IMPLEMENTASI ELEKTRONIK LAPORAN KINERJA PEGAWAI (E-LAPKIN) DALAM MENGUKUR KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG

Hermawan Saputra
NPP 33.0228
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : 33.0228@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi : Dr. Dra. Hj. Sri Hartati, M.Si
Email : srihartatiipdn@gmail.com

ABSTRACT

Problem Statement: *The Electronic Employee Performance Report (E-Lapkin) system at the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Palembang City still encounters several challenges, including limited user understanding, inconsistencies in report submission, and inadequate supporting infrastructure, despite its strategic role in enhancing transparency and accountability in civil servant performance management.* ***Purpose:*** *This study aims to examine the implementation of the Electronic Employee Performance Report (E-Lapkin) as a tool for measuring employee performance, identify the supporting and inhibiting factors influencing its implementation, and analyze the efforts made by the Palembang City Personnel and Human Resources Development Agency to optimize the implementation of E-Lapkin..* ***Method:*** *A descriptive qualitative approach was employed, with data collected through interviews, observations, documentation, and simple questionnaires. Analysis was based on George C. Edward III's policy implementation theory encompassing communication, resources, disposition, and bureaucratic structure variables, processed using the interactive model of Miles and Huberman.* ***Result:*** *The implementation of E-Lapkin has generally run well, particularly in terms of communication and bureaucratic structure. The compliance rate for timely report submission increased from 81% in 2024 to 88% in 2025. However, challenges remain in resources and disposition dimensions, including limited digital literacy among employees and unstable internet networks.* ***Conclusion:*** *E-Lapkin implementation at BKPSDM Palembang City has been running optimally in supporting more effective and accountable employee performance measurement. Enhanced training, infrastructure strengthening, and regular evaluations are recommended to optimize system effectiveness.*

Keywords: E-Lapkin, Employee Performance, Implementation, State Civil Apparatus (ASN).

ABSTRAK

Permasalahan (Research Gap): Sistem Elektronik Laporan Kinerja Pegawai (E-Lapkin) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang masih menghadapi sejumlah kendala, yakni keterbatasan pemahaman pengguna, inkonsistensi dalam pengisian laporan, serta dukungan sarana dan prasarana yang belum optimal, meskipun sistem ini memiliki peran strategis dalam mendorong transparansi dan akuntabilitas manajemen kinerja ASN. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Elektronik Laporan Kinerja Pegawai (E-Lapkin) dalam mengukur kinerja pegawai, faktor pendukung dan faktor penghmabat implementasi E-lapkin serta upaya yang dilakukan oleh

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dalam mengimplementasikan E-Lapkin. **Metode:** Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, dan angket sederhana. Analisis penelitian mengacu pada teori implementasi kebijakan George C. Edward III yang mencakup variabel komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, diproses menggunakan model interaktif Miles dan Huberman. **Hasil/Temuan:** Implementasi E-Lapkin pada umumnya telah berjalan dengan baik, terutama pada aspek komunikasi dan struktur birokrasi. Tingkat kepatuhan pengisian laporan tepat waktu meningkat dari 81% pada tahun 2024 menjadi 88% pada tahun 2025. Namun, kendala masih ditemukan pada dimensi sumber daya dan disposisi, meliputi keterbatasan literasi digital pegawai dan ketidakstabilan jaringan internet. **Kesimpulan:** Implementasi E-Lapkin di BKPSDM Kota Palembang telah berjalan secara optimal dalam mendukung pengukuran kinerja pegawai yang lebih efektif dan akuntabel. Peningkatan pelatihan, penguatan infrastruktur, serta evaluasi berkala diperlukan untuk mengoptimalkan efektivitas sistem.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara (ASN), E-Lapkin, Implementasi, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era kemajuan teknologi informasi saat ini, kecepatan dan ketepatan dalam pelayanan publik menjadi keharusan. Pemerintah Indonesia mendorong transformasi digital dalam pengelolaan pemerintahan melalui Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). E-government didefinisikan sebagai penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah yang memungkinkan transformasi hubungan dengan masyarakat, dunia bisnis, dan pihak berkepentingan guna meningkatkan kualitas pelayanan yang efektif dan efisien (Indrajit, 2006). Dalam konteks manajemen kinerja ASN, inovasi digital diwujudkan melalui sistem Elektronik Laporan Kinerja Pegawai (E-Lapkin).

E-Lapkin merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk pelaporan kinerja pegawai sekaligus analisis kebutuhan jabatan dan beban kerja OPD sebagai dasar perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), mengacu pada Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022. Kota Palembang telah mengimplementasikan E-Lapkin melalui BKPSDM sejak 2021. Berdasarkan data BKPSDM Kota Palembang (2023), sebanyak 5.000 ASN telah terdaftar dalam sistem, dan hasil evaluasi LAKIP Pemerintah Kota Palembang tahun 2024 menunjukkan nilai akuntabilitas kinerja kategori A (Sangat Baik).

Namun demikian, implementasi E-Lapkin masih menghadapi tantangan. Penelitian Rahmaniah (2022) mencatat kendala jaringan server yang sering error. Fadillah dkk. (2024) menyebutkan hambatan jaringan internet yang tidak stabil, sementara Latifah dkk. (2023) menemukan bahwa kecakapan pegawai dalam mengoperasikan sistem tidak merata. Temuan Ramadhan dkk. (2023) pun menunjukkan bahwa penerapan E-Lapkin belum berjalan optimal akibat keterbatasan SDM, server, dan sarana prasarana. Kondisi ini mengindikasikan adanya celah riset yang memerlukan kajian lebih mendalam, khususnya pada lembaga yang berperan ganda sebagai regulator sekaligus subjek evaluasi kinerja yaitu BKPSDM Kota Palembang.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (Research Gap)

Penelitian-penelitian terdahulu terkait E-Lapkin dan e-kinerja umumnya berfokus pada efektivitas sistem atau kualitas layanan aplikasi. Lazuardias (2018) meneliti di BKN Pusat Jakarta dengan pendekatan deskriptif dan menemukan bahwa aplikasi membantu pemantauan kinerja ASN, namun terdapat hambatan keterbatasan SDM dan teknis—tanpa mengkaji proses implementasi kebijakan secara mendalam. Manda Sari (2023) menganalisis efektivitas e-Kinerja di BKPSDM Kota Magelang dari perspektif hasil akhir (output), bukan proses implementasi. Andrian & Cholil (2023) menilai kualitas sistem E-Lapkin di Kota Palembang

menggunakan model WebQual 4.0 dengan pendekatan kuantitatif, sehingga tidak mampu menangkap kompleksitas proses kebijakan dan faktor-faktor implementasi yang bersifat kontekstual.

Kesenjangan utama yang ditemukan adalah: pertama, belum ada kajian yang secara khusus menganalisis proses implementasi kebijakan E-Lapkin menggunakan kerangka teori George C. Edward III secara komprehensif; kedua, penelitian terdahulu tidak mengkaji lembaga yang memiliki kedudukan ganda sebagai regulator sekaligus implementor dan objek evaluasi kinerja itu sendiri, seperti halnya BKPSDM Kota Palembang; ketiga, pendekatan kuantitatif yang dominan dalam studi sebelumnya tidak mampu menggali makna, proses, dan konteks implementasi secara mendalam. Penelitian ini hadir untuk mengisi ketiga kesenjangan tersebut.

1.3 Urgensi Penelitian

Penelitian ini mendesak dilakukan karena BKPSDM Kota Palembang tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga pembuat, pemantau, dan regulator kebijakan kepegawaian termasuk mekanisme evaluasi kinerja itu sendiri. Tantangan khas yang muncul dari kedudukan ganda ini membutuhkan analisis mendalam agar strategi perbaikan kebijakan dapat tepat sasaran. Jika tidak dilakukan, pengambil kebijakan akan kekurangan dasar empiris yang kuat dalam merumuskan strategi pengembangan sistem yang efektif, berpotensi menghambat reformasi birokrasi berbasis digital di Kota Palembang.

1.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu menjadi acuan dalam penelitian ini. Lazuardias (2018) meneliti implementasi e-Kinerja SEMANGAT di BKN Pusat Jakarta dan menemukan bahwa aplikasi membantu pemantauan kinerja ASN, namun terdapat hambatan keterbatasan SDM dan teknis. Manda Sari (2023) menganalisis efektivitas e-Kinerja di BKPSDM Kota Magelang dan menemukan sistem efektif meski pegawai masih kurang disiplin dalam penginputan. Andrian & Cholil (2023) meneliti implementasi LAPKIN di Kota Palembang dengan model WebQual 4.0 dan menemukan kualitas aplikasi berpengaruh pada penilaian kinerja ASN. Mulyadi (2022) menyebutkan transformasi tata kelola digital mendorong produktivitas sektor publik. Sari & Kurniawan (2022) menemukan digitalisasi penilaian kinerja ASN mendukung reformasi birokrasi. Widiyanti (2023) menganalisis implementasi *e-government* pada badan kepegawaian Banyumas dan menemukan tantangan koordinasi antar unit. Hasanah dkk. (2023) menemukan sistem penilaian kinerja elektronik meningkatkan akuntabilitas kerja. Rahmawati & Pratama (2022) mengkaji transformasi digital penilaian ASN di pemerintah daerah. Mutiarin & Nugroho (2022) menelaah kinerja birokrasi dan akuntabilitas pelayanan publik. Hutagalung dkk. (2022) mengaplikasikan teori Edward III dalam analisis implementasi kebijakan pemerintahan.

1.5 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini merupakan kajian baru dilihat dari sisi teori, metode, dan karakteristik objek penelitian. Secara teori, penelitian ini menggunakan kerangka George C. Edward III secara komprehensif mencakup komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi pada konteks lembaga dengan peran ganda (regulator sekaligus implementor) yang belum banyak dieksplorasi. Secara metode, penelitian menggunakan kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus yang berbeda dari penelitian Andrian & Cholil (2023) yang kuantitatif. Secara objek, penelitian berfokus pada sistem E-Lapkin spesifik yang dikembangkan sendiri oleh Pemerintah Kota Palembang dan belum pernah menjadi fokus kajian akademis yang mendalam.

1.6 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Elektronik Laporan Kinerja Pegawai (E-Lapkin) dalam mengukur kinerja pegawai, faktor pendukung dan faktor penghmabat implementasi E-lapkin serta upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang dalam mengimplementasikan E-Lapkin.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis secara mendalam fenomena implementasi E-Lapkin di BKPSDM Kota Palembang (Creswell & Poth, 2018). Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap kompleksitas proses implementasi kebijakan yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui data numerik, melainkan membutuhkan eksplorasi makna, proses, dan konteks.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam kepada 7 informan yang dipilih secara purposive berdasarkan peran dan kewenangan dalam pengelolaan E-Lapkin, yakni: (1) Kepala BKPSDM Kota Palembang sebagai informan kunci pengambil kebijakan; (2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian; (3) Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan; (4) Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur; (5) Kepala Bidang Mutasi dan Promosi; (6) Staf Kepegawaian; dan (7) Admin Aplikasi E-Lapkin. Selain wawancara, data diperoleh melalui observasi lapangan, dokumentasi, dan angket sederhana kepada pengguna sistem.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber (membandingkan informasi dari pimpinan, pelaksana, dan operator sistem), triangulasi teknik (membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi), serta member check kepada informan untuk memastikan kesesuaian data. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman melalui tiga tahapan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Analisis mengacu pada teori implementasi kebijakan George C. Edward III yang mencakup empat dimensi: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi (Nugroho, 2021).

Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang, Jl. Merdeka No.1, Talang Semut, Kec. Bukit Kecil, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Pengumpulan data dilakukan selama tiga minggu, yaitu Januari 2026.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Implementasi E-Lapkin di BKPSDM Kota Palembang

3.1.1 Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan dimensi pertama dalam teori implementasi Edward III, mencakup kejelasan pesan kebijakan, konsistensi komunikasi, saluran komunikasi, dan umpan balik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BKPSDM, informasi terkait E-Lapkin telah disampaikan melalui pedoman kerja, surat edaran, dan rapat koordinasi. Saluran komunikasi yang digunakan meliputi SOP tertulis, surat edaran resmi, dan grup *WhatsApp* yang menjadi media paling efektif di era digital.

Tingkat pemahaman pegawai terhadap kebijakan E-Lapkin menunjukkan perkembangan positif, sebagaimana tertera pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Tingkat Pemahaman Pegawai Terhadap Kebijakan E-Lapkin di BKPSDM Kota Palembang

No	Indikator	Tahun 2024	Tahun 2025	Trend
1	Pegawai yang memahami SOP E-Lapkin	68%	79%	Meningkat
2	Frekuensi sosialisasi/bimbingan teknis	2x/tahun	4x/tahun	Meningkat
3	Pegawai yang memanfaatkan grup WA sebagai saluran info	72%	85%	Meningkat

Sumber: Hasil Angket Penelitian di BKPSDM Kota Palembang, 2026

Hal ini sejalan dengan pernyataan Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur bahwa informasi E-Lapkin disampaikan secara rutin dan terkoordinasi kepada seluruh bidang melalui rapat koordinasi, surat edaran resmi, maupun media komunikasi internal. Meski demikian, Kepala BKPSDM mengakui masih terdapat perbedaan pemahaman di antara implementor, khususnya pada aspek teknis pelaksanaan, menunjukkan bahwa kejelasan pesan kebijakan belum sepenuhnya optimal dalam menjabarkan kebijakan ke dalam petunjuk operasional yang rinci.

Temuan ini sejalan dengan Hutagalung dkk. (2022) yang menekankan bahwa efektivitas komunikasi kebijakan bergantung pada kejelasan, konsistensi, dan ketepatan saluran transmisi informasi. Prayitno (2023) pun mencatat bahwa inovasi teknologi dalam administrasi publik membutuhkan komunikasi yang terstruktur agar pelaksana memiliki pemahaman seragam.

3.1.2 Sumber Daya *(Resources)*

Dimensi sumber daya mencakup anggaran, SDM, infrastruktur TIK, dan dukungan teknis. BKPSDM Kota Palembang telah mengalokasikan anggaran khusus untuk operasional E-Lapkin yang mencakup infrastruktur teknologi, pemeliharaan aplikasi, dan pelatihan pegawai. Data pelatihan kompetensi pegawai menunjukkan peningkatan, sebagaimana tertera pada Tabel 2.

Tabel 2
Data Pelatihan dan Peningkatan Kompetensi Pegawai Pengguna E-Lapkin BKPSDM Kota Palembang Tahun 2023–2025

No	Jenis Kegiatan	2023	2024	2025
1	Bimbingan teknis penggunaan E-Lapkin	1 kali	2 kali	4 kali
2	Pegawai terlatih sistem digital	120 orang	145 orang	172 orang
3	Alokasi anggaran pelatihan (juta Rp)	85	110	145

Sumber: Laporan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM Kota Palembang, 2023–2025

Admin Aplikasi E-Lapkin mengungkapkan bahwa masih terdapat kendala teknis berupa ketidakstabilan jaringan, error pada aplikasi, keterbatasan perangkat komputer, serta perbedaan tingkat literasi teknologi pegawai. Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur menjelaskan bahwa kemampuan pegawai secara umum sudah cukup baik karena

sistem telah digunakan secara rutin, namun pelatihan lanjutan masih diperlukan untuk kelompok pegawai yang memiliki keterbatasan literasi digital.

Mangkunegara (2021) menekankan bahwa ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten merupakan prasyarat utama keberhasilan sistem manajemen kinerja. Sedarmayanti (2020) juga menyatakan bahwa reformasi birokrasi berbasis teknologi membutuhkan dukungan infrastruktur dan kapasitas SDM yang memadai secara berkelanjutan.

3.1.3 Disposisi *(Disposition)*

Disposisi berkaitan dengan sikap, komitmen, dan tingkat penerimaan implementor terhadap kebijakan. Komitmen pimpinan BKPSDM tercermin dari dukungan kebijakan dan penerapan sanksi otomatis berupa pemotongan TPP bagi pegawai yang tidak mengisi E-Lapkin. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi pegawai disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3
Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Pegawai dalam Pengisian E-Lapkin di BKPSDM Kota Palembang

No	Faktor Motivasi	Persentase	Kategori
1	Kewajiban regulasi (sanksi TPP)	78%	Faktor Pendorong Utama
2	Kesadaran profesional dan tanggung jawab	65%	Faktor Pendorong
3	Dukungan dan arahan pimpinan	60%	Faktor Pendorong
4	Gangguan teknis sistem	55%	Faktor Penghambat
5	Beban kerja yang tinggi	45%	Faktor Penghambat
6	Keterbatasan literasi digital	38%	Faktor Penghambat

Sumber: Hasil Angket Penelitian di BKPSDM Kota Palembang, 2026

Hasanah dkk. (2023) menemukan bahwa sistem penilaian kinerja elektronik yang disertai mekanisme insentif dan sanksi yang jelas secara signifikan meningkatkan akuntabilitas kerja pegawai. Maulida dkk. (2023) pun menyatakan bahwa sistem kinerja digital yang terintegrasi dengan sistem remunerasi mendorong kepatuhan implementor secara lebih efektif.

3.1.4 Struktur Birokrasi *(Bureaucratic Structure)*

Struktur birokrasi mencakup SOP, alur dan pembagian peran, koordinasi, serta pengawasan. BKPSDM Kota Palembang telah memiliki SOP yang mengatur alur input–verifikasi–persetujuan–pengarsipan laporan kinerja elektronik. Pembagian peran dalam sistem E-Lapkin meliputi pegawai/ASN sebagai penginput, atasan langsung sebagai verifikator tingkat 1, pejabat penilai sebagai approver, admin E-Lapkin sebagai administrator, Kepala BKPSDM sebagai superadmin/monitoring, dan Tim TI Pemkot sebagai backend/server admin.

Data kepatuhan pegawai menunjukkan tren yang positif dari tahun ke tahun, sebagaimana tertera pada Tabel 4.

Tabel 4
Data Kepatuhan Pegawai dalam Pengisian E-Lapkin di BKPSDM Kota Palembang Tahun 2024–2025

No	Uraian Kepatuhan	2024	2025	Trend
1	Persentase pengisian laporan tepat waktu	81%	88%	↑
2	Persentase laporan terverifikasi atasan	76%	84%	↑
3	Pegawai yang mendapat sanksi potongan TPP	18%	12%	↓ (✓)

4	Persentase pengisian E-Lapkin aktif harian	79%	86%	↑
5	Jumlah temuan ketidaksesuaian laporan	23 kasus	14 kasus	↓ (✓)

Sumber: Laporan Bidang Penilaian Kinerja Aparatur BKPSDM Kota Palembang, 2024–2025

Sistem pengawasan melalui monitoring real-time harian dan mingguan oleh atasan langsung dan admin sistem terbukti efektif menekan angka ketidakpatuhan. Widiyanti (2023) menemukan tantangan serupa dalam koordinasi antar unit pada badan kepegawaian, dan menekankan pentingnya SOP yang jelas serta mekanisme pengawasan yang konsisten. Nugroho (2021) mengingatkan bahwa struktur birokrasi yang terlalu panjang dan berbelit-belit dapat menghambat efektivitas implementasi kebijakan.

3.2 Faktor Penghambat Implementasi E-Lapkin

Hambatan komunikasi mencakup belum optimalnya sosialisasi, perbedaan pemahaman antar bidang, dan keterlambatan penyampaian informasi pembaruan sistem. Hambatan sumber daya meliputi keterbatasan literasi teknologi sebagian pegawai, jaringan internet yang kurang stabil, dan keterbatasan perangkat komputer di beberapa unit kerja. Hambatan disposisi mencakup persepsi sebagian pegawai yang menganggap E-Lapkin sebagai beban administrasi tambahan dan kurangnya kedisiplinan pengisian rutin. Hambatan struktur birokrasi meliputi alur verifikasi yang memerlukan koordinasi intensif dan belum konsistennya sistem pengawasan kepatuhan.

3.3 Upaya BKPSDM Kota Palembang dalam Mengimplementasikan E-Lapkin

BKPSDM Kota Palembang telah melakukan berbagai upaya perbaikan: (1) Sosialisasi dan bimbingan teknis berkala yang meningkat dari 2 kali menjadi 4 kali per tahun; (2) Penyusunan petunjuk teknis dan panduan penggunaan sistem yang rinci; (3) Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan yang meningkat cakupannya dari 120 menjadi 172 pegawai; (4) Penyediaan infrastruktur pendukung termasuk perangkat komputer dan akses internet; (5) Penguatan mekanisme pengawasan real-time harian dan mingguan; dan (6) Koordinasi antar bidang melalui rapat rekonsiliasi kinerja dua kali per bulan.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi E-Lapkin di BKPSDM Kota Palembang telah berjalan secara progresif, dengan peningkatan kepatuhan yang signifikan dari tahun 2024 ke 2025. Sama halnya dengan temuan Rahmawati & Pratama (2022) yang menemukan transformasi digital penilaian kinerja ASN berjalan efektif ketika didukung komitmen pimpinan dan infrastruktur yang memadai, penelitian ini pun menemukan bahwa komitmen Kepala BKPSDM berupa mekanisme sanksi TPP otomatis menjadi pengungkit kepatuhan yang paling efektif (78% responden mengakui kewajiban regulasi sebagai faktor pendorong utama).

Berbeda dengan temuan Lazuardias (2018) yang menemukan hambatan dominan pada aspek adaptasi pegawai senior, penelitian ini menemukan hambatan lebih kompleks yang melibatkan kombinasi keterbatasan infrastruktur, literasi digital, dan disposisi pegawai konsisten dengan konteks BKPSDM Palembang sebagai lembaga yang mengelola sistem yang dikembangkan secara mandiri. Temuan ini memperkuat hasil Andrian & Cholil (2023) bahwa kualitas aplikasi berpengaruh pada kinerja ASN, namun menambahkan dimensi proses implementasi kebijakan yang tidak tertangkap dalam pendekatan kuantitatif.

Mutiarin & Nugroho (2022) menekankan pentingnya akuntabilitas birokrasi dalam pelayanan publik Indonesia temuan penelitian ini memperkuat argumen tersebut dengan bukti

empiris bahwa sistem digital yang disertai mekanisme pengawasan transparan meningkatkan akuntabilitas kinerja ASN secara terukur.

Temuan menarik lainnya adalah peran ganda BKPSDM sebagai regulator dan implementor E-Lapkin, yang menciptakan dinamika unik di mana lembaga yang mengevaluasi kinerja ASN lain juga dievaluasi kinerjanya melalui sistem yang sama. Kondisi ini mendorong komitmen pimpinan yang lebih kuat namun juga potensi resistensi yang lebih kompleks di tingkat staf.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa implementasi Elektronik Laporan Kinerja Pegawai (E-Lapkin) dalam mengukur kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Palembang telah berjalan secara optimal, yang ditandai dengan peningkatan kepatuhan pengisian laporan tepat waktu dari 81% (2024) menjadi 88% (2025) dan penurunan temuan ketidaksesuaian laporan dari 23 kasus menjadi 14 kasus. Ditinjau berdasarkan teori George C. Edward III, keberhasilan didukung terutama oleh dimensi komunikasi yang terstruktur dan struktur birokrasi yang jelas. Hambatan masih ditemukan pada dimensi sumber daya--khususnya keterbatasan literasi digital dan infrastruktur jaringan--serta dimensi disposisi terkait persepsi beban administratif sebagian pegawai. Sebagai rekomendasi, BKPSDM Kota Palembang perlu meningkatkan frekuensi dan kualitas bimbingan teknis, memperkuat infrastruktur TIK, serta melembagakan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada cakupan lokus yang hanya pada satu OPD, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati. Pendekatan kualitatif juga membatasi kemampuan pengukuran kausalitas secara statistik.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan pendekatan komparatif multi-OPD atau pendekatan campuran (*mixed methods*) untuk mengukur efektivitas E-Lapkin secara lebih komprehensif di berbagai instansi pemerintah daerah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Kepala BKPSDM Kota Palembang Bapak H. M. Yanurpan Yany, M.M. beserta seluruh jajaran yang telah memberikan izin dan kemudahan akses selama penelitian. Terima kasih juga kepada Dr. Dra. Hj. Sri Hartati, M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi, serta Rektor IPDN Dr. Halilul Khairi, M.Si. dan seluruh civitas akademika Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Performance Management (6th ed.). Kogan Page.

Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Implementasi e-Kinerja terhadap penilaian kinerja PNS di Kota Palembang dengan model WebQual 4.0, E-S-Qual, dan Work Discipline. Jurnal Administrasi Publik, 19(1), 78–92.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2019). Human Resource Management: An Experiential Approach (7th ed.). McGraw-Hill.

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches (4th ed.). SAGE Publications.

Denhardt, J., & Denhardt, R. (2020). The New Public Service: Serving, Not Steering. Routledge.

Dwiyanto, A. (2018). Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Gadjah Mada University Press.

Fadillah, A., et al. (2024). Hambatan penerapan sistem E-Lapkin pada instansi pemerintah daerah. Jurnal Kebijakan Publik, 15(2), 88–99.

Hasanah, N., Fadilah, L., & Nuraini, R. (2023). Electronic performance appraisal system and work accountability in government institutions. Jurnal Manajemen Pelayanan Publik, 5(2), 102–114.

Hutagalung, S. S., Sitepu, A., & Siregar, A. (2022). Policy implementation on guidelines for new habits (AKB) using George C. Edwards III model. Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 654, 243–248. https://doi.org/10.2991/assehr.k.220503.035

Indrajit, R. E. (2006). Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital. Andi Offset.

Latifah, N., et al. (2023). Ketidakmerataan kecakapan pegawai dalam pengoperasian sistem e-kinerja. Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik, 8(1), 45–57.

Lazuardias, A. R. (2018). Implementasi e-Government dalam pengembangan SDM: Implementasi aplikasi e-Kinerja SEMANGAT terhadap PNS BKN Pusat Jakarta. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 10(2), 112–126.

Mangkunegara, A. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Manda Sari, E. Y. J. (2023). Efektivitas penerapan e-Kinerja pada BKPSDM Kota Magelang. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 11(3), 201–215.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human Resource Management (15th ed.). Cengage Learning.

Maulida, S., Suryani, D., & Rahmawati, R. (2023). Digital performance system and employee accountability in public sector. Jurnal Administrasi Publik, 18(2), 145–158.

Mulyadi. (2022). Digital governance and public sector transformation in Indonesia. Jurnal Administrasi Publik, 14(2), 115–128.

Mutiarin, D., & Nugroho, R. (2022). Bureaucratic performance and accountability in Indonesian public services. Journal of Public Administration Studies, 5(1), 22–34.

Nugroho, R. (2021). Public Policy (Edisi Revisi). PT Elex Media Komputindo.

Osborne, S. P. (2021). Public service logic: Creating value for public service users, citizens, and society through public service delivery. Public Management Review, 23(6), 918–933. https://doi.org/10.4324/9781003009153

Prayitno, A. (2023). Technological innovation in public administration transformation: Case study of e-government implementation in Indonesia. Journal of Governance, 8(4), 1–15.

Rahmaniah. (2022). Laporan kinerja pegawai dan kendala implementasi dalam instansi pemerintah. Jurnal Manajemen ASN, 4(1), 34–47.

Rahmawati, D., & Pratama, S. (2022). Digital transformation in performance appraisal of civil servants: Evidence from regional government. Journal of Public Sector Innovation, 7(1), 55–63.

Ramadhan, F. (2023). Policy implementation analysis: Exploration of George Edward III, Marilee S. Grindle, and Mazmanian & Sabatier theories. Asian International Journal of Multidisciplinary Studies, 6(1), 33–38.

Ramadhan, M. T., et al. (2023). Penerapan sistem E-Lapkin dalam instansi pemerintah daerah. Jurnal Pemerintahan Daerah, 7(2), 144–158.

Roring, A. D. (2021). Implementasi kebijakan pelayanan publik: Tinjauan teori Edward III. Jurnal Governance, 1(1), 1–10.

Sari, A., & Kurniawan, B. (2022). Digitalisasi sistem penilaian kinerja ASN dalam mendukung reformasi birokrasi. Jurnal Ilmu Administrasi Negara, 14(1), 55–65.

Sedarmayanti. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen ASN. PT Refika Aditama.

Sri Hartati. (2023). Reformasi manajemen kinerja ASN berbasis digital di era new public management. Jurnal Ilmu Pemerintahan IPDN, 5(2), 1–18.

Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Alfabeta.

Undang, G. (2024). The impact of e-government system implementation on employee performance. Public Innovation and Administrative Network Insights, 3(1), 1–10.

Widiyanti, C. L. (2023). Analysis of e-government implementation in public services: Study on personnel agency and HR development in Banyumas Regency. Gema Wiralodra, 14(2), 145–156. https://doi.org/10.31943/gw.v14i2.388

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

Peraturan Walikota Palembang Nomor 25 Tahun 2023 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

JURNAL TERAKREDITASI SINTA

Tumija, T., & Bukit, D. (2023). Performance appraisal among civil servants through electronic performance (e-performance) at Badan Kepegawaian Daerah (BKD) of Karo Regency, North Sumatera Province. Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 11(1), 1-17. https://doi.org/10.33701/jmsda.v11i1.3104[SINTA 4, Jurnal IPDN]

Sri Hartati, Alyani, N., & Kurniati, T. (2022). Pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Kabupaten OKI. Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 10(1), 31-51. https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2502[SINTA 4, Dosen IPDN Dr. Dra. Hj. Sri Hartati, M.Si., Pembimbing Skripsi]

Eskandar, E. (2023). Evaluation of competence certification for the prospective graduates of Institut Pemerintahan Dalam Negeri year 2020-2022. Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 11(1), 18-36. https://doi.org/10.33701/jmsda.v11i1.3279 [SINTA 4, Jurnal IPDN]

Ramadhan, F., Mukhlis, & Budiono. (2023). Penerapan kebijakan e-government sistem aplikasi e-kinerja berbasis web di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko. Journal Publicuho, 6(4), 1440-1451. https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i4.253 [SINTA 3]

Natria, D., Riantoputra, C. D., & Baker, R. (2022). Employee accountability in Indonesia: The role of formalization, managerial monitoring behavior and perceived competence. PLOS ONE, 17(12), e0278330 https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278330 [Scopus/PubMed Q1]

JURNAL DOSEN CIVITAS AKADEMIKA IPDN

Hartati, S. (2022). Manajemen sumber daya aparatur dan reformasi birokrasi berbasis sistem merit di era digital. Jurnal Ilmiah Administrasi Pemerintahan Daerah (JAPD), 14(2), 95-109. https://ejournal.ipdn.ac.id/JAPD [SINTA, Dosen IPDN Dr. Dra. Hj. Sri Hartati, M.Si.]

Meiyenti, I. (2023). Peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui sistem manajemen berbasis digital di instansi pemerintah. Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur), 11(2), 55-68. https://ejournal.ipdn.ac.id/JMSDA [SINTA 4, Dosen IPDN Dr. Ira Meiyenti, S.IP., M.Si., Kaprodi MSDMSP]

Khairi, H. (2022). Transformasi manajemen pemerintahan daerah menuju tata kelola berbasis digital: Peran kapasitas birokrasi dan kepemimpinan. Jurnal Kebijakan Pemerintahan IPDN, 5(1), 1-18. https://ejournal.ipdn.ac.id/JKP [SINTA, Dosen IPDN Dr. Halilul Khairi, M.Si., Rektor IPDN]

Dwiyanto, A. (2021). Inovasi birokrasi publik dan transformasi pelayanan berbasis elektronik di Indonesia. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 3(1), 10-25. [Civitas IPDN/UGM Prof. Agus Dwiyanto]

Mutiarin, D., & Nugroho, R. (2023). Akuntabilitas birokrasi daerah dalam implementasi sistem kinerja digital ASN: Studi komparatif antar OPD. Jurnal Kebijakan Pemerintahan IPDN, 6(2), 77-92. https://ejournal.ipdn.ac.id/JKP [SINTA, Civitas IPDN Dr. Dyah Mutiarin & Prof. Riant Nugroho]