

ANALISIS TIPEBUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENERAPAN *E-OFFICE*

¹Surya Viddiany,²Nesdi E.Rozanda

¹Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi,
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Jl. HR. Soebrantas, No. 155, Pekanbaru Riau
e-mail :surya.viddiany@gmail.com¹nesdiev@yahoo.com²

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui tipe budaya organisasi saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan terhadap penerapan *e-office* serta menghasilkan rekomendasi langkah-langkah strategis terhadap penerapan teknologi informasi. Penelitian ini menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) sebagai alat ukur untuk mengidentifikasi budaya organisasi dan *Eight Imperatives* sebagai pedoman terhadap penerapan teknologi informasi. Teknik pengumpulan data digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Dari penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi saat ini mengarah pada budaya hirarki dan budaya organisasi yang menjadi harapan adalah budaya klan. Rekomendasi yang diberikan dengan membangun layanan yang mendukung proses bisnis instansi, dan memelihara sarana teknologi informasi (*e-office*) yang telah tersedia baik dari segi sarana maupun prasarana nya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Eight Imperatives*, *E-Office*, OCAI

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, salah satu faktor yang membedakan organisasi dari organisasi yang lain adalah budayanya. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor fundamental dalam meningkatkan daya saing, sehingga budaya organisasi dapat menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja organisasi dengan mengadopsi dan mengimplementasikan sebuah sistem informasi.

Namun seringkali terjadi kegagalan dalam pemanfaatan sistem informasi yang didominasi oleh faktor manusia seperti tidak cocok dengan budaya kerja atau budaya organisasi baru, etika, dan kebijakan dengan penggunaan sistem informasi serta adanya keterbatasan keahlian [5]. Salah satu sistem informasi yang dimaksud adalah *e-office*. *Electronic Office (E-Office)* adalah suatu sistem yang berhubungan dengan administrasi, secara maya memusatkan komponen-komponen sebuah organisasi dimana data, informasi, dan komunikasi dibuat melalui media telekomunikasi [1]. Instansi pemerintah yang telah menerapkan *e-office* ini adalah Dinas Komunikasi Informatika dan Pengolahan Data Elektronik (Diskominfo-PDE), dimana *e-office* ini telah diterapkan pada tahun 2012.

Layanan *e-office* ini memberikan kemudahan dalam melakukan pengelolaan surat seperti surat masuk dan surat keluar, surat pertanggungjawaban, serta surat perintah tugas. Pengguna *e-office* adalah semua pegawai pada Diskominfo-PDE Provinsi Riau yang masing-masing diberi *account* untuk *login* pada *e-office* tersebut. *E-office* ini berbasis web (*online*) sehingga bisa diakses dengan mudah dan kapan saja

dengan situs e-office.riau.go.id. Dari hasil studi pendahuluan dengan observasi dan wawancara yang telah dilakukan permasalahan yang terjadi adalah karena budaya kerja pegawai.

Penerapan *e-office* ini belum sepenuhnya optimal disebabkan sumber daya manusia (pegawai), belum keseluruhan pegawai mampu menggunakan *e-office* yang menyebabkan kurangnya keinginan pegawai dalam menggunakan *e-office* tersebut sehingga sebagian administrasi surat menyurat yang telah menggunakan *e-office* tetap masih menggunakan sistem manual dimana surat masuk diantar langsung pada bagian yang dituju yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Masalah lainnya adalah penyimpanan dan pencarian surat, penyimpanan surat membutuhkan banyak ruang dikantor dan dalam hal pencarian akan semakin sulit apabila surat tidak disimpan dengan teratur. Berdasarkan studi pendahuluan dengan observasi dan wawancara, diperoleh data bahwa jumlah surat masuk dan surat keluar berkisar 200-240 surat perbulan. Jika hal ini dibiarkan terus menerus dengan budaya organisasi yang masih tetap menggunakan sistem manual, dikhawatirkan akan memperlambat dan mempengaruhi kinerja dalam administrasi yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi.

Sehubungan dengan adanya permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian yang berkaitan dengan budaya organisasi terhadap penerapan *e-office*. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah *Organization Culture Assessment Instrument* (OCAI) [2]. OCAI merupakan instrumen penilaian untuk mengidentifikasi budaya organisasi saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan. Penelitian ini juga menggunakan *Eight Imperatives* yang merupakan suatu

imperatif yang dapat dijadikan pedoman bagi seorang pemimpin suatu organisasi dalam permasalahan teknologi informasi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui tipe budaya organisasi saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan terhadap penerapan *e-office* di Diskominfo-PDE Provinsi Riau.
2. Menghasilkan rekomendasi langkah-langkah strategis yang tepat untuk penerapan teknologi informasi menggunakan *Eight Imperatives*.

II. LANDASAN TEORI

2.1. *Electronic Office (E-Office)*

Electronic Office (E-Office) adalah suatu sistem yang berhubungan dengan administrasi secara maya memusatkan komponen-komponen sebuah organisasi dimana data, informasi, dan komunikasi dibuat melalui media telekomunikasi [1]. *E-office* merupakan *software* dan digunakan untuk mengatur pola pekerjaan yang sudah atau akan dilakukan oleh pegawai, menyimpan, dan mengontrol konten-konten yang ada didalam suatu organisasi secara elektronik.

2.2 *Budaya Organisasi*

Definisi budaya organisasi yaitu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain[4] Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi [6]. Tujuan keberadaan budaya suatu organisasi adalah melengkapi para anggota dengan rasa (identitas) organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap nilai-nilai yang dianut organisasi.

Menurut Robbins [7] peran atau fungsi budaya dalam suatu organisasi adalah:

1. Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
2. Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.
4. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya adalah perekat sosial yang membantu menghimpun organisasi bersama dengan memberikan standar yang cocok atas apa yang dikatakan dan dilakukan pekerja.
5. Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.

2.3. *Kerangka Persaingan Nilai (Competing Values Framework)*

Model ini menjadi salah satu model yang cukup komprehensif dalam menjelaskan relasi kultur terhadap berbagai aspek organisasi dan juga memperlihatkan secara rinci bahwa setiap kultur memiliki kecenderungan yang berbeda dalam mempengaruhi setiap variabel organisasi [6]. Empat tipe budaya adalah [2] :

1. *Budaya Klan (Clan Culture)*
Budaya organisasi yang mencirikan tempat kerja yang nyaman, dimana orang-orang didalamnya berbagi banyak informasi pribadi, seperti keluarga besar.
2. *Budaya Adhokrasi (Adhocracy Culture)*
Budaya organisasi bercirikan tempat kerja yang dinamis, kewiraswastaan dan kreatif. Orang-orang didalamnya berani bertanggung jawab dan mengambil resiko. Pimpinan organisasi dianggap sebagai inovator dan berani mengambil resiko.
3. *Budaya Pasar (Market Culture)*
Budaya organisasi yang bercirikan organisasi yang berorientasi pada hasil dimana perhatian utamanya adalah bagaimana menuntaskan tugas. Individu dalam organisasi saling berkompetisi dan berorientasi pada target.
4. *Budaya Hierarki (Hierarchy Culture)*
Budaya organisasi bercirikan pada tempat kerja yang formal dan terstruktur. Standar prosedur menentukan apa yang dikerjakan. Pimpinan organisasi bangga sebagai koordinator dan ahli organisasi yang mementingkan efektivitas.

2.4. *Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI)*

Instrumen OCAI didesain oleh [2]. Tujuan OCAI adalah untuk menilai enam dimensi kunci budaya organisasi, yaitu:

1. *Karakteristik Dominan (Dominant Characteristic)*
Dimensi ini menunjukkan karakteristik apa yang mudah dilihat dan paling menonjol di dalam sebuah lingkungan organisasi. Melalui penghitungan OCAI dapat diketahui budaya apa yang paling dominan di dalam lingkungan organisasi.
2. *Kepemimpinan Organisasi (Organization Leadership)*
Dimensi ini menunjukkan gaya kepemimpinan apa yang ada di organisasi, model kepemimpinan, dan persepsi bawahan terhadap model kepemimpinan yang ada. Melalui penghitungan OCAI dapat diketahui budaya apa yang paling dominan dalam ranah kepemimpinan di organisasi tersebut.
3. *Pengelolaan Pegawai (Management of Employees)*

Dimensi ini menunjukkan cara pengelolaan karyawan di dalam sebuah organisasi, baik pengelolaan kelompok maupun secara individu. Melalui penghitungan OCAI dapat diketahui budaya apa yang paling dominan di dalam pengelolaan karyawan.

4. Perakat Organisasi (*Organization Glue*)

Dimensi ini menunjukkan nilai-nilai apa yang dipakai dalam merekatkan segala sumber daya yang ada di sebuah organisasi. Melalui penghitungan OCAI dapat diketahui budaya apa yang paling dominan dalam hal menjadi faktor perakat organisasi.

5. Penekanan Strategis (*Strategic Emphases*)

Dimensi ini menunjukkan bagaimana cara organisasi untuk memfokuskan segala elemen di dalam pencapaian misi strategis yang ada. Melalui penghitungan OCAI dapat diketahui budaya apa yang paling dominan di dalam penekanan strategis.

6. Kriteria Keberhasilan (*Criteria of Success*)

Dimensi ini menunjukkan bagaimana perusahaan menetapkan standar di dalam pencapaian tujuan yang ada. Melalui penghitungan OCAI dapat diketahui budaya apa yang paling dominan di dalam kriteria sukses.

Kuesioner yang dipakai pada penelitian ini adalah kuesioner yang sudah pernah dipakai pada penelitian budaya organisasi [2]. Kuesioner ini terdiri dari enam dimensi yang mewakili setiap karakter yang hendak dinilai. Dimana pada masing-masing dimensi terdapat empat pernyataan (A,B,C,D) yang mewakili empat tipe budaya yaitu:

1. Tipe A merupakan indikasi *Clan Culture*
2. Tipe B merupakan indikasi *Adhocracy Culture*
3. Tipe C merupakan indikasi *Market Culture*
4. Tipe D merupakan indikasi *Hierarchy Culture*

2.6. *Eight Imperatives*

Eight imperatives ini merupakan suatu tuntunan yang dirancang untuk membantu para pemimpin mengembangkan agenda aksinya. Diambil dari *Eight Imperatives for Leaders in the Networked World* [3] tiap tuntutan merupakan suatu imperatif yang dapat dijadikan pedoman bagi seorang pemimpin suatu organisasi dalam permasalahan teknologi informasi. Imperatif-imperatif tersebut membentuk suatu kerangka kerja yang berguna memberikan manfaat dan menghindari resiko dalam era informasi saat ini. *Eight Imperatives* tersebut adalah sebagai berikut:

1. Memfokuskan pada bagaimana Teknologi Informasi dapat memperbaharui pekerjaan dan strategi sektor publik

2. Menggunakan teknologi informasi untuk inovasi yang bersifat strategis, bukan sekedar otomasi yang bersifat taktis
3. Gunakan panduan praktis dalam menerapkan inisiatif TI
4. Meningkatkan pembiayaan untuk inisiatif TI yang menjanjikan
5. Melindungi privasi dan keamanan
6. Membentuk kerjasama dalam bidang TI untuk merangsang pertumbuhan ekonomi
7. Menggunakan TI untuk mempromosikan kesamaan kesempatan dan masyarakat yang sehat
8. Persiapkan untuk demokrasi digital

III. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Kuesioner yang dibagikan berisi 24 pernyataan berdasarkan OCAI yang dibagi kedalam enam dimensi, setiap dimensi ditunjukkan untuk mengetahui pandangan responden mengenai karakteristik dominan, kepemimpinan organisasi, pengelolaan pegawai, perakat organisasi, penekanan strategis, dan kriteria keberhasilan yang dipandang penting oleh organisasi. Responden pada penelitian ini adalah pegawai yang menggunakan *e-office*. Dengan menggunakan rumus slovin maka didapatkan jumlah responden sebanyak 53 orang, dari jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 113 orang. Keseluruhan data pada kuesioner yang disebarkan digunakan untuk pengolahan data.

3.1 *Analisis Responden*

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu Pria dan Wanita. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

TABEL I
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Pria | 29 | 55% |
| Wanita | 24 | 45% |
| Jumlah | 53 | 100% |

Dari Tabel Idapat diketahui bahwa jumlah responden pria lebih dominan daripada responden wanita dengan jumlah 29 orang dengan persentase 55%, dan untuk responden wanita berjumlah 24 orang dengan persentase 45%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu usia responden antara 20-35 tahun, usia responden antara 36-50 tahun, dan usia responden >50 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

TABEL II
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

| Usia | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| 20-35 | 17 | 32% |
| 36-50 | 27 | 51% |
| >50 | 9 | 17% |
| Jumlah | 53 | 100% |

Dari Tabel II dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak pada usia 36-50 tahun yang berjumlah 27 orang dengan persentase 51%, selanjutnya responden pada usia 20-35 tahun yang berjumlah 17 orang dengan persentase 32%, dan untuk responden dengan jumlah terendah pada usia >50 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 17%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Karakteristik responden berdasarkan jabatan yaitu responden dengan jabatan Kabid, Kasi dan Staff. Adapun karakteristik responden berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut:

TABEL III
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN

| Jabatan | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Kabid | 6 | 11% |
| Kasi | 9 | 17% |
| Staff | 38 | 72% |
| Jumlah | 53 | 100% |

Dari Tabel III dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak dengan jabatan staff berjumlah 38 orang dengan persentase 72%, dilanjutkan dengan responden dengan jabatan Kasi yang berjumlah 9 orang dengan persentase 17%, dan untuk responden dengan jabatan Kabid berjumlah 6 orang dengan persentase 11%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir yaitu responden yang jenjang pendidikannya SMA, Diploma, S1, dan S2. Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

TABEL IV
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase |
|---------------------|-----------|------------|
| SMA | 15 | 28% |
| Diploma | 4 | 8% |
| S1 | 27 | 51% |
| S2 | 7 | 13% |
| Jumlah | 53 | 100% |

Dari Tabel IV dapat diketahui bahwa responden terbanyak merupakan pegawai dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 27 orang dengan persentase 51%, dilanjutkan dengan responden SMA berjumlah 15 orang dengan persentase 28%, lalu diikuti responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 7 orang dengan persentase 13%, dan responden terendah dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 4 orang dengan persentase 8%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja yaitu lama kerja responden antara 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan >10 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama kerja adalah sebagai berikut:

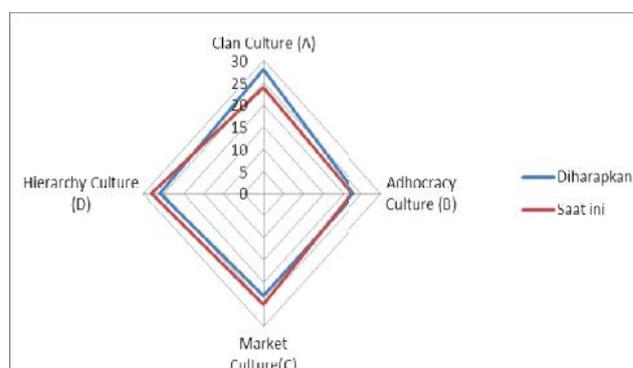
TABEL V
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA KERJA

| Lama Kerja | Frekuensi | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| 1-5 | 16 | 30% |
| 6-10 | 23 | 43% |
| >10 | 14 | 27% |
| Jumlah | 53 | 100% |

Dari Tabel V dapat diketahui bahwa responden terbanyak dengan lama kerja antara 6-10 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 43%, selanjutnya responden dengan lama kerja antara 1-5 tahun berjumlah 16 orang dengan persentase 30%, dan responden terendah dengan lama kerja >10 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase 27%.

3.2 Analisis Budaya Organisasi

Adapun hasil pengolahan data kuesioner untuk mengetahui penilaian budaya organisasi saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan di Diskominfo-PDE Provinsi Riau adalah sebagai berikut:



Gbr 1. Grafik Keseluruhan Budaya Organisasi

TABEL VI
SKOR RATA-RATA KESELURUHAN BUDAYA ORGANISASI

| Tipe Budaya Organisasi | Saat ini | Diharapkan | Rata-rata Saat ini | Rata-rata Diharapkan |
|------------------------|----------|------------|--------------------|----------------------|
| A. <i>Clan</i> | 7745 | 8805 | 24,35 | 27,69 |
| B. <i>Adhocracy</i> | 7145 | 7345 | 22,47 | 23,1 |
| C. <i>Market</i> | 7915 | 7455 | 24,89 | 23,44 |
| D. <i>Hierarchy</i> | 8995 | 8195 | 28,29 | 25,77 |

Dari Tabel VI dapat diketahui penilaian budaya organisasi saat ini dan budaya organisasi yang diharapkan. Persentase dari hasil rata-rata budaya organisasi tidak dominan, diketahui dari jumlah persentase antar tipe budaya organisasi yang tidak jauh berbeda. Untuk budaya organisasi saat ini menunjukkan bahwa instansi memiliki karakteristik budaya organisasi yang paling dominan adalah pada *Hierarchy Culture* sebesar 28,29%. Karakteristik budaya hirarki dapat dicirikan sebagai berikut:

1. Organisasi di Diskominfo-PDE Provinsi Riau bersifat formal, terstruktur dan lebih berorientasi terhadap hasil dibandingkan proses.
2. Prosedur adalah pengatur utama yang menjadi pedoman bagi pegawai. Aturan dan kebijakan formal adalah hal yang utama.
3. Peran pemimpin menjadi organisator dan koordinator yang efektif dengan penekanan pada efisiensi kerja.
4. Fokus jangka panjang instansi terletak pada aspek stabilitas dan kinerja yang efisien dan kelancaran operasional.

Karakteristik budaya organisasi yang kedua berada pada *Market Culture* sebesar 24,89%, karakteristik budaya organisasi yang ketiga berada pada *Clan Culture* sebesar 24,35%, dan karakteristik budaya organisasi yang paling terkecil berada pada *Adhocracy Culture* sebesar 22,47%.

Penilaian karakteristik budaya organisasi yang menjadi harapan instansi adalah pada *Clan Culture* sebesar 27,69%. Adapun penilaian yang diharapkan terhadap budaya klan adalah sebagai berikut:

1. Diskominfo-PDE Provinsi Riau dapat menjadi tempat kerja yang bersahabat bagi pegawai, dimana para pegawai saling berbagi diantara mereka, seperti sebuah keluarga besar.
2. Pimpinan bertindak sebagai mentor, dan instansi terikat oleh kesetiaan serta komitmen yang tinggi.
3. Instansi menitikberatkan pada manfaat jangka panjang dari pengembangan sumberdaya manusia dan mengutamakan pentingnya kerjasama, serta peran serta keseluruhan pegawai.
4. Kesuksesan instansi ditentukan oleh kondisi internal dan kepedulian terhadap pegawainya.

Karakteristik budaya organisasi selanjutnya berada pada *Hierarchy Culture* sebesar 27,69%, karakteristik budaya organisasi yang ketiga berada pada *Market Culture* sebesar 23,44%, dan karakteristik budaya

organisasi yang paling terkecil berada pada *Adhocracy Culture* sebesar 23,1%.

3.3 Pembahasan

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting terhadap kesuksesan suatu organisasi. Dalam jangka panjang, budaya organisasi sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik responden dengan jumlah terbanyak adalah pria, responden dengan usia 36-50 tahun, dengan jabatan responden sebagai staff, pendidikan terakhir yang lebih dominan adalah S1 dan masa kerja antara 6-10 tahun.

Dari analisis data yang diperoleh, budaya organisasi di Diskominfo-PDE Provinsi Riau mengarah pada budaya klan. Tipe budaya klan mempunyai ciri khas sebagai suatu organisasi yang berkonsentrasi pada pemeliharaan internal dengan fleksibilitas. Budaya klan ditandai dengan jenis organisasi yang bersifat kekeluargaan dan menghadirkan suatu tempat yang ramah untuk bekerja, dimana para pegawai saling berbagi satu sama lain. Budaya klan memandang para pemimpinnya lebih seperti penasehat atau fasilitator. Nilai inti (*core values*) pada budaya ini terletak pada kerja sama tim dan partisipasi dari seluruh anggota organisasi.

Budaya organisasi perlu disosialisasikan, dipertahankan, diperkuat serta diperkenalkan kepada pegawai. Dimana jika pegawai dapat beradaptasi dan menerima budaya organisasi maka pegawai tersebut dapat merasa lebih nyaman berada di dalam organisasi dan menunjukkan loyalitasnya serta berupaya memberikan kontribusi yang baik untuk organisasi dan pada akhirnya memudahkan organisasi untuk mempertahankan karyawan yang *qualified* atau kualitas baik.

3.4 Rekomendasi

Rekomendasi dapat diputuskan dengan cara membandingkan fakta yang ditemukan yaitu budaya yang ada pada instansi saat ini dengan keadaan yang menjadi harapan. Digunakan *Eight Imperatives For Leaders In A Networked World* untuk merancang dokumen strategi yang harus diambil berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi (*e-office*) di Diskominfo-PDE Provinsi Riau. Strategi yang harus diambil berkaitan dengan pemanfaatan *e-office* di Diskominfo-PDE Provinsi Riau adalah sebagai berikut:

1. Imperative 1

Pada imperatif ke 1 ini memfokuskan pada bagaimana teknologi informasi dapat memperbaharui pekerjaan. Disini yang dilakukan adalah mempelajari bagaimana pemrosesan digital mengubah lingkungan kerja maupun pekerjaan. Strategi ini dilakukan untuk mengatasi permasalahan mengenai budaya kerja pegawai saat ini terhadap penggunaan *e-office*, dimana didalam pengembangan dan pengelolaan *e-office*, masih terdapat pegawai yang tidak memahami tugasnya. Pimpinan diharapkan dapat membangun

komunikasi dengan staff nya yang mendukung aktifitas-aktifitas dibantu dengan penggunaan *e-office*, membuat *job description* dan identifikasi pekerjaan yang lebih jelas.

2. Imperative 2

Pada imperatif ke 2 ini dipaparkan bahwa menggunakan teknologi informasi untuk inovasi yang bersifat strategis, bukan sekedar otomasi yang bersifat taktis. Disini perlu dirancang sebuah strategi yang membuka layanan tidak mengenal batas waktu dan tempat. Strategi yang diperlukan instansi dapat memungkinkan para pegawai untuk bekerja melalui alat komunikasi atau perangkat *mobile*, dengan mengembangkan layanan berbasis *mobile* yang akan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kemudahan dalam akses informasi yang diinginkan.

3. Imperative 3

Pada imperatif ke 3 ini dipaparkan bahwa dalam menerapkan inisiatif TI digunakan panduan praktis. Disini harus diketahui bahwa perubahan teknologi merupakan dampak dari perubahan manajemen dan tempatkan general manager sebagai penanggung jawab besar inisiatif TI utama. Strategi ini kaitannya dengan masalah di Diskominfo-PDE Provinsi Riau, yaitu diharapkan instansi dapat membentuk tim pengembangan *e-office* yang akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan pendelegasian pekerjaan yang lebih jelas. Tempatkan pimpinan yang memiliki kemampuan yang baik berkaitan dengan penggunaan *e-office*.

4. Imperative 4

Pada imperatif ke 4 ini dipaparkan bahwa meningkatkan pembiayaan untuk inisiatif TI yang menjanjikan. Strategi ini kaitannya dengan Diskominfo-PDE Provinsi Riau, diharapkan instansi dapat fokus pada suatu diskusi anggaran yang penting dalam TI, khususnya anggaran mengenai pemanfaatan *e-office*, dan bagaimana cara menilai resiko dari TI tersebut.

5. Imperative 5

Pada imperatif ke 5 ini dipaparkan tentang melindungi privasi dan keamanan berkaitan dengan pengembangan teknologi komunikasi *online* mengenai hak dan tanggung jawab individu untuk menjaga keamanan dan standar masyarakat. Kaitannya dengan Diskominfo-PDE Provinsi Riau strategi ini diterapkan untuk mengatur hak akses setiap pegawai yang ada di masing-masing unit kerja terkait dengan adanya sistem informasi dan keamanan jaringan secara keseluruhan. Kemudian melakukan sosialisasi penggunaan dan pengelolaan *e-office* yang baik kepada seluruh pegawai.

6. Imperative 6

Pada Imperatif ke 6 ini memaparkan bahwa pembentukan kerjasama dalam bidang TI dapat merangsang pertumbuhan ekonomi. Disini perlu adanya proses mobilisasi *stakeholder* publik dan swasta untuk inisiatif tertentu, seperti memperkuat ekonomi regional dan atau industri tertentu. Strategi ini kaitannya dengan Diskominfo-PDE Provinsi Riau,

instansi diharapkan dapat menyediakan akses layanan yang unggul, baik untuk kepentingan di dalam maupun diluar instansi. Kemudian program-program pelatihan yang sudah dilaksanakan saat ini, diusahakan untuk dapat lebih baik lagi dengan mendayagunakan dukungan teknologi informasi yang terbaru.

7. Imperative 7

Pada imperatif ke 7 ini dipaparkan penggunaan teknologi sebagai sarana promosi untuk kesamaan dan masyarakat yang sehat. Disini dilakukan klarifikasi manfaat dari layanan universal dalam dunia jaringan digital secara luas. Strategi ini kaitannya dengan Diskominfo-PDE Provinsi Riau, diharapkan terdapat pemutakhiran sistem informasi *e-office* agar dapat digunakan secara sempurna dan sesuai dengan kegunaan *e-office* tersebut.

8. Imperative 8

Pada Imperatif ke 8 ini memaparkan tentang mempersiapkan untuk demokrasi digital. Disini dilakukan eksperimen untuk membuat partisipasi *online* yang akan dibuat menjadi mudah dan lebih berarti dan mengembangkan inisiatif untuk masyarakat digital dan memberikan peran bagi stakeholder dalam menetapkan standar dan regulasi.

Strategi ini kaitannya dengan Diskominfo-PDE Provinsi Riau, setelah seluruh teknologi informasi diterapkan, bagaimana demokrasi digital dapat diterapkan yaitu dengan cara menggunakan teknologi untuk mempertunjukkan dan memperluas usaha untuk memperluas informasi, dan pelayanan secara resmi dan mudah diakses. Dan dimana terdapat perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat memungkinkan untuk mengembangkan instansi menjadi instansi digital.

IV. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka setelah melakukan penelitian dan membahasnya bab demi bab dan berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengukuran budaya organisasi di Diskominfo-PDE Provinsi Riau, maka diketahui tipe budaya organisasi saat ini adalah pada budaya hirarki sebesar 28,29% dimana instansi bersifat formal, terstruktur dan lebih berorientasi terhadap hasil dibandingkan proses, prosedur dan kebijakan formal adalah pengatur utama yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam penggunaan *e-office*. Tipe budaya organisasi yang diharapkan adalah tipe budaya klan sebesar 27,69%, dimana dapat menjadi tempat kerja yang bersahabat bagi pegawai, para pegawai saling berbagi diantara mereka, seperti sebuah keluarga besar. Pimpinan bertindak sebagai mentor, dan instansi terikat oleh kesetiaan serta komitmen yang tinggi.

2. Rekomendasi dari *Eight Imperatives* berupa langkah-langkah yang menitikberatkan pada bagaimana teknologi informasi dapat membentuk ulang pekerjaan, TI digunakan sebagai langkah strategis kerja bukan sekedar alat bantu, mengembangkan kemampuan dan wawasan TI, membangun layanan yang mendukung proses bisnis instansi, memelihara sarana TI yang telah tersedia dan meningkatkan akses jaringan baik dari segi sarana maupun prasarananya.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diskominfo-PDE Provinsi Riau akan lebih baik merumuskan dan menentukan budaya yang tepat bagi kondisi yang diharapkan. Sehingga budaya organisasi dapat menjadi salah satu identitas dari instansi tersebut.
2. Selain menggunakan OCAI untuk mengukur tipe budaya organisasi, metode Hofstede juga dapat menentukan dimensi-dimensi berdasarkan *Power Distance Index* (PDI), *Individualisme* (IDV), *Maskulinitas* (MAS) versus *feminimintas*, *Uncertainty Avoidance Index* (UAI), *Long Term Orientation* (LTO) berbanding orientasi jangka pendek.

REFERENSI

- [1] Arief, Muhammad Rudyanto. "*Sistem E-Office Untuk Mendukung Komunikasi, Koordinasi, dan Alokasi Sumber Daya Studi Kasus KPTU Fakultas Teknik Universitas Gajah Mada*".
- [2] Cameron and Quinn. *Organizational Culture Assessment Instrument Public Administration Report Public Administration*. Mei 2010.
- [3] Harvard Policy Group, "*Eight Imperatives for Leaders in Networked World*", John F. Kennedy School of Government, HPG Publications 2000.
- [4] Handayani, Agustin. "*Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*".
- [5] Murahartawaty. "*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Implementasi Sistem Informasi ISSN: 1907-5022*". 2013.
- [6] Umartias, Muhammad. "*Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument Pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasional 4 Semarang Skripsi Universitas Diponegoro*". 2014
- [7] Wibowo. "*Budaya Organisasi*". Rajawali Pers: Jakarta. 2010.