

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Transisi Jabatan (X1) terhadap Kinerja ASN (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Dengan demikian, semakin efektif proses transisi jabatan yang dialami ASN mulai dari tahap pelepasan peran lama (*Ending*), masa penyesuaian (*Neutral Zone*), hingga penerimaan peran baru (*New Beginning*), maka semakin tinggi pula kinerja ASN yang dihasilkan;
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pemahaman Peran Fungsional (X2) terhadap Kinerja ASN (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pemahaman ASN terhadap tugas pokok dan fungsi, kewenangan dan tanggung jawab, prosedur dan standar kerja, serta target dan ekspektasi kinerjanya, maka semakin optimal pula kinerja yang dapat dihasilkan;
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara Transisi Jabatan (X1) dan Pemahaman Peran Fungsional (X2) terhadap Kinerja ASN (Y) pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,857 atau 85,7% menunjukkan bahwa Transisi Jabatan dan Pemahaman Peran

Fungsional memberikan kontribusi yang sangat besar dalam menjelaskan variasi Kinerja ASN, sedangkan sisanya sebesar 14,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

A. Saran Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber kajian empiris bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam konteks manajemen transisi jabatan dan kejelasan peran dalam organisasi sektor publik. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori Bridges (2009) mengenai tahapan transisi dan teori Bakker dan Demerouti (2017) mengenai role clarity sebagai job resource dalam konteks birokrasi pemerintahan Indonesia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk: (a) memperluas cakupan variabel dengan mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, atau iklim organisasi sebagai variabel moderating maupun mediating, mengingat masih terdapat 14,3% variasi kinerja ASN yang belum dapat dijelaskan model ini; (b) menggunakan pendekatan mixed method (kuantitatif dan kualitatif) untuk memperdalam pemahaman tentang mekanisme psikologis transisi jabatan yang tidak dapat ditangkap sepenuhnya melalui kuesioner; (c) menggunakan data kinerja objektif seperti nilai SKP atau data LKIP sebagai variabel dependen guna meminimalkan

potensi common method bias; serta (d) memperluas populasi ke beberapa OPD di Kabupaten Ciamis atau lintas kabupaten/kota agar hasil penelitian dapat digeneralisasi lebih luas.

B. Saran Praktis

1. Bagi Pimpinan Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Ciamis, disarankan untuk mengambil langkah-langkah konkret dalam mengoptimalkan pengelolaan transisi jabatan dan penguatan pemahaman peran fungsional ASN, meliputi:
 - a. Penguatan pengelolaan pasca transisi jabatan dengan menyelenggarakan program orientasi dan pembekalan terstruktur bagi ASN yang beralih dari jabatan struktural ke jabatan fungsional dan pejabat pelaksana yang beralih nomenklatur mencakup penguatan pemahaman tupoksi, kewenangan, tanggung jawab jabatan baru, serta adaptasi terhadap sistem kerja tim fungsional yang lebih kolaboratif dan berbasis kompetensi, sesuai amanat Peraturan Bupati Ciamis Nomor 82 Tahun 2023 tentang Sistem Kerja pada Pemerintah Kabupaten Ciamis untuk Penyederhanaan Birokrasi;
 - b. Penguatan pemahaman peran fungsional secara berkala melaksanakan sosialisasi, bimbingan teknis, dan pelatihan yang bertujuan meningkatkan pemahaman ASN terhadap visi dan misi organisasi, tujuan dan sasaran program, prosedur dan standar kerja, serta target dan ekspektasi kinerja, termasuk

menyelenggarakan sesi coaching bulanan yang dipimpin pejabat fungsional senior kepada ASN yang baru beralih jabatan;

- c. Penguatan sistem kerja dan akuntabilitas menyusun dan mengesahkan SOP kolaborasi tim fungsional lintas bidang sebagai panduan operasional, serta mengintegrasikan target SKP individu dengan capaian kinerja tim fungsional agar terbentuk akuntabilitas kolektif yang mendorong peningkatan kinerja ASN secara berkelanjutan.

2. Bagi Pemerintah Kabupaten Ciamis melalui Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, disarankan untuk mempercepat implementasi sistem kerja pascapenyederhanaan birokrasi secara masif di seluruh perangkat daerah, mengingat hasil evaluasi Indeks Reformasi Birokrasi menunjukkan capaian Tingkat Sistem Kerja masih berada pada level 3. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui penguatan regulasi teknis, monitoring dan evaluasi berkala, serta pendampingan kepada setiap perangkat daerah dalam menerapkan pola kerja tim fungsional yang optimal, sehingga potensi peningkatan kinerja ASN sebagai dampak reformasi birokrasi dapat terwujud secara nyata.