
PERANAN ELEKTRONIK GOVERNMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR CAMAT PEMULUTAN SELATAN KABUPATEN OGAN ILIR**OLEH :****NIZAR AL ANSORY : 19.11.144
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

Nizar Al Ansory, 2023, The Role Of Electronic Government In Improving The Performance Of Civil Servants At The South Pemulutan Subdistrict Office, Ogan Ilir Regency. Department Of State Administration At The Satya Negara Palembang College Of State Administration (Stia). Main Supervisor (I) M. Sattarudin, S.Sos., M.Si Assistant Supervisor (Ii) Hendriyenti, S.Ag., M.Pd.I.

The Development Of Science And Technology Is Characterized By Progress In The Field Of Communication And Information Technology Which Has Now Become So Rapid, That It Places A Nation In The Position Of How Far The Nation Has Advanced Based On How Far The Nation Has Mastered The Two Fields Mentioned Above. Indications Of Problems Were Found, Namely That The Wi-Fi Network Connection Was Frequently Interrupted, Resulting In Difficulties In Running Electronic Government In Digital Services, Website Management Was Less Than Optimal, Employee Competency Still Needed To Be Improved,

This Research Aims To Determine And Analyze The Role Of E-Government In Improving Employee Performance At The Ogan Ilir Regency Subdistrict Office, To Determine And Analyze The Obstacles Faced In The Role Of E-Government At The South Pemulutan Subdistrict Office, Ogan Ilir Regency. The Method Used Is A Qualitative Method Which Is Carried Out By Researching Based On Data Sources In The Field Or Library Materials As Equipment, Interviews, Interviews And Direct Documentation.

The Research Results Show That The Role Of E-Government In Improving Employee Performance At The South Pemulutan Sub-District Office Is Good Because Overall Information, Interaction, Transactions, Participation, Changes Have Been Implemented Well. This Has An Impact On Increasing Employee Performance By Providing Services To The Public Online Without Having To Meet Face To Face So That It Is Easier For The Public To Handle Administration. The Obstacles Experienced By Employees In Implementing E-Government At The South Pemulutan Subdistrict Office, Ogan Ilir Regency Are Still Employees Who Have Technological Skills, Internet Connectivity, And Awareness About Data Security.

Keywords: Role Of E-Government, Employee Performance

A. PENDAHULUAN**1. Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi ditandai dengan adanya kemajuan di bidang teknologi komunikasi dan informasi saat ini telah begitu pesat, sehingga menempatkan suatu bangsa pada kedudukan sejauh mana bangsa tersebut maju didasarkan atas seberapa jauh bangsa itu menguasai kedua bidang tersebut di atas. Pembaruan dilakukan dengan tujuan agar teknologi informasi yang ada makin efisien, efektif, dan mempermudah akses masyarakat. Teknologi bisa diterapkan dalam berbagai aspek, salah satunya dalam sistem pelayanan pemerintahan.

Setiap lembaga pemerintah diharapkan agar dapat mengatasi permasalahan masyarakat dengan cepat serta berbasis teknologi dalam menghadapi era revolusi industri. Pemerintah tidak hanya menyediakan pelayanan sistem konvensional, melainkan juga menyediakan pelayanan berbasis teknologi atau elektronik untuk memenuhi

kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, diharapkan pelayanan yang digunakan pemerintah dapat menggabungkan pekerjaan pegawai dengan sistem layanan berbasis teknologi atau elektronik. Adapun contoh dari bentuk penggunaan teknologi informasi adalah *e-government*, yang dapat meningkatkan kualitas dan jangkauan pelayanan publik kepada masyarakat.

Lahirnya kebijakan *elektronik government* sejatinya untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja penggunaannya yakni pegawai. Peran pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan pemanfaatan teknologi informasi sangat penting, karena dapat memberi dampak terhadap pelaksanaan kinerja pegawai kedepannya. Dengan adanya kebijakan dalam penerapan *elektronik government* dapat dikatakan sebagai salah satu infrastruktur yang sangat penting dalam dunia pemerintahan. Penerapannya telah menjadi kebutuhan sekaligus dapat dikatakan sebagai tuntutan dalam pelayanan publik di era teknologi saat ini.

Sebelum adanya penerapan pemerintahan berbasis elektronik (*Elektronik Government*), proses penyampaian informasi dan pelayanan kepada masyarakat dilakukan secara manual dan terkadang mengharuskan setiap pegawai turun langsung ke lapangan sehingga tidak jarang muncul kesalahan-kesalahan maupun permasalahan dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan.

E-government merupakan pemanfaatan teknologi informasi yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan hubungan dengan pihak-pihak dalam aspek *good governance* (masyarakat dan lembaga bisnis) dengan tujuan meningkatkan kualitas pelayanan yang efektif dan efisien. *Electronic Government* sering digantikan istilahnya dengan *Electronic Administration*. Keduanya berkenaan dengan aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam administrasi pemerintahan. *Electronic Administration* (E-Adm) berkembang dengan mengadopsi *electronic business*, *electronic commerce*, dan *electronic market* yang jauh lebih dulu mengaplikasikan teknologi tersebut dalam institusi bisnis dengan menggunakan jasa internet. (Gil-Garcia & Martinez-Moyano, 2007:55).

Implementasi yang berhasil tidak hanya terdiri dari dua perspektif yaitu keberhasilan diukur melalui tingkat kepatuhan birokrasi level bawah terhadap birokrasi level atas dan keberhasilan implementasi ditunjukkan oleh kelancaran rutinitas dan tidak adanya masalah, namun ada perspektif lainnya yang mengatakan bahwa implementasi yang berhasil mengarah pada kinerja yang diinginkan dari suatu program dan dampak dari program. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yaitu dengan langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivate* atau turunan dan kebijakan publik tersebut, (Nugroho, 2003:4773).

Kinerja pada dasarnya ialah apa yang sudah dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai dapat memengaruhi seberapa banyak pegawai memberikan pelayanan dan kontribusi kepada organisasi (Nurhadi, 2017:20).

Perlunya upaya peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia dan penataan dalam pendayagunaan, dengan perencanaan yang matang dan komprehensif sesuai dengan kebutuhan, serta pelaksanaannya dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Pengembangan dan peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia khususnya aparatur pemerintah baik sebagai pengembang, pengelola *e-government* merupakan faktor yang turut menentukan bahkan menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan dan pengembangan *electronic government* (*e-government*). (Oktavya,

2015:1443).

Pegawai yang bekerja di suatu Instansi merupakan roda penggerak dalam kegiatan operasional dan ikut berperan aktif dalam menggerakkan instansi, karena adanya tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Instansi tersebut. Karena itulah seorang pegawai sangat mempengaruhi kinerja sebuah Instansi (Yudithia, 2019:53).

Dengan pemanfaatan teknologi informasi dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mewujudkan tata kelola *governance* yang baik, memberikan pelayanan dan kepuasan kepada masyarakat. Kantor Camat Pemulutan Selatan memanfaatkan *E-Government* sebagai salah satu implementasi sistem informasi kecamatan serta mempermudah dalam akses informasi kependudukan yang langsung terhubung secara langsung dengan pusat. Pemanfaatan sistem informasi ini merupakan proses pengembangan teknologi informasi untuk menghindari ketertinggalan data ataupun informasi dari daerah lain dan menjalankan Inpres Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* (*electronic-Government framework*).

Namun mengalami kendala dalam pengoperasiannya yakni masih lemahnya kemampuan Sumber Daya Manusia dalam hal ilmu teknologi dan informasi sehingga perlu adanya pembinaan, bimbingan serta pelatihan secara rutin.

Disamping penerapan *e-government*, disisi lain ada faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya yang berkembang sebagai perwujudan sikap kerja dan perilaku dalam suatu organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti yang sudah diatur dalam Kebijakan dan Peraturan Pemerintah terhadap penilaian kinerja pegawai dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan hasil observasi bulan September 2022 penulis menemukan permasalahan yaitu:

1. Koneksi jaringan *wi-fi* yang sering gangguan
Koneksi jaringan *wi-fi* yang sering gangguan membuat pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan *elektronik government* dimana dapat mengganggu dalam memberikan informasi dan pelayanan-pelayanan publik dalam bentuk digital.
2. Pengelolaan *Website* yang belum maksimal

Pengelolaan website yang belum maksimal dimana waktu muat yang lambat ke dalam situs web serta Keamanan situs website kurangnya keamanan yang memadai dapat mengakibatkan ancaman keamanan, termasuk pencurian data.

3. Kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam implementasi elektronik government, haruslah dengan menetapkan dan mengembangkan standar kompetensi tekniknya, pegawai yang ada di kantor camat masih terbatas untuk bidang ahli TIK, sehingga dalam penyelenggaraan elektronik government kurang optimal.

Berkaitan dengan permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Elektronik Government Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan Kab. Ogan Ilir”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana peran *E-government* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan?
2. Apa kendala-kendala yang dialami pegawai dalam penerapan *E-government* pada Kantor Camat Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran *e-government* dalam meningkatkan kinerja pegawai Di Kantor Camat Kabupaten Ogan Ilir
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala-kendala yang dihadapi dalam peranan *e-government* di Kantor Camat Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian Peranan

Menurut Soekanto (2012:212), “Pengertian peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan. Sebagaimana dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti.”

Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Peranan adalah suatu rangkaian perilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Peranan timbul karena seseorang memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Mempunyai lingkungan, yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas dan beraneka macam, dan masing-masing akan mempunyai lingkungan yang berlainan. Tetapi peranan yang harus dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan Thoha (2012:10).

Menurut Mintzberg (2012: 21), ada tiga peran yang dilakukan pemimpin dalam organisasi yaitu:

1. Peran Antarperibadi (*Interpersonal Role*), dalam peranan antar pribadi, atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan dengan lancar.
2. Peranan Yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*), peranan interpersonal diatas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Peranan interpersonal diatas Mintzberg merancang peranan kedua yakni yang berhubungan dengan informasi ini.
3. Peranan Pengambil Keputusan (*Decisional Role*), dalam peranan ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpinnya. Mintzberg berkesimpulan bahwa pembagian besar tugas atasan pada hakikatnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya.

Menurut Berry (2003:105), “Peranan sebagai harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu. Harapan-harapan tersebut merupakan imbalan dari norma-norma sosial dan oleh karena itu dapat dikatakan bahwa peranan itu ditentukan oleh norma-norma didalam masyarakat. Dalam peranan itu terdapat dua harapan yaitu harapan yang dimiliki oleh si pemegang peran terhadap masyarakat atau terhadap orang yang menjalankan peranannya atau kewajiban-kewajibannya.”

Menurut Rivai (2004: 148), “Peranan diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu”. Selanjutnya menurut Ali (2000: 148) “Peranan adalah sesuatu

yang menjadi bagian yang memegang pimpinan yang terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.”

Secara ringkas dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu hierarki organisasi, semakin sedikit keterampilan teknis yang diperlukan. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu hierarki organisasi, semakin penting keterampilan teknis yang diperlukan, (Siswanto, 2012:21).

Menurut Soekanto (2012:213) peranan mencakup dalam tiga hal yaitu :

1. Peranan meliputi norma-norma yang berhubungan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan.
2. Peranan merupakan suatu konsep tentang apa yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peranan juga dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa peranan adalah suatu bagian dari tugas dan penghargaan seseorang terhadap perilaku atau cara menentukan sikap dan perbuatan dalam situasi tertentu berdasarkan atas kedudukan sosial serta berhubungan dengan norma-norma, dan tempat seseorang dalam organisasi atau masyarakat.

Pengertian E-Government

Secara umum *e-government* dapat dikatakan sebagai suatu aplikasi berbasis komputer dan internet yang digunakan untuk meningkatkan hubungan dan layanan pemerintah kepada warga masyarakatnya atau yang sering disebut dengan istilah G2C (*Government to Citizen*). Di samping itu juga hubungan antara pemerintah dengan perusahaan yang sering disebut G2B (*Government to Business*), bahkan terhadap pemerintah daerah atau negara lain yang sering disebut G2G (*Government to Government*) sebagai mitranya. “*E-government refers to the use by government agencies of information technologies (such as Wide Area Networks, the Internet, and mobile computing) that have the ability to transform relations with citizens, businesses, and other arms of government.*” (Indrajit, 2006:46).

Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa *e-government* merupakan setiap aktivitas yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas

pemerintah.

Menurut Indrajit (2006:46) “*E-government* merupakan penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah yang memungkinkan pemerintah untuk mentransformasikan hubungan dengan masyarakat, dunia bisnis dan pihak yang berkepentingan, dan dalam praktiknya *e-government* adalah penggunaan internet. untuk melaksanakan urusan pemerintah dan penyediaan pelayanan publik agar supaya lebih baik dan berorientasi pada pelayanan masyarakat”.

Electronic Government sering digantikan istilahnya dengan *Electronic Administration*. Keduanya berkenaan dengan aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam administrasi pemerintahan. *Electronic Administration* (E-Adm) berkembang dengan mengadopsi *electronic business*, *electronic commerce*, dan *electronic market* yang jauh lebih dulu mengaplikasikan teknologi tersebut dalam institusi bisnis dengan menggunakan jasa internet. Menerangkan bahwa *e-business* dapat diterjemahkan sebagai kegiatan bisnis yang dilakukan secara otomatis dan semiotomatis dengan menggunakan sistem informasi komputer. *E-commerce* merupakan *tools of productivity* di sektor bisnis, karena dapat mempersingkat jalur bisnis seperti periklanan, pemasaran, dan pembayaran transaksi di sektor bisnis. (Timmers, 2000:212).

Berbagai definisi sistem elektronik yang dipakai di lembaga bisnis, maka dapat disimpulkan bahwa tata laksana yang dibangun oleh *E-commerce* dll. Sesuai dengan Inpres Nomor 3 Tahun 2009, Pengembangan *e-government* diarahkan untuk mencapai empat tujuan, yaitu :

1. Pembentukan jaringan informasi dan transaksi pelayanan publik yang memiliki kualitas dan lingkup yang dapat memuaskan masyarakat luas serta dapat terjangkau di seluruh wilayah Indonesia pada setiap saat tanpa dibatasi oleh sekat waktu dan biaya yang terjangkau oleh masyarakat.
2. Pembentukan hubungan interaktif dengan dunia usaha untuk meningkatkan perkembangan perekonomian nasional dan memperkuat kemampuan menghadapi perubahan dan persaingan perdagangan internasional.
3. Pembentukan mekanisme dan saluran komunikasi dengan lembaga-lembaga negara serta penyediaan fasilitas dialog publik bagi masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam perumusan kebijakan negara.
4. Pembentukan sistem manajemen dan proses kerja yang transparan dan efisien serta memperlancar transaksi dan layanan antar lembaga pemerintah dan pemerintah daerah otonom.

Manfaat dan Peranan *E-Government*

Manfaat terpenting dari implementasi *e-government* adalah terwujudnya pemerintahan yang lebih bertanggung jawab (*accountable*) bagi warganya. Selain akan lebih banyak masyarakat yang bisa mengakses informasi, pemerintahan juga lebih efisien dan efektif, serta akan tercipta layanan pemerintahan yang lebih sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pemanfaatan yang lebih baik atas sumber daya, proses, dan teknologi informasi dapat menciptakan pemerintahan yang lebih baik. (Indrajit 2006:96). Ada beberapa manfaat berupa, yaitu:

- Tercipta pemerintahan yang lebih baik karena proses pelayanan yang lebih transparan, terjadi kontrol masyarakat yang lebih kuat, dan pengawasan yang lebih lekat waktu (*real time*).
- Berkurangnya praktik-praktik korupsi, karena komputer tidak memiliki sifat bawaan yang mengarah pada perilaku korup, segala sesuatu yang terjadi pada sistem komputer hanya bila memang secara sengaja dan sistematis dirancang untuk melakukannya.
- Tata hubungan yang lebih ramping untuk terlaksananya pelayanan pemerintahan yang lebih baik, baik hubungan antara pemerintah dengan masyarakat (*government-citizens*), pemerintah dengan dunia usaha (*government-business*), ataupun hubungan antar lembaga pemerintahan (*government-government*).
- Peningkatan efisiensi pemerintahan di semua proses, untuk menghindari pemborosan belanja sektor publik atau inefisiensi dalam berbagai proses.
- Tercipta efisiensi dalam skala ruang dan waktu.
- Struktur dan organisasi informasi yang tersistematisasi.

Menurut Gil-Garcia & Martinez-Moyano (2007:55), Ada 5 peranan interaksi dan komunikasi *e-government*, yaitu ;

- Informational* adalah penggunaan *e-government* untuk menyediakan informasi kepada masyarakat melalui download report dan brosur dari website pemerintahan
- Interactional* adalah dimana masyarakat mempunyai kemampuan untuk bertanya, komplain, atau mencari informasi dari *e-government*
- Transactional* dimana masyarakat dapat melakukan semua transaksi online yang disediakan oleh *e-government*
- Participatory* adalah dimana *e-government* menyediakan fasilitas bagi masyarakat untuk partisipasi dalam membuat kebijakan baru

- Transpormational* adalah dimana suatu *e-government* dapat berperan aktif dalam memodifikasi internal pemerintahan sebagai bagian proses peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Ruang Lingkup *E-Government*

Ruang lingkup dari penggunaan *E-Government* secara menyeluruh menurut (Indrajit, 2002: 41), Mencakup pada.

- Government to Citizens* (Pemerintah ke Masyarakat), Pemerintah membangun dan menerapkan berbagai aplikasi teknologi informasi untuk memperbaiki hubungan interaksi dengan masyarakat. Contoh: E-KTP
- Government to Business* (Pemerintah ke Pelaku Usaha), Contohnya pada proses perizinan pendirian usaha dan investasi, pengadaan lelang oleh pemerintah, dan kegiatan lain yang membutuhkan informasi secara online bagi pelaku usaha.
- Government to Government* (Pemerintah ke Pemerintah), Memperlancar kerjasama antar negara dengan dimudahkannya komunikasi, seperti kepentingan diplomasi, atau berbagai informasi yang dianggap penting oleh negara yang satu dan lainnya.
- Government to Employees* (Pemerintah ke Aparatnya), keadaan internal juga menjadi tempat diterapkannya *E-Government* dalam upaya kemudahan informasi atau akses berbagai tugas/hasil kerja dan lainnya.

Tahap *E-government*

Tahap *E-Government* menurut Inpres No.3 Tahun 2003 tentang kebijakan dan strategi nasional pengembangan, bahwa penerapan *E-Government* dilaksanakan melalui tingkatan sebagai berikut :

- Tingkat persiapan yang meliputi : Pembuatan situs informasi di setiap lembaga; Penyiapan SDM; Penyiapan sarana akses yang mudah misalnya menyediakan sarana *Multipurpose Community Center*, Wernet, dll; Sosialisasi situs informasi baik untuk internal maupun untuk publik
- Tingkat pematangan yang meliputi : Pembuatan situs informasi publik interaktif; Pembuatan antar muka keterhubungan antar lembaga lain.
- Tingkat pematapan yang meliputi : Pembuatan situs transaksi pelayanan publik; Pembuatan interoperabilitas aplikasi maupun data dengan lembaga lain.
- Tingkat pemanfaatan yang meliputi : Pembuatan aplikasi untuk pelayanan yang bersifat G2G (*Government To Government*), G2B (*Government To Business*) dan G2C

(*Government To Citizen*) yang terintegrasi.

Tahap Inisiatif *E-Government Washtenaw County Washtenaw County* membagi berbagai inisiatif *e-Government* yang ada menjadi tiga tahapan besar, yaitu: *e-Information*, *e-Commerce* dan *e-Democracy* (Kinney, 2001:234). Tiga jenis klasifikasi inisiatif ini merupakan tiga fase besar pengembangan *e-Government*.

1. *E-Information* Konsep *e-Information* terkait dengan obyektif bagaimana agar seluruh *stakeholder* pemerintah, terutama yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat dapat di satu sisi menyediakan dan di sisi lain mengakses informasi secara cepat dan tepat melalui berbagai kanal akses.
2. *E-Commerce* Pada tahap *e-Commerce*, konsep pelayanan yang ada tidak hanya berhenti pada pertukaran informasi antara masyarakat dan pemerintahnya, tetapi lebih jauh sudah melibatkan sejumlah proses transaksi pertukaran barang dan/atau jasa.
3. *E-Democracy* Pada tahap *e-Democracy*, terjadi suatu lingkungan yang kondusif bagi pemerintah, wakil rakyat, partai politik, dan konstituennya untuk saling berkomunikasi, berkolaborasi, dan berkooperasi melalui sejumlah proses interaksi melalui media internet.

Ketiga fase ini perlu dijalankan prosesnya satu per satu secara sekuensial karena memang satu fase merupakan landasan bagi pengembangan fase berikutnya. Fase terberat tentu saja adalah fase ketiga, dimana dibutuhkan tidak hanya infrastruktur teknologi informasi yang kuat, tetapi juga dibutuhkan perubahan kultur yang besar di masyarakat.

Langkah-langkah Pelaksanaan *E-Government*

Mengungkapkan bahwa berdasarkan pelaksanaan *E-Government* diberbagai negara, khususnya Malaysia dan di Indonesia, maka dapat diperoleh suatu *lesson learned* dari *good practices* dan *bad practices* yang masing-masing negara alami.

Proses implementasi *e-government* terbagi menjadi 3 (tiga) tahapan yang tidak tergantung antara yang satu dengan yang lainnya. Tahapan tersebut harus dilakukan secara berurutan dan masing-masing tahapan harus menjelaskan tujuan dari *e-government*. Adapun ketiga tahapan tersebut antara lain, yaitu:

1. *Publish*, yaitu tahapan yang menggunakan teknologi informasi untuk meluaskan akses untuk informasi pemerintah, misalnya dengan cara pembuatan situs informasi di setiap lembaga, penyediaan sumber daya manusia, sosialisasi situs

informasi baik untuk internal maupun untuk publik, serta penyediaan sarana akses yang mudah. Hal ini sepadan dengan teori Agarwal, yaitu tahapan tingkat 1 dari pengembangan *e-government*.

2. *Interact*, yaitu meluaskan partisipasi masyarakat dalam pemerintahan, misalnya dengan cara pembuatan situs yang interaktif dengan publik, serta adanya antar muka yang terhubung dengan lembaga lain. Hal ini sepadan dengan tingkat 2 dan 3 dari perkembangan *e-government*.
3. *Transact*, yaitu menyediakan layanan pemerintah secara *online*, misalnya dengan cara pembuatan situs transaksi pelayanan publik, serta interoperabilitas aplikasi maupun data dengan lembaga lain. Hal ini sepadan dengan tingkat 4 dan 5 dari perkembangan *e-government*.

Agar ketiga tahapan tersebut bisa terlaksana dengan baik, maka harus ada jaminan komitmen yang tinggi dari pimpinan Pemda, dalam hal bisa gubernur, bupati, atau walikota. Disamping itu, pelaksanaan *e-government* harus mempertimbangkan beberapa kondisi yaitu prioritas layanan elektronik yang diberikan, kondisi infrastruktur yang dimiliki, kondisi kegiatan layanan saat ini, dan kondisi anggaran dan sumber daya manusia yang dimiliki.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi i dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu perusahaan, maka dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi akan kebijakan, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan perusahaan/dinas untuk memutuskan suatu tindakan dan lain-lain.

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN disebutkan bahwa penilaian prestasi kerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Sedangkan pada pasal 3 disebutkan bahwa Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel partisipatif, transparan. Pada pasal 29 Pengukuran Kinerja dilakukan terhadap :

1. SKP dengan membandingkan Realisasi SKP dengan Target SKP sesuai dengan perencanaan kinerja yang telah ditetapkan;
2. Perilaku kerja dengan melakukan penilaian perilaku kerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) ada dua macam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan potensi dan kemampuan relatif. Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai menurut Murti (2005:16), yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).
2. Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja menurut Gary Dessler (2010:322) adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada dua aspek penilaian kinerja PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan

penilaian perilaku kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu. PP No. 30 Tahun 2019 memberikan kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan, prinsipnya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. SKP itu pada dasarnya memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun.

Peningkatan Kinerja Pegawai

Dalam rangka peningkatan kerja pegawai, menurut Mangkunegara (2009:22) meliputi sebagai berikut.

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
2. Mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin terjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2016:260) Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Adapun indikator Kinerja PNS dalam Kebijakan Peraturan Pemerintah Nomor 30 pasal 10 ayat (3) Tahun 2019 meliputi :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu

Kinerja karyawan itu meningkat dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian Karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

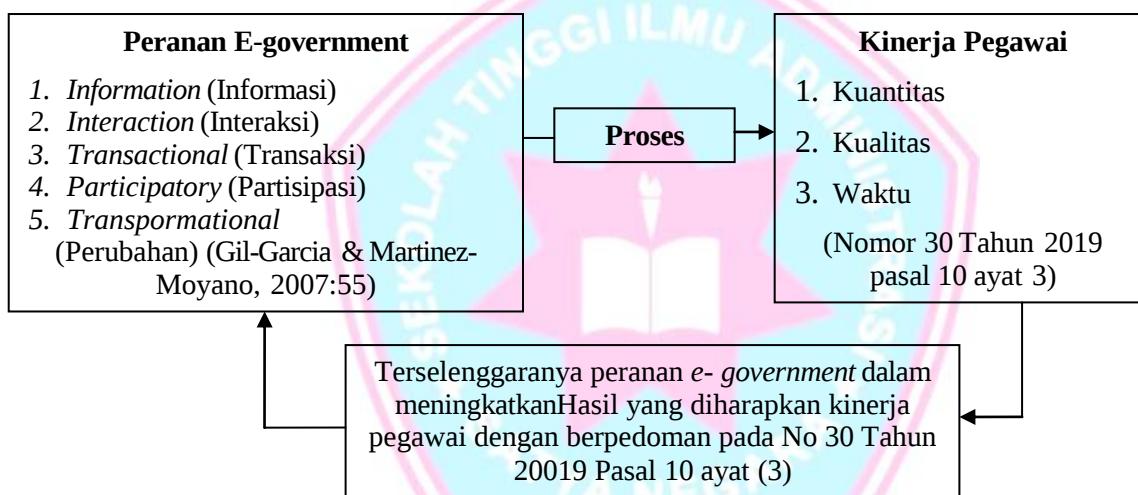
Kerangka Berpikir

Menurut Sumantri (2016:16) “Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara

terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan. ”Artinya, kerangka berpikir merupakan kerangka penjelasan mengenai gejala-gejala permasalahan.

Kerangka berpikir penelitian distensis, diabstraksi dan diekstrapolasi teori pemikiran ilmiah yang mencerminkan paradigma sekaligus tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian. Kerangka berpikir dapat berbentuk bagan, model matematik atau persamaan fungsional yang dilengkapi dengan uraian/deskriptif. Kerangka berfikir disusun berdasarkan latar belakang masalah, ditunjang oleh teori-teori yang ada bukti empiris dari hasil-hasil penelitian terdahulu, maupun jurnal-jurnal yang relavan dengan masalah yang diteliti, kemudian dirumuskan dalam suatu kerangka pemikiran. Berikut kerangka berfikir yang buat oleh peneliti:

Gambar Kerangka Berpikir



C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan.(Sugiyono 2019:2),

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data

dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian menekankan makna dari pada generalisasi.(Sugiyono 2013:8)

Dalam pendekatan kualitatif ini, peneliti akan terjun langsung kelapangan meneliti objek kajian dan melakukan interaksi langsung dengan informan yang bertujuan agar mendapatkan informasi yang mendalam mengenai peranan *e-government* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan Kab.Ogan Ilir termasuk hambatan apa saja yang dihadapi serta upaya apa yang dilakukanya untuk mengatasinya.

Definisi Konsep

Secara Umum Definisi konseptual adalah abstraksi yang diungkapkan dalam kata-kata sehingga dapat membantu pemahaman terhadap suatu hal, bahkan dianggap mampu untuk menggambarkan sesuatu dalam hal karakteristik

abstrak dan hubungannya dengan entitas konseptual lainnya. Definisi konseptual senantiasa memberikan penjelasan secara singkat, jelas dan tegas, terkait dengan konsep- konsep yang ada menggunakan pemahaman sendiri. Konsep yang dimaksud dalam hal ini dapat didefinisikan sebagai gagasan abstrak atau gagasan umum yang muncul dalam pikiran, ucapan, atau pemikiran. Menurut Sugiyono (2012 :38), “Variabel merupakan suatu atribut, sifat ataupun nilai dari orang, obyek yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Definisi konseptual bisa dikatakan sebagai salah satu unsur dalam arti penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik suatu permasalahan yang hendak diteliti. Disisi lain, istilah konseptual itu sendiri mengacu pada sesuatu yang berkaitan dengan pikiran atau bahkan bisa dikatakan berkaitan dengan konsep mental atau ide filosofis atau imajiner. Adapun konsep dalam penelitian ada 2 yang definisi konsepnya, sebagai Berikut:

1. Peranan *E-government* merupakan serangkaian kegunaan dari aplikasi komponen-komponen infrastruktur teknologi informasi yang

digunakan oleh pemerintah untuk berinteraksi dan berkomunikasi ke masyarakat.

2. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Definisi Operasional

Secara umum operasionalisasi variabel merupakan upaya mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Definisi operasional sendiri dapat menentukan, menilai, atau mengukur suatu variabel yang akan digunakan untuk penelitian. Selain itu, hal tersebut juga dapat menjadi panduan bagi peneliti untuk mengukur, menentukan, atau menilai suatu variabel tersebut dengan cara merumuskan kata-kata yang bersifat operasional.

Konsep-konsep dalam penelitian operasionalisasinya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Operasionalisasi Konsep

No	Konsep	Indikator
1	Peranan E-government (Gil-Garcia & Martinez-Moyano, 2007:55)	1. <i>Informational</i> (Informasi) 2. <i>Interactional</i> (Interaksi) 3. <i>Transactional</i> (Transaksi) 4. <i>Participatory</i> (Partisipasi) 5. <i>Transformational</i> (Perubahan)
2	Kinerja Pegawai (Menurut Pasal 10 ayat (3) Nomor 30 Tahun 2019)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu

Informan Penelitian

Teknik penentuan informan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, “Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu” (Sugiyono, 2010:300).

Informan (narasumber) penelitian adalah seseorang yang memiliki informasi mengenai objek penelitian tersebut. Informan dalam penelitian ini yaitu berasal dari wawancara langsung yang disebut sebagai narasumber. Dalam penelitian ini menentukan informan dengan menggunakan teknik *purposive*, yaitu dipilih yang benar-benar menguasai suatu objek yang peneliti teliti.

Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Berikut ini.

Tabel Informan Penelitian

No	Bidang / Nama	Jumlah orang
1	Camat	1 Orang
2	Sekretaris Camat	1 Orang
3	Kasubb Kepegawaian	1 Orang
4	Staff Camat	4 Orang
Jumlah		7 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian itu adalah untuk memperoleh data, dengan demikian maka tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan memperoleh data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Untuk mendapatkan data yang diperlukan guna mendukung analisa terhadap permasalahan yang akan di bahas, maka peneliti

menggunakan beberapa metode.

Menurut Sugiyono, (2019:455) “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan”.

Adapun metode pengumpulan data dalam teknik pengumpulan data yaitu, sebagai berikut.

1. Pengamatan (observasi)

Suatu teknik cara dalam pengumpulan data secara langsung ke objek penelitian dengan menggunakan indra yang dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki, yaitu peneliti mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung sarana dan prasarana yang ada di kantor Camat terutama yang berkaitan dengan *e-government*, kinerja pegawai dalam menjalankan *e-government* dan lingkungan kerja pegawai.

2. Wawancara (interview)

Proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara 2 orang langsung bertatap muka untuk mendapatkan informasi-informasi, keterangan-keterangan yang ada hubungannya dengan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Peneliti akan melakukan wawancara secara langsung dengan Camat, sekretaris Camat, staff, dan pegawai dan mendapatkan informasi tentang peranan *e-government* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan Kab. Ogan Ilir

3. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang terbentuk dokumentasi, yaitu bentuk surat-surat, catatan harian, laporan, foto dan sebagainya. Dokumentasi dalam penelitian ini yang bersumber dari Kantor Camat ini seperti, profil Kantor Camat, struktur organisasi, foto-foto sarana dan prasarana di Kantor Camat Pemulutan Selatan Kab. Ogan Ilir.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari buku-buku, jurnal. Data diperoleh dengan cara mempelajari yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi yakni peranan *e-government* dalam meningkatkan kinerja pegawai. Langkah ini dipakai sebagai landasan teoritis serta pedoman dalam menganalisa masalah.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, nantinya data tersebut akan dijadikan sebagai hasil penelitian atau informasi baru. Proses analisis data perlu dilakukan agar tahu kevalidan data yang didapat sehingga nantinya akan memudahkan dalam proses-proses selanjutnya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data induktif. Analisis data induktif adalah penarikan kesimpulan yang berangkat dari fakta-fakta khusus, untuk kemudian ditarik kesimpulan secara umum. Adapun langkah-langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini berpedoman pendapat Miles dan Huberman dalam kutipan Sugiyono (2009:339), adalah sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data yang ada di lapangan.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrasian dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang ada di lapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus-menerus, terutama selama analisis dan kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data.

3. Pengambilan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan memaparkan hasil dari penelitian tentang Peranan *Elektronik Government* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir. Data yang diambil dari penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi, dokumentasi dan studi pustaka. Dalam pengumpulan data peneliti memilih informan yang dirasa berkompeten dan mampu memberikan informasi serta pemahaman yang mendalam kepada penulis.

Berikut ini hasil dari penelitian dari dua rumusan masalah dan tujuan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Peran *E-Government* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan

Pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang Peran *Elektronik Government* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Pemulutan Selatan. Ada dua konsep yang penulis gunakan yaitu Peran *E-government* dan Kinerja Pegawai, Seperti pada penjelasan di bawah ini.

A. Peran e Government

Dalam hasil penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Gil-Garcia & Martinez-Moyano, Peran *E-government* di Kantor Camat pemulutan Selatan. Pendekatan Peran *E-government* ini dapat dilihat pada lima indikator yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Informasi

E-government dalam menyediakan pelayanan informasi kepada pegawai terkait dengan obyektif agar seluruh *stakeholder* pemerintah, terutama yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat dapat di satu sisi menyediakan dan disisi lain mengakses informasi secara cepat dan tepat. Kanal akses tersebut dapat merupakan saluran komunikasi tradisional seperti kantor-kantor, telepon, fax, dan lain sebagainya maupun melalui media teknologi informasi seperti internet, *call center*, web- TV PD (personal digital assistant) dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa informasi yang diberikan kepada pegawai dapat diakses dengan mudah dengan sarana-sarana yang telah disediakan oleh Kantor Camat serta mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat dengan efektif dan efisien.

2. Interaksi

Peran *e-government* dalam interaksi pegawai untuk masyarakat yang membutuhkan pelayanan merupakan fasilitas yang disediakan untuk berinteraksi dengan publik antara forum konsultasi, forum diskusi, layanan sms center, forum pengaduan dan lain sebagainya. Interaksi pegawai dengan masyarakat dikembangkan untuk kepentingan internal melalui *e-government* dengan melalui upaya peningkatan kinerja SDM dan sebagainya yang mendukung pelaksanaan kegiatan yang sedang berjalan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa interaksi pegawai dengan masyarakat dapat dilakukan secara *online* maupun *offline*, Dengan mengunggah dokumen-dokumen atau datang langsung ke Kantor Camat untuk mendapatkan pelayanan dari Kantor Camat Pemulutan Selatan.

3. Transaksi

E-government dalam kegiatan transaksi online merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dan dapat menimbulkan perubahan aktivitas kepada pegawai yang ada di kantor camat melalui media yang disediakan tanpa ada pertemuan secara langsung.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa transaksi yang dilakukan antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat dapat dilakukan tanpa harus bertatap muka untuk melakukan pelayanan administrasi dan menyelesaikan tugas pegawai.

4. Partisipasi

E-government dalam menyediakan fasilitas pegawai untuk berpartisipasi dalam membuat kebijakan yaitu hubungan antara pegawai dengan atasan dalam membuat kebijakan dengan cara berkomunikasi langsung atau berkomunikasi melalui media yang disediakan oleh kantor camat. Adapun media yang digunakan *multipurpose community center*, media *multipurpose community center* dirancang untuk fasilitas pegawai dalam memberikan usulan kepada pegawai dan bersifat terbuka sehingga atasan bisa mempertimbangkan usulan yang disampaikan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai berpartisipasi dalam membuat kebijakan dengan masukan-masukan yang diberikan secara komunikasi langsung atau secara online dalam sebuah grup atau melalui *website* yang disediakan oleh Kantor Camat untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan administrasi.

5. Perubahan

Peran *e-government* dapat berperan aktif dalam memodifikasi internal pemerintah sebagai membantu pegawai kemasyarakatan merupakan proses pelayanan yang lebih transparansi didalam mengontrol pengawasan pegawai dan masyarakat, sehingga hubungan pemerintahan kantor camat lebih ramping, lebih baik didalam peningkatan efisiensi pemerintahan kantor camat disemua proses.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa perubahan dalam memodifikasi internal pemerintah Kantor Camat sudah dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan pelayanan ke masyarakat dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada pegawai.

B. Kinerja pegawai

Dalam hasil penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Kinerja Pegawai Menurut Pasal 10

ayat (3) Nomor 30, peran *E-government* dalam meningkatkan kinerja Di Kantor Camat pemulutan Selatan. Pendekatan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tiga indikator yang relevan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja Pegawai

Kuantitas kerja pegawai dengan adanya *e-government* merupakan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang ditentukan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja pegawai dalam melakukan pelayanan ke masyarakat sudah baik dengan adanya peningkatan dalam waktu yang efisien dan efektif karena bisa melakukan pelayanan secara *online* maupun *offline*

2. Kualitas kerja pegawai

Kualitas kerja pegawai dengan adanya *e-government* merupakan mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa harus diselesaikan, kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai dalam penyelesaian tugas-tugas sudah baik dengan keterampilan dan kemampuan yang didapat dari pelatihan, sehingga meningkatkan kualitas kerja pegawai serta pelayanan ke masyarakat.

3. Waktu kerja pegawai

Waktu kerja pegawai dalam menerapkan *e-government* merupakan suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi tugas program, atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kualitas, kuantitas, dan waktu) yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa waktu kerja pegawai telah dilakukan secara maksimal dan cukup baik serta menjadi efektif dan efisien dalam membantu masyarakat dengan sarana-sarana dan kemampuan yang didapat pegawai dalam diklat.

Apa kendala-kendala yang dialami pegawai dalam penerapan E-Government pada Kantor Camat Pemulutan Selatan Kab. Ogan Ilir

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang dialami pegawai dalam penerapan *e-government* pada Kantor Camat Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir :

1. Keterampilan Teknologi: Beberapa pegawai

belum terampil dalam teknologi yang memadai untuk menggunakan *e-government*, sehingga memerlukan pelatihan tambahan.

2. Konektivitas Internet: Masalah konektivitas internet yang tidak stabil menyebabkan keterlambatan dalam akses dan penyelesaian tugas-tugas melalui sistem *e-government*.

Pembahasan

Pada pembahasan ini saya akan membahas mengenai Peran *E-government* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Pemulutan Selatan.

Peran *E-government* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Pemulutan Selatan

Pembahasan mengenai Peran *E-government* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Camat Pemulutan Selatan penulis uraikan berikut ini

1. Peran *E-government*

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Gil-Garcia & Martinez-Moyano, untuk mengetahui Peran *e-government* dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan, yang terdiri dari lima indikator meliputi, informasional, interaksional, transaksional, partisipatif, dan transformatif. serta mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Camat Pemulutan Selatan indikatornya meliputi, kuantitas kerja pegawai, kualitas kerja pegawai, waktu kerja pegawai.

a. Informasi

Informasi adalah gagasan dan baik data, fakta yang dapat dilihat, didengar dan dibaca yang disajikan dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi secara elektronik maupun non elektronik kepada masyarakat (Gil-Garcia & Martinez-Moyano, 2007:55)

Dalam memberikan informasi kepada pegawai melalui *E-government* dapat diakses dengan mudah dengan sarana-sarana yang telah disediakan oleh Kantor Camat serta mempercepat proses pelayanan kepada masyarakat dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa informasi yang kepada pegawai melalui *e-government* sudah baik dan mudah dipahami oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan ke masyarakat.

b. Interaksi

Interaksi adalah suatu jenis tindakan yang terjadi ketika dua orang atau lebih mempengaruhi atau memiliki efek satu sama lain, serta mempunyai kemampuan untuk bertanya, komplain,

dan mendapatkan informasi (Gil-Garcia & Martinez-Moyano, 2007:55)

Dalam interaksi pegawai dengan masyarakat dapat dilakukan secara *online* maupun *offline*, Dengan mengunggah dokumen-dokumen atau datang langsung ke Kantor Camat untuk mendapatkan pelayanan dari Kantor Camat Pemulutan Selatan.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa interaksi pegawai dengan masyarakat dilakukan dengan baik karena masyarakat dipermudah dalam mendapatkan pelayanan dengan adanya *E-government*.

c. Transaksi

Transaksi online merupakan suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dan dapat menimbulkan perubahan aktivitas kepada pegawai yang ada di kantor camat melalui media yang disediakan tanpa ada pertemuan secara langsung (Gil-Garcia & Martinez-Moyano, 2007:55)

Dalam melakukan transaksi yang dilakukan antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat dapat dilakukan tanpa harus bertatap muka untuk melakukan pelayanan administrasi dan menyelesaikan tugas pegawai.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *e-government* transaksi dapat dilakukan secara online dan efisien sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan lagi supaya keamanan dan kenyamanan masyarakat terjaga.

d. Partisipasi

Partisipasi adalah keterlibatan seseorang dalam situasi pikiran dan perasaan yang mendorong untuk memberikan sumbangan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan dan ikut bertanggung jawab terhadap kegiatan pencapaian tersebut (Gil-Garcia & Martinez-Moyano, 2007:55)

Dalam pegawai dan masyarakat berpartisipasi dalam membuat kebijakan dengan masukan-masukan yang diberikan secara komunikasi langsung atau secara *online* dalam sebuah grup atau melalui *website* yang disediakan oleh Kantor Camat untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan administrasi.

Berdasarkan wawancara diatas dalam disimpulkan bahwa partisipasi pegawai dan masyarakat dalam membuat kebijakan sudah cukup baik dengan memberi masukan masukan sehingga terjadi kemajuan di Kantor Camat Pemulutan Selatan.

e. Perubahan

Perubahan adalah proses yang wajar dan alamiah sehingga segala sesuatu yang ada bisa dilakukan dengan perubahan akan mencakup suatu

sistem sosial dalam bentuk organisasi sosial dalam bentuk organisasi sosial yang ada masyarakat (Gil-Garcia & Martinez-Moyano, 2007:55)

Dalam perubahan memodifikasi internal pemerintah Kantor Camat dengan cara koordinasi proses pelayanan yang lebih transparan dan control masyarakat yang sejalan dan terarah sudah guna meningkatkan kinerja pegawai dan meningkatkan pelayanan ke masyarakat dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada pegawai

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa perubahan yang dilakukan oleh pemerintah Kantor Camat sudah berjalan baik dengan control masyarakat dapat yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan *e-government*.

2. Kinerja Pegawai

Dalam hasil penelitian ini penulis menggunakan pendekatan Kinerja Pegawai Menurut Pasal 10 ayat (3) Nomor 30, peran *E-government* dalam meningkatkan kinerja Di Kantor Camat pemulutan Selatan. Pendekatan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tiga indikator yang relevan adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas Kinerja Pegawai

Kuantitas Kinerja Pegawai adalah banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu yang ditentukan.

Dalam kuantitas kerja pegawai dalam melakukan pelayanan ke masyarakat sudah baik dengan adanya peningkatan dalam waktu yang efisien dan efektif karena bisa melakukan pelayanan secara *online* maupun *offline* serta maksud dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kuantitas pegawai dalam menjalankan kerja dan pelayanan sudah baik dengan adanya *e-government* dapat mempermudah kerja dan memberikan pelayanan yang efisien dan efektif kepada masyarakat.

b. Kualitas Kinerja Pegawai

Kualitas kinerja pegawai adalah mutu hasil pekerjaan atau sebaik apa harus diselesaikan, kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari adanya kemampuan menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, tercapainya tujuan secara efektif dan efisien serta kecakapan yang ditunjukkan dalam menjalankan pekerjaanya.

Dalam kualitas kerja pegawai dalam penyelesaian tugas-tugas sudah baik dengan keterampilan dan kemampuan yang didapat dari pelatihan, sehingga meningkatkan kualitas kerja

pegawai serta pelayanan ke masyarakat ini sesuai dengan maksud Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan meningkat kinerja untuk melayani masyarakat sehingga tercapai nilai-nilai yang tercantum didalam undang-undang.

c. Waktu Kerja Pegawai

Waktu kerja pegawai adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya dalam hal penyelesaian waktu yang telah ditetapkan.

Dalam waktu kerja pegawai telah dilakukan secara maksimal dan cukup baik serta menjadi efektif dan efisien dalam membantu masyarakat dengan sarana-sarana dan kemampuan yang didapat pegawai dalam diklat seperti yang ada di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan wawancara diatas bahwa waktu kerja pegawai sudah secara maksimal dalam melayani masyarakat dengan sarana-sarana yang ada serta ditunjang dengan kemampuan yang didapat dari pelatihan-pelatihan.

Kendala-kendala yang dialami pegawai dalam penerapan *e-government* pada Kantor Camat Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir

Setiap pelaksanaan suatu kegiatan pasti ada kendala-kendala yang dialami untuk mencapai tujuan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kendala-kendala yang dialami pegawai dalam penerapan *e-government* pada Kantor Camat Pemulutan Selatan adalah Keterampilan teknologi, dan koneksi jaringan internet.

Kendala-kendala diatas akan memberikan dampak yang besar bagi pegawai. Sebagai contoh koneksi internet penggunaan koneksi internet yang stabil akan mempermudah pegawai dalam mengirim data dengan cepat, Yang kedua koneksi internet yang stabil akan mempermudah pegawai dalam memeriksa keamanan data sensitif sehingga terjamin keamanan data tersebut. Keterampilan Teknologi sangat mempengaruhi dalam efisiensi dalam penerapan *e-government* dalam melakukan inovasi dan perubahan yang dilakukan oleh pegawai Kantor Camat meningkatkan kinerja pegawai dan pelayanan ke masyarakat.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat mengambil simpulan.

1. Peran *E-Government* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pemulutan Selatan sudah baik karena secara keseluruhan baik dalam informasi, interaksi, transaksi, partisipasi, perubahan sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang meningkat dengan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat bisa melalui *online* tanpa harus bertatap muka langsung sehingga masyarakat mudah dalam pengurusan administrasi.
2. Kendala-kendala yang dialami pegawai dalam penerapan *E-government* pada Kantor Camat Pemulutan Selatan Kabupaten Ogan Ilir masih ada pegawai yang Keterampilan teknologi, Konektivitas internet, Kesadaran tentang keamanan data.

2. Saran

Berdasarkan simpulan diatas penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat atau implikasi yang luas untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama.

1. Kantor Camat pemulutan selatan didalam melaksanakan peran *e-government* sebaiknya dalam membuat kebijakan disediakan fasilitas yang lebih lagi kepada pegawai seperti komputer dan berbagai fasilitas lainnya sesuai dengan tujuan *e-government*. Untuk melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas Pemerintahan Kantor Camat Pemulutan Selatan lebih mampu lagi meningkatkan jumlah kehadiran Pegawai baik Apratur Sipil Negara maupun Non Aparatur Sipil Negara dalam hal peningkatan kualitas kerja dan efektivitas kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih efektif dan efisien.
2. Pihak Kantor Camat Pemulutan Selatan bisa mendapatkan masukan yang lebih baik terkait dalam melaksanakan pelatihan kerja, dalam melayani masyarakat dan lain sebagainya sehingga kinerja pegawai, kualitas, kuantitas dan efektivitas kinerja pegawai yang dihasilkan dapat mewujudkan pemerintahan yang baik (*good government*).

F. DAFTAR PUSTAKA

- Ali. 2000. *Belajar Aktif dan Terpadu*. Surabaya: Duta Graha Pustaka.
- Berry, David. 2003. *Pokok-pokok Pikiran dalam Sosiologi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid Satu Jakarta Barat : PT. Indeks
- Gil-Garcia, JR & Martinez-Moyano, IJ 2007, 'Understanding the evolution of e-government: The influence of systems of rules on public sector dynamics', *Government Information Quarterly*, vol. 24, no. 2, pp. 266-90
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Indrajit, Richardus Eko. 2006. *Electronic Government: Konsep Pelayanan Publik Berbasis Internet dan Teknologi Informasi*. Jakarta: Aptikom.
- _____. 2002. *Membangun Aplikasi E-Government*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miles, Matthew B. & A. Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press.
- Nasution, 2003, *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*, Jakarta: Penerbit PT, Elex Media Komputindo
- _____. 2003, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Nugroho, Riant. 2003, *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Penerbit PT, Elex Media Komputindo.
- Nurhadi. 2017. *Handbook Of Writing*. Jakarta: Bumi Aksara
- Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Nasution, 2003. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*: PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Soekanto, Soerjono. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*: Rajawali Pers, Jakarta
- Sumantri, I. (2016). *Administrasi Pembangunan Teori dan Praktik*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Toha, Miftah 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Timmers, Paul. (2000). *Electronic Commerce Strategies & Models for Business to Business Trading*. John Wiley & Sons, Ltd.
- Ulber, Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Yusuf, A Muri 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan (Pertama)*. Jakarta: Renika Cipta.
- Yudithia, Y., & Mahadiansar, M. (2019). *Perilaku organisasi positif dalam kinerja; Sebuah konsep dan teori*. UMPRAH Press

Kebijakan Pemerintah :

- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2003. *Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Sumber Internet :

- Randi Eka. 2018. *Tren dan Perkembangan Pemasaran Digital 2017 untuk Segmentasi B2C dan B2B*. (online)
- <https://dailysocial.id/post/tren-dan-perkembangan-pemasaran-digital-2017-untuk-segmentasi-b2c-dan-b2b> tanggal akses: 25 november 2022.
- Reni Septiyanti. 2022. *Peranan E-Government Dalam Meningkatkan Kualitas Public Service Kepada Masyarakat Kelurahan Talang Betutu Kecamatan Sukarami Berbasis Mobile*. Journal of Information Technology Ampera Vol. 3, No. 3, December 2022