

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital berbasis M-SKP di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Madiun telah berjalan dan memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan transparansi penilaian kinerja pegawai ASN. Namun, penerapan transformasi digital berbasis M-SKP dalam mewujudkan transparansi penilaian kinerja pegawai ASN di BKPSDM Kota Madiun belum sepenuhnya berjalan dengan optimal atau ideal sesuai dengan teori Keberhasilan Transformasi menurut Syarifuddin (2020). Transformasi ini mencakup tiga mekanisme utama menurut teori Syarifuddin (2020), yaitu Inovasi (Penciptaan), Difusi (Pencampuran), dan Konsekuensi yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pada mekanisme Inovasi dalam transformasi digital berbasis M-SKP di BKPSDM Kota Madiun secara keseluruhan menunjukkan bahwa M-SKP lahir dari sinergi antara kebutuhan reformasi birokrasi, kemajuan teknologi, dan komitmen organisasi, serta sebagai penemuan baru berupa sistem mengakses, menyimpan, dan melaporkan kinerja secara digital. Namun, terdapat kendala atau permasalahan terkait mekanisme Inovasi dalam M-SKP, yaitu penciptaan dan pengembangan fitur dalam sistem M-SKP yang berubah-ubah mengikuti ketentuan Pemerintah Pusat.
- 2) Pada mekanisme Difusi dalam M-SKP di BKPSDM Kota Madiun menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital dapat terjadi dengan adanya pencampuran ide

dengan konsep baru yang dalam hal ini adalah penggunaan teknologi. Selain itu, proses komunikasi yang intensif membuat M-SKP berhasil menyebar dan diterima sebagai inovasi strategis dalam penilaian kinerja pegawai ASN. Namun, pada mekanisme ini terdapat kendala atau permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan infrastruktur teknologi, terutama terkait server dan internet *down* serta proses *maintenance* sistem.

- 3) Pada mekanisme Konsekuensi menegaskan bahwa transformasi digital berbasis M-SKP di BKPSDM Kota Madiun berdampak pada terwujudnya transparansi, objektivitas, dan keefektifan dalam penilaian kinerja, efisiensi, serta penguatan budaya kerja berbasis kinerja. Namun, pada mekanisme Konsekuensi dalam M-SKP menghadapi kendala atau permasalahan, yaitu adopsi atau adaptasi pegawai ASN terhadap sistem M-SKP yang belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

## 5.2 Saran

Kendala atau permasalahan dalam penerapan M-SKP muncul mulai dari kesiapan sumber daya manusia, dinamika pengembangan sistem yang mengikuti ketentuan pusat, hingga keterbatasan infrastruktur teknologi. Oleh karena itu, diperlukan serangkaian upaya strategis untuk mengatasi kendala atau permasalahan tersebut. Berikut ini adalah upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala atau permasalahan dalam penerapan transformasi digital berbasis M-SKP dalam mewujudkan transparansi penilaian kinerja pegawai ASN di BKPSDM Kota Madiun.

- 1) Memberikan Edukasi Kepada Pegawai ASN

Memberikan edukasi mengenai manfaat M-SKP dalam mewujudkan transparansi, objektivitas, dan keefektifan dalam penilaian kinerja pegawai ASN sehingga pegawai

dapat lebih termotivasi dalam menggunakannya dan ketika terjadi penciptaan, pengembangan, atau perubahan dalam fitur M-SKP maka pegawai ASN lebih siap dan tidak kebingungan. Selain itu, dapat juga dengan melaksanakan survey kepuasan pengguna untuk mengetahui sejauh mana M-SKP mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai ASN dan memberikan kepuasan dalam penggunaan M-SKP.

## 2) Memperkuat Infrastruktur Teknologi

Upaya ini dapat dilakukan dengan menyediakan infrastruktur teknologi yang memadai dan memberikan dukungan teknis yang baik. Perlu untuk menyediakan jaringan internet yang stabil, sehingga memudahkan dan memberikan kenyamanan kepada pegawai ASN dalam mengakses aplikasi M-SKP serta meningkatkan kapasitas dan menyediakan server yang memadai. Server yang baik dapat memastikan bahwa data kinerja yang diinput dalam M-SKP akan tersimpan dengan aman dan dapat diakses oleh pengguna.

## 3) Meningkatkan Kemampuan Digital Pegawai ASN

Pegawai ASN memiliki tingkat adopsi atau adaptasi terhadap sistem digital yang berbeda-beda sehingga perlu untuk melakukan sosialisasi dan bimbingan teknis intensif. Sosialisasi dan bimbingan teknis diberikan agar pegawai ASN tidak mengalami kebingungan dan semakin terampil dalam menggunakan sistem M-SKP serta mampu meningkatkan produktivitasnya. Sosialisasi dapat dilakukan dengan menggunakan media seperti file pdf tutorial atau video tutorial, yang dapat disebarluaskan melalui media sosial resmi BKPSDM Kota Madiun. Kegiatan tersebut dapat dilakukan secara rutin atau berkala.