

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Persepsi Pegawai ASN terhadap Implementasi *Human Resource Information System (HRIS)* pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat dapat disimpulkan sebagai berikut:
  - a. Pegawai ASN pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat secara umum memiliki persepsi yang positif terhadap implementasi Human Resource Information System (HRIS).
  - b. HRIS dipersepsikan sangat membantu dalam pengelolaan administrasi kepegawaian, seperti absensi, pengelolaan data pegawai, kinerja, serta administrasi persuratan digital melalui aplikasi SRIKANDI dan SIASN.
  - c. Implementasi HRIS dinilai mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, karena proses administrasi menjadi lebih cepat, data lebih tertata, dan dapat diakses kapan saja serta di mana saja.
  - d. Dari sisi kemudahan penggunaan, pegawai menilai bahwa HRIS cukup mudah digunakan, terutama setelah adanya proses adaptasi, pendampingan, serta kerja sama antarpegawai, di mana pegawai yang lebih muda membantu pegawai senior dalam memahami sistem.

- e. Pegawai juga memiliki persepsi yang baik terhadap keamanan dan kerahasiaan data, karena HRIS menggunakan akun individu, password, dan sistem autentikasi yang membatasi akses data kepegawaian.
2. Kesiapan penggunaan digital pegawai ASN dalam menghadapi penerapan HRIS di lingkungan kerja Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:
- a. Kesiapan penggunaan digital pegawai ASN dalam menghadapi penerapan HRIS tergolong cukup baik, ditandai dengan kemampuan sebagian besar pegawai dalam menggunakan perangkat digital dan aplikasi berbasis sistem informasi.
  - b. Pegawai ASN menunjukkan kemauan dan motivasi yang tinggi untuk menggunakan HRIS, baik melalui pembelajaran mandiri, bertanya kepada rekan kerja, maupun mengikuti arahan dari admin dan pimpinan.
  - c. Terdapat perbedaan kesiapan digital antar generasi, di mana pegawai generasi muda cenderung lebih cepat beradaptasi, sedangkan pegawai senior masih membutuhkan pelatihan dan pendampingan yang lebih intensif.
  - d. Kesiapan digital pegawai ASN diperkuat oleh dukungan pimpinan dan kebijakan organisasi yang mewajibkan penggunaan HRIS,

sehingga mendorong pegawai untuk menyesuaikan diri dengan sistem kerja berbasis digital.

- e. Meskipun secara individu pegawai telah cukup siap, kesiapan penggunaan digital masih menghadapi hambatan dari aspek sarana dan prasarana, seperti keterbatasan perangkat komputer dan gangguan teknis sistem.
- f. Kesiapan penggunaan digital pegawai ASN berpengaruh terhadap persepsi kemudahan dan kegunaan HRIS, di mana pegawai yang lebih siap secara digital cenderung lebih mudah menerima dan merasakan manfaat sistem dalam menunjang kinerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Instansi

Diharapkan dapat meningkatkan sarana dan prasarana, seperti kapasitas server dan menyediakan perangkat kerja yang memadai guna menunjang implementasi HRIS secara optimal.

### 2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat meningkatkan literasi digital serta melakukan pengembangan diri dalam pelatihan penggunaan HRIS.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji implementasi HRIS dengan pendekatan kuantitatif atau mengombinasikan metode mixed methods agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.