BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan terhadap implementasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan dengan pendekatan teori Franklin dan Ripley (1990), diperoleh sejumlah kesimpulan yang mencerminkan kondisi pelaksanaan kebijakan secara sistem. Implementasi e-Kinerja telah menunjukkan kemajuan berarti sebagai bagian dari transformasi digital dalam sistem pemerintahan, khususnya dalam pengelolaan kinerja aparatur sipil negara. Namun, efektivitas implementasi ini tidak merata dan sangat dipengaruhi oleh aspek kepatuhan, rutinitas pelaksanaan, dan dampak yang dirasakan oleh pengguna.

Pertama, dari aspek kepatuhan, mayoritas ASN menunjukkan kesadaran akan pentingnya mengisi e-Kinerja sebagai kewajiban administrasi dan bagian dari penilaian kinerja. Namun, motivasi pengisian masih dominan berasal dari kewajiban formal, bukan pemahaman mendalam terhadap esensi manajemen kinerja berbasis hasil. Hambatan teknis seperti kendala jaringan dan kurangnya pelatihan turut memengaruhi konsistensi dan kualitas pelaporan.

Kedua, dalam aspek rutinitas, penggunaan e-Kinerja sudah menjadi aktivitas yang melekat pada sebagian ASN, terutama yang memiliki keterampilan digital dan dukungan manajerial yang kuat. Namun pada sebagian lain, penggunaan sistem masih cenderung dilakukan menjelang

tenggat waktu, menunjukkan bahwa rutinitas belum sepenuhnya terbangun secara konsisten dan reflektif.

Ketiga, pada aspek dampak, implementasi e-Kinerja telah memberikan kontribusi dalam peningkatan transparansi, kedisiplinan, dan akuntabilitas ASN. Sistem ini memungkinkan pengawasan kinerja secara real-time dan menjadi alat bantu bagi pegawai dalam memahami serta mengevaluasi capaian kerja. Meski demikian, dampak terhadap peningkatan kualitas kerja belum sepenuhnya tercapai karena keterbatasan dalam pemberian umpan balik serta belum terintegrasi dengan sistem pengembangan karier dan penghargaan.

Secara keseluruhan, implementasi e-Kinerja berada pada jalur yang tepat dalam upaya mendorong reformasi birokrasi digital. Namun demikian, diperlukan intervensi kebijakan lanjutan untuk memperkuat pemahaman pengguna, memperbaiki aspek teknis, dan membangun sistem pendukung yang lebih adaptif dan interaktif.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan temuan penelitian, implementasi e-Kinerja di Kabupaten Sorong Selatan telah menunjukkan arah yang positif namun masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari sisi teknis, substansi pemahaman, maupun pola pelaksanaan di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis dan kebijakan penguatan untuk memastikan bahwa sistem e-Kinerja benar-benar berfungsi sebagai alat pengelolaan kinerja yang efektif dan berdampak pada peningkatan kualitas

pelayanan. Adapun sejumlah rekomendasi yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut :

1. Peningkatan Kualitas Pelatihan Pelatihan e-Kinerja harus mencakup tidak hanya aspek teknis penggunaan aplikasi, tetapi juga pemahaman substansi kinerja seperti penyusunan Sistem Kinerja Pegawai yang SMART, pelaporan berbasis hasil, dan manajemen waktu kerja.
2. Optimalisasi Peran Atasan Perlu mendorong keterlibatan aktif atasan dalam proses validasi dan umpan balik terhadap capaian kinerja bawahannya. Penilaian tidak boleh bersifat formalitas semata, tetapi menjadi proses pembinaan yang membangun.
3. Penguatan Infrastruktur Teknis Perbaikan sistem jaringan, *server*, dan antar muka pengguna (*user interface)* e-Kinerja perlu menjadi prioritas, agar pengguna tidak mengalami hambatan teknis yang berulang.
4. Integrasi Sistem Layanan Kepegawaian e-Kinerja sebaiknya diintegrasikan dengan sistem presensi, tunjangan kinerja, kenaikan pangkat, dan pengembangan karier sehingga manfaatnya terasa secara langsung oleh ASN.
5. Monitoring dan Evaluasi Berbasis Data BKPSDM dan instansi terkait perlu rutin melakukan monitoring dan evaluasi berbasis data terhadap pelaksanaan e-Kinerja, serta mengembangkan dashboard yang memuat sistem kinerja unit dan individu secara *real-time*.

Dengan dilaksanakannya saran-saran di atas, diharapkan implementasi e-Kinerja di Kabupaten Sorong Selatan dapat semakin optimal dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan daerah.

C. Produk Tesis yang Dihasilkan

1. Model Evaluasi Implementasi e-Kinerja berbasis Franklin & Ripley

Penelitian ini menghasilkan kerangka sistem berbasis tiga utama dari teori Franklin & Ripley (1990) yang meliputi Kepatuhan, Rutinitas, dan Dampak, yang diterapkan secara sistematis terhadap implementasi e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan. Kerangka ini dapat digunakan sebagai alat analisis kebijakan kinerja ASN dalam konteks sistem, dan direplikasi untuk instansi pemerintah lainnya di tingkat daerah.

2. Pemetaan Masalah Implementasi e-Kinerja secara Kontekstual

Tesis ini menyediakan pemetaan mendalam terhadap tantangan dalam implementasi e-Kinerja, termasuk :

a) Kendala teknis (jaringan, aplikasi),
b) Ketimpangan kompetensi ASN dalam pengisian dan pemahaman SKP,
c) Kelemahan peran atasan dalam memberikan umpan balik,
d) Pola pengisian yang bersifat formalitas dan kurang reflektif.

Temuan ini menjadi produk kebijakan kontekstual yang relevan untuk merancang pelatihan, regulasi internal, dan desain ulang sistem e-Kinerja yang lebih adaptif.

3. Rekomendasi Strategis Kebijakan Penguatan e-Kinerja Daerah

Produk penting lain dari tesis ini adalah daftar rekomendasi kebijakan operasional yang konkret dan aplikatif, di antaranya :

a. Penguatan pelatihan ASN secara real time,
b. Optimalisasi peran pimpinan dalam siklus manajemen kinerja,
c. Integrasi sistem e-Kinerja dengan presensi, tunjangan, dan promosi jabatan,
d. Penerapan dashboard pemantauan berbasis data.

Rekomendasi ini dapat menjadi **i**nput kebijakan daerah (*policy brief*) bagi BKPSDM atau Bappeda dalam penyusunan strategi reformasi birokrasi berbasis digital.