

Implementasi Kebijakan E-Presensi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lhokseumawe

Liana Vera^{1*}, Teuku Alfiady², Lisa Iryani³, Ferizaldi⁴, Muryali⁵
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Malikussaleh, Indonesia^{1,2,3,4,5}

*Email Korespodensi: lianavera2904@gmail.com

Diterima: 17-09-2026 | Disetujui: 23-09-2026 | Diterbitkan: 25-09-2026

ABSTRACT

The e-attendance policy was implemented at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Lhokseumawe City in 2022, replacing the manual logbook-based system. This system aims to enhance the effectiveness of attendance recording and data recapitulation while supporting the monitoring of employee discipline. The e-attendance system simplifies attendance management, including for employees working off-site. However, implementation faces challenges such as limited technological proficiency among some employees, server disruptions, restricted access on certain devices, and suboptimal compliance with attendance regulations by some staff. This study aims to examine the implementation of the e-attendance policy at Bappeda Lhokseumawe City and the obstacles encountered during the process. A qualitative research method was employed, utilizing Edward III's policy implementation theory. The findings indicate that the implementation of the e-attendance system at Bappeda Lhokseumawe City has not yet reached optimal levels. Regarding accessibility, the use of the application is hindered by internet connectivity issues, server disruptions, application errors, data delays, and device compatibility problems. Meanwhile, employee adaptation to the technology is progressing gradually through directives, training, mentoring, and routine application use, enabling staff to operate the system independently. Implementation obstacles stem from both internal and external factors; internal factors include varying levels of employee understanding and capability as well as coordination needs, while external factors involve network instability and technical application glitches. Leadership support, employee acceptance, and clear implementation procedures serve as facilitating factors. Therefore, enhancing resources through training, mentoring, and digital literacy initiatives is essential to ensure the e-attendance system operates more effectively and optimally.

Keywords: Implementation of E-Attendance, Lhokseumawe City BAPPEDA Office.

ABSTRAK

Implementasi kebijakan e-presensi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Lhokseumawe mulai diterapkan pada tahun 2022 sebagai pengganti absensi manual berbasis buku. Penerapan sistem ini bertujuan meningkatkan efektivitas pencatatan dan rekapitulasi kehadiran serta mendukung pengawasan kedisiplinan pegawai. E-presensi memberikan kemudahan dalam pengelolaan kehadiran, termasuk bagi pegawai yang bertugas di luar kantor. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala berupa keterbatasan kemampuan sebagian pegawai dalam menggunakan teknologi, gangguan server, keterbatasan akses pada perangkat tertentu, serta belum optimalnya kepatuhan sebagian pegawai dalam melakukan absensi sesuai ketentuan. Penelitian ini bertujuan mengetahui implementasi kebijakan e-presensi di Bappeda Kota Lhokseumawe serta hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teori implementasi kebijakan Edward III. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi e-presensi di Bappeda Kota Lhokseumawe belum sepenuhnya optimal. Dari aspek aksesibilitas, penggunaan aplikasi masih terkendala jaringan internet, gangguan server, error aplikasi, keterlambatan data, dan kompatibilitas perangkat. Sementara itu, adaptasi teknologi pegawai

berjalan secara bertahap melalui arahan, pelatihan, pendampingan, dan penggunaan aplikasi secara rutin sehingga pegawai semakin mampu mengoperasikan e-presensi secara mandiri. Hambatan implementasi terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi perbedaan pemahaman dan kemampuan pegawai serta kebutuhan koordinasi, sedangkan faktor eksternal berupa ketidakstabilan jaringan dan gangguan teknis aplikasi. Dukungan pimpinan, penerimaan pegawai, dan prosedur pelaksanaan yang jelas menjadi faktor pendukung. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan sumber daya melalui pelatihan, pendampingan, dan literasi digital agar implementasi e-presensi dapat berjalan lebih efektif dan optimal.

Katakunci: Implementasi, E-Presensi, Kantor BAPPEDA Kota Lhokseumawe.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Vera, L., Alfiady, T. ., Iryani , L. ., Ferizaldi, F., & Muryali, M. (2026). Implementasi Kebijakan E-Presensi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Lhokseumawe. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 2(3), 4117-4128. <https://doi.org/10.63822/hqpf1679>

PENDAHULUAN

Sistem absensi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah instansi perusahaan. Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi, nilai dan kemajuan instansi secara umum. Jika instansi ingin hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan maka dari itu dengan sistem absensi yang baik maka diharapkan dapat membantu dalam mengendalikan proses penyelesaian pekerjaan. (Rizkiyah, 2024)

Salah satu instansi atau lembaga yang memperhatikan penerapan absensi yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Lhokseumawe. Bappeda merupakan suatu instansi penunjang Pemerintah Daerah yang bergerak di bidang perencanaan pembangunan. Tugas pokok Bappeda yaitu merencanakan, menetapkan, mengendalikan, mengkoordinasikan, melaporkan dan mengevaluasi pembangunan daerah. Absensi berbasis teknologi bagian tindak lanjut dari E-Government. E-Government diatur berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 03 Tahun 2003 Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-government. Inpres ini merupakan langkah penting dalam pengembangan e-government di Indonesia. Inpres ini dikeluarkan untuk mendorong penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pemerintah, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas.

Menurut Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Perpres ini menetapkan kerangka kerja untuk mengimplementasikan SPBE di semua tingkatan pemerintahan, termasuk kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah. Oleh karena itu, dalam rangka mengimplementasikan E-Government, kantor Bappeda Lhokseumawe menerapkan absensi online dalam bentuk aplikasi e-presensi. Penerapan Absensi e-presensi ini baru mulai diberlakukan sejak tahun 2022. Sebelum menggunakan aplikasi e-presensi ini, kantor Bappeda Kota Lhokseumawe menggunakan absensi manual. Dimana karyawan melakukan absensi dengan tulis tangan di buku absensi untuk dicatat data absensi kehadirannya. Namun hal ini menyulitkan pegawai yang bekerja diluar kantor untuk absen dan laporan harus datang ke kantor. Pencatatan dalam buku absen pun tidak rapih atau tidak jelas tulisannya. Penerapan absensi elektronik dalam bentuk aplikasi presensi sangat efektif digunakan bagi pegawai di kantor Bappeda karena pengguna absensi elektronik sangat mudah dan absensi tidak dapat dimanipulasi.

Berdasarkan observasi awal peneliti dalam penerapan kebijakan e-presensi di kantor Bappeda Kota Lhokseumawe tidak semuanya berjalan dengan lancar dan maksimal, seperti tidak semua pegawai bisa menggunakan teknologi dikarenakan faktor usia dan sulit untuk beradaptasi dengan hal baru yang berbasis elektronik. Ditambah lagi ada gangguan atau masalah pada server aplikasi absensi yang dapat menyebabkan gangguan akses atau kegagalan dalam melakukan absensi bagi pegawai. E-Presensi ini hanya bisa di akses di android dan tidak bisa di akses di ios.. Hal tersebut dibenarkan melalui pernyataan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kantor Bappeda Kota Lhokseumawe. Beliau mengatakan dengan diterapkan absensi online ini, dapat memudahkan dalam merekap absensi setiap pegawai dibandingkan dulu absensi secara manual di kertas. Apabila pegawai tidak melakukan absensi sesuai dengan yang telah ditentukan maka pegawai tersebut akan dikenakan sanksi berupa pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai). (Observasi Awal, 06 Juni 2024)

Menurut Arsip laporan Bappeda Kota Lhokseumawe tahun 2024 jumlah rata-rata pegawai tidak absensi sangatlah bervariasi setiap tahunnya. Dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah angka pegawai yang tidak absensi setelah menerapkan sistem absensi berbasis teknologi ini. Namun jika dilihat

dari jumlah pegawai yang terlambat absensi pada saat jam masuk dan kadang tidak melakukan absensi pada saat jam pulang masih ada beberapa kali ditemui di data absen pegawai perbulannya. Hal ini lah yang menjadi permasalahan sehingga diterapkannya aplikasi e-presensi ini. Adanya penerapan kebijakan terkait absensi berbasis teknologi yang berbentuk aplikasi presensi ini, memudahkan pemantauan dan pengontrolan terhadap pegawai. Selain itu, pelaporan dapat dilakukan dengan cepat dan akurat sehingga mengurangi kecurangan data.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengkaji pelaksanaan e-presensi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Lhokseumawe. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai proses pelaksanaan diukur menggunakan indikator Edward III meliputi, komunikasi, sumber daya disposisi dan struktur birokrasi. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Informan *purposive* terdiri atas Kepala Bappeda dan Kasubbag Umum dan Kepegawaian di Kantor Bappeda Kota Lhokseumawe. Sementara itu, *accidental sampling* digunakan untuk memperoleh informasi dari pegawai Kantor Bappeda Kota Lhokseumawe.

Sumber data terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan informan dan observasi langsung terhadap kegiatan pelaksanaan kebijakan e-presensi. Data sekunder diperoleh dari dokumen laporan Bappeda Kota Lhokseumawe mengenai pelaksanaan e-presensi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dipilih serta dikelompokkan berdasarkan fokus *dari implementasi*, kemudian disajikan secara naratif untuk menemukan pola dan hubungan antartemuan. Selanjutnya, kesimpulan ditarik berdasarkan hasil analisis dan diverifikasi dengan membandingkan data dari berbagai sumber untuk memperoleh temuan yang sesuai dengan kondisi di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Kebijakan E-Presensi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Lhokseumawe

Implementasi kebijakan merupakan tahapan penting dalam proses kebijakan publik karena menjadi proses pelaksanaan kebijakan yang telah dirumuskan ke dalam tindakan nyata. Implementasi kebijakan menunjukkan sejauh mana suatu kebijakan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhaslannya (Edwards, 1980). Penerapan kebijakan berbasis teknologi dalam administrasi pemerintahan menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akurasi dalam pengelolaan administrasi kepegawaian. Kebijakan e-presensi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Lhokseumawe merupakan bentuk perubahan sistem administrasi kepegawaian dari absensi manual menuju sistem absensi berbasis elektronik. Penerapan sistem tersebut bertujuan untuk menciptakan mekanisme pencatatan kehadiran yang lebih efektif melalui proses absensi secara digital. Data kehadiran pegawai dapat tersimpan secara sistematis, mudah dipantau, serta mendukung proses pengawasan dan evaluasi terhadap kedisiplinan pegawai.

1. Aksesibilitas Aplikasi

Aksesibilitas aplikasi menjadi salah satu aspek penting dalam pelaksanaan kebijakan e-presensi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Lhokseumawe. Aksesibilitas berkaitan dengan kemudahan pegawai dalam mengakses dan menggunakan aplikasi untuk melakukan pencatatan kehadiran. Kemudahan tersebut mencakup proses membuka aplikasi, melakukan login, melaksanakan absensi, serta memastikan data kehadiran dapat tercatat dan terkirim ke dalam sistem. Kondisi jaringan, kestabilan server, kompatibilitas perangkat, dan gangguan teknis aplikasi turut menentukan kelancaran akses pegawai dalam melaksanakan absensi secara elektronik. Aspek tersebut perlu diperhatikan karena keterbatasan akses dapat menghambat proses pencatatan kehadiran dan memengaruhi kelancaran implementasi kebijakan e-presensi.

Berdasarkan hasil penelitian, aksesibilitas aplikasi e-presensi di BAPPEDA Kota Lhokseumawe dapat dikategorikan cukup baik, tetapi belum sepenuhnya optimal. Kondisi yang diperoleh di lapangan menunjukkan adanya dua keadaan yang berlangsung secara bersamaan. Di satu sisi, aplikasi e-presensi telah memberikan kemudahan dan kepraktisan dibandingkan sistem absensi manual. Di sisi lain, kemudahan tersebut belum selalu dapat dirasakan secara konsisten karena masih terdapat berbagai kendala teknis dalam proses penggunaannya. Kemudahan aplikasi terlihat dari perubahan mekanisme pencatatan kehadiran yang sebelumnya dilakukan secara manual melalui buku absensi menjadi sistem berbasis aplikasi. Pegawai dapat melakukan absensi melalui perangkat yang digunakan tanpa harus melakukan pencatatan secara langsung pada buku absensi. Bagi pihak kepegawaian dan pimpinan, sistem tersebut juga mempermudah proses pemantauan dan rekapitulasi kehadiran pegawai.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kemudahan penggunaan aplikasi belum sepenuhnya diikuti oleh keandalan sistem. Kondisi di lapangan memperlihatkan adanya kendala berupa jaringan internet yang tidak stabil, aplikasi yang berjalan lambat, gangguan server, error aplikasi, serta keterlambatan masuknya data absensi. Kondisi yang dialami dalam penggunaan aplikasi tersebut menunjukkan bahwa kendala aksesibilitas bukan hanya merupakan persoalan individual, melainkan berkaitan dengan sistem dan sarana teknis yang mendukung pelaksanaan e-presensi. Dengan kata lain, permasalahan aksesibilitas tidak terutama disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh belum stabilnya infrastruktur dan sistem pendukung e-presensi. Selain gangguan jaringan dan server, kondisi di lapangan juga memperlihatkan adanya keterbatasan kompatibilitas perangkat. Aplikasi yang belum dapat diakses secara optimal melalui seluruh sistem operasi menyebabkan kemudahan penggunaan e-presensi belum dirasakan secara sama oleh seluruh pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam pemerataan akses. Kebijakan e-presensi pada dasarnya ditujukan untuk diterapkan kepada seluruh pegawai, sehingga sistem yang digunakan seharusnya mampu memberikan kemudahan akses yang sama. Apabila kemampuan pegawai dalam melakukan absensi masih dipengaruhi oleh jenis perangkat yang digunakan, maka aksesibilitas aplikasi belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan seluruh pelaksana kebijakan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh di lapangan, proses pembacaan lokasi juga menjadi salah satu kendala dalam pelaksanaan e-presensi. Sistem e-presensi tidak hanya membutuhkan jaringan dan perangkat, tetapi juga membutuhkan kemampuan sistem lokasi untuk melakukan validasi kehadiran pegawai. Ketika lokasi membutuhkan waktu lama untuk terbaca, pegawai tidak dapat segera menyelesaikan proses absensi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan e-presensi bergantung pada keterhubungan beberapa komponen teknis sekaligus, yaitu perangkat, jaringan internet, server, aplikasi, dan sistem lokasi.

Gangguan pada salah satu komponen dapat memengaruhi keseluruhan proses pencatatan kehadiran. Di sisi lain, kondisi yang diperoleh menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi mengalami perkembangan yang positif. Pada tahap awal penerapan, perubahan dari sistem absensi manual menuju sistem elektronik menyebabkan sebagian pegawai membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri. Namun, melalui penggunaan secara berulang, arahan, pendampingan, dan bantuan antarpegawai, penggunaan aplikasi menjadi semakin mudah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa hambatan yang berkaitan dengan kemampuan pengguna cenderung bersifat sementara dan berkurang seiring dengan proses adaptasi. Dengan demikian, pada kondisi saat ini, kendala utama aksesibilitas lebih banyak berkaitan dengan aspek teknis dibandingkan dengan kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi.

Apabila dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III, kondisi tersebut berkaitan terutama dengan indikator sumber daya. Edwards III menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh adanya kebijakan dan kesediaan pelaksana, tetapi juga oleh tersedianya sumber daya yang mendukung pelaksanaan kebijakan. Dalam konteks e-presensi, sumber daya tersebut berupa aplikasi yang memadai, perangkat yang kompatibel, jaringan internet yang stabil, server yang mampu memproses data dengan baik, serta sistem lokasi yang berfungsi secara optimal. Berdasarkan temuan, sumber daya manusia dalam pelaksanaan e-presensi secara umum telah mampu menyesuaikan diri dengan penggunaan aplikasi. Pegawai yang sebelumnya mengalami kesulitan pada tahap awal secara bertahap telah mampu menggunakan e-presensi secara mandiri. Sebaliknya, sumber daya teknis belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan kebijakan secara optimal. Gangguan jaringan, server, aplikasi, keterlambatan data, kompatibilitas perangkat, dan pembacaan lokasi menunjukkan bahwa fasilitas pendukung belum sepenuhnya memiliki tingkat keandalan yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan absensi secara konsisten.

Secara keseluruhan kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan e-presensi tidak cukup hanya dengan menyediakan aplikasi dan mewajibkan pegawai menggunakannya. Keberhasilan kebijakan juga bergantung pada kemampuan sistem dalam memberikan akses yang stabil, cepat, dan merata kepada seluruh pegawai. Selama gangguan teknis masih terjadi, tujuan e-presensi untuk meningkatkan efektivitas dan ketepatan pencatatan kehadiran belum dapat tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kualitas jaringan, kestabilan server, pengembangan kompatibilitas aplikasi pada berbagai perangkat, serta optimalisasi sistem pembacaan lokasi menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan keberhasilan implementasi kebijakan e-presensi di BAPPEDA Kota Lhokseumawe.

2. Adaptasi Teknologi

Berdasarkan data penelitian, adaptasi teknologi dalam penerapan e-presensi di BAPPEDA Kota Lhokseumawe secara umum telah berlangsung dengan baik dan menunjukkan perkembangan yang positif. Peralihan dari sistem absensi manual menuju sistem berbasis elektronik pada awalnya membutuhkan proses penyesuaian karena pegawai harus mengubah kebiasaan kerja yang sebelumnya dilakukan melalui pencatatan pada buku absensi menjadi penggunaan aplikasi melalui perangkat elektronik. Perubahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan penggunaan teknologi, tetapi juga menuntut pegawai untuk memahami prosedur baru, memperhatikan waktu absensi, memastikan lokasi terbaca, serta membangun kebiasaan melakukan absensi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa proses adaptasi tidak berlangsung dengan tingkat yang sama pada seluruh pegawai.

Perbedaan kemampuan dan pengalaman dalam menggunakan teknologi menyebabkan sebagian pegawai dapat lebih cepat menyesuaikan diri, sedangkan sebagian lainnya membutuhkan waktu yang lebih lama. Pegawai yang telah terbiasa menggunakan handphone dan aplikasi relatif lebih mudah memahami mekanisme e-presensi. Sebaliknya, pegawai yang sebelumnya lebih terbiasa dengan sistem manual atau memiliki pengalaman yang lebih terbatas dalam menggunakan teknologi membutuhkan proses pembelajaran dan penyesuaian yang lebih panjang. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa penerapan teknologi baru dalam organisasi tidak dapat diasumsikan langsung diterima dan dikuasai secara sama oleh seluruh pelaksana kebijakan.

Kesulitan yang terjadi pada tahap awal terutama berkaitan dengan pemahaman terhadap langkah-langkah penggunaan aplikasi. Pegawai perlu mempelajari cara membuka aplikasi, melakukan absensi, memperhatikan waktu pelaksanaan, memastikan lokasi, serta memastikan bahwa proses absensi telah berhasil tercatat. Selain itu, masih terdapat pegawai yang lupa melakukan absensi karena belum terbentuk kebiasaan baru dalam menggunakan sistem elektronik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan teknologi tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis, tetapi juga membutuhkan perubahan perilaku dan kebiasaan kerja. Proses penyesuaian tersebut didukung oleh adanya arahan, penjelasan, sosialisasi, pelatihan, pendampingan, serta bantuan dari bagian kepegawaian dan pegawai lain. Dukungan tersebut memiliki peran penting karena pegawai tidak dibiarkan menghadapi perubahan sistem secara mandiri. Ketika mengalami kesulitan, pegawai dapat memperoleh penjelasan mengenai tata cara penggunaan aplikasi, ketentuan absensi, serta langkah yang harus dilakukan apabila terjadi kendala.

Adanya bantuan secara langsung membuat proses pembelajaran menjadi lebih mudah karena pegawai dapat segera memperoleh solusi terhadap permasalahan yang dihadapi. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan adaptasi teknologi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Arahan dari pimpinan dan bagian kepegawaian memberikan kejelasan mengenai mekanisme penggunaan e-presensi, sedangkan bantuan dan pendampingan membantu pegawai mengatasi kesulitan dalam proses penggunaan aplikasi. Selain itu, adanya bantuan antarpegawai menunjukkan bahwa proses adaptasi juga berlangsung melalui interaksi dan pembelajaran bersama di lingkungan kerja. Dengan demikian, penyesuaian terhadap teknologi baru tidak hanya terjadi melalui proses belajar secara individual, tetapi juga melalui dukungan sosial dan organisasi.

Penggunaan aplikasi secara rutin menjadi faktor penting dalam mempercepat proses adaptasi. Data penelitian menunjukkan bahwa kesulitan yang dialami pada tahap awal secara bertahap berkurang setelah pegawai menggunakan aplikasi secara berulang dalam kegiatan sehari-hari. Mekanisme yang sebelumnya dianggap baru dan sulit secara perlahan menjadi bagian dari rutinitas kerja. Pegawai yang pada awalnya masih mengalami kebingungan, membutuhkan bantuan, atau beberapa kali lupa melakukan absensi, setelah melalui proses penggunaan secara berkelanjutan menjadi lebih terbiasa dan mampu melakukan absensi secara mandiri. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa adaptasi teknologi di BAPPEDA Kota Lhokseumawe berlangsung melalui proses pembelajaran dan pembiasaan. Kemampuan pegawai tidak bersifat tetap, tetapi dapat berkembang melalui pengalaman dalam menggunakan sistem. Semakin sering pegawai menggunakan aplikasi dan memahami prosedur yang berlaku, semakin besar kemampuan pegawai untuk menjalankan e-presensi secara mandiri. Oleh karena itu, penggunaan teknologi secara rutin menjadi bagian penting dalam membentuk kemampuan dan kebiasaan baru di lingkungan kerja.

Selain kemampuan dan pembiasaan, sikap pegawai terhadap perubahan sistem juga menjadi bagian penting dalam proses adaptasi. Pegawai menunjukkan adanya upaya untuk mengikuti ketentuan yang telah

ditetapkan dengan melakukan absensi sesuai jadwal dan prosedur. Kemauan untuk belajar serta mengikuti mekanisme baru menunjukkan adanya penerimaan terhadap penerapan e-presensi. Penerimaan tersebut mendukung kelancaran proses adaptasi karena pegawai tidak hanya memperoleh arahan dari organisasi, tetapi juga memiliki kemauan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.

Apabila dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III, kondisi tersebut menunjukkan keterkaitan antara beberapa unsur implementasi kebijakan. Dari aspek sumber daya, pegawai sebagai pelaksana kebijakan membutuhkan kemampuan yang memadai untuk menggunakan teknologi e-presensi. Pada tahap awal, kemampuan tersebut belum sepenuhnya sama pada seluruh pegawai, sehingga diperlukan proses pembelajaran dan peningkatan kemampuan. Arahan, sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan menjadi bagian dari upaya untuk memperkuat kemampuan sumber daya manusia agar mampu menjalankan sistem sesuai dengan ketentuan. Dari aspek komunikasi, proses adaptasi didukung melalui penyampaian informasi mengenai tata cara penggunaan aplikasi, jadwal absensi, batas waktu kehadiran, serta ketentuan yang harus dipatuhi. Informasi tersebut disampaikan secara langsung dan diperkuat melalui bantuan ketika pegawai mengalami kesulitan. Komunikasi yang berlangsung secara berkelanjutan membantu mengurangi kesalahan dalam penggunaan aplikasi serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh penjelasan terhadap hal-hal yang belum dipahami.

Dari aspek disposisi, kemauan pegawai untuk mengikuti ketentuan dan membiasakan diri menggunakan aplikasi menunjukkan adanya penerimaan terhadap kebijakan e-presensi. Meskipun pada awalnya terdapat kesulitan, pegawai secara bertahap berusaha menyesuaikan diri dan mengikuti mekanisme yang telah ditetapkan. Sikap tersebut menjadi faktor pendukung karena penerapan kebijakan berbasis teknologi akan sulit berjalan apabila pelaksana tidak memiliki kemauan untuk menerima dan menggunakan sistem baru. Sementara itu, dari aspek struktur birokrasi, adanya pembagian peran antara pegawai dan bagian kepegawaian memberikan kejelasan dalam pelaksanaan e-presensi. Pegawai memiliki tanggung jawab untuk melakukan absensi sesuai prosedur, sedangkan bagian kepegawaian berperan memberikan arahan, bantuan, pengawasan, dan penanganan awal terhadap kendala yang muncul. Pembagian peran tersebut membuat pelaksanaan e-presensi menjadi lebih terarah karena pegawai mengetahui pihak yang dapat dihubungi ketika menghadapi kesulitan.

Secara keseluruhan, adaptasi teknologi dalam penerapan e-presensi di BAPPEDA Kota Lhokseumawe dapat dikategorikan telah berjalan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari adanya perkembangan kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi, berkurangnya kesulitan setelah proses pembiasaan, serta semakin mandiri pegawai dalam melakukan absensi. Namun, proses tersebut tidak terjadi secara langsung dan membutuhkan waktu karena terdapat perbedaan kemampuan teknologi antarpegawai.

Hambatan Implementasi Kebijakan E-Presensi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Lhokseumawe

1) Faktor Internal

Dalam penerapan e-presensi di BAPPEDA Kota Lhokseumawe, komunikasi internal telah dilakukan melalui grup WhatsApp, rapat internal, sosialisasi, pelatihan, serta arahan secara langsung. Namun, keberadaan berbagai media komunikasi tersebut belum sepenuhnya menghilangkan hambatan dalam pelaksanaan. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan tingkat

pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menerima serta menerapkan informasi mengenai penggunaan e-presensi.

Berdasarkan temuan dari berbagai pihak di BAPPEDA Kota Lhokseumawe, informasi mengenai penggunaan e-presensi pada dasarnya telah disampaikan kepada seluruh pegawai. Informasi tersebut meliputi tata cara penggunaan aplikasi, jadwal absensi, batas waktu kehadiran, lokasi absensi, serta ketentuan lain yang harus dipatuhi. Penyampaian informasi melalui beberapa media menunjukkan bahwa secara umum saluran komunikasi internal telah tersedia dan berjalan. Namun, hambatan muncul pada tahap penerimaan dan pemahaman informasi oleh pegawai. Tidak seluruh pegawai memiliki kemampuan yang sama dalam memahami prosedur penggunaan aplikasi. Sebagian pegawai masih memerlukan arahan atau penjelasan ulang ketika mengalami kesulitan dalam mengikuti mekanisme e-presensi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penyampaian informasi yang sama kepada seluruh pegawai belum tentu menghasilkan tingkat pemahaman yang sama. Dengan kata lain, persoalan komunikasi bukan terletak pada tidak tersampainya informasi, tetapi lebih pada **belum meratanya pemahaman pegawai terhadap informasi yang telah diberikan.**

Perbedaan pemahaman tersebut berkaitan erat dengan kemampuan sumber daya manusia. Peralihan dari absensi manual menuju sistem elektronik membuat pegawai harus memiliki kemampuan dasar dalam mengoperasikan perangkat dan aplikasi. Pegawai yang telah terbiasa menggunakan teknologi cenderung lebih mudah memahami mekanisme e-presensi, sedangkan pegawai yang kurang terbiasa membutuhkan waktu dan pendampingan lebih lama. Hal ini menjadi hambatan internal karena kemampuan pegawai sebagai pengguna sistem belum sepenuhnya merata. Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih membutuhkan pengingat mengenai jadwal, batas waktu, dan prosedur absensi. Kondisi ini menunjukkan bahwa perubahan sistem tidak hanya membutuhkan penyampaian informasi pada awal penerapan, tetapi juga membutuhkan komunikasi yang dilakukan secara berkelanjutan. Pengingat dan arahan diperlukan untuk memastikan bahwa ketentuan yang telah disampaikan benar-benar diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Dari aspek sumber daya, hambatan internal terutama terlihat pada kesiapan dan kemampuan pegawai dalam menggunakan sistem. Aplikasi e-presensi sebagai sarana kebijakan tidak dapat berjalan secara optimal apabila pengguna belum memiliki kemampuan yang memadai. Perbedaan kemampuan tersebut menyebabkan sebagian pegawai masih bergantung pada bantuan bagian kepegawaian maupun pegawai lain ketika mengalami kesulitan. Ketergantungan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan sumber daya manusia dalam pelaksanaan e-presensi masih perlu diperkuat melalui pembelajaran, pendampingan, dan peningkatan kemampuan penggunaan teknologi. Meskipun demikian, temuan juga menunjukkan adanya dukungan dari pimpinan dan bagian kepegawaian dalam membantu pegawai menghadapi kesulitan. Arahan, sosialisasi, pelatihan, pengingat, serta bantuan secara langsung menjadi bentuk dukungan yang membantu pegawai dalam menyesuaikan diri dengan sistem baru. Hal ini menunjukkan bahwa hambatan internal bukan berupa penolakan terhadap kebijakan secara keseluruhan, melainkan lebih berkaitan dengan **proses penyesuaian dan perbedaan kemampuan pegawai.**

Dari aspek disposisi, sikap pelaksana terhadap penerapan e-presensi secara umum menunjukkan penerimaan yang cukup baik. Pimpinan memberikan arahan dan mendorong pegawai untuk mengikuti ketentuan yang telah ditetapkan. Pegawai juga menunjukkan kemauan untuk menggunakan sistem dan mengikuti prosedur yang berlaku. Namun, adanya pegawai yang masih memerlukan pengingat dan pendampingan menunjukkan bahwa penerimaan terhadap sistem belum selalu diikuti dengan kemampuan

menjalankannya secara mandiri. Oleh karena itu, dukungan dan pengawasan tetap diperlukan agar sikap menerima kebijakan dapat diwujudkan dalam pelaksanaan yang konsisten. Sementara itu, dari aspek struktur birokrasi, penerapan e-presensi telah memiliki pembagian peran dan prosedur yang cukup jelas. Pegawai bertanggung jawab melakukan absensi sesuai ketentuan, sedangkan bagian kepegawaian berperan memberikan arahan, membantu ketika terjadi kesulitan, serta melakukan koordinasi terhadap permasalahan yang muncul. Struktur tersebut telah memberikan arah dalam pelaksanaan kebijakan. Akan tetapi, kebutuhan terhadap koordinasi dan penguatan secara berulang menunjukkan bahwa mekanisme yang telah tersedia masih membutuhkan penguatan dalam pelaksanaannya.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi e-presensi tidak cukup hanya dengan menyediakan aplikasi dan menetapkan aturan. Kebijakan juga membutuhkan pegawai yang mampu memahami informasi, mengoperasikan sistem, serta menjalankan prosedur secara konsisten. Oleh karena itu, penguatan komunikasi internal, pendampingan bagi pegawai yang mengalami kesulitan, serta peningkatan kemampuan penggunaan teknologi menjadi langkah penting untuk mengurangi hambatan internal dalam implementasi kebijakan e-presensi di BAPPEDA Kota Lhokseumawe.

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan berbagai kondisi yang berasal dari luar organisasi dan dapat memengaruhi kelancaran implementasi kebijakan e-presensi. Dalam penerapannya di BAPPEDA Kota Lhokseumawe, faktor eksternal terutama berkaitan dengan kestabilan jaringan internet dan gangguan teknis pada sistem atau aplikasi. Kondisi tersebut menjadi penting karena e-presensi merupakan sistem berbasis elektronik yang membutuhkan jaringan dan sistem pendukung agar proses pencatatan kehadiran dapat dilakukan secara langsung.

Berdasarkan temuan penelitian, faktor eksternal menjadi salah satu aspek yang memengaruhi kelancaran implementasi kebijakan e-presensi di BAPPEDA Kota Lhokseumawe. Meskipun penerapan e-presensi memperoleh penerimaan yang baik dari pegawai dan memberikan manfaat dalam meningkatkan ketertiban serta pengawasan kehadiran, pelaksanaannya masih menghadapi kendala yang berasal dari luar organisasi. Kendala tersebut terutama berupa ketidakstabilan jaringan internet dan gangguan teknis pada sistem atau aplikasi e-presensi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan kebijakan berbasis teknologi tidak hanya bergantung pada kesiapan pegawai sebagai pelaksana, tetapi juga membutuhkan dukungan lingkungan teknis yang memadai. E-presensi bekerja dengan memanfaatkan jaringan internet untuk melakukan proses pencatatan dan pengiriman data ke dalam sistem. Ketika jaringan mengalami gangguan, pegawai yang telah berada di lokasi dan mengikuti ketentuan waktu presensi tetap dapat mengalami hambatan dalam melakukan absensi. Demikian pula apabila aplikasi mengalami gangguan teknis, proses pencatatan kehadiran dapat tertunda meskipun pegawai telah melaksanakan kewajibannya sesuai dengan prosedur.

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa hambatan eksternal tersebut tidak disebabkan oleh rendahnya penerimaan pegawai terhadap kebijakan. Sebaliknya, para pegawai menunjukkan sikap menerima dan mendukung penggunaan e-presensi karena sistem tersebut dianggap lebih praktis dibandingkan absensi manual. Pegawai juga tetap berupaya mengikuti ketentuan mengenai waktu dan lokasi presensi. Hal ini menunjukkan bahwa dari sisi penerimaan dan komitmen pelaksana, implementasi kebijakan relatif telah berjalan dengan baik. Permasalahan lebih banyak muncul ketika fasilitas teknis yang digunakan tidak mampu mendukung proses presensi secara optimal.

Jika dikaitkan dengan teori implementasi kebijakan George C. Edward III, kondisi tersebut berhubungan erat dengan indikator sumber daya. Edward III menjelaskan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh keberadaan pelaksana, tetapi juga oleh tersedianya sumber daya yang mendukung pelaksanaan kebijakan. Sumber daya tersebut mencakup fasilitas yang diperlukan agar kebijakan dapat dijalankan sebagaimana tujuan yang telah ditetapkan. Dalam implementasi e-presensi, jaringan internet, perangkat, dan sistem aplikasi merupakan bagian dari fasilitas pendukung yang memiliki peran penting dalam proses pencatatan kehadiran pegawai. Dengan demikian, meskipun sumber daya manusia di BAPPEDA Kota Lhokseumawe telah menunjukkan penerimaan dan kepatuhan terhadap penerapan e-presensi, keterbatasan pada fasilitas teknis masih dapat menghambat pencapaian implementasi yang optimal. Hal ini memperlihatkan bahwa kualitas implementasi kebijakan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan pelaksana, tetapi juga oleh kondisi fasilitas yang digunakan dalam menjalankan kebijakan tersebut. Apabila jaringan internet tidak stabil atau aplikasi mengalami gangguan, maka proses implementasi dapat terganggu meskipun seluruh prosedur telah dipahami dan dijalankan oleh pegawai.

KESIMPULAN

Implementasi kebijakan e-presensi di BAPPEDA Kota Lhokseumawe telah berjalan dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Aksesibilitas aplikasi telah membantu proses absensi dan pengawasan kehadiran, sedangkan adaptasi teknologi berjalan secara bertahap melalui arahan, sosialisasi, pelatihan, pendampingan, serta penggunaan aplikasi secara rutin. Adapun hambatan implementasi berasal dari faktor internal dan eksternal, yaitu masih adanya perbedaan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi sehingga sebagian memerlukan arahan dan pendampingan, serta kendala eksternal berupa jaringan internet yang tidak stabil dan gangguan teknis pada aplikasi yang dapat menghambat proses pencatatan kehadiran. Meskipun demikian, pegawai secara umum menunjukkan penerimaan dan dukungan yang baik terhadap penerapan e-presensi.

BAPPEDA Kota Lhokseumawe diharapkan dapat mengatasi hambatan implementasi e-presensi dengan meningkatkan pendampingan dan pemberian arahan kepada pegawai yang masih mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan kestabilan jaringan internet dan keandalan sistem melalui pemeliharaan serta perbaikan terhadap gangguan teknis aplikasi. Instansi juga perlu menyiapkan mekanisme absensi alternatif ketika terjadi gangguan jaringan atau sistem, sehingga hambatan internal maupun eksternal tidak mengganggu kelancaran pencatatan kehadiran pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2014). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta.
- Arismunandar, F. Y. (2023). *Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Way Kanan* (Skripsi). Universitas Lampung.
- Baban Taofik, Dkk. (2023). *Implementasi Kebijakan Absensi Online Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*. Universitas Galuh.
- Edwards III, G. C. (1980). *Implementing Public Policy*. Congressional Quarterly Press.

- Grindle, M. S. (Ed.). (1980). *Politics And Policy Implementation In The Third World*. Princeton University Press.
- Hogwood, B. W., & Gunn, L. A. (1998). *Policy Analysis For The Real World*. Oxford University Press.
- Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.
- Malawat, S. (2022). *Pengantar Administrasi Publik*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin. [Http://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/13213/1/Buku%20Pengantar%20Administrasi%20Publik.Pdf](http://Eprints.Uniska-Bjm.Ac.Id/13213/1/Buku%20Pengantar%20Administrasi%20Publik.Pdf)
- Meter, D. S. Van, & Horn, C. E. Van. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Muhamman, A., Dkk. (2023). Implementasi Kebijakan Sistem Absensi Online Dalam Meningkatkan Kinerja ASN Di Bappeda Kota Sungai Penuh. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 10(3).
- Nanda, R. (2020). Evaluasi Tingkat Disiplin Perangkat Desa Di Kantor Desa Baturijal Barat Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Perak*, 1(3), 1076–1086. <https://www.ejournal.uniks.ac.id/index.php/perak/article/view/2970>
- Nurhapani. (2020). Perkembangan Ilmu Administrasi Dan Fungsinya Untuk Mendukung Perkembangan Ilmu Administrasi. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 9–13.
- Pasolong. (2019). *Teori Administrasi Publik*.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).
- Peraturan Wali Kota Lhokseumawe Nomor 05 Tahun 2017 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Bappeda Kota Lhokseumawe.
- Putri, P., Wali, M., & Imilda. (2022). Absensi Online Berbasis Android (Implementasi Platform Appsheet): Studi Di Sekolah Dasar Negeri Kuta Pasie Kecamatan Baitussalam Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Indonesia: Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 3(1).
- Rizkiyah, S. (2024). *Penerapan Absensi Fingerprint Dalam Peningkatan Etos Kerja Guru Di Mtsn 4 Banda Aceh* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi Ke-).
- Supriyono, J. (2013). *Perancangan Sistem Informasi Absensi Karyawan Menggunakan Konsep Data Mining Pada PT Kalila Indonesia* (Skripsi).
- Winarno, B. (2008). *Kebijakan Publik: Teori, Proses, Dan Studi Kasus*. Media Pressindo