

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis empiris dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pelayanan menjadi fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Budaya kerja yang kuat berperan sebagai pengarah sekaligus pengikat sosial yang mampu meningkatkan komitmen, tanggung jawab, dan kualitas capaian kinerja individu.
2. Talenta Digital tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Perempuan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks birokrasi yang telah terstandarisasi secara digital, kompetensi teknis dasar telah menjadi prasyarat umum (baseline competence), sehingga tidak lagi menjadi faktor diferensiasi utama dalam menjelaskan variasi kinerja.
3. Kebijakan Fleksibilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Perempuan. Fleksibilitas waktu dan tempat kerja memberikan ruang pengelolaan peran yang lebih seimbang, sehingga meningkatkan fokus, efektivitas, dan ketahanan kerja ASN perempuan dalam menghadapi tuntutan profesional dan domestik.

4. Secara simultan, Budaya Kerja, Talenta Digital, dan Kebijakan Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Perempuan. Ketiganya membentuk ekosistem manajemen kerja yang saling melengkapi dalam mendukung keberhasilan reformasi birokrasi berbasis digital.
5. Kebijakan Fleksibilitas Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja. Hal ini menegaskan bahwa pendekatan manajemen berbasis kepercayaan, otonomi, dan keseimbangan peran merupakan strategi yang relevan dalam mengoptimalkan potensi ASN perempuan di era transformasi birokrasi modern.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti mengajukan beberapa saran yang membangun yakni sebagai berikut:

1. Penguatan implementasi kebijakan fleksibilitas kerja dapat terus dikembangkan secara terukur dan berbasis evaluasi kinerja, dengan tetap mengacu pada ketentuan regulasi ASN serta prinsip akuntabilitas dan disiplin kerja.
2. Internalisasi budaya kerja BerAKHLAK perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pembinaan, keteladanan pimpinan, serta sistem evaluasi kinerja yang konsisten, guna memastikan keselarasan nilai organisasi dengan perilaku kerja sehari-hari.

3. Pengembangan talenta digital sebaiknya difokuskan pada peningkatan kapasitas analitis, pemanfaatan data, dan integrasi teknologi untuk pengambilan keputusan, sehingga memberikan nilai tambah strategis bagi organisasi.
4. Pengelolaan kinerja ASN perempuan dapat diarahkan pada pendekatan yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika peran, dengan tetap menjunjung prinsip profesionalisme dan merit system.
5. Penelitian lanjutan disarankan untuk memperluas variabel atau menggunakan pendekatan metodologis yang berbeda agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN dalam konteks transformasi birokrasi.

