

**TRANSFORMASI DIGITAL BERBASIS M-SKP DALAM
MEWUJUDKAN TRANSPARANSI PENILAIAN KINERJA
PEGAWAI ASN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA
MADIUN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Publik Pada Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**



DISUSUN OLEH:

REYDIVA NOVIA HERMAWAN

NPM: 21041010107

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
SURABAYA**

2026

**TRANSFORMASI DIGITAL BERBASIS M-SKP DALAM
MEWUJUDKAN TRANSPARANSI PENILAIAN KINERJA
PEGAWAI ASN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA**

MADIUN

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Publik Pada Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**



DISUSUN OLEH:

REYDIVA NOVIA HERMAWAN

NPM: 21041010107

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL, BUDAYA, DAN POLITIK
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
SURABAYA**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

**TRANSFORMASI DIGITAL BERBASIS M-SKP DALAM MEWUJUDKAN
TRANSPARANSI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI ASN DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KOTA MADIUN**

Disusun Oleh:

Reydiva Novia Hermawan
NPM. 21041010107

Telah disetujui untuk mengikuti ujian skripsi

**Menyetujui,
Dosen Pembimbing**


Prof. Dr. Diana Hertati, M. Si
NIP. 196601031989032001

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**



Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

LEMBAR PENGESAHAN

**TRANSFORMASI DIGITAL BERBASIS M-SKP DALAM MEWUJUDKAN
TRANSPARANSI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI ASN DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KOTA MADIUN**

Disusun Oleh:

Reydiva Novia Hermawan
NPM. 21041010107

**Telah diuji kebenarannya oleh tim penguji dan telah diterbitkan dalam Jurnal
Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal (Terakreditasi Sinta 4)
Volume 8 Nomor 6, Juni 2026**

PEMBIMBING


Prof. Dr. Diana Hertati, M. Si
NIP. 196601031989032001

Menyetujui,

TIM PENGUJI

1. Ketua


Tukiman, S. Sos, M. Si
NIP. 196103231989031001

2. Sekretaris


Prof. Dr. Diana Hertati, M. Si
NIP. 196601031989032001

3. Anggota


Kalvin Edo W, S. Sos., M. KP
NIP. 198902182025211056

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur


Dr. Catur Suratnoaji, M.Si
NIP. 196804182021211006

LEMBAR REVISI

**TRANSFORMASI DIGITAL BERBASIS M-SKP DALAM MEWUJUDKAN
TRANSPARANSI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI ASN DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KOTA MADIUN**

Disusun Oleh:

Reydiva Novia Hermawan
NPM. 21041010107

Telah direvisi dan disahkan pada tanggal 8 Januari 2026

Ketua

Sekretaris

Anggota


Tukiman, S. Sos., M.Si
NIP. 196103231989031001


Prof. Dr. Diana Hertati, M.Si
NIP. 196601031989032001


Kalvin Edo W., S. Sos., M. KP
NIP. 198902182025211056

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reydiva Novia Hermawan
NPM : 21041010107
Program : Sarjana (S1)
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Tugas Akhir Skripsi Tesis/Disertasi* ini tidak terdapat bagian dari karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dalam dokumen ini dan disebutkan secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dan saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi. Apabila dikemudian hari ditemukan indikasi plagiat pada Skripsi/Tesis/Desertasi ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Demikian surat pemyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun juga dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Surabaya, 8 Januari 2026
Yang membuat pernyataan



Reydiva Novia Hermawan
NPM. 21041010107

*pilih salah satu (lingkari)

ABSTRAK

TRANSFORMASI DIGITAL BERBASIS M-SKP DALAM MEWUJUDKAN TRANSPARANSI PENILAIAN KINERJA PEGAWAI ASN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA MADIUN

REYDIVA NOVIA HERMAWAN

NPM. 21041010107

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis penerapan Madiun Sistem Kinerja Pegawai (M-SKP) dalam mewujudkan transparansi penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Madiun. Latar belakang penelitian ini didasari oleh permasalahan penilaian kinerja ASN secara manual yang cenderung bersifat subjektif, kurang transparan, serta belum terkelola secara optimal dalam aspek dokumentasi dan pemantauan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri dari pimpinan BKPSDM, pengelola sistem, serta pegawai ASN sebagai pengguna M-SKP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan M-SKP mampu meningkatkan transparansi dan objektivitas penilaian kinerja ASN melalui keterbukaan indikator penilaian, kemudahan akses terhadap hasil evaluasi kinerja, serta dukungan data capaian kinerja yang terdokumentasi secara sistematis. Selain itu, M-SKP juga berkontribusi dalam meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian, mengurangi penggunaan dokumen fisik, serta mendukung integrasi dengan sistem pemerintahan berbasis elektronik lainnya. Namun demikian, implementasi M-SKP masih menghadapi beberapa kendala, antara lain keterbatasan kompetensi digital sebagian pegawai, permasalahan teknis pada infrastruktur sistem, serta kebutuhan penyesuaian fitur mengikuti regulasi pemerintah pusat. Oleh karena itu, diperlukan upaya berkelanjutan berupa peningkatan kapasitas sumber daya manusia, penguatan infrastruktur teknologi, serta pendampingan teknis agar penerapan M-SKP dapat berjalan lebih optimal dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Aparatur Sipil Negara, M-SKP, Penilaian Kinerja, Transparansi

ABSTRACT

M-SKP BASED DIGITAL TRANSFORMATION IN REALIZING TRANSPARENCY IN ASN EMPLOYEE PERFORMANCE ASSESSMENTS AT THE MADIUN CITY HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AND PERSONNEL AGENCY (BKPSDM)

REYDIVA NOVIA HERMAWAN

NPM. 21041010107

This study aims to describe and analyze the implementation of the Madiun Employee Performance System (M-SKP) in realizing transparency in the performance assessment of State Civil Apparatus (ASN) at the Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Madiun City. The background of this study is based on the problem of manual ASN performance assessment which tends to be subjective, less transparent, and has not been optimally managed in terms of documentation and performance monitoring. This study uses a qualitative method with a descriptive approach. Data collection was carried out through in-depth interviews, observation, and documentation with informants consisting of BKPSDM leaders, system managers, and ASN employees as M-SKP users. The results of the study indicate that the implementation of M-SKP is able to increase the transparency and objectivity of ASN performance assessment through the openness of assessment indicators, easy access to performance evaluation results, and support for systematically documented performance achievement data. In addition, M-SKP also contributes to increasing the efficiency of personnel administration, reducing the use of physical documents, and supporting integration with other electronic-based government systems. However, the implementation of the M-SKP still faces several obstacles, including limited digital competency among some employees, technical issues with the system infrastructure, and the need to adapt features to comply with central government regulations. Therefore, ongoing efforts are needed to improve human resource capacity, strengthen technological infrastructure, and provide technical assistance to ensure optimal and sustainable implementation of the M-SKP.

Keywords: Civil Servants, M-SKP, Performance Assessment, Transparency

KATA PENGANTAR

Penulis senantiasa memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala limpahan berkat rahmat, hidayah, dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi berjudul **“Transformasi Digital Berbasis M-SKP dalam Mewujudkan Transparansi Penilaian Kinerja Pegawai ASN di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Madiun”**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan sebagai syarat memperoleh gelar kesarjanaan dari Program Studi Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Surabaya.

Ucapan terimakasih penulis haturkan kepada Ibu Prof. Dr. Diana Hertati, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, nasihat, dan arahan dalam menyelesaikan Skripsi ini. Penulis juga berterimakasih atas bimbingan, masukan, dan saran yang diberikan pada setiap tahapan penyusunan Skripsi mulai dari tahap penyusunan kerangka proposal, pengumpulan dan pengolahan data, hingga penulisan Skripsi.

Penulis juga sangat menyadari terdapat banyak pihak yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Akhmad Fauzi, MMT, IPU, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Catur Suratnoaji, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Dra. Susi Hardjati, M. AP, selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Dosen penguji yang telah memberikan banyak masukan dan arahan sehingga membantu dalam menyempurnakan penelitian ini.
5. Seluruh jajaran pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Madiun yang senantiasa membantu dalam mengumpulkan data dan informasi dalam penulisan Skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmu luar biasa selama masa perkuliahan.
7. Karyawan Fakultas Ilmu Sosial, Budaya, dan Politik, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, terutama staff departemen Administrasi Publik yang membantu penulis dalam proses penyusunan Skripsi.
8. Kedua orangtua dan adik-adik serta seluruh anggota keluarga besar penulis yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan baik moril maupun materiil.

Surabaya, 8 Januari 2026

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR REVISI.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	21
1.3. Tujuan Penelitian	22
1.4. Manfaat Penelitian	22
1.4.1. Manfaat Akademis	22
1.4.2. Manfaat Teoritis	22
1.4.3. Manfaat Praktis	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	24

2.1. Penelitian Terdahulu	24
2.2. Tinjauan Teori.....	33
2.2.1. Transformasi Digital dalam Pemerintahan	33
2.2.1.1. Konsep E-Government dan Smart Government	33
2.2.1.2. Transformasi Digital pada Sektor Publik	35
2.2.1.3. Model Implementasi Transformasi Digital	47
2.2.2. Penilaian Kinerja ASN.....	48
2.2.2.1. Evolusi Sistem Penilaian Kinerja ASN di Indonesia	48
2.2.2.2. Regulasi Terkait Penilaian Kinerja ASN.....	51
2.2.3. Sistem M-SKP (Madiun Sistem Kinerja Pegawai).....	55
2.2.3.1. Pengertian dan Karakteristik M-SKP	55
2.2.3.2. Perbedaan SKP Manual dengan M-SKP	57
2.2.3.3. Komponen Penilaian dalam M-SKP	59
2.2.4. Transparansi dalam Penilaian Kinerja	60
2.2.4.1. Konsep Transparansi dalam Administrasi Publik	60
2.2.4.2. Komponen Transparansi dalam Penilaian Kinerja	62
2.3. Kerangka Berpikir	63
BAB III METODE PENELITIAN.....	65
3.1. Jenis Penelitian.....	65
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	65
3.3. Fokus Penelitian.....	66
3.4. Sumber Data.....	74

3.5. Teknik Penentuan Informan	75
3.6. Teknik Pengumpulan Data	79
3.7. Teknik Analisis Data	80
3.8. Teknik Keabsahan Data	82
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	85
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian dan Situs Penelitian	85
4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian Kota Madiun	85
4.1.1.1. Kondisi Geografis	85
4.1.1.2. Kondisi Demografis	88
4.1.2. Gambaran Umum Situs Penelitian (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Madiun)	90
4.1.2.1. Sejarah Singkat BKPSDM Kota Madiun	92
4.1.2.2. Visi, Misi, dan Tujuan BKPSDM Kota Madiun	94
4.1.2.3. Struktur Organisasi BKPSDM Kota Madiun	94
4.1.3. Gambaran Umum M-SKP (Madiun Sistem Kinerja Pegawai)	103
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan	105
4.2.1. Hasil Penelitian	105
4.2.2. Pembahasan	152
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	179
5.1. Kesimpulan	179
5.2. Saran	180
DAFTAR PUSTAKA	182

LAMPIRAN	194
-----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Indeks Profesionalitas (IP) ASN di Kota Madiun (2021-2023).	6
Tabel 1.2. Rekap Laporan Predikat Pegawai di BKPSDM Kota Madiun (2022-2024).	14
Tabel 2.1. Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1. Penentuan Informan	78
Tabel 4.1. Data Kependudukan, Distribusi Persentase Penduduk, Kepadatan Penduduk, dan Rasio Jenis Kelamin Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Madiun Tahun 2024.	89
Tabel 4.2. Komposisi atau Susunan Pegawai ASN di BKPSDM Kota Madiun Tahun 2025	96
Tabel 4.3. Jumlah Pegawai ASN Pengguna M-SKP	116
Tabel 4.4. Komparatif Komponen Kinerja	126
Tabel 4.5. Anggaran ATK (Alat Tulis Kantor) BKPSDM Kota Madiun.....	139
Tabel 4.6. Matriks Hasil Penelitian	176

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Indeks SPBE Kota Madiun Tahun 2024.....	11
Gambar 2.1. Diagram Alir Kerangka Pemikiran	64
Gambar 3.1. Teknik <i>Snowball Sampling</i>	77
Gambar 3.2. Komponen Analisis Data Model Interaktif.....	82
Gambar 4.1. Peta Wilayah Kota Madiun.....	87
Gambar 4.2. Struktur Organisasi BKPSDM Kota Madiun	101
Gambar 4.3. SKP Pegawai ASN BKPSDM Kota Madiun Sistem Manual.....	111
Gambar 4.4. Tampilan M-SKP (Penilaian SKP Sistem Digital).....	113
Gambar 4.5. Kegiatan BKPSDM Kota Madiun dengan Diskominfo Kota Madiun Merancang M-SKP	120
Gambar 4.6. Rekap Laporan Predikat Pegawai ASN BKPSDM Kota Madiun Tahun 2024.....	122
Gambar 4.7. Regulasi terkait M-SKP (PermenPanRB No 6 Tahun 2022 dan Perwali Kota Madiun No 33 Tahun 2022).....	128
Gambar 4.8. Kegiatan Sosialisasi dan Bimbingan Teknis M-SKP	134
Gambar 4.9. Kegiatan Uji Coba M-SKP.	136
Gambar 4.10. Fitur-Fitur dalam M-SKP	142
Gambar 4.11. Kinerja Pegawai ASN di BKPSDM Kota Madiun (Mengisi SKP melalui M-SKP).....	143
Gambar 4.12. Penumpukan Dokumen Fisik SKP secara Manual.	148

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Draft Wawancara Penelitian.	194
Lampiran 2. Transkrip Wawancara	201
Lampiran 3. Dokumentasi saat Penelitian	246
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian.	247
Lampiran 5. Tingkat Plagiasi	248
Lampiran 6. Lembar Persetujuan PIC Turnitin	249
Lampiran 7. Lembar Persetujuan Publikasi.....	250
Lampiran 8. <i>Letter of Acceptance</i>	251
Lampiran 9. Sertifikat Jurnal Terakreditasi Sinta 4.....	252