Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan
Vol. 1 No. 6 Desember 2023
e-ISSN: 2988-5000, p-ISSN: 2988-4101, Hal 01-15
DOI: https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i6.333

Manajemen Kinerja Digital

Husnul Hotimah[1], Dwi Ambarwati[2], Mufarrohah[3], Anasul Muttaqin[4], Mochammad Isa Anshori[5]
[1-5]Universitas Trunojoyo Madura
E-mail: husnulhtmma@gmail.com[1], dwi.ambarwati233@gmail.com[2], rmufar07@gmail.com[3], anasulmuttaqin@gmail.com[4]

Abstract. *In the current era of digitalization and globalization, information and communication technology has become an integral part of human life. The rapidly growing use of technology has also influenced almost all aspects of life, including the world of work. Technology has made work easier, increased productivity, and opened up new opportunities for companies to develop faster. Information and communication technology has now become an important factor in changing the way companies operate. Companies that are successful in facing technological changes and can utilize them effectively will have a competitive advantage in the market. Therefore, Human Resource Management (HRM) has experienced many changes since the start of the digital era. The digital era has had a significant impact on the way companies recruit, train and motivate their employees. In the digital era, companies not only need to understand technology, but also need to understand how technology can help in their human resource management.*

Keywords: *digitalization, globalization, Human Resource Management (HRM)*

Abstrak. Dalam era digitalisasi dan globalisasi saat ini, teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian integral dari kehidupan manusia. Penggunaan teknologi yang semakin berkembang pesat juga telah memengaruhi hampir semua aspek kehidupan, termasuk di dalam dunia kerja. Teknologi telah memudahkan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, serta membuka peluang baru bagi perusahaan untuk dapat berkembang lebih cepat. Teknologi informasi dan komunikasi sekarang telah menjadi faktor penting dalam mengubah cara perusahaan beroperasi. Perusahaan yang berhasil dalam menghadapi perubahan teknologi dan dapat memanfaatkannya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) telah mengalami banyak perubahan sejak dimulainya era digital. Era digital telah memberikan dampak yang signifikan bagi cara perusahaan merekrut, melatih, dan memotivasi karyawan mereka. Di era digital, perusahaan tidak hanya perlu memahami teknologi, tetapi juga perlu memahami bagaimana teknologi dapat membantu dalam manajemen sumber daya manusia mereka.

Kata Kunci: digitalisasi, globalisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

PENDAHULUAN

Indonesia telah memasuki Industri 4.0. alias era digital sejak tahun 2011. Tantangan sumber daya manusia adalah mampu mengikuti kemajuan teknologi dan mampu merespon perubahan cepat yang harus dihadirkan oleh organisasi atau perusahaan. Segalanya kini serba digital dan sudah menjadi kebutuhan utama organisasi dan bisnis. Tantangan keterampilan SDM di era digital menjadi persoalan yang sangat penting bagi dunia kerja saat ini. Era digital telah membawa perubahan besar dalam cara organisasi beroperasi, pengambilan keputusan, dan manajemen secara keseluruhan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki keterampilan yang tepat untuk mampu menjawab tantangan tersebut. Berikut beberapa pembahasan mengenai tantangan kompetensi SDM di era digital.

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 30, 2023; Accepted Oktober 09, 2023
* Husnul Hotimah, husnulhtmma@gmail.com

Kompetensi digital merupakan kemampuan sumber daya manusia dalam menguasai teknologi dan memanfaatkannya secara efektif. Di era digital, teknologi merupakan alat yang sangat penting dalam menyelesaikan berbagai hal sehari-hari. Personil harus mampu menggunakan teknologi dengan baik dan mahir dalam aplikasi dan perangkat lunak yang digunakan dalam pekerjaannya. Kemampuan beradaptasi di era digital berubah dengan cepat dan terus berubah. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus mampu beradaptasi dengan perubahan tersebut dan mengembangkan kompetensi baru yang sesuai. Kemampuan beradaptasi juga mencakup kemampuan belajar cepat dan berpikir kreatif untuk memecahkan masalah. Kemampuan berkomunikasi sangatlah penting di era digital, apalagi dengan komunikasi virtual. HR harus mampu berkomunikasi dengan baik melalui email, pesan singkat dan platform lainnya. Fitur ini juga mencakup kolaborasi virtual dengan tim.

Keterampilan analisis data merupakan aset yang sangat berharga di era digital. HR harus mampu menganalisis data dengan baik dan mengambil keputusan berdasarkan hasil analisis tersebut. Hal ini mencakup kemampuan memahami dan mengolah data serta kemampuan memprediksi hasil berdasarkan data yang ada.

Keterampilan manajemen waktu dan pekerjaan di era digital membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan kompleks. SDM harus mampu mengatur waktu dan tugas dengan baik agar pekerjaan dapat terlaksana dengan efisien dan efektif. Keterampilan manajemen waktu dan tugas mencakup kemampuan menetapkan prioritas, menghindari penundaan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Keterampilan kepemimpinan dan pengembangan pribadi harus mampu memimpin dan berkembang di era digital. Keterampilan kepemimpinan mencakup kemampuan untuk memotivasi tim dan memimpin secara efektif. Kapasitas pengembangan pribadi.

Dalam pengelolahan Perusahaan sangat diperlukan tata Kelola kinerja digital yang baik, dalam pengetahuan dasar yang baik perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manager sehingga akan sangat membantu dann melaksanakan tugas tugasnya dengan baik dan maksimal, sehingga nantinya akan memungkinkan karyawan secara optimal untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari hasil kinerja, bekerja sama dalam penerapan strategi yang efektif dan efesien juga tentunya harus menerapkan sistem manajeman digital karena tidak sedikit pula Perusahaan atau organisasi yang dalam suatu Perusahaan sangat diperlukan manajeman yang baik.

Manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia Perusahaan, karena dalam proses manajemen terdapat tahapan-tahapan dalam mencapai tujuan Perusahaan sehingga bisa berjalan secara efektif dan efisien. Selain proses manajemen yang perlu

diperhatikan dalam sebuah instansi, kinerja dalam sebuah instansi juga perlu diperhatikan. Karena kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang berkecimpung dalam sebuah instansi. Oleh karena itu kinerja membutuhkan manajemen agar hasil yang diperoleh mendapatkan hasil yang ditujukan Perusahaan.Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi instansi maupun individu itu sendiri.

Pertanyaan Studi

1) Apa pengertian manajemen kinerja?
2) Apa prinsip manajemen kinerja digital?
3) Apa tujuan manajemen kinerja digital?
4) Apa manfaat manajemen kinerja digital?
5) Bagaimana proses manajemen kinerja?
6) Bagaimana cara memaksimalkan manajemen kinerja digital?
7) Jelaskan perbedaan manajemen kinerja dengan penilaian kinerja?

LITERATUR REVIEW

Pimpinan di era digital dituntut dituntut berkompetensi dan mendukung orang lain memililiki perspektif yang berbeda berorientasi pada masa depan. Selain itu pemimpin di era industri 4.0 dituntut menjadi pemimpin yang tidak banyak bicara dalam menyelesaikan pekerjaan Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Indusri 4.0. Jurnal Manajemen Bisnis (Adiawaty, S 2019). Mengidentifikasi dan menganalisis kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan (Agustina, T.(2019).Kompetensi SDM perlu disiapkan untuk memenuhi tantangan baru di masa depan di tingkat eksekutif, manajer dan karyawan. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Volume 11 Nomor 2, Juli 2017 (Damingun. (2017). Perkembangan teknologi dalam era digital). The Competency of Human Resources in the Era of Industry 4.0: A Review of Literature. Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship (Haryanto, J., & Nurhayati, I. 2019). Pengaruh teknologi digital terhadap aktivis SDM dan mengubah peran manajer SDM Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. Vol.15 No.10 Mei 2021 (Kusuma, Fanila Kasmita. 2021).

Manajemen kinerja didefenisikan oleh Bacal (1999) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan yang dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan.Jadi, kesimpulan dari manajemen kinerja adalah kegiatan yang mengkaji ulang kinerja secara berkesinambungan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja lebih lanjut.

Performance measurement and performance management, international journal of production economics (Lebas, M., 1995). Keterampilan teknologi yang diperlukan dalam era digital HR challenges in the digital era. Asia Pacific Journal of Human (Lee, C. S. 2018). Transformasi bisnis, pendidikan, dan kebudayaan yang terjadi akibat perkembangan teknologi digital Era Digital: Transformasi Bisnis, Pendidikan, dan Kebudayaan. PT. Gramedia Pustaka Utama, (Mardikanto, T., & Rahardjo, W. 2018). Peran baru manajer sumber daya manusia di era digital yang, secara ringkas, adalah untuk meningkatkan produktivitas dan profitabilitas karyawan, dengan menghubungkan karyawan digital secara efektif dengan pekerjaan otomatis, bentuk digital baru, dan struktur organisasi, Manajemen sumber daya manusia di era digital Sibatik (M. Adenuddin Alwy, SE., MM 2022). Para pimpinan perusahaan harus dapat mengetahui potensi biaya yang ditimbulkan akibat downtime dan kemudian dapat mengambil langkah-langkah pencegahan dengan memperkuat infrastruktur teknologi informasi mereka. Dengan Infrastruktur TI yang mendukung, perusahaan dapat melakukan sentralisasi sistem dan memungkinkan untuk menerapkan manajemen terpusat. Manajemen kinerja dalam saluran digital, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Muhammad yuarifo lubis, 2022).

Manajemen kinerja didefenisikan oleh Bacal (1999) sebagai proses komunikasi yang berkesinambungan yang dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan. Jadi, kesimpulan dari manajemen kinerja adalah kegiatan yang mengkaji ulang kinerja secara berkesinambungan untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja lebih lanjut, Manajemen efektif, semarang: Dahara priz, (Parkison, C.N., 1986). Manajemen kinerja menjadi sebuah sistem yang sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya manajemen kinerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi karyawan, mengevaluasi kinerja karyawan serta Perusahaan. Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi, (Prof.Dr.H.Siswono Haryono, MM, MPd, 2002). Strategi SDM menghadapi globalisasi yang dapat dilakukan adalah melalui pengembangan dan pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. Jurnal Ilmiah IlmuManajemen Vol 1, No 2 (2022), (Rusman. 2022). Fungsi dari manajemen kinerja adalah mendukung secara menyeluruh dari tujuan organisasi dengan cara menyambungkan antara pekerjaan manajer dan karyawan di seluruh unit kerja dari perusahaan tersebut, Manajemen sumber daya manusia, Yogyakarta: graha ilmu, (Sofyandi, H., 2008). Untuk memenuhi peran baru mereka, manajer sumber daya manusia perlu memperoleh keterampilan digital dan meningkatkan ketangkasan digital mereka. pengantar manajemen, Jakarta: kencana prenada Media group, (Tisnawati, E., 2008).

Pemerintah dan institusi pendidikan juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi SDM dalam era digital, Penguatan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Perubahan Revolusi Industri 4.0. Jurnal Manajemen, 23(1), 44-57, (Wibowo, A. 2019). Generasi Millenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital, (Ariwan K. Perdana 2019). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang, (Dian Sudiantini 2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Dini Fajriani 2023). Transformasi Digital Dan Strategi Manajemen (Elma Oktaviani 2023). Manajemen Keuangan Pendidikan Berbasis Digital (Rani Darmayanti 2023).

DISKUSI

Pertanyaan 1 : Apa pengertian manajemen kinerja?

Manajemen Kinerja Digital atau DPM adalah serangkaian proses yang bertujuan untuk mendapatkan visibilitas dalam analisis pengalaman pelanggan, menyajikan kinerja operasional untuk dilacak dengan meruntuhkan hambatan internal untuk memberikan tingkat kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Sedangkan Manajemen kinerja yaitu diartikann sebagai suatu kegiatan untuk bisa memastikan bahwasannya suatu sasaran atau misi dari suatu organisasi atau perusahan telah tercapai secara konsisten dalam sistem penerapan starategi yang baik, sehingga nantinya akan akan menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan bekerja secara optimal untuk meningkatkan secara optimal untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja berdasarkan opini dari saya manajemen kinerja digital sangat penting dalam aspek manapun organisasi maupun Perusahaan karena dalam sistem ini banyak sekali membantu para karyawan untuk lebih mudah dalam mengerjakannya.

Pengertian manajemen kinerja menurut para ahli, Berikut pengertian manajemen kinerja yang dibahas oleh para ahli.

1. Schwarz (1999)

   Definisi manajemen kinerja menurut Schwarz adalah gaya manajemen yang pada intinya mencakup komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan tentang pencapaian tujuan, pemberian umpan balik dari manajer ke karyawan, dan sebaliknya dari karyawan ke manajer

2. Armstrong (2004)

   Definisi Armstrong tentang manajemen kinerja adalah pendekatan terpadu dan strategis untuk mencapai kesuksesan jangka panjang organisasi dengan meningkatkan kinerja orang-orang yang bekerja di sana dan mengembangkan kemampuan kontributor kelompok dan individu.

3. Bacal (1999)

Pengertian manajemen kinerja menurut Bacal adalah komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan melalui kerja sama antara pegawai dengan atasan langsungnya. Proses ini mencakup aktivitas yang bertujuan untuk menetapkan harapan dan pemahaman yang jelas tentang pekerjaan yang akan dilakukan.

4. Castello (1994)

Definisi manajemen kinerja menurut Castello adalah dasar dan kekuatan pendorong di balik setiap keputusan, upaya, dan alokasi sumber daya suatu organisasi

Ada tiga elemen penting dalam sistem pengukuran internet marketing ketika membahas manajemen kinerja. Hal ini terutama merupakan proses penyaringan, diikuti dengan kerangka pengukuran yang menentukan serangkaian indikator kinerja utama untuk aktivitas pemasaran digital yang dimaksud, dan terakhir adalah penilaian terhadap kecukupan alat-alat tersebut, seperti proses pengumpulan, evaluasi, mensosialisasikan dan menindaklanjuti hasilnya.

Ada tiga langkah untuk mengembangkan dan menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik, antara lainTahap membangun sistem manajemen kinerja. Konsep ini didukung oleh manajemen kinerja yang mencakup proses analitis dan Tindakan perubahan untuk mendorong efisiensi dan pengendalian bisnis. Ada banyak strategi untuk mengelola kinerja perusahaan dalam pemasaran digital. Ada tiga langkah utama dalam pengukuran, yaitu: Langkah pertama adalah penetapan tujuan, langkah kedua adalah pengukuran kinerja, yang melibatkan pengumpulan data untuk mengidentifikasi metrik yang berbeda, langkah ketiga adalah diagnostik, prediksi kinerja, adalah analisis hasil untuk memahami penyebab perbedaan antara tujuan dan pilihan pemasaran. Tahapan tersebut mendefinisikan kerangka pengukuran kinerja. Kembangkan dasbor manajemen atau kerangka pengukuran yang mendefinisikan serangkaian metrik tertentu untuk mengukur efektivitas pemasaran digital, konsep pengukuran yang tepat harus memenuhi kriteria berikut: Menyertakan hasil metrik kinerja di tingkat makro untuk menilai apakah tujuan strategis tercapai dan menunjukkan bagaimana digital marketing pemasaran berkontribusi terhadap operasi bisnis atau pendapatan dan ROI. Kriteria ini mencakup berbagai tingkat pemasaran termasuk pengendalian strategis, pengendalian laba, dan pengendalian rencana tahunan.Tahap yang menggunakan alat dan teknik untuk mengumpulkan metrik dan meringkas keuntungan. Perusahaan harus memilih alat pengumpulan dan pelaporan metrik terbaik yang memenuhi kriteria seperti pelaporan kinerja pemasaran yang akurat, alat analisis dan visualisasi, serta integrasi dengan sistem informasi pemasaran lainnya. Teknik pengumpulan metrik mencakup pengumpulan data aktivitas pengunjung situs web yang disimpan dalam sistem analisis web dan dalam file log situs web. Dengan melalui ketiga

langkah pembuatan dan penerapan sistem manajemen kinerja tersebut, maka dapat dipastikan manajemen kinerja pada organisasi perusahaan dapat berfungsi secara maksimal.

Pertanyaan 2: Apa prinsip Manajemen Kinerja Digital?

Proses manajemen kinerja merupakan suatu proses sistematis yang meliputi perencanaan kerja, evaluasi kinerja, dan pembahasan. mengevaluasi kinerja dan mengambil tindakan adaptif atau korektif untuk mengembangkan strategi guna menutup kesenjangan kinerja. Proses manajemen kinerja menggunakan pendekatan holistik terhadap manajemen kinerja untuk kepentingan organisasi, karena manajemen kinerja berkaitan dengan pengelolaan seluruh sumber daya alam organisasi berdasarkan jenis berkesinambunganmencapai peningkatan dan pengembangan kinerja yang berkesinambungan, di samping hubungannya dengan penciptaan budaya tempat berlangsungnya pembelajaran dan pengembangan organisasi/individu. Perencanaan eksekusi adalah langkah pertama dalam manajemen kinerja. Pada tahap ini, tujuan dan target kinerja ditentukan melalui komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Dalam perencanaan implementasi, kegiatan-kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi telah dirancang dan untuk melakukan hal tersebut memerlukan waktu.

Prinsip dasar manajemen kinerja adalah kejujuran, penyampaian layanan, akuntabilitas, keceriaan, kasih sayang, pembangunan tujuan, konsensus dan kerjasama., memiliki keberlanjutan, berarti keduanya. arah. berkomunikasi dan menerima umpan balik.

1. Kejujuran

   Kejujuran tercermin dalam komunikasi umpan balik yang jujur antara manajer, karyawan, dan kolega. Proses evaluasi memperluas pemahaman bawahan dengan mengajak mereka untuk secara jujur mengungkapkan apa yang memotivasi mereka, apa yang mereka suka dan tidak suka tentang pekerjaannya, apa yang mereka inginkan dan apa yang menjadi kepentingan terbaik mereka, yang terbaik bagi mereka dan bagaimana mereka harus dibantu, Sebaliknya, manajer juga mengatakan yang sebenarnya kepada bawahan tentang apa yang mereka suka dan tidak suka di tempat kerja. Agar manajer dapat memahami kendala-kendala yang dihadapi pegawai dalam mencapai kinerja yang baik.

2. Layanan

   Yang dimaksud dengan pelayanan disini adalah cara memberikan pelayanan kepada karyawan, misalnya jika pekerja mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka manajer akan membantu para pekerja tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

3. Tanggung jawab

   Akuntabilitas merupakan prinsip mendasar dalam pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka lakukan dan tidak lakukan untuk mencapai tujuan mereka. Dari sudut pandang manajer, adalah tanggung jawabnya untuk menjamin keberhasilan bawahannya.

4. Bermain

   Manajemen kinerja menggunakan prinsip work by play karena dengan menggunakan prinsip bermain ini, karyawan dalam bekerja tidak menjadi beban justru sebaliknya, hal hal yang dikerjakan menjadi meneyenangkan bagi karyawan dan menjadi metode penyemangat Ketika melaksanakan tugas.

5. Compassion

   Compassion artinya seorang manajer mempunyai sikap pengertian dan empati terhadap orang lain. Dengan adanya rasa kasihan tersebut, maka atasan akan mempunyai sikap berwawasan ke depan, yaitu lepaskan kesalahan masa lalu dan ciptakan sesuatu yang baru.

6. Perumusan tujuan

   Manajemen kinerja dimulai dengan merumuskan dan memperjelas atau mengklarifikasi tujuan yang perlu dicapai organisasi

7. Konsensus dan Kerja Sama

   Manajemen kinerja mengandalkan kerjasama antara atasan dan bawahan daripada penekanan pada kontrol dan dominasi atau melakukan pemaksaan terhadap karyawan.

8. Berkelanjutan

   Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan atau berlangsung secara terus menerus dan berkelanjutan

9. Komunikasi dua arah

   Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang terbuka, jujur, dan mendorong komunikasi dua arah. Dengan komunikasi dua arah, bawahan dengan mudah memahami apa yang diinginkan atasan. Sebaliknya, atasan lebih memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang diinginkan bawahan

10. Umpan balik

    Dalam hal ini, umpan balik berupa pengalaman dan kemungkinan pengetahuan tentang kinerja masa lalu, yang digunakan untuk meninjau perencanaan kinerja

Pertanyaan 3: Apa tujuan Manajemen Kinerja digital?

Tujuan manajemen digital yaitu dapat membantu bisnis atau suatu perusahaan menjadi efisien dan efektif dan berbagai tujuan praktis, manajemen kinerja tersendiri ada 3 macam yaitu sebagai berikut:

1.Tujuan strategis

Menyelaraskan kinerja karyawan dengan tujuan perusahaan.

Penerapan strategi ini memerlukan pendefinisian yang jelas tentang hasil yang ingin dicapai, perilaku dan karakteristik karyawan yang diperlukan untuk menerapkan strategi, serta pengembangan ukuran dan sistem umpan balik terhadap kinerja staf perusahaan.

2. Tujuan administratif

Gunakan informasi manajemen kinerja, khususnya tinjauan kinerja, untuk pengambilan keputusan administratif, evaluasi, promosi, pemecatan, dan tujuan lainnya.

3. Tujuan pengembangan

Hal ini dapat dilakukan dengan memberdayakan pegawai yang sukses di bidang pekerjaannya, melatih pegawai yang berkinerja buruk dan menempatkan mereka pada posisi yang tepat.

Tujuan umum lainnya dari manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya dalam organisasi yang dapat mendorong individu dan tim untuk mengambil tanggung jawab atas perbaikan unit bisnis secara terus-menerus dan berkelanjutan serta kemampuan kinerja organisasi dan kontribusi karyawan itu sendiri. Manajemen puncak harus dilibatkan dalam menetapkan tujuan dan menerapkan manajemen yang efektif dari kegiatan ini. Tujuan lain dari manajemen kinerja dijelaskan di bawah ini:

- Dapat meningkatkan kinerja organisasi, pangan, dan staff.
- Menyatukan tujuan dan sasaran organisasi, tim dan karyawan.
- Mendapat kepastian atas kinerja personal maupun kelompok mengenai harapan atau tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi
- Keterampilan dan kompetensi staf dapat dikembangkan
- Hubungan Kerjasama antara bawahan dan atasan dapat ditingkatkan lebih erat.
- Dapat memberikan sarana untuk meningkatkan penilaian objektif terhadap kinerja pegawai
- Mampu memperdayakan karyawan untuk bertanggung jawab mengelola kinerja dan proses pembelajaran secara mandiri.

Pertanyaan 4: Bagaimana manfaat Manajemen Kinerja Digital?

Manajemen kinerja menguntungkan atasan, bawahan atau individu, bukan hanya bisnis. bagi organisasi, manajemen kinerja dapat membantu dalam menyelaraskan tujuan bisnis dengan tujuan tim dan individu, yang dapat meningkatkan kinerja, memotivasi karyawan, dan meningkatkan keterlibatan kerja, mendukung nilai-nilai inti bisnis, meningkatkan proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar. keterampilan, mengupayakan peningkatan dan pengembangan yang berkesinambungan dan berkesinambungan, mengupayakan perencanaan karir, mendukung karyawan yang unggul dan berpotensi loyal, mendukung layanan pelanggan dan menawarkan inisiatif untuk mencapai kualitas total, mendukung transisi budaya.

Perusahaan semakin dituntut untuk mampu meningkatkan kepuasan pelanggan. Perusahaan membutuhkan ukuran kepuasan pelanggan secara kualitatif dan kuantitatif untuk dapat mengambil keputusan yang tepat. Artinya, perusahaan harus dapat lebih banyak berkolaborasi secara internal, Manfaat manajemen kinerja didapatkan dengan proses manajerial yang baik, serta kinerja karyawan yang berperan penting dalam peningkatan produk ataupun jasa yang sebelumnya sudah ditargetkan. Manfaat manajemen kinerja secara umum dibagi dalam tiga bagian, yaitu manfaat bagi individu, organisasi serta manajer maupun atasan.

1. Manfaat Sistem Manajemen Kinerja Untuk organisasi

   Bagi organisasi dan bisnis, manajemen kinerja karyawan berguna sebagai tolak ukur untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan yang ditargetkan untuk tim dan individu, guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan Terlebih lagi, dengan lingkungan operasi yang baik, maka keterikatan antara karyawan dan organisasi akan semakin tinggi Manfaat lainnya adalah mendukung program perubahan budaya dan budaya kerja yang kondusif dan tidak stagnan, Juga sangat membantu untuk mengedepankan rencana karir setiap karyawan, meningkatkan keterampilan karyawan, dan terus berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan keadaan organisasi.

2. Manfaat Sistem Manajemen Kinerja Bagi manajer atau atasan

   Sebagai evaluator dan supervisor, manfaat yang diterima seorang manajer sehubungan dengan pekerjaannya dalam mengelola karyawannya adalah klasifikasi kinerja dan kegembiraan dalam perilaku karyawan Sehingga dapat memberikan evaluasi yang efektif di masa depan. Dalam manajemen karyawan, manajer juga dapat memberikan penghargaan non-moneter kepada bawahan, memberikan kesempatan untuk menggunakan lebih banyak waktu dan upaya berkualitas untuk meningkatkan antusiasme dan kinerja tim maupun

individu Manajer juga dapat membuat kerangka kerja yang berguna untuk menilai keterampilan dan kinerja karyawan.

3. Manfaat Untuk Karyawan

   Bagi karyawan terdapat manfaat yang bisa diambilnya dari manajerial karyawan Misalnya untuk memperoleh informasi mengenai peran dan tujuan yang ingin dicapai, untuk menunjang dan mendorong kinerja pegawai lain serta lingkungan kerja, Karyawan juga dapat memanfaatkan kesempatan kerja untuk menggunakan waktu yang lebih berkualitas, mengembangkan kinerja dan keterampilan, serta membantu mereka fokus dalam mencapai tujuan.

Manajemen kinerja dapat menunjang keseluruhan organisasi dan perusahaan melalui cara kerja, baik bagi karyawan maupun manajer, yang selaras dengan misi seluruh unit kerja. Kinerja seluruh organisasi bergantung pada kemampuan karyawan dalam mengelola kinerja. Apabila organisasi dapat mengelola kinerja pegawainya dengan baik maka hal ini juga akan memberikan dampak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai dan unit kerjanya. Jika karyawan dapat memahami harapan organisasi terhadap dirinya dan menerima dukungan yang diperlukan untuk dapat berkontribusi pada organisasi secara efektif dan efisien, maka harga diri dan motivasi karyawan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki pemahaman bersama tentang suatu tujuan. Untuk itu manajemen kinerja memerlukan kekompakan dan kerjasama, saling pengertian dan kemampuan berkomunikasi secara terbuka antara manajer dan karyawan.

Pertanyaan 5: Bagaimana proses Manajemen Kinerja?

1. Masukan

Manajemen kinerja memerlukan banyak masukan berbeda untuk dikelola agar dapat dikelola dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Masukannya berbentuk: sumber daya manusia (SDM), modal, material, peralatan dan teknologi serta metode dan mekanisme kerja. Manajemen kinerja memerlukan masukan berupa sumber daya manusia yang tersedia, baik secara individu maupun kolektif. Kapasitas manusia dinyatakan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. Personel yang kompeten keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas prestasi dan hasil kerja. Pada saat yang sama, diperlukan kapasitas agar sumber daya manusia mempunyai kapasitas yang sesuai. Memenuhi kebutuhan organisasi untuk menghasilkan efisiensi terbaik.

2. Proses

Manajemen kinerja dimulai dengan perencanaan merencanakan tujuan masa depan yang diharapkan dan mengatur segalanya sumber daya dan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Terapkan rencana tersebut Pantau dan ukur kemajuan Anda dalam mencapai tujuan Anda. Tinjau dan uji ulangi untuk memperbaiki dan menentukan langkah-langkah yang diperlukan jika terjadi penyimpangan dari rencana. Manajemen kinerja menjalin peristiwa satu sama lain Menghargai kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam proses implementasi.

3. Keluaran

Keluaran merupakan hasil langsung dari kegiatan organisasi, baik berupa barang maupun jasa. Hasil kerja yang dicapai organisasi harus dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hasilnya mungkin lebih tinggi atau lebih rendah dari target. Jika terdapat penyimpangan maka akan dijadikan umpan balik untuk merencanakan tujuan masa depan dan melaksanakan pencapaian secara efektif.

Pertanyaan 6: Bagaimana cara Memaksimalkan Manajemen Kinerja Digital?

- Penerapan manajemen kinerja bisa menjadi paling efektif jika Anda menerapkan metode berikut.
- Kegiatan penilaian tambahan selama satu tahun. Dapat ditambahkan hingga tiga atau empat kali setahun.
- Menerapkan OKR untuk menyelaraskan kinerja atau pencapaian individu dengan tujuan perusahaan secara keseluruhan.
- Peningkatan sistem umpan balik untuk memfasilitasi proses tindak lanjut. Manajer harus lebih kuat dalam melatih atau mengorientasikan karyawannya.
- Tetap mengikuti perkembangan standar evaluasi kinerja.

Pertanyaan 7: Jelaskan perbedaan Manajemen Kinerja Dan Penilaian Kinerja?

Penilaian Kinerja menyiratkan penilaian rasional terhadap kinerja seseorang, berdasarkan standar yang ditentukan sebelumnya. Di sisi lain, manajemen kinerja menyinggung manajemen kinerja tenaga kerja yang bekerja di suatu organisasi. Sementara Penilaian Kinerja adalah sistem tahunan sedangkan jika kita berbicara tentang Manajemen Kinerja, itu adalah proses berkelanjutan yang tidak terjadi pada akhirnya.

Apa jenis proses evaluasi yang diadopsi oleh organisasi adalah salah satu pertanyaan terbesar, karena penghargaan dan pengembangan karyawan bergantung padanya? Beberapa karyawan bekerja diam-diam tetapi tidak menunjukkan dirinya sendiri, sementara ada juga karyawan yang melakukan pertunjukan tetapi hampir tidak melakukan. Jadi, penilaian kinerja

dan manajemen memainkan peran penting, karena keberhasilan organisasi merupakan upaya gabungan dari semua karyawan dan pengusaha.

Terkadang terdapat miskonsepsi atas manajemen kinerja dan juga penilaian kinerja. Kedua hal ini bukanlah praktik yang sama. Berikut uraian perbedaan dari keduanya.

	Manajemen Kinerja	Penilaian Kinerja
Penekanan	Fokus pada integrasi untuk memastikan kinerja karyawan selaras atau dapat membantu tujuan Perusahaan.	Lebih mengutamakan masukan dan evaluasi untuk karyawan
Tujuan	Mengevalusi performa karyawan agar dapat membantu Perusahaan menggapai tujuannya	Mengambangkan performa karyawan, mengembangkan bakat dan potensi karyawan serta menumbuhkan budaya Perusahaan di dalam diri karyawan.
Keterlibatan karyawan	Pihak karyawan ikut terlibat dengan mendiskusikan feedback yang diberikan bersma manager	Hanya manager yang terlibat dalam proses penilaian

KESIMPULAN

Dari penjelasan diatas dapat kita simpulkan bahwa manajemen kinerja digital sangat penting dan berpengaruh pada suatu Perusahaan karena Era digital telah membawa perubahan besar dalam suatu Perusahaan, mulai dari mempermudah sistem promosi, mengenalkan Perusahaan kepada Masyarakat, Berikut ini adalah kesimpulan yang dapat diambil mengenai kesulitan yang akan dihadapi keahlian HR di era digital:

1. Era digital mempunyai dampak yang signifikan terhadap tempat kerja, terutama meningkatkan standar keahlian SDM. Keterampilan tradisional seperti kemampuan berkomunikasi, kerja sama, dan pengambilan keputusan masih penting, namun kini didukung oleh keterampilan teknologi seperti analisis data, pengembangan aplikasi, dan pemasaran digital
2. Tantangan era digital tidak hanya memerlukan pengetahuan teknis namun juga faktor manusia dan soft skill seperti etos kerja. kesadaran sosial dan fleksibilitas.
3. Adanya era digital dapat menyebabkan penyesuaian struktur organisasi dan tuntutan fungsi SDM, termasuk menumbuhkan budaya inovatif, kerjasama departemen, dan penerapan teknologi untuk mendongkrak output dan kinerja.
4. Kesimpulannya, dunia digital menghadirkan peluang sekaligus tantangan bagi pertumbuhan bisnis dan sumber daya manusia. Untuk memenuhi standar kompetensi

yang diperlukan, perusahaan dan SDM harus bekerja sama untuk mengatasi hambatan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Adiawaty, S (2019). Kompetensi Praktisi Sdm Menghadapi Era Indusri 4.0. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 22 No. 2 / 2019.

Agustina, T. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan.

Ariwan K. Perdana (2019). Generasi Millenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital, Yayasan Satunama Yogyakarta, Jurnal Studi Pemuda Volume 8 Nomor 1.

Damingun. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Volume 11 Nomor 2, Juli 2017.

Dian Sudiantini (2023). Penggunaan Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Era Digital Sekarang, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Vol.2. No.2 Juni 2023, DOI: https://doi.org/10.30640/digital.v2i2.1082

Dini Fajriani (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review), Universitas Terbuka , Indonesia. e-ISSN: 2685-5238, p-ISSN 2686-4916. DOI: https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i16.

Elma Oktaviani (2023). Transformasi Digital Dan Strategi Manajemen, Universitas Paramadina Jakarta, Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis, Vol 16, No 1/juni. https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/ONM/article/view/20322/6766

Haryanto, J., & Nurhayati, I. (2019). The Competency of Human Resources in the Era of Industry 4.0: A Review of Literature. Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship

Kusuma, Fanila Kasmita. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi Di Era Digital. Vol.15 No.10 Mei 2021.

Lebas, M., (1995), Performance measurement and performance management, international journal of production economics.

Lee, C. S. (2018). HR challenges in the digital era. Asia Pacific Journal of Human Resources Parkison, C.N., (1986), Manajemen efektif, semarang: Dahara prize.

Mardikanto, T., & Rahardjo, W. (2018). Era Digital: Transformasi Bisnis, Pendidikan, dan Kebudayaan. PT. Gramedia Pustaka Utama

M. Adenuddin Alwy, SE., MM , Manajemen sumber daya manusia di era digital Sibatik Journal | Vol 1 no.10 (2022)

Muhammad yuarifo lubis, (2022), Manajemen kinerja dalam saluran digital, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Parkison, C.N., (1986), Manajemen efektif, semarang: Dahara prize.

Prof.Dr.H.Siswono Haryono, MM, MPd, (2002 Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.

Rani Darmayanti (2023). Manajemen Keuangan Pendidikan Berbasis Digital, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesian Journal of Educational Management and

Leadership Volume 01, Issue 02, 2023, 146-167E-ISSN: 2985-7945 | Doi: https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i2.548

Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. Jurnal Ilmiah IlmuManajemen Vol 1, No 2 (2022)

Sofyandi, H., (2008), Manajemen sumber daya manusia, Yogyakarta: graha ilmu

Tisnawati, E., (2008), pengantar manajemen, Jakarta: kencana prenada Media group.

Wibowo, A. (2019). Penguatan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Perubahan Revolusi Industri 4.0. Jurnal Manajemen