

## **Kinerja Pegawai Berbasis Aplikasi E-Office di Kabupaten Buton Tengah**

**Anita Hasliana** <sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Ilmu Administrasi Negara, Universitas Dayanu Ikhsanuddin, Baubau

e-mail: [anitahasliana84@gmail.com](mailto:anitahasliana84@gmail.com)

\* Corresponding Author

*Received: 1 Maret 2024*

*Revised: 15 April 2024*

*Accepted: 30 April 2024*

### **Abstrak**

Kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang holistik dan proaktif. Melalui komunikasi terbuka, pelatihan yang tepat, penghargaan yang layak, dan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan kinerja pegawai berbasis aplikasi e-office di Kabupaten Buton Tengah. Metode penelitian deskriptif yang didasarkan pada pendekatan kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode seperti observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi. Data dialisis melalui tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan kesimpulan atau verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dengan mudah diukur dengan menggunakan aplikasi e-office. Dengan aplikasi tersebut kinerja pegawai semakin mudah dinilai, kualitas, kuantitas, tanggungjawab, dan disiplin.

**Kata kunci:** kinerja pegawai, e-office

### **Abstract**

*Employee performance requires a holistic and proactive approach. Through open communication, proper training, proper rewards, and attention to employee well-being, organizations can improve performance and create a positive work environment. The purpose of this study is to explain the performance of employees based on e-office applications in Central Buton Regency. Descriptive research method based on a qualitative approach. The data collection process is carried out through various methods such as observation, interviews, documentation, and triangulation. Dialysis data is processed through the stages of data collection, data reduction, data presentation and conclusion or data verification. The results of the study show that employee performance can be easily measured by using the e-office application. With this application, employee performance is easier to assess..*

**Keywords:** Employee Performance, e-office

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



## **PENDAHULUAN**

Saat ini sistem manajemen pemerintahan berfokus pada meningkatkan kinerja dengan fokus pada hasil. Sehingga kinerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam instansi pemerintah sebagai organisasi yang memberikan pelayanan publik. Kinerja memainkan peran yang krusial dalam instansi pemerintah sebagai badan yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada public. Saat ini organisasi pemerintah menghadapi masalah pola pikir aparatur pemerintah yang hanya mengukur keberhasilan atau kegagalan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi berdasarkan kemampuan instansi untuk menggunakan anggaran yang sudah diberikan. Kemudian, pencapaian lembaga hanya fokus pada aspek masukan tanpa memperhatikan hasil dan konsekuensinya yang masih belum mencapai standar (BPKP dalam Bastian, 2006).

Dalam meningkatkan kinerja, dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi yang dapat diandalkan. Hal ini karena teknologi informasi dirancang untuk menghasilkan informasi yang penting dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi. Salah satunya dengan penggunaan e-office, pemerintah daerah berupaya menjalankan kewajiban untuk menjalankan pemerintahan berbasis Elektornik. Hal tersebut didukung dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 yang mengatur Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi RI Nomor 5 Tahun 2018 yang menetapkan pedoman evaluasi SPBE, serta Peraturan Presiden Nomor 39 Tahun 2019 yang membahas Satu Data.

Penggunaan Aplikasi e-office salah satunya digunakan menjadi alat bantu dalam penghitungan pemberian tambahan penghasilan pegawai. Penilaian kinerja pegawai dapat diukur melalui evaluasi kinerja pegawai yang memengaruhi pencapaian kerja pegawai sesuai dengan aturan pemerintah Indonesia No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini menjelaskan bahwa penilaian kinerja PNS adalah proses penilaian terstruktur yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap target kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Penilaian kinerja pegawai di Kabupaten Buton Tengah awalnya dilakukan setiap bulan akan tetapi setelah menggunakan e-office kinerja tiap pegawai mulai terlihat setiap hari hal ini dilakukan agar kinerja tiap pegawai lebih terlihat dan akan mudah terdeteksi mana pegawai yang benar-benar bekerja dan pegawai yang hanya datang ke kantor kemudian pulang tanpa melakukan apapun.

Pengelolaan atau penerapan kinerja pegawai dalam aplikasi e-office di Kabupaten Buton Tengah terdapat beberapa kendala dan keuntungan, misalnya belum siapnya aplikasi e-office untuk digunakan di Kabupaten Buton Tengah yang awalnya para pegawai terbiasa menggunakan finger print untuk absensi sekarang mereka diharuskan menggunakan e-office dalam absensi dimana tidak semua pegawai memiliki Handphone android sehingga dengan adanya aplikasi ini para pegawai diharuskan memiliki handpone android.

Kinerja berbasis e-office sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi di era digital ini, karena memungkinkan kolaborasi yang lebih baik, pengelolaan waktu yang lebih efektif, dan pengambilan keputusan yang cepat melalui pemanfaatan teknologi informasi. Menurut (Drucker; 2001), efisiensi dalam manajemen modern didorong oleh kemampuan organisasi memanfaatkan teknologi untuk mengelola informasi, yang berimplikasi positif pada respons terhadap perubahan lingkungan bisnis. Lebih lanjut, penelitian oleh Harvard (Business Review; 2020) menunjukkan bahwa adopsi sistem digital dalam manajemen kinerja berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan pegawai dan efektivitas operasional. Oleh karena itu, peralihan menuju kinerja berbasis e-office menjadi suatu keharusan bagi organisasi yang ingin tetap relevan dan kompetitif di pasar global saat ini..

Sebelumnya, para pegawai melakukan pencatatan nomor surat yang masuk dan keluar secara manual dengan menggunakan buku catatan. Hal ini mengharuskan mereka menggunakan banyak alat tulis dan membutuhkan waktu yang cukup lama karena setiap surat harus dicatat satu per satu. Berkas atau arsip yang menumpuk di lemari arsip dapat disebabkan oleh adanya banyak surat yang ada. Situasi ini mengakibatkan kesulitan bagi karyawan dalam mencari surat-surat, baik yang masuk maupun keluar, karena mereka harus mencari satu per satu dokumen di lemari arsip surat. Akibatnya, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan tepat waktu. Di samping itu, metode mencatat secara manual menyebabkan surat risiko yang hilang dan kerusakan pada berkas atau arsip surat karena tumpukan yang berlebihan dan kurang terjaga. Ketika melalui e-ooffice proses penomoran surat melalui admin dan cepat.

E-Office yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Buton Tengah pada tahun 2023 merupakan inovasi ini bertujuan untuk mempermudah pegawai dalam mencatat hasil pekerjaannya setiap hari. Hal ini akan memudahkan pejabat penilai untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja harian ASN yang sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS didasarkan pada perencanaan kinerja individu atau unit/organisasi, serta mencakup target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN itu sendiri.

Tujuan penelitian ini akan berfokus pada kinerja pegawai meliputi aspek Kualitas, kuantitas, Kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif dalam mengerjakan tugas pegawai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai berbasis e-office merujuk pada penggunaan teknologi informasi dan sistem digital untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam lingkungan perkantoran. Konsep ini semakin penting di era digital, di mana banyak organisasi beralih dari metode tradisional ke sistem berbasis teknologi. Kinerja pegawai berbasis e-office menawarkan berbagai keuntungan yang dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kolaborasi. Namun, agar implementasi e-office berhasil, penting untuk melibatkan semua pegawai dalam proses transisi, memberikan pelatihan yang memadai, serta mendukung budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan teknologi.

Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai ketika melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan karyawan yang dievaluasi berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari suatu proses yang ditentukan dan dinilai selama periode waktu tertentu berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017:188). Hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh kuantitas atau kualitas pekerjaan yang dilakukan. Mereka harus menjalankan tugas pokok dan fungsi mereka sesuai dengan aturan, prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku di organisasi tersebut.

Menurut Nanang Fattah (2011:15), kinerja para pegawai dapat dijelaskan sebagai kemampuan mereka dalam menghasilkan suatu hasil dengan didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan motivasi. Menurut Moehersono (2010), untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum dan dengan memperhatikan moral dan etika, setiap individu harus bertindak sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka. Pernyataan ini dicatat dalam buku yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Mc.Cormick dan Tiffin (1980), waktu kerja pegawai mencakup berbagai faktor seperti absensi, keterlambatan, lamanya masa kerja, serta waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas secara kuantitas.

Kinerja dapat diartikan sebagai tindakan perencanaan yang dijalankan oleh individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan. Maka, dalam studi ini, kinerja pegawai pemerintah dapat dikategorikan sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai pemerintah sesuai dengan kewajibannya yang dapat diukur berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan selama jangka waktu tertentu. Maka, pencapaian tujuan individu bergantung pada kinerja yang dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan individu dengan kinerja yang tinggi.

### Aplikasi E-Office

Aplikasi merupakan alternatif bisnis yang menggunakan suatu metode pengolahan data aplikasi yang umumnya terhubung dengan perhitungan atau pengolahan informasi yang diminta atau diinginkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widarma dan Rahayu pada tahun 2017,

Pengertian aplikasi menurut Jogiyanto dalam (Fitriana, 2019) adalah penggunaan komputer, instruksi (instructions) atau perintah (commands) yang disusun agar komputer dapat memproses input menjadi output. Penggunaan aplikasi pada umumnya terkait dengan pekerjaan seseorang, terlepas dari apakah mereka mempunyai kesepakatan resmi atau tidak.

E-office merupakan suatu sistem yang terkait dengan pengelolaan administrasi secara digital yang mengumpulkan elemen-elemen suatu organisasi, dimana data, informasi, dan komunikasi dihasilkan melalui penggunaan teknologi telekomunikasi. Menurut pendapat Mulyono (2018), penggunaan teknologi e-office telah berkembang dan membantu para pegawai di kantor dalam menyelesaikan pekerjaan kantoran. Program E-office digunakan untuk mengelola surat-menyurat secara elektronik. Program E-office di Pemerintah Kabupaten Buton Tengah telah diterapkan untuk pengelolaan surat masuk dan keluar serta pelaksanaan pembayaran tunjangan penghasilan pegawai di Kabupaten Buton Tengah.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang akurat mengenai fakta-fakta yang ada

di lokasi penelitian berdasarkan informasi dari para informan. Tempat penelitian ini di Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah khususnya pada bagian organisasi dan bagian hukum. Dipilihnya kedua bagian karena bagian organisasi dan bagian hukum erat kaitannya dengan Penilaian kinerja seluruh pegawai di Kabupaten Buton Tengah dimana keduanya menjadi bagian tim penilai dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Dalam mengumpulkan informasi, dilakukan tiga metode yang mencakup wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis diawali dengan pengumpulan data, Reduksi data, penyajian data dan penarikan Kesimpulan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja pegawai berbasis e-office merujuk pada penggunaan teknologi informasi dan sistem digital untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja pegawai dalam lingkungan perkantoran. Konsep ini semakin penting di era digital, di mana banyak organisasi beralih dari metode tradisional ke sistem berbasis teknologi.

Berbagai informasi yang diperoleh menunjukkan bahwa kinerja pegawai berbasis e-office memberikan kontribusi atas penilaian kinerja pegawai. Kinerja Pegawai erat kaitannya dengan pemberian TPP karena setiap harinya pegawai di kabupaten buton tengah harus mengisi laporan kinerja harian pegawai dengan harapan nantinya akan di bayarkan TPP nya. E-Office memudahkan pegawai dalam urusan administrasi perkantoran dalam hal ini surat menyurat, walau pimpinan berada di luar daerah surat tetap bisa di tanda tangani.

### Kualitas Kerja

Peneliti menemukan bahwa kualitas kerja dapat dijadikan sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi. Hal ini merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja organisasi sektor publik. Untuk meningkatkan hasil kerja yang optimal yang paling penting adalah komitmen, komunikasi yang baik dan dukungan dari pimpinan yang didukung dengan SDM yang cakap sehingga hasil kerja yang diharapkan bisa sesuai, banyak pekerjaan dan kinerja terbantu dengan adanya e-office. Namun untuk optimalisasi aparatur harus muncul kesadaran dari aparatur itu sendiri untuk menyelesaikan tugas-tugas kita sebagaimana ASN, kemudian perlu adanya kebijakan pemerintah untuk mendorong hal itu. Untuk kinerja berbasis e-office itu sendiri yaitu dengan teknologi yang simple ini harusnya bisa digunakan oleh semua pegawai karena sudah bisa di akses melalui handphone.

Hasil amatan peneliti terlihat hasil kerja yang benar-benar maksimal, para pegawainya sangat teliti dalam menerima Rancangan Peraturan Daerah yang di ajukan. Para pegawai di bagian hukum sangat teliti dalam mengoreksi dan mengajukan peraturan-peraturan daerah yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku dari pemerintah pusat. Temuan peneliti juga menunjukkan bahwa dengan adanya aplikasi e-office telah mendorong peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah. Tingkat kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan beban kerja.

Sejalan dengan pengertian kinerja menurut As'ad (2005), untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, individu yang bekerja di dalam organisasi perlu mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Standar kerja ini menjadi penilaian keberhasilan individu dalam pekerjaannya. Menurut (Hasibuan, 2002), kinerja merujuk pada prestasi yang diperoleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dikeluarkan. Berdasarkan pendapat Uno (2007), kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang tercermin dalam cara pegawai merencanakan dan menjalankan tugas dengan tingkat kegigihan yang tinggi, serta profesional dalam melaksanakan pekerjaan (Nasution & Sinaga, 2014; Siregar, 2011).

Berdasarkan penelitian terdahulu, Syahputra yang berjudul analisis kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Timur. Penelitiannya menjelaskan bahwa kualitas kerja dapat diukur melalui indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Sedangkan pada penelitian ini mengambil indikator kerapihan, ketelitian dan hasil kerja. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia (SDM) dapat berpengaruh terhadap hasil kerja dan penggunaan waktu dalam melakukan tugas. Prestasi SDM dapat diukur dari jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu. Sementara itu, penggunaan waktu terkait dengan jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah dijadwalkan.

Dalam penelitian Dessler pada tahun 2000 diutarakan bahwa prestasi kerja dapat diukur oleh standar yang telah ditetapkan. Kualitas yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak hanya dimiliki oleh seseorang yang bekerja secara profesional. Terkait dengan hal ini, bukti dapat ditemukan dalam keahlian dan pengalaman staf, yang tentunya juga didukung oleh kualitas tenaga kerja yang mereka miliki.

### **Kuantitas Kerja**

Pada pegawai sekretariat daerah Kabupaten Buton Tengah sudah cukup baik terlihat dari kecepatan dan kemampuan kerja pegawainya. Hasil wawancara bersama para informan rata-rata mengatakan bahwa dalam menyelesaikan tugas pegawai sekretariat daerah Kabupaten Buton tengah mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu apalagi dengan adanya e-office ini kecepatan dalam menyelesaikan tugas lebih maksimal.

Hal ini sejalan dengan hasil pengamatan dari peneliti, berdasarkan pengamatan pada bagian organisasi dalam menyelesaikan tugas para pegawainya selalu tepat waktu bahkan sebelum deadline pekerjaan telah selesai di kerjakan. Peneliti mengamati para pegawai dalam menyelesaikan LAKIP sangat cepat dan mampu menyelesaikannya sebelum batas waktu yang diberikan oleh pimpinan.

Akan tetapi ada beberapa temuan yang didapat oleh peneliti terkait dokumen yang seharusnya sudah selesai di tahun 2023. Untuk bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah, pada awal tahun 2023 Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Tengah melalui bagian hukum mengajukan 10 (sepuluh) PROMPERDA (program pembentukan produk hukum daerah) kepada DPRD Kabupaten Buton Tengah, namun sampai akhir tahun hanya 4 (empat) Produk hukum saja yang terselesaikan.

Hal ini dikarenakan Respon dari DPRD Kabupaten Buton yang menginginkan harus memiliki Naskah Akademik saat pembahasan. Sedangkan dari OPD yang mengajukan Rancangan tersebut tidak membuat Naskah Akademiknya. Ketika Rancangan Perda yang hanya membutuhkan penjelasan maka tidak perlu membuat Naskah Akademik cukup melalui pembahasan saja di DPRD. Serta kurangnya SDM yang memadai yang mengetahui pasal-pasal saat mengoreksi Produk hukum yang diajukan oleh OPD. Seharusnya Pegawai yang menangani pengoreksian Rancangan Perda di ikutkan dalam pelatihan yang diselenggarakan Oleh Kementrian Hukum dan HAM agar lebih mudah dalam menyelesaikan atau mengoreksi suatu Rancangan Peraturan

Dalam penelitian ini, tampaknya ditemukan bahwa adanya kolaborasi yang efektif sangat penting demi mendukung kemajuan organisasi dan pencapaian tujuan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Sutanto pada tahun (2018), mereka menyimpulkan bahwa kerjasama adalah saat beberapa individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Bekerjasama akan menggabungkan potensi gagasan-gagasan yang akan mengarah pada pencapaian kesuksesan. Semua organisasi membutuhkan komunikasi yang efektif sebagai aspek yang sangat penting. (Hermana, Barlian, Organisasi, Pendahuluan, & Behavior, 2016 Agar bisa memahami komunikasi dengan mudah, penting untuk memiliki pengetahuan dasar mengenai konsep-konsep komunikasi. Tamelab (2019) menjelaskan bahwa komunikasi melibatkan penyampaian makna melalui lambang, simbol, atau bahasa khusus agar penerima informasi dapat memahami pesan yang disampaikan. Pegawai dapat mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi (Sari & Hadijah, 2016).

Namun berdasarkan hasil pengamatan peneliti khususnya pada bagian organisasi sekretariat daerah kabupaten buton tengah, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan / tugas para pegawainya kurang bekerjasama, hal ini terlihat dalam penyelesaian Dokumen Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) yang diminta oleh kementrian Dalam Negeri melalui bagian Organisasi dan tata laksana, terkait kertas kerja yang harus disiapkan. sub. Bagian tatalaksana Pemerintah Daerah seharusnya mengkomunikasikan dengan sub bagian analis jabatan terkait penghitungan kelas jabatan sehingga dokumen penunjang yang diminta oleh kementrian dapat disiapkan dengan cepat. Akan tetapi karena kurangnya komunikasi yang baik sehingga sering terjadi salah pengisian dalam kelas jabatan yang dimaksud mengakibatkan beberapa OPD datang complain terkait kelas jabatannya karena akan mempengaruhi jumlah TPP yang diterima. Hal ini disebabkan pegawai yang menyelesaikan Dokumen TPP sulit memberikan Dokumen pendukung dalam menyelesaikan kertas kerja.

Secara umum pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah memiliki pemahaman yang luas mengenai pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi mereka, sesuai dengan yang tercantum dalam Laporan Kinerja Harian. Hal ini dapat diperkuat dengan kemampuan disiplin kerja, semangat kerja yang kuat, dan kesadaran akan tanggung jawab mereka sebagai abdi Negara. Sesuai dengan definisi tanggung jawab menurut Burhanudin (2000), Makna dari tanggung jawab adalah kemampuan untuk mengambil sikap terhadap

tindakan yang kita emban dan kemampuan untuk bertanggung jawab atas risiko dari tindakan tersebut.

### **Tanggungjawab.**

Sejalan dengan hasil pengamatan peneliti bahwa tanggungjawab akan tugas yang berikan oleh atasan kepada para pegawai di secretariat daerah kabupaten buton tengah sangat baik. Terlihat dari pekerjaan yang tepat waktu untuk menjalankan tugasnya, diselesaikan setiap pekerjaan yang tertuang dalam laporan kinerja harian pada e-office sehingga pimpinan lebih mudah memataui hasil kerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai di secretariat daerah kabupaten buton tengah.

Adapun penelitian terdahulu, Syahputra yang berjudul analisis kinerja pegawai pada kantor camat Medan Timur. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa tanggungjawab Para pegawai Kantor Camat Medan Timur Kota Medan bertanggung jawab atas semua aspek yang terkait dengan tugas-tugas yang mereka jalankan. Mereka berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas tinggi. Selain itu, teknologi juga memberikan kemudahan dalam mengakses dan menggunakan alat-alat kerja.

Sedangkan dalam penelitian ini tanggungjawab setiap aspek dengan penggunaan teknologi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pimpinan lebih mudah memberikan nilai dengan cara pemberian bintang kepada setiap pegawai untuk hasil kerja yang tertuang dalam laporan kinerja harian.

### **Inisiatif**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah senantiasa berupaya untuk meningkatkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu arahan dari pimpinan.

Inisiatif itu sendiri adalah kemampuan seseorang untuk mengambil tindakan atau langkah awal secara mandiri tanpa adanya perintah atau dorongan dari orang lain. Hal ini sejalan dengan konteks profesional, inisiatif artinya kemampuan seseorang untuk mengambil tindakan tanpa perlu dipandu secara khusus. Dalam beberapa temuan nampak sebagian besar karyawan yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah menunjukkan kemauan yang positif dalam menjalankan pekerjaan mereka. Dalam hal ini, sebelum menggunakan e-office jika saat pegawai yang tupoksinya bertanggung jawab menangani urusan surat menyurat tidak masuk kantor, tetapi pegawai yang lain akan bersedia membantu tugas tugasnya yang dibutuhkan. Dengan adanya inisiatif seperti ini maka kinerja pegawai tetap berjalan dengan baik seperti biasanya sesuai yang diharapkan masyarakat dan selalu meningkat dalam waktu ke waktu. Setelah menggunakan e-office, jika pegawai berhalangan hadir di kantor, proses surat menyurat bisa dilakukan di rumah atau di tempat tugas lain. Hal ini lebih efektif dan efisien sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Hasil pengamatan dari peneliti menunjukkan bahwa pegawai secretariat daerah kabupaten buton tengah dalam mengambil inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sangatlah tinggi. Mereka bekerja sesuai tupoksi yang ada. Seperti yang terlihat pada bagian organisasi kabupaten buton tengah. Hampir semua sub bagian tugasnya dalam menyelesaikan dokumen yang diberikan batas waktu dan akan nilai dokumen tersebut oleh kementerian. Tanpa menunggu perintah dari atasan para pegawai di bagian organisasi mampu menyelesaikan permintaan dokumen tersebut, pimpinan hanya menandatangani dokumen yang telah selesai di kerjakan oleh pegawai bagian organisasi tersebut. Tingginya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan membuat pimpinan puas dengan hasil kerja pegawai di bagian organisasi tersebut. Akan tetapi ada beberapa pegawai masih belum bisa berinovasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Mereka bekerja hanya sesuai dengan SOP dan tupoksi yang ada.

Dari indikator di atas secara umum Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah berkinerjabaik secara kualitas, tanggungjawab dan inisiatif. Akan tetapi bermasalah dalam hal kuantitas dan kerjasama. Kuantitas dan kerjasama bermasalah salah satunya disebabkan jumlah pegawai yang mengerjakan tugas sedikit sehingga beban pekerjaan banyak. Serta kurangnya komunikasi antar sesama pegawai yang berhubungan dengan tugas yang diberikan pimpinan dalam hal ini pembuatan dokumen sehingga menghambat suksesnya pengerjaan dokumen.

Hasil Penelitian ini khususnya pada bagian organisasi dalam hal kerjasama masih terlihat beberapa pegawai sulit untuk membagi informasi terkait apa yang sudah dikerjakan. Padahal hasil pekerjaannya saling terhubung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lainnya. Hal ini terkesan ingin menang sendiri padahal data yang dibutuhkan sangat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan.

## KESIMPULAN

Kinerja berbasis aplikasi e-office bagi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah telah berjalan cukup baik. Dalam hal kuantitas, e-office telah mendorong pegawai untuk meningkatkan hasil pekerjaan mereka. Ini karena penilaian kinerja sekarang menggunakan aplikasi e-office yang membuat penginputan laporan kinerja pegawai menjadi lebih mudah. Di sisi lain, keberadaan e-office memiliki kemampuan untuk mendukung penilaian yang teliti. Dengan menggunakan aplikasi e-office, penilaian kinerja dapat dilakukan dengan lebih akurat. Selain itu, pengelolaan data juga akan menjadi lebih efisien, sehingga dapat meningkatkan produktivitas para pegawai. Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Tengah. Dari segi kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang di terima oleh pimpinan sangat baik. Para pegawai antusias menyelesaikan tugas-tugasnya yang nantinya akan tertuang di dalam laporan kinerja harian pegawai pada e-office sehingga memudahkan pimpinan untuk memberikan nilai bintang 1-5 untuk menilai hasil kerja pegawai yang nantinya akan dibayarkan dalam TPP.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A Muwafik Saleh, 2010 . *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar, Jakarta
- Adi Widarma, Sri Rahayu, 2017. *Perancangan Aplikasi Gaji Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Gunung Malayu Estate Kabupaten Asahan*. *Jurnal Teknologi Informasi Program Studi Teknik Informatika, Universitas Asahan*, 1 (1): 2.
- Cornick. Mc dan Tiffin, 2003. *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey: Prentice-Hall, Inc
- Drucker, P. F. (2001). *The Essential Drucker: The Best Sixty Years of Peter Drucker's Essential Writings on Management*. HarperBusiness.
- Harvard Business Review. (2020). *How Digital Transformation Is Reshaping the Workforce*. Retrieved from [harvardbusinessreview.com](https://hbr.org)
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Fattah, Nanang (2011), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hood, C, (1991). *A Public Management For All Seasons*. *Public Administration*. Vol 69 (1): p 3 – 16
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). *Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa*. *PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 8.
- Mulyono, T. (2018). *Sistem informasi e-office sebagai pendukung program paperless korespondensi perkantoran (studi kasus: bagian administrasi akademik akademi komunitas semen indonesia gresik)*. *Jurnal tecnoscienza*, 2(2)
- Moehersono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 95 Tahun 2018 tentang *Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)*
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). *Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja*. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 215–225.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.*Organisasi dan Manajemen*.Bandung: ALFABETA
- Ulima Rahmah, S. (2015). *Efektivitas Kera Pegawai Dalam menerapkan E-Office untuk mendukung E-Goverment dalam kegiatan korespondensi kedinasan di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya* . *Jurnal Administrasi Perkantoran(JPAP)*

Zakiah Fitri, Tulus Santoso, 2022. Pengaruh Aplikasi E-Office Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Barat Tahun 2022. Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol 2, No.6, November 2022 pp.685-695 E ISSN : 2775-5053