

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan kebijakan aplikasi e-kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lhokseumawe serta pendukung dan penghambat dalam pengimplementasiannya. Permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini adalah ketidaksesuaian antara tuntutan teknologi dalam kebijakan dan kapasitas penguasaan teknologi sumber daya manusia. Padahal dalam peraturan walikota no 36 tahun 2021 tentang penerapan aplikasi e-kinerja di lingkungan Kota Lhokseumawe kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas kinerja aparatur melalui sistem digital, kenyataannya terdapat kesulitan signifikan pada kalangan pegawai yang lebih lanjut usia dalam menggunakan teknologi berbasis online. Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Edward III yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, struktur birokrasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive* dan teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan penerapan kebijakan aplikasi e-kinerja pada BKPSDM Kota Lhokseumawe pada awal penerapan tidak semuanya berjalan dengan lancar kendala yang dihadapi seperti sumber daya manusia yang tidak bisa menggunakan teknologi berbasis elektronik sebagian dikarenakan faktor usia serta kurangnya tingkat disiplin pegawai dalam melaporkan kinerja pada *platform* e-kinerja, hingga saat ini BKPSDM Kota Lhokseumawe tetap memberikan pelayanan kepada pegawai yang mengalami kesulitan dalam penggunaan aplikasi e-kinerja dalam bentuk sosialisasi baik per individu maupun kelompok.

Kata Kunci: Implementasi, Kebijakan, *E-Government*, E-Kinerja, Pelayanan

ABSTRACT

This research aims to examine the implementation of the e-performance application policy at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Lhokseumawe City, as well as the supporting factors and obstacles in its implementation. The problem underlying this study is the mismatch between technological demands in the policy and the technological capacity of human resources. Although the Mayor's Regulation No. 36 of 2021 regarding the implementation of the e-performance application in the Lhokseumawe City environment aims to improve the efficiency and accountability of apparatus performance through a digital system, in reality, there are significant difficulties among older employees in using online-based technology. The grand theory used in this study is Edward III's theory, which includes communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. This research uses a descriptive qualitative method with data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. Sampling is conducted using purposive sampling, and data analysis involves data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results of this study indicate that the implementation of the e-performance application policy at BKPSDM Lhokseumawe City was not entirely smooth at the beginning. The obstacles faced include human resources who are unable to use electronic-based technology, partly due to age factors, as well as a lack of employee discipline in reporting performance on the e-performance platform. To this day, BKPSDM Lhokseumawe City continues to provide assistance to employees experiencing difficulties in using the e-performance application through socialization activities conducted both individually and in groups.

Keywords: *Implementation, Policy, E-Government, E-Performance, Service*