

EVALUASI KINERJA KARYAWAN DI ERA INDUSTRI 4.0 DAN SOCIETY 5.0 : STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI JAKARTA

Rosi Idia Wanti¹, Syahrial Shaddiq², Zakky Zamrudi³

Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA)

Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin^{1,3}

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin²

Email: rosidiawanti.78@gmail.com¹, syahrialshaddiq@gmail.com², zakkyzamrudi@gmail.com³

Keywords

Abstract

Evaluasi Kinerja Karyawan, Industri 4.0, Society 5.0, Manajemen SDM, Teknologi, Jakarta

Era Industri 4.0 dan Society 5.0 membawa perubahan signifikan dalam dunia kerja, menuntut perusahaan untuk beradaptasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam evaluasi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas sistem evaluasi kinerja karyawan yang diterapkan di perusahaan manufaktur di Jakarta dalam menghadapi tantangan dan peluang di era digital ini. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan manajemen SDM dan karyawan, serta kuesioner untuk mengukur persepsi karyawan terhadap sistem evaluasi yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam evaluasi kinerja, seperti penggunaan big data dan artificial intelligence (AI), dapat meningkatkan objektivitas dan efisiensi proses evaluasi. Namun, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kurangnya keterampilan digital pada karyawan perlu diatasi agar implementasi sistem evaluasi berbasis teknologi dapat berjalan optimal. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang adaptif, transparan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi karyawan di era Industri 4.0 dan Society 5.0.

1. PENDAHULUAN

Era Industri 4.0 dan Society 5.0 ditandai dengan integrasi teknologi digital dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja. Perubahan ini membawa dampak signifikan terhadap cara perusahaan mengelola sumber daya manusia (SDM). Evaluasi kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen SDM yang perlu disesuaikan dengan tuntutan era digital. Di Indonesia, khususnya di Jakarta, perusahaan manufaktur menghadapi tantangan dan peluang dalam mengadopsi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas evaluasi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perusahaan manufaktur di Jakarta mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja karyawan di era Industri 4.0 dan Society

5.0, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi tersebut.

Tinjauan Pustaka

Evaluasi Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja karyawan adalah proses sistematis untuk menilai dan mengukur kinerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, serta memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, kompensasi, dan pengembangan karir (Aguinis, 2019).

Industri 4.0 dan *Society 5.0*

Industri 4.0 merupakan era di mana teknologi digital seperti *internet of things (IoT)*, *big data*, *artificial intelligence (AI)*, dan *cloud computing* terintegrasi dalam proses produksi dan bisnis. Sementara itu, *Society 5.0* adalah konsep yang lebih luas, yang menekankan pada integrasi teknologi untuk memecahkan masalah sosial dan meningkatkan kualitas hidup manusia (Fukuyama, 2018).

Pengaruh Teknologi terhadap Evaluasi Kinerja

Teknologi memiliki potensi besar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas evaluasi kinerja karyawan. Penggunaan *big data* dan *AI* dapat membantu mengidentifikasi pola kinerja, memberikan umpan balik yang lebih personal dan relevan, serta mengurangi bias dalam proses evaluasi (Cascio & Aguinis, 2019).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan campuran (kualitatif dan kuantitatif). Penelitian dilakukan di tiga perusahaan manufaktur di Jakarta yang telah mengimplementasikan teknologi dalam sistem evaluasi kinerja karyawan.

Pengumpulan Data

- Wawancara mendalam: Dilakukan dengan manajer SDM dan karyawan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang sistem evaluasi kinerja yang diterapkan, tantangan yang dihadapi, dan manfaat yang dirasakan.
- Kuesioner : Disebar kepada karyawan untuk mengukur persepsi mereka terhadap sistem evaluasi kinerja, termasuk aspek transparansi, objektivitas, dan relevansi umpan balik.

- Dokumentasi : Pengumpulan data dari dokumen perusahaan terkait kebijakan evaluasi kinerja, prosedur operasional standar (SOP), dan laporan kinerja karyawan.

Analisis Data

- Data kualitatif: Dianalisis menggunakan teknik analisis konten untuk mengidentifikasi tema-tema kunci terkait implementasi sistem evaluasi kinerja.
- Data kuantitatif: Dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja di Era Industri 4.0 dan *Society 5.0*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur di Jakarta telah mengadopsi berbagai teknologi dalam sistem evaluasi kinerja karyawan, seperti penggunaan *software HRIS (Human Resource Information System)*, *platform* evaluasi berbasis *cloud*, dan aplikasi *mobile* untuk pengumpulan data kinerja secara real-time.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi antara lain:

- Dukungan manajemen: Komitmen dari manajemen puncak sangat penting untuk memastikan sumber daya yang cukup dialokasikan untuk implementasi dan pelatihan.
- Keterampilan digital karyawan: Karyawan perlu memiliki keterampilan digital yang memadai untuk menggunakan teknologi yang diterapkan dalam sistem evaluasi.
- Transparansi dan komunikasi: Sistem evaluasi harus transparan dan dikomunikasikan dengan jelas kepada karyawan agar mereka memahami tujuan dan manfaatnya.
- Umpaman balik yang konstruktif: Umpaman balik yang diberikan harus spesifik, relevan, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi karyawan.

Tantangan dalam Implementasi

Tantangan yang dihadapi dalam implementasi sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi antara lain:

- Resistensi terhadap perubahan: Beberapa karyawan mungkin merasa tidak nyaman dengan penggunaan teknologi dalam evaluasi kinerja.
- Keamanan data: Perusahaan perlu memastikan keamanan data pribadi karyawan yang dikumpulkan melalui sistem evaluasi.
- Biaya implementasi: Implementasi teknologi dalam sistem evaluasi dapat memerlukan investasi yang signifikan.

4. KESIMPULAN

Evaluasi kinerja karyawan di era Industri 4.0 dan *Society 5.0* memerlukan adaptasi dalam penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Perusahaan manufaktur di Jakarta telah mengadopsi berbagai teknologi dalam sistem evaluasi kinerja, namun masih menghadapi tantangan dalam implementasinya.

Rekomendasi

- Perusahaan perlu meningkatkan investasi dalam pelatihan keterampilan digital karyawan agar mereka dapat menggunakan teknologi dalam sistem evaluasi dengan efektif.
- Perusahaan perlu memastikan transparansi dan komunikasi yang baik terkait sistem evaluasi kinerja kepada karyawan.
- Perusahaan perlu memperhatikan keamanan data pribadi karyawan yang dikumpulkan melalui sistem evaluasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management: The Science and Art of Managing People for Organizational Results*. Pearson.
- Cascio, W. F., & Aguinis, H. (2019). *Applied Psychology in Talent Management*. Sage Publications.
- Fukuyama, Y. (2018). Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society. *Japan SPOTLIGHT*, 2018(5), 21-26.