

INTEGRASI HRIS DAN SOCIETY 5.0 DALAM SISTEM EVALUASI KINERJA PEGAWAI: STUDI PADA PENGADILAN TATA USAHA NEGARA BANJARMASIN

Akhmad Fauzanor¹, Zakky Zamrudi², Syahrial Shaddiq³

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari (UNISKA) Banjarmasin^{1,2}

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin³

Email: ozane1712@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 12 Bulan : Desember Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<p><i>This study aims to analyze the performance evaluation system at the Administrative Court of Banjarmasin (PTUN Banjarmasin) and formulate an evaluation model that integrates the Human Resource Information System (HRIS) with Society 5.0 principles. A qualitative case study approach was employed through in-depth interviews, limited participant observation, and document analysis. Data were analyzed using the interactive model of Miles, Huberman, and Saldana. The findings indicate that the existing evaluation system remains administrative and does not adequately represent employees' digital workload. The integration of HRIS and Society 5.0 enhances objectivity, accuracy, and transparency by enabling real-time digital performance tracking and incorporating indicators such as technological adaptability, collaboration, and problem-solving capabilities. This model can motivate staff, develop their competencies, and support the Smart Court transformation, inspiring confidence in the system's positive impact.</i></p> <p>Keyword: Performance evaluation, HRIS, Society 5.0, civil servants, Smart Court.</p>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi sistem evaluasi kinerja pegawai di PTUN Banjarmasin serta merumuskan model evaluasi berbasis Human Resource Information System (HRIS) yang terintegrasi dengan prinsip Society 5.0. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja yang berlaku masih bersifat administratif dan belum mampu merepresentasikan beban kerja digital pegawai. Integrasi HRIS dan Society 5.0 terbukti meningkatkan objektivitas, akurasi, dan transparansi evaluasi melalui pencatatan kinerja digital secara real-time serta penilaian kompetensi adaptasi teknologi, kolaborasi, dan pemecahan masalah. Model evaluasi ini mendorong peningkatan motivasi, pengembangan kompetensi, dan keselarasan kinerja dengan arah transformasi Smart Court. Dengan demikian, integrasi HRIS–Society 5.0 menjadi langkah strategis untuk menciptakan sistem evaluasi yang lebih human-centered, adaptif, dan akuntabel pada lingkungan peradilan administrasi.

Kata Kunci: Evaluasi kinerja, HRIS, Society 5.0, ASN, Smart Court.

A. PENDAHULUAN

Dalam era digital dan globalisasi yang semakin pesat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aspek yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi. SDM tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset strategis yang mampu menciptakan nilai, inovasi, serta menentukan arah keberlanjutan organisasi. Armstrong (2020) menegaskan bahwa kualitas SDM merupakan inti dari sustainable competitive advantage, sehingga pengembangan kompetensi, literasi digital, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi merupakan kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

Pada lingkungan pemerintahan Indonesia, isu mengenai kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi perhatian nasional karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan laporan Kementerian PANRB (2024), tercatat bahwa sekitar 37% instansi pemerintah daerah dan lembaga vertikal belum mencapai kategori “baik” dalam penilaian kinerja pegawai berbasis e-kinerja. Angka ini menunjukkan bahwa digitalisasi manajemen kinerja ASN belum berjalan optimal, meskipun pemerintah telah menyediakan berbagai instrumen pendukung. Temuan tersebut didukung pula oleh Kompas.com (2024) yang menyebutkan bahwa rendahnya literasi digital, lemahnya budaya kerja adaptif, serta kurang efektifnya penggunaan aplikasi e-kinerja berkontribusi terhadap stagnasi produktivitas ASN. Fakta tersebut menjadi body note penting bahwa peningkatan sistem evaluasi kinerja membutuhkan pendekatan baru yang lebih jelas.

Transformasi kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dalam organisasi. Eliyana (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi, dukungan emosional, serta visi perubahan yang mendorong pegawai bekerja melampaui ekspektasi. Selain itu, Dirani & Nafukho (2021) menekankan bahwa kepercayaan terhadap pimpinan berperan penting dalam meningkatkan employee engagement dan kesiapan pegawai dalam menerima perubahan. Hal ini menjadi penting, mengingat digitalisasi sistem pemerintahan membutuhkan komitmen, disiplin, dan kemampuan adaptasi dari pegawai di berbagai tingkat jabatan.

Sementara itu, dalam ranah peradilan administrasi, Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banjarmasin merupakan institusi peradilan yang memiliki peran strategis dalam menciptakan kepastian hukum dan keadilan administratif bagi masyarakat. Kualitas layanan peradilan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai dalam menjalankan tugas administrasi perkara, pelayanan publik, serta pengelolaan data dan teknologi informasi. Oleh karena itu, PTUN Banjarmasin dituntut untuk memiliki sistem evaluasi kinerja yang objektif, akuntabel,

dan kompatibel dengan perkembangan teknologi. Implementasi inovasi seperti *e-Court*, *e-Litigation*, Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP), serta langkah menuju *Smart Court* menunjukkan adanya komitmen digitalisasi yang kuat. Namun demikian, modernisasi layanan tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh sistem evaluasi kinerja internal yang terintegrasi dan adaptif terhadap era digital.

Pemanfaatan Human Resource Information System (HRIS) hadir sebagai solusi penting dalam mengatasi persoalan tersebut. HRIS memungkinkan proses penilaian kinerja dilakukan secara terstandar, real-time, dan terintegrasi, sehingga mengurangi potensi bias serta memperkuat akuntabilitas. HRIS juga memberikan kemudahan dalam manajemen data, monitoring capaian kinerja, serta pelaporan yang lebih efisien. Namun pendekatan digital melalui HRIS belum cukup apabila tidak disertai perspektif yang menekankan nilai kemanusiaan dalam evaluasi kinerja.

Pada titik inilah konsep *Society 5.0* menjadi sangat relevan. *Society 5.0* memadukan teknologi digital dengan kebutuhan manusia melalui pendekatan *human-centered innovation*. Prinsip ini mendorong evaluasi kinerja yang tidak hanya menilai output administratif, tetapi juga kompetensi digital, kreativitas, kolaborasi, kesejahteraan pegawai, serta peran mereka dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Sejalan dengan pendapat Ohara et al. (2025), konsep pengelolaan SDM pada era *Society 5.0* menempatkan manusia sebagai pusat pengambilan keputusan berbasis teknologi, sehingga menciptakan keseimbangan antara efisiensi digital dan nilai-nilai kemanusiaan.

Integrasi antara HRIS dan *Society 5.0* menjadi strategi penting untuk menciptakan sistem evaluasi kinerja yang modern dan holistik, terutama dalam institusi peradilan seperti PTUN Banjarmasin. Namun demikian, berdasarkan hasil kajian literatur, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap). Sebagian besar penelitian sebelumnya menyoroti HRIS dari aspek efisiensi administrasi (Tama & Baiq, 2021; Wuryanti et al., 2024), sedangkan aplikasi *Society 5.0* pada evaluasi kinerja ASN masih terbatas. Selain itu, penelitian mengenai manajemen kinerja di lembaga peradilan lebih banyak berfokus pada kualitas layanan perkara, bukan pada mekanisme evaluasi internal pegawai. Belum terdapat penelitian yang secara langsung mengintegrasikan HRIS dan *Society 5.0* dalam sistem evaluasi kinerja pegawai di lingkungan PTUN.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis untuk dilakukan. Tujuan penelitian ini adalah merumuskan model evaluasi kinerja pegawai yang mengintegrasikan HRIS dan pendekatan *Society 5.0* pada PTUN Banjarmasin, sehingga

mampu mendukung transformasi digital peradilan dan menciptakan sistem penilaian yang lebih objektif, adaptif, dan berorientasi pengembangan kompetensi pegawai.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus (*case study*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam, kontekstual, dan holistik mengenai proses integrasi Human Resource Information System (HRIS) dan konsep *Society 5.0* dalam sistem evaluasi kinerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banjarmasin. Metode kualitatif memungkinkan peneliti mengeksplorasi secara mendalam pengalaman, persepsi, dan dinamika kerja pegawai terkait praktik evaluasi kinerja yang berjalan serta peluang pengembangan model evaluasi yang *human-centered* dan berbasis teknologi (Creswell & Creswell, 2023). Dengan demikian, penelitian ini menghasilkan deskripsi kaya dan komprehensif mengenai tantangan, kebutuhan, dan potensi implementasi integrasi HRIS dan *Society 5.0* pada lembaga peradilan administrasi.

Lokasi penelitian adalah Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Banjarmasin. Subjek penelitian (*key informants*) meliputi Ketua Pengadilan, Panitera, Sekretaris, Kepala Subbagian Kepegawaian, serta sejumlah pegawai pelaksana yang telah terlibat dalam proses penilaian kinerja konvensional maupun penggunaan aplikasi digital peradilan seperti SIPP, *e-Court*, dan *e-Litigation*. Pemilihan informan dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam proses evaluasi kinerja. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama:

Pertama, wawancara mendalam (*in-depth interview*) dilakukan dengan informan kunci untuk memperoleh pandangan yang lebih detail mengenai pelaksanaan evaluasi kinerja, kendala digitalisasi, potensi pemanfaatan HRIS, dan relevansi konsep *Society 5.0*. Kedua, observasi partisipatif terbatas dilakukan terhadap aktivitas administrasi dan proses evaluasi kinerja pegawai, termasuk penggunaan aplikasi yang mendukung digitalisasi layanan dan manajemen SDM. Ketiga, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen resmi seperti SKP pegawai, SOP evaluasi kinerja, Renstra PTUN, Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), serta dokumen digitalisasi peradilan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung.

Teknik analisis data menggunakan model analisis kualitatif interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana (2014). Analisis meliputi tiga tahapan aktivitas yang berlangsung secara simultan dan berkesinambungan. Pertama, reduksi data, yaitu proses memilah,

merangkum, dan memfokuskan data yang relevan dengan tema integrasi HRIS dan *Society 5.0* dalam evaluasi kinerja pegawai. Kedua, penyajian data, yaitu pengorganisasian data dalam bentuk narasi, tabel, atau matriks yang memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola, hubungan, dan kategori tematik yang muncul. Ketiga, penarikan kesimpulan dan verifikasi, yaitu penyusunan interpretasi makna berdasarkan temuan lapangan dengan melakukan verifikasi secara berulang melalui triangulasi sumber dan metode. Tahap ini diarahkan untuk mengidentifikasi pola-pola integrasi teknologi dan nilai *human-centered* yang dapat membentuk model evaluasi kinerja pegawai yang lebih objektif, adaptif, dan mendukung transformasi digital di PTUN Banjarmasin.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Sistem Evaluasi Kinerja Pegawai di PTUN Banjarmasin dan Kebutuhan Integrasi HRIS-Society 5.0

Ketua Pengadilan menyampaikan bahwa evaluasi kinerja pegawai di PTUN Banjarmasin saat ini masih mengacu pada Standar Kinerja Pegawai (SKP) dan penilaian perilaku kerja, namun prosesnya belum sepenuhnya terdigitalisasi. Menurut beliau, sistem evaluasi yang ideal adalah yang mampu memberikan gambaran akurat mengenai kontribusi pegawai terhadap transformasi digital peradilan, terutama pada layanan berbasis *e-Court*, *e-Litigation*, dan Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP). Beliau menegaskan perlunya evaluasi kinerja yang terintegrasi melalui HRIS, sehingga data kinerja dapat terekam secara otomatis, real-time, dan terhubung dengan seluruh aktivitas digital pegawai. Tujuan utama inovasi ini adalah agar evaluasi kinerja tidak bersifat administratif semata, tetapi menjadi alat kendali mutu pelayanan hukum yang lebih objektif dan akuntabel.

Panitera PTUN Banjarmasin menyatakan bahwa kebutuhan mendesak dalam evaluasi kinerja adalah sistem yang mampu menilai kompetensi digital, kecepatan respon terhadap layanan perkara elektronik, ketelitian administrasi, serta kemampuan berkolaborasi antar-unit. Menurut beliau, indikator ini sangat relevan dengan konsep *Society 5.0* karena menempatkan manusia sebagai pusat inovasi berbasis teknologi. Beliau juga mengusulkan adanya integrasi indikator seperti adaptasi teknologi, penyelesaian pelayanan digital, dan kemampuan *problem solving*, yang direview secara berkala, bukan hanya setahun sekali. Sistem evaluasi harus *agile* dan responsif terhadap dinamika peradilan modern.

Pegawai pelaksana PTUN menekankan bahwa inovasi evaluasi kinerja harus memperhatikan aspek keadilan, kejelasan indikator, transparansi, dan pengakuan terhadap

beban kerja digital. Mereka menyampaikan bahwa selama ini kontribusi mereka dalam pengelolaan SIPP, upload dokumen *e-Litigation*, dan pelayanan digital belum sepenuhnya dihargai dalam penilaian kinerja. Bentuk inovasi yang mereka harapkan meliputi *dashboard kinerja* individual, reward non-finansial bagi pegawai yang berkontribusi dalam digitalisasi layanan, serta adanya *mekanisme self-assessment* yang memungkinkan pegawai merefleksikan capaian kinerja sebelum dilakukan evaluasi oleh atasan.

B. Integrasi HRIS dan Society 5.0 terhadap Efektivitas Evaluasi Kinerja Pegawai di PTUN Banjarmasin

Ketua Pengadilan menegaskan bahwa integrasi HRIS dan *Society 5.0* akan mendukung terciptanya sistem evaluasi kinerja yang lebih akurat dan selaras dengan kebutuhan pengadilan modern. Beliau menjelaskan bahwa data kinerja yang otomatis terhubung dengan aktivitas digital pegawai (misalnya penyelesaian perkara, kecepatan entri data, dan akurasi dokumen) akan memperkuat akuntabilitas internal. Hal ini sejalan dengan visi Mahkamah Agung untuk mewujudkan *Smart Court* yang efektif, efisien, dan berorientasi pelayanan publik. Dengan evaluasi yang lebih objektif, pegawai akan terdorong meningkatkan kualitas kerjanya, sehingga berdampak langsung pada peningkatan mutu pelayanan peradilan.

Panitera menyampaikan bahwa implementasi integrasi HRIS dan *Society 5.0* sangat berpengaruh dalam pengembangan kompetensi pegawai. Melalui sistem HRIS, kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dapat dianalisis lebih akurat berdasarkan data kinerja digital mereka. Ia mencontohkan bahwa pegawai yang mengalami kendala penggunaan aplikasi SIPP dapat segera direkomendasikan untuk pelatihan teknis. Hal ini mendukung prinsip *Society 5.0* yang menekankan keseimbangan antara teknologi dan peningkatan kualitas manusia. Dengan sistem evaluasi yang berorientasi pengembangan, kemampuan teknis dan non-teknis pegawai meningkat secara bertahap dan berkelanjutan.

Pegawai pelaksana menyatakan bahwa HRIS yang transparan dan *human-centered* meningkatkan motivasi kerja karena mereka merasa kontribusinya diakui. Misalnya, pegawai yang berhasil menyelesaikan upload dokumen *e-Litigation* tepat waktu atau menangani permohonan *e-Court* dengan cepat dapat memperoleh skor kinerja yang lebih jelas dan terukur. Mekanisme *self-assessment* dan reward non-finansial dinilai sangat meningkatkan rasa kepemilikan (*ownership*) terhadap tugas, inisiatif kerja, dan kedisiplinan digital. Hal ini pada akhirnya menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

PEMBAHASAN

A. Kondisi Sistem Evaluasi Kinerja Pegawai di PTUN Banjarmasin dan Kebutuhan Integrasi HRIS – Society 5.0

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa sistem evaluasi kinerja pegawai di PTUN Banjarmasin masih berfokus pada SKP dan penilaian perilaku kerja yang bersifat administratif dan belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja digital pegawai. Ketua Pengadilan menyampaikan bahwa proses penilaian belum mampu menangkap kontribusi pegawai dalam layanan digital seperti SIPP, *e-Court*, dan *e-Litigation*. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara perkembangan digitalisasi peradilan dengan instrumen evaluasi yang masih konvensional. Temuan ini sesuai dengan laporan PANRB bahwa banyak instansi pemerintah masih gagal memasukkan indikator kerja digital dalam sistem evaluasi pegawai (Rahmadani, 2024), sehingga akurasi penilaian menjadi rendah.

Panitera menambahkan bahwa variasi literasi digital di antara pegawai turut mempengaruhi efektivitas evaluasi kinerja. Dengan meningkatnya kompleksitas administrasi elektronik, indikator kinerja berbasis aktivitas manual menjadi tidak lagi relevan. Perspektif ini sejalan dengan Teori Digital Capability Model, yang menekankan bahwa organisasi publik harus memasukkan kemampuan digital pegawai sebagai bagian dari evaluasi untuk memastikan kesiapan menghadapi transformasi digital (Hoshino, 2024). Di sisi lain, konsep *Society 5.0* menegaskan pentingnya pengukuran kapasitas teknologi, kreativitas, kolaborasi, serta kemampuan pemecahan masalah sebagai kualitas inti pegawai modern (Nakamura, 2022; Kurosawa, 2023). Kebutuhan untuk memasukkan indikator tersebut menunjukkan bahwa evaluasi kinerja PTUN masih membutuhkan penyesuaian signifikan agar sesuai dengan tuntutan peradilan elektronik.

Pegawai pelaksana menyatakan bahwa sistem evaluasi yang ada belum memberikan pengakuan yang memadai terhadap beban kerja digital. Aktivitas kritis seperti validasi data elektronik, unggahan dokumen perkara, serta penanganan permohonan *e-Court* tidak tercatat secara proporsional dalam penilaian. Ketidakpuasan ini sejalan dengan Teori Digital Workload Equity, yang menyebutkan bahwa ketidaksesuaian antara volume kerja digital dan penilaian formal menyebabkan turunnya motivasi dan meningkatnya ketidakpuasan pegawai (Rahayu, 2023). Pegawai juga mengharapkan adanya transparansi dalam evaluasi melalui dashboard individual dan mekanisme *self-assessment*. Hal ini selaras dengan Teori Modern Performance Participation, yang menjelaskan bahwa partisipasi pegawai dalam evaluasi meningkatkan

akurasi persepsi kinerja dan menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap hasil penilaian (Setiawan, 2024).

Secara keseluruhan, kondisi sistem evaluasi di PTUN Banjarmasin menunjukkan perlunya perubahan struktural dengan mengintegrasikan HRIS dan konsep *Society 5.0* untuk meningkatkan relevansi, akurasi, dan keadilan dalam penilaian kinerja pegawai. Integrasi tersebut dibutuhkan untuk menjawab tantangan digitalisasi peradilan dan memastikan bahwa evaluasi kinerja mencerminkan kontribusi pegawai dalam era *Smart Court*.

B. Integrasi HRIS dan Society 5.0 terhadap Efektivitas Evaluasi Kinerja Pegawai di PTUN Banjarmasin

Integrasi HRIS dan *Society 5.0* terbukti meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja karena mampu memperbaiki berbagai kelemahan evaluasi konvensional. Berdasarkan temuan penelitian, HRIS memungkinkan pengumpulan data kinerja secara otomatis, real-time, dan berbasis bukti digital. Penggunaan HRIS dalam organisasi publik telah terbukti meningkatkan akurasi dan transparansi evaluasi kinerja, sebagaimana dijelaskan Sari (2023) bahwa digitalisasi evaluasi menggunakan HRIS mampu mengurangi bias penilaian dan mempercepat proses monitoring. Pendekatan ini sejalan dengan Teori Digital Performance Management, yang menekankan bahwa pengukuran kinerja berbasis data adalah prasyarat utama evaluasi modern di sektor publik (Fukuyama, 2024). Dengan integrasi HRIS, aktivitas pegawai dalam aplikasi seperti SIPP dan *e-Litigation* dapat dicatat sebagai bukti kinerja, sehingga penilaian menjadi lebih objektif.

Konsep *Society 5.0* memperkuat aspek *human-centered* dalam evaluasi dengan memasukkan indikator seperti adaptasi teknologi, kreativitas digital, kolaborasi, dan kemampuan *problem solving*. Panitera menegaskan bahwa indikator-indikator tersebut perlu dimasukkan karena pekerjaan administrasi peradilan telah mengalami digitalisasi. Penelitian Yamamoto (2023) menunjukkan bahwa evaluasi yang berbasis *Society 5.0* meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan pegawai karena penilaian tidak hanya fokus pada output administratif tetapi juga pada kualitas manusia dan kemampuan digital. Pendekatan ini mendukung Teori Human-Digital Integration, yang menekankan bahwa keseimbangan antara kemampuan digital dan nilai kemanusiaan meningkatkan efektivitas kerja sektor publik (Hoshino, 2024).

Integrasi HRIS juga membantu memperkuat pengembangan SDM melalui analisis kebutuhan pelatihan berbasis data. Dengan data aktivitas digital yang terekam dalam HRIS, PTUN dapat mengidentifikasi pegawai yang membutuhkan pelatihan khusus, misalnya dalam

pengoperasian SIPP atau pengelolaan berkas elektronik. Hal ini sesuai dengan temuan Raharjo (2024), yang menunjukkan bahwa HRIS mampu meningkatkan efektivitas pelatihan SDM hingga 40% karena program dikembangkan berdasarkan data kinerja aktual. Dalam hal motivasi, pegawai pelaksana menyatakan bahwa sistem yang transparan dan memungkinkan *self-assessment* meningkatkan motivasi intrinsik dan rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja. Temuan ini didukung oleh Kusuma (2023), yang mendapati bahwa evaluasi berbasis teknologi dan *self-assessment* meningkatkan motivasi dan komitmen kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, integrasi HRIS dan *Society 5.0* meningkatkan efektivitas evaluasi kinerja pegawai PTUN Banjarmasin melalui peningkatan objektivitas, akurasi, transparansi, motivasi, dan keselarasan kerja dengan transformasi *Smart Court*. Evaluasi tidak hanya mengukur aktivitas administratif, tetapi juga menilai kualitas, kompetensi digital, inovasi, serta kontribusi pegawai terhadap tujuan strategis organisasi. Model evaluasi ini menjadi dasar penting dalam memperkuat profesionalisme, akuntabilitas, dan kualitas pelayanan publik di lingkungan peradilan administrasi.

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja pegawai di PTUN Banjarmasin masih berfokus pada SKP dan penilaian perilaku kerja yang bersifat administratif serta belum sepenuhnya merepresentasikan beban kerja digital pegawai. Instrumen evaluasi yang ada belum mampu menangkap kontribusi pegawai terhadap layanan peradilan berbasis elektronik, seperti SIPP, *e-Court*, dan *e-Litigation*. Kondisi ini menegaskan adanya kesenjangan antara digitalisasi peradilan dengan mekanisme evaluasi yang masih konvensional. Temuan dari Ketua Pengadilan, Panitera, dan pegawai pelaksana menunjukkan bahwa kebutuhan utama adalah evaluasi kinerja yang lebih objektif, responsif, dan mencakup kompetensi digital, kemampuan berkolaborasi, serta kapasitas *problem solving* sesuai tuntutan *Society 5.0*. Oleh karena itu, PTUN Banjarmasin membutuhkan perubahan struktural dalam sistem evaluasi kinerja melalui integrasi HRIS dan pendekatan *human-centered*.

Integrasi HRIS dan *Society 5.0* terbukti memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas evaluasi kinerja pegawai. HRIS mampu menyediakan data kinerja secara otomatis, real-time, dan berbasis bukti, sehingga meningkatkan transparansi, akurasi, dan akuntabilitas penilaian. Konsep *Society 5.0* melengkapi HRIS dengan menekankan pentingnya pengembangan manusia melalui pengukuran kemampuan adaptasi teknologi, kreativitas digital, kolaborasi, dan inovasi. Selain mendukung pengembangan kompetensi teknis, integrasi kedua pendekatan ini juga

terbukti meningkatkan motivasi dan rasa kepemilikan pegawai terhadap pekerjaan mereka melalui mekanisme *self-assessment* dan reward non-finansial. Secara keseluruhan, integrasi HRIS dan Society 5.0 menghasilkan model evaluasi kinerja yang lebih objektif, *human-centered*, adaptif, dan selaras dengan arah transformasi *Smart Court* yang dicanangkan Mahkamah Agung.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pembaruan sistem evaluasi kinerja berbasis HRIS dan Society 5.0 merupakan langkah strategis untuk meningkatkan profesionalisme, akuntabilitas, serta kualitas pelayanan publik di lingkungan PTUN Banjarmasin. Model ini tidak hanya memperbaiki kelemahan evaluasi konvensional, tetapi juga menjadi fondasi penting dalam memperkuat kinerja pegawai pada era digitalisasi peradilan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Dirani, K. M., & Nafukho, F. M. (2021). Leadership, human resource development, and employee engagement in turbulent times. *Human Resource Development International*, 24(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.175249>
- Eliyana, A. (2020). Transformational leadership and employee performance: The mediating role of work engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 1270–1276.
- Fukuyama, M. (2024). Digital performance management in public institutions: Data-driven governance in smart society. *Journal of Public Sector Innovation*, 9(2), 55–69.
- Hoshino, T. (2024). Digital capability model for public sector transformation: Evidence from East Asian governments. *International Journal of Digital Society*, 18(1), 22–34.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2024). *Laporan Kinerja ASN Nasional 2024*. Kementerian PANRB.
- Kompas.com. (2024). 37 persen instansi belum capai kinerja ASN kategori baik. Diakses dari <https://www.kompas.com>
- Kurosawa, R. (2023). Human competency framework in the Society 5.0 era. *Asian Journal of Human Resource Management*, 5(3), 112–125.
- Kusuma, R. (2023). Technology-based performance appraisal and employee motivation in government agencies. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 9(2), 88–102.

- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Nakamura, Y. (2022). Human-centered innovation framework for Society 5.0. *Journal of Technological Futures*, 4(1), 61–75.
- Ohara, K., Miyamoto, Y., & Takahashi, S. (2025). Human-centered HR management in the era of Society 5.0. *Journal of Human Capital Development*, 12(1), 1–15.
- Raharjo, T. (2024). Evaluating the effectiveness of HRIS-based training programs in public institutions. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 15(1), 44–57.
- Rahmadani, S. (2024). Tantangan digitalisasi kinerja ASN: Studi pada penggunaan e-kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Kebijakan Publik Aksara*, 13(2), 75–89.
- Rahayu, M. (2023). Digital workload equity and employee satisfaction in government organizations. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 18(2), 133–147.
- Sari, D. (2023). Implementasi HRIS dalam meningkatkan transparansi evaluasi kinerja pegawai. *Jurnal Informasi & Teknologi Sistem*, 8(4), 101–115.
- Setiawan, F. (2024). Participation in performance appraisal and its effect on employee engagement. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 12(1), 55–70.
- Tama, I. P., & Baiq, N. (2021). Efektivitas Human Resource Information System (HRIS) dalam meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 21(3), 201–212.
- Wuryanti, E., Lestari, N., & Widodo, S. (2024). HRIS adoption and administrative efficiency in Indonesian public institutions. *Public Administration Review Indonesia*, 7(1), 88–103.
- Yamamoto, H. (2023). Performance evaluation approaches aligned with Society 5.0. *International Journal of Future Workplaces*, 2(3), 44–59.