

PENGARUH TRANSFORMASI DIGITAL TERHADAP EFEKTIVITAS MANAJEMEN KINERJA KARYAWAN

Fadali Rahman¹, Mohammad Herman Djaja², Dhini Febriani³, Nurul Toyyibah⁴, Subahri⁵, Agim Mastiyar⁶

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Madura¹⁻⁶

Email: fadali.rahman@unira.ac.id¹, moh.hermandj@gmail.com², dhinifebriani04@gmail.com³, nurultoyyibah5@gmail.com⁴, subahri0942@gmail.com⁵, mastiyaragim@gmail.com⁶

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 12 Bulan : Desember Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>Digital transformation in human resource management (HRM) plays a crucial role in enhancing employee productivity, which ultimately contributes to the effectiveness of employee performance management. This study aims to examine the impact of digital transformation on the effectiveness of employee performance management. The analysis results show that digital transformation has a significant impact on employee performance effectiveness by strengthening five key work principles: accuracy, speed, efficiency, safety, and problem-solving ability. With the right implementation strategy and adaptive human resource support, digitalization not only increases productivity but also creates a safer, more efficient, and sustainable work environment.</i></p> <p>Keyword: Digital Transformation, Effectiveness, Employee Performance Management</p>

Abstrak

Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada efektivitas manajemen kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas manajemen kinerja karyawan. Hasil analisa menunjukkan bahwa bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan dengan memperkuat lima prinsip kerja utama, yaitu: ketepatan, kecepatan, efisiensi, keselamatan, dan kemampuan menyelesaikan masalah. Dengan strategi implementasi yang tepat serta dukungan sumber daya manusia yang adaptif, digitalisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, efisien, dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Efektivitas, Manajemen Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Di masa periode peralihan digital yang didorong oleh penerapan konsep revolusi industri 4.0, yang mengintegrasikan teknologi cyber dengan teknologi otomatisasi, revolusi industri 4.0 menjadi tantangan yang harus dihadapi dalam pengembangan budaya digital untuk kesuksesan perubahan perusahaan. Dengan fondasi budaya digital yang kokoh mampu mendorong efisiensi kerja dan kreativitas, serta memungkinkan perusahaan dalam menjaga daya saingnya. Penerapan budaya ini telah dilakukan di berbagai sektor industri di Indonesia, termasuk di sektor perbankan.¹

Transformasi digital memerlukan tenaga kerja yang kompeten. Sumber daya Manusia (SDM) adalah komponen utama dalam suatu perusahaan yang berperan krusial dalam setiap proses yang berlangsung di dalam organisasi. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan perlu mengelola tenaga kerjanya secara efisien dan optimal. Karyawan perlu memiliki kemampuan, keahlian, dan kompetensi digital untuk melaksanakan layanan perusahaan dengan efektif. Di sisi lain, perusahaan juga berinovasi dengan menerapkan sistem layanan digital sebagai respons terhadap perkembangan teknologi informasi, yang menggantikan layanan manual dengan sistem berbasis digital.²

Efektifitas adalah cara, langkah dan metode yang paling tepat dalam rangka proses pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Ketetapan tentang penetapan cara, langkah-langkah dan metode tersebut diukur dari segi kehematan waktu biaya dan tenaga, selanjutnya harus memberikan manfaat yang sebenarnya kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan manfaat kepada pihak-pihak yang ikut menetapkan pencapaian tujuan yang telah ditentukan bersama. Efektifitas ialah suatu kerja dalam organisasi yang bertujuan agar pelaksanaan kerja memiliki arahan yang tepat dalam pencapaian hasil optimal dan maksimal. Efektivitas yang bagus tentunya diperoleh dari kinerja setiap karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan benar dan tepat waktu. Sehingga kinerja sebagai suatu hal yang akan tampak, dimana individu dalam mencapai tujuan organisasinya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.³ Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

¹ Larasshati, Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*, 54 (2), 2024, 514-527.

² Liana, Kompetensi Digital, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Indah Logistik Pekanbaru. *Bening*, 10 (2), 2023, 50-60.

³ Julainsyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta : Kencana, 2013), 271

dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Implementasi teknologi digital telah terbukti mampu mempercepat alur kerja, meningkatkan akurasi, serta meminimalkan kesalahan manusia. Dampaknya terlihat pada meningkatnya efektivitas kinerja karyawan, terutama dalam hal penyelesaian tugas yang lebih cepat, efisiensi komunikasi, dan kemampuan mengakses data secara real-time. Karyawan dapat bekerja lebih fleksibel, mengelola tugas dengan lebih terarah, dan mengambil keputusan berbasis data yang lebih akurat. Namun demikian transformasi digital juga menuntut kesiapan sumber daya manusia dan organisasi. Keberhasilan digitalisasi sangat bergantung pada kompetensi digital karyawan, dukungan manajemen, serta kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi dengan budaya kerja yang ada. Tanpa kesiapan tersebut, adopsi teknologi justru dapat menimbulkan resistensi, kesenjangan kemampuan, dan stres kerja yang menurunkan efektivitas manajemen kinerja.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami sejauh mana transformasi digital berpengaruh terhadap efektivitas manajemen kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris tentang hubungan antara penerapan teknologi digital dengan peningkatan efektivitas dalam proses pengelolaan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar strategis dalam pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia yang berbasis data dan teknologi digital.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survei untuk mengkaji pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas manajemen kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan di beberapa perusahaan yang telah menerapkan transformasi digital dalam proses manajemen sumber daya manusia. Responden yang terlibat dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik purposive sampling, di mana hanya karyawan yang memiliki pengalaman langsung dengan teknologi digital di tempat kerja yang menjadi sampel. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur lima prinsip kerja utama yang diperkuat oleh transformasi digital, yaitu

ketepatan, kecepatan, efisiensi, keselamatan, dan kemampuan menyelesaikan masalah. Selain itu, kuesioner juga menilai sejauh mana digitalisasi berkontribusi pada produktivitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam analisis data, penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi untuk menguji pengaruh transformasi digital terhadap efektivitas manajemen kinerja karyawan. Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan software statistik untuk mengidentifikasi hubungan signifikan antara penerapan teknologi digital dan lima prinsip kerja yang diukur. Peneliti juga melakukan uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian untuk memastikan hasil yang akurat dan dapat diandalkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai seberapa besar dampak transformasi digital terhadap efektivitas kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengoptimalkan penerapan teknologi digital dalam manajemen kinerja.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Transformasi Digital

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata transformasi ialah perubahan rupa. Sedangkan kata digital merujuk pada hal yang berhubungan dengan angka untuk sistem perhitungan tertentu. Dengan demikian, transformasi digital adalah proses mengubah suatu sistem dengan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi. Transformasi digital sering disebut dengan *digital transformation* adalah menggambarkan perjalanan sebuah organisasi dalam melakukan perubahan operasionalnya dari proses yang berjalan manual menjadi digitalized dengan memanfaatkan teknologi digital, yang mana tujuan dari itu semua adalah untuk meningkatkan efisiensi, menciptakan inovasi dan menambahkan nilai bagi organisasi.⁴

Menurut Muhammad Danuri, transformasi digital adalah sebuah perubahan cara penanganan pekerjaan dengan menggunakan teknologi informasi untuk mendapatkan efisiensi dan efektifitas.⁵ Sementara itu, Van Deursen dan Van Dijk menjelaskan bahwa transformasi digital dalam pelayanan publik melibatkan integrasi teknologi informasi dan komunikasi untuk menciptakan pemerintahan elektronik yang efisien dan responsif.⁶ Dari beberapa definisi diatas, maka dapat dipahami bahwa transformasi digital melibatkan perubahan dalam berbagai

⁴ Rino Subekti, Transformasi Digital (Teori & Implementasi Menuju Era Society 5.0), (Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), 1.

⁵ Jamaludin, Transformasi Digital Dalam Dunia Bisnis (Batam: Cendikia Mulia Mandiri, 2024), 2.

⁶ Syamsiah Badruddin, Transformasi Digital Dalam Pelayanan Publik (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2024), 1.

aspek-aspek krusial, rupanya tidak hanya memanfaatkan teknologi saja. Adanya perubahan sistem, proses, budaya kerja dan layanan yang lebih efisien dan responsif juga mendukung keberhasilan transformasi digital.

Namun demikian transformasi digital masih menghadapi tantangan yang meliputi berbagai aspek, mulai dari teknik hingga budaya organisasi. Salah satu tantangan utama adalah keamanan cyber, integrasi sistem dengan solusi digital baru juga menjadi tantangan, karena memerlukan koordinasi yang baik dan kemungkinan adanya hambatan teknik. Selain itu, kurangnya pemahaman tentang nilai dan manfaat transformasi digital serta kurangnya keterampilan teknologi pada karyawan juga menjadi tantangan yang perlu diatasi.⁷

Menurut Badruddin dalam bukunya Transformasi Digital Pelayanan Publik, ada beberapa keterbatasan transformasi digital, antara lain: 1). Keterbatasan infrastruktur teknologi; 2). Kurangnya kesadaran dan pemahaman masyarakat; 3). Masalah keamanan dan privasi data; 4). Keterbatasan anggaran dan sumber daya manusia.⁸ Dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi, organisasi dapat meningkatkan efisiensi operasional, memberikan layanan yang lebih baik dalam menyelenggarakan kegiatan perusahaan dengan cara yang responsive terhadap perkembangan zaman.

2. Efektifitas Manajemen Kinerja Karyawan

Efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil, tepat atau manjur.⁹ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti mempunyai nilai efektif, pengaruh atau akibat, bisa diartikan sebagai kegiatan yang bisa memberikan hasil yang memuaskan, dapat dikatakan juga bahwa efektivitas merupakan keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan, dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai.¹⁰

Menurut Supardi, efektivitas adalah ukuran yang menyatakan sejauh mana sasaran/tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah dicapai.¹¹ Selain itu efektivitas diberi arti terlaksananya kegiatan dengan baik teratur, bersih rapi, sesuai dengan ketentuan dan mengandung unsur-unsur kualitatif dan seni.¹² Sedangkan menurut Hidayaningrat, efektivitas

⁷ Subekti et al., Transformasi Digital (Teori & Implementasi Menuju Era Society 5.0), (Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), 6.

⁸ Badruddin, Transformasi Digital Dalam Pelayanan Publik, Yogyakarta: Zahir Publishing, 2024), 69.

⁹ John M. Echols dan Hasan Sgadily, Kamus Inggris Indonesia, (Jakarta: PT Gramedia, 2003), 207

¹⁰ Tim Penyusunan Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Gramedia, 2008), 177.

¹¹ Supardi, Sekolah Efektif, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013), 2

¹² Ibid., 164

adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.¹³

Sementara itu, kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan telah didefinisikan sebagai kinerja dalam hal kuantitas dan kualitas yang diharapkan dari setiap karyawan.¹⁴

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Perusahaan menginginkan kinerja karyawannya baik, karena kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi pekerjaan.¹⁵ Maka dapat dipahami bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok. Dengan peningkatan kompetisi, perusahaan telah mengakui pentingnya kinerja karyawan untuk bersaing di pasar global karena kinerja karyawan yang meningkat, itu akan mempengaruhi kinerja perusahaan dan profitabilitas perusahaan.

Menurut Hendro, terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang dapat dikatakan efektif, sebagai berikut:¹⁶ 1). Ketepatan (*accuracy*). Tepat waktu, sasaran, kualitas, dan biaya yang direncanakan atau dianggarkan; b). Kecepatan (*speed*). Cepat dalam proses pengerjaannya dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikannya; c). Hemat (*efficiency*). Hemat dalam biaya. Untuk itu dibutuhkan kreativitas dan inovasi dalam menciptakan cara agar biaya yang dikeluarkan seefisien mungkin tanpa mengorbankan kualitas dan target waktu yang telah ditetapkan. Faktor teknologi sangat berperan penting dalam faktor hemat biaya; d). Keselamatan. Pembebasan dari bahaya atau penderitaan. Menyelamatkan berarti melepaskan atau melindungi; 5). Bekerja, menghadapi atau menyelesaikan masalah tanpa menciptakan masalah baru (menjaga keselamatan).

¹³ Hidayaningrat, Azas-azas Organisasi Manajemen, (Jakarta: Erlangga, 2015), 16

¹⁴ Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Salemba Empat, 2005), 68

¹⁵ Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Erlangga, 2008), 231.

¹⁶ Hendro, Kewirausahaan untuk SMK dan MAK Kelas X, (Jakarta: Erlangga, 2010), 91-92

3. Efektivitas Transformasi Digital terhadap Manajemen Kinerja Karyawan

Transformasi digital telah menjadi bagian tak terpisahkan dari strategi peningkatan kinerja organisasi di era modern. Melalui pemanfaatan teknologi digital, otomatisasi proses, dan digitalisasi sistem kerja, perusahaan berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional. Prinsip kerja yang efektif adalah prinsip kerja yang mengutamakan lima hal utama pencapaian kerja, yaitu ketepatan, kecepatan, efisiensi, keselamatan, dan kemampuan menyelesaikan masalah tanpa menciptakan masalah baru. Berikut ini adalah hasil analisa penulis terkait efektivitas transformasi digital terhadap manajemen kinerja karyawan, antara lain:

a. Ketepatan (*accuracy*)

Teknologi digital memungkinkan proses kerja menjadi lebih akurat dan terukur. Sistem digital mampu meminimalkan kesalahan manusia melalui otomatisasi dan integrasi data yang real-time. Penerapan sistem digital dapat meningkatkan ketepatan hasil kerja karyawan melalui penggunaan perangkat lunak berbasis data yang mengurangi kesalahan administrasi dan meningkatkan akurasi laporan. Dengan demikian, transformasi digital membantu karyawan mencapai sasaran kerja tepat waktu, tepat mutu, dan tepat biaya sesuai dengan target organisasi.

b. Kecepatan (*speed*)

Transformasi digital mempercepat proses kerja dengan menyediakan alat yang memungkinkan penyelesaian tugas secara lebih efisien. Teknologi seperti sistem manajemen proyek digital, cloud computing, dan komunikasi daring memungkinkan koordinasi antar tim terjadi secara instan tanpa hambatan ruang dan waktu. Penggunaan aplikasi kolaboratif mempercepat proses pengambilan keputusan dan distribusi informasi, sehingga kinerja karyawan meningkat karena waktu kerja menjadi lebih efektif dan efisien.

c. Hemat (*efficiency*)

Penggunaan teknologi digital mampu menekan biaya operasional melalui otomatisasi pekerjaan rutin dan pengurangan penggunaan sumber daya fisik. Misalnya, sistem dokumen digital menggantikan dokumen kertas, dan rapat daring mengurangi biaya perjalanan dinas. Transformasi digital membantu perusahaan mencapai efisiensi biaya tanpa mengorbankan kualitas dan produktivitas. Dalam hal ini, kreativitas dan inovasi dalam memanfaatkan teknologi menjadi faktor kunci dalam menciptakan efisiensi yang berkelanjutan.

d. Keselamatan (*safety*)

Penggunaan teknologi seperti sensor otomatis, sistem keamanan digital, dan perangkat kerja berbasis AI dapat meminimalkan risiko kecelakaan kerja dan kesalahan manusia. Selain itu, sistem pelaporan digital memungkinkan deteksi dini terhadap potensi bahaya di lingkungan kerja. Perusahaan yang mengintegrasikan sistem digital dalam proses kerja memiliki tingkat keamanan kerja yang lebih tinggi, karena potensi kesalahan dapat terdeteksi lebih cepat dan dicegah sebelum menimbulkan dampak negatif.

e. Kemampuan bekerja dan menyelesaikan masalah tanpa menciptakan masalah baru

Transformasi digital memberikan alat analisis dan pengambilan keputusan berbasis data yang lebih rasional dan prediktif. Teknologi analitik memungkinkan karyawan mengidentifikasi akar permasalahan dan mencari solusi dengan lebih cepat dan tepat. Namun hal ini juga menuntut kesiapan sumber daya manusia dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi. Tanpa pelatihan dan pendampingan yang memadai, transformasi digital justru dapat menimbulkan masalah baru seperti stres kerja atau kesenjangan keterampilan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang visioner dan budaya kerja adaptif sangat diperlukan agar transformasi digital benar-benar memperkuat efektivitas kerja, bukan sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan transformasi digital terbukti memperkuat prinsip-prinsip kerja efektif melalui peningkatan ketepatan, percepatan proses kerja, efisiensi biaya, peningkatan keselamatan, dan kemampuan penyelesaian masalah yang lebih strategis. Namun faktor manusia tetap menjadi elemen kunci. Organisasi perlu memastikan kesiapan digital karyawan melalui pelatihan, dukungan manajemen, dan kebijakan yang inklusif agar teknologi benar-benar menjadi alat pemberdayaan bukan beban tambahan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan paparan hasil analisa pada sub bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa transformasi digital berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan dengan memperkuat lima prinsip kerja utama, yaitu: ketepatan, kecepatan, efisiensi, keselamatan, dan kemampuan menyelesaikan masalah. Dengan strategi implementasi yang tepat serta dukungan sumber daya manusia yang adaptif, digitalisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, efisien, dan berkelanjutan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Badruddin. Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2024.
- Bangun. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Hendro. Kewirausahaan untuk SMK dan MAK Kelas X. Jakarta: Erlangga, 2010.
- Hidayaningrat. Azas-azas Organisasi Manajemen. Jakarta: Erlangga, 2011.
- Jamaludin. Transformasi Digital dalam Dunia Bisnis. Batam: Cendikia Mulia Mandiri, 2024.
- John M. Echoles, dan Hasan Shadily. Kamus Inggris–Indonesia. Jakarta: PT Gramedia, 2003.
- Julainsyah Noor. Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta: Kencana, 2013.
- Larasshati. “Pengaruh Kompetensi Digital Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* 54, no. 2 (2024).
- Liana. “Kompetensi Digital, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Indah Logistik Pekanbaru.” *Bening* 10, no. 2 (2023).
- Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat, 2007.
- Rino Subekti. Transformasi Digital (Teori & Implementasi Menuju Era Society 5.0). Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
- Supardi. Sekolah Efektif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Syamsiah Badruddin. Transformasi Digital dalam Pelayanan Publik. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2024.
- Tim Penyusunan Pusat Bahasa. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Gramedia, 2008.