

EVALUASI KINERJA KARYAWAN PADA ERA *SOCIETY 5.0* MELALUI IMPLEMENTASI *ELECTRONIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT* (E-HRM) DI PERWAKILAN BKKBN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Rusmawati¹, Zakky Zamrudi², Syahril Shaddiq³

Program Pasca Sarjana Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad

Al Banjari Banjarmasin^{1,2}

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin³, Indonesia

Email: rusmawati1689@gmail.com

Keywords	Abstrak
<i>Performance Evaluation, e-HRM, Society 5.0</i>	<i>Digital transformation in public sector governance has become one of the key demands in the Society 5.0 era. The paradigm shift toward technology-based systems requires every public organization to adapt new methods in managing human resources, particularly in the employee performance evaluation process. This study aims to analyze the implementation of Electronic Human Resource Management (e-HRM) in supporting the effectiveness of employee performance evaluation at the BKKBN Representative Office of South Kalimantan Province. The research employed a descriptive qualitative approach with data collected through in-depth interviews, observation, and document analysis. The results indicate that the implementation of e-HRM has improved the speed, transparency, and accuracy of employee performance assessments. Moreover, the digital system strengthens data-driven governance, which aligns with the principles of bureaucratic reform and the Electronic-Based Government System (SPBE). Nevertheless, several challenges remain, including low digital literacy among some employees, limited network infrastructure, and the need for stronger integration between human resource applications. This study concludes that the implementation of e-HRM is a strategic step in developing an adaptive, accountable, and technology-oriented performance evaluation system within government institutions.</i>
<i>Evaluasi Kinerja, e-HRM, Society 5.0</i>	<i>Transformasi digital dalam tata kelola pemerintahan menjadi salah satu tuntutan penting di era Society 5.0. Pergeseran paradigma menuju sistem berbasis teknologi menuntut setiap organisasi publik untuk mengadaptasi metode baru dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam proses evaluasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan Electronic Human Resource Management (e-HRM) dalam mendukung efektivitas evaluasi kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif dengan memanfaatkan tiga metode pengumpulan</i>

data, yaitu wawancara mendalam, observasi langsung, dan penelaahan dokumen. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa penggunaan e-HRM memberikan kontribusi positif terhadap proses evaluasi kinerja, khususnya dalam meningkatkan efisiensi, keterbukaan, serta ketepatan informasi yang dihasilkan. Selain itu, sistem digital juga memperkuat tata kelola berbasis data (data-driven management) yang sejalan dengan prinsip reformasi birokrasi dan pemerintahan berbasis elektronik (SPBE). Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa kendala seperti rendahnya literasi digital sebagian pegawai, keterbatasan infrastruktur jaringan, serta kebutuhan peningkatan integrasi antar-aplikasi kepegawaian. Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan e-HRM menjadi langkah strategis dalam membangun sistem evaluasi kinerja yang adaptif, akuntabel, dan berorientasi pada kemajuan teknologi di lingkungan instansi pemerintah.

1. PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan global yang ditandai dengan perkembangan teknologi informasi telah membawa dampak besar terhadap cara organisasi menjalankan aktivitasnya, termasuk sektor publik. Era *Society 5.0* menempatkan manusia sebagai pusat dari inovasi teknologi, dengan memanfaatkan kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*), *Internet of Things* (IoT), dan big data untuk menciptakan nilai sosial yang berkelanjutan. Dalam konteks organisasi pemerintahan, perubahan ini mendorong terjadinya modernisasi sistem kerja menuju birokrasi digital yang efektif dan efisien.

Kementerian Kependudukan dan Pembangunan Keluarga/Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan instansi pemerintah yang memegang peran strategis dalam upaya meningkatkan kualitas keluarga serta mengendalikan pertumbuhan penduduk. Dalam menjalankan mandat tersebut, organisasi membutuhkan aparatur yang kompeten, berintegritas, dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Karena itu, mekanisme penilaian kinerja pegawai menjadi alat yang sangat penting untuk memastikan kontribusi setiap individu selaras dengan target dan arah pembangunan organisasi.

Namun, dalam praktiknya, sistem evaluasi kinerja di lembaga pemerintah kerap menghadapi tantangan seperti keterlambatan pelaporan, tumpang tindih data, serta proses penilaian yang masih bersifat manual. Hal ini menghambat objektivitas dan akurasi hasil penilaian. Menghadapi situasi tersebut, BKKBN melalui unit kepegawaian di berbagai provinsi, termasuk Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan, mulai

mengimplementasikan sistem *Electronic Human Resource Management* (e-HRM) sebagai bagian dari transformasi digital kepegawaian.

Implementasi e-HRM menjadi langkah strategis yang sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dan Roadmap Reformasi Birokrasi 2020–2025. Melalui e-HRM, proses manajemen SDM mulai dari perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja dapat dilaksanakan secara digital, transparan, dan terintegrasi. Dalam konteks era *Society 5.0*, e-HRM bukan sekadar alat bantu administratif, tetapi juga instrumen inovatif yang dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan akuntabilitas kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan tersebut dipilih untuk menggali dan memahami secara mendalam bagaimana sistem e-HRM diterapkan dalam proses evaluasi kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan. Melalui metode ini, peneliti berupaya menangkap realitas, pengalaman, dan dinamika yang terjadi di lapangan secara holistik.

Sumber Data

Data primer diperoleh melalui:

- Wawancara mendalam dengan beberapa pegawai pengguna sistem e-HRM.
- Observasi langsung terhadap penggunaan aplikasi kepegawaian berbasis elektronik seperti e-Kinerja ASN dan aplikasi internal BKKBN yaitu SIMSDM (Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia).

Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, laporan tahunan, kebijakan kepegawaian, serta regulasi terkait SPBE.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1994). Analisis dilakukan melalui tiga langkah pokok sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Pada tahap ini, seluruh informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen diseleksi, diringkas, serta difokuskan hanya pada data yang relevan dengan tujuan penelitian.

2. Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk matriks, narasi, atau kategori tematik seperti manfaat, hambatan, serta implikasi dari penerapan e-HRM, sehingga memudahkan peneliti memahami pola-pola yang muncul.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap akhir dilakukan dengan menafsirkan pola, hubungan, serta temuan utama yang muncul dari data. Dari proses ini, peneliti merumuskan pemahaman komprehensif mengenai tingkat efektivitas penerapan e-HRM dalam konteks penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Implementasi e-HRM di Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan

Penerapan e-HRM di Perwakilan BKKBN Kalsel dimulai dengan digitalisasi proses administrasi kepegawaian, seperti pengelolaan data personalia, absensi, dan kinerja. Pegawai diwajibkan menginput capaian kinerja harian ke dalam sistem e-Kinerja yang terhubung langsung ke pusat data BKKBN. Melalui sistem tersebut, pejabat penilai dapat melakukan pemantauan kinerja secara berkala serta menyampaikan umpan balik secara langsung melalui platform digital yang disediakan. Selain itu, e-HRM juga digunakan untuk mendukung kegiatan pelatihan berbasis daring (*e-learning*), pengelolaan cuti, serta penilaian prestasi kerja ASN. Penerapan sistem ini tidak hanya membuat proses menjadi lebih efisien dari sisi waktu, tetapi juga meminimalkan ketergantungan pada dokumen dalam bentuk cetak, sehingga selaras dengan prinsip *green office* dan efisiensi biaya operasional.

b. Dampak Penerapan e-HRM terhadap Evaluasi Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, penerapan e-HRM memberikan dampak positif terhadap proses evaluasi kinerja pegawai, di antaranya:

- Efisiensi proses penilaian: Pegawai dapat menginput kegiatan harian secara langsung, sehingga data kinerja terkumpul secara otomatis tanpa perlu rekap manual.
- Transparansi dan akuntabilitas: Pegawai dapat melihat hasil penilaiannya secara terbuka, mengurangi potensi bias dalam proses evaluasi.
- Monitoring kinerja *real-time*: Pimpinan dapat mengakses data capaian setiap pegawai secara langsung melalui sistem, yang mempermudah pengambilan keputusan berbasis data.

Namun demikian, masih terdapat tantangan berupa keterbatasan jaringan di beberapa daerah, terutama ketika pegawai melaksanakan tugas di kabupaten/kota. Selain itu, sebagian pegawai senior masih membutuhkan pendampingan dalam penggunaan sistem berbasis digital.

c. Keterkaitan dengan *Society 5.0*

Implementasi e-HRM di BKKBN Kalsel menunjukkan langkah konkret dalam mengadaptasi prinsip *Society 5.0*, yaitu pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan kesejahteraan dan efektivitas manusia. Sistem digital bukan menggantikan peran pegawai, tetapi mendukung peningkatan produktivitas melalui otomatisasi administrasi dan analisis data kinerja. Dengan demikian, organisasi dapat lebih fokus pada inovasi dan peningkatan layanan kepada masyarakat.

d. Strategi Penguatan Implementasi e-HRM

Agar implementasi e-HRM semakin optimal, beberapa strategi yang disarankan antara lain:

- Pelatihan dan literasi digital berkelanjutan bagi seluruh pegawai.
- Integrasi antar-sistem kepegawaian, seperti penghubungan antara e-Kinerja, e-Absensi, dan *e-Learning*.
- Penguatan infrastruktur jaringan dan server lokal untuk menjamin akses cepat dan stabil.
- Penerapan manajemen perubahan (*change management*) agar pegawai lebih adaptif terhadap inovasi digital

4. KESIMPULAN

Penerapan *Electronic Human Resource Management* (e-HRM) dalam proses evaluasi kinerja di Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan telah membawa

perubahan positif terhadap efektivitas dan efisiensi manajemen SDM. Sistem ini membantu meningkatkan akurasi penilaian, memperkuat transparansi, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data di lingkungan instansi pemerintah.

Dalam Era *Society 5.0*, e-HRM menjadi representasi nyata dari transformasi digital yang berpusat pada manusia (*human-centered technology*). Meskipun masih terdapat kendala dalam hal literasi digital dan infrastruktur, arah implementasi e-HRM di Perwakilan BKKBN Provinsi Kalimantan Selatan menunjukkan kemajuan signifikan menuju birokrasi yang adaptif dan inovatif.

Langkah ke depan, instansi perlu memperkuat integrasi sistem serta memberikan pelatihan berkelanjutan agar evaluasi kinerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga menjadi sarana strategis untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme aparatur.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management. 16th Edition. Pearson Education.*
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Strohmeier, S. (2007). *Research in e-HRM: Review and implications*. *Human Resource Management Review*, 17(1), 19–37.
- Presiden Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*. Jakarta, Indonesia: Sekretariat Negara.
- Kementerian PANRB. (2023). *Panduan transformasi digital ASN di era Society 5.0*. Jakarta: Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.