

PENINGKATAN KEEFEKTIFAN EVALUASI KINERJA DAN INOVASI DIGITALISASI PADA PT. ALPHA QUANTUM INDONESIA

Korri Juita Situmorang¹, Helmi F Wandara², Wilda Noveliana Tambunan³, Rahmat Fadhil⁴, Andhika Oktoviantoro⁵, Sri Sundari⁶, Marisi Pakpahan⁷
korrijuita@gmail.com¹, wandarahelmi@gmail.com², tambunannoveli@gmail.com³,
roronoafadhiil@gmail.com⁴, andhikaoktoviantoro@gmail.com⁵, sri.sundari@idu.ac.id⁶,
marisipakpahan@ibmasmi.ac.id⁷

Institut Bisnis dan Multimedia ASMI Jakarta

ABSTRAK

Era digitalisasi memicu transformasi dunia kerja, termasuk cara kerja dan tuntutan terhadap karyawan. Di era ini, inovasi menjadi kunci utama bagi organisasi untuk bersaing dan berkembang. Namun, sistem evaluasi kinerja tradisional dirasa kurang mampu mengukur dan mendorong perilaku inovatif karyawan. Jurnal ini dibuat dengan metode pengkajian literatur terkait sistem evaluasi kinerja yang berdampak dengan tujuan untuk mendorong inovasi kerja di era digitalisasi. Penelitian mengacu pada proses yang dilakukan oleh Human Resources Management (Bowen serta Ostroff, 2004). Evaluasi kinerja yang terfokus pada kompetensi karyawan dan pengembangannya memiliki dampak positif sehingga dirasa lebih berdampak daripada evaluasi yang seadanya berorientasi hasil semata. Jurnal ini diharapkan dapat berkontribusi bagi kemajuan pemahaman kita perihal bagaimana organisasi wajib mengevaluasi karyawan dalam era digitalisasi.

Kata Kunci: Era Digitalisasi, Inovasi, Pengkajian Literatur, Evaluasi Kinerja, Kompetensi Karyawan.

ABSTRACT

The era of digitalization has triggered a transformation of the world of work, including the way of working and demands on employees. In this era, innovation is the main key for organizations to compete and grow. However, traditional performance evaluation systems are less able to measure and encourage innovative employee behavior. This journal was created with a literature review method related to an impactful performance evaluation system with the aim of encouraging work innovation in the digitalization era. Research refers to the process carried out by Human Resources Management (Bowen and Ostroff, 2004). Performance evaluations that focus on employees' competencies and their development have a positive impact so that they are felt to be more impactful than evaluations that are purely results-oriented. This journal is expected to contribute to the advancement of our understanding of how organizations are required to evaluate employees in the era of digitalization.

Keywords: Era of Digitalization, Innovation, Literature Review, Performance Evaluation, Employees' Competencies

PENDAHULUAN

Evaluasi kerja merupakan proses untuk menilai sejauh mana perusahaan mencapai tujuan-tujuan strategisnya. Dalam era digitalisasi, kinerja tidak selalu diukur dari aspek keuangan, tetapi dari segi operasional, pelanggan, dan inovasi. Perusahaan perlu menggunakan metrik yang relevan dan tepat waktu untuk mengevaluasi kinerja mereka dalam konteks digitalisasi. Karyawan merupakan faktor penting bagi inovasi organisasi, karena mereka adalah sumber ide-ide baru dan merupakan eksekutor dalam mengimplementasikan ide-ide tersebut. Sementara itu, pengembangan inovasi menjadi semakin penting karena digitalisasi menciptakan peluang baru dan mengubah cara tradisional perusahaan beroperasi. Inovasi tidak lagi terbatas pada pengembangan produk

atau layanan baru, tetapi juga mencakup penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, mengoptimalkan proses, dan menciptakan pengalaman yang unik. Dalam konteks ini, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang proaktif dalam mengelola evaluasi kinerja dan pengembangan inovasi. Hal ini melibatkan investasi dalam teknologi dan infrastruktur digital yang memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang akurat dan real-time. Selain itu, budaya inovasi yang terbuka dan kolaboratif juga menjadi kunci dalam memfasilitasi proses evaluasi dan pengembangan inovasi.

Dukungan organisasi ditinjau memberi kontribusi terhadap pegawai dalam mengembangkan inovasi pada bidang pekerjaannya. Menurut Eisenberger et al (2020), dalam teori dukungan organisasi (Organizational Support Theory) pegawai mengembangkan persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi yang mereka rasakan (Perceived Organizational Support/POS) secara relevan dapat berkaitan dengan kreativitas, inovasi, hasil emosional yang positif, serta kesejahteraan. Sebaliknya, kreativitas kerja yang diwujudkan dalam perilaku kerja inovatif dan keterlibatan kerja pegawai (work engagement) dianggap penting untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing institusi atau organisasi. Keterlibatan karyawan dapat memaksimalkan semangat, dedikasi, serta pemahaman yang memotivasi kembali para bawahan untuk terlibat dalam Innovative Work Behavior (IWB) secara efektif sehingga mereka bangga dan puas dengan hasil kerja mereka (Bannay, Hadi, & Amanah: 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber jurnal ilmiah dan buku terkait. Data dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik analisis konten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian kinerja memainkan peran penting dalam mendorong perilaku inovatif di era digital. Sistem penilaian kinerja yang efektif dapat membantu organisasi mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi inovatif, serta memberikan umpan balik dan penghargaan yang tepat.

- 1) **Fokus pada hasil dan dampak :** Sistem penilaian kinerja harus fokus pada hasil dan dampak dari pekerjaan karyawan, bukan hanya pada prosesnya. Hal ini akan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugasnya.
- 2) **Penggunaan berbagai metode penilaian:** Sistem penilaian kinerja harus menggunakan berbagai metode penilaian, seperti penilaian diri, penilaian supervisor, dan penilaian rekan kerja.
- 3) **Pemberian umpan balik yang konstruktif:** Sistem penilaian kinerja harus memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Umpan balik yang konstruktif akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan kemampuannya.
- 4) **Penghargaan terhadap perilaku inovatif:** Sistem penilaian kinerja harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan perilaku inovatif. Hal ini akan mendorong karyawan untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerjanya.

Metode penilaian kinerja yang efektif di era digital:

- 1) **Penilaian 360 derajat:** Memberikan umpan balik dari berbagai pihak, seperti supervisor, rekan kerja, dan pelanggan.
- 2) **Penilaian berbasis kompetensi:** Menilai karyawan berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) **Penilaian proyek:** Menilai kinerja karyawan berdasarkan hasil proyek yang dikerjakan.

KESIMPULAN

Melalui penelitian dalam jurnal ini dapat disimpulkan terkait:

1. Pentingnya Evaluasi Kinerja:

Evaluasi kinerja menjadi penting untuk menilai pencapaian tujuan perusahaan, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Di era digitalisasi, evaluasi kinerja juga melibatkan aspek-aspek seperti efisiensi operasional, pengalaman pelanggan, dan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

2. Peran Pengembangan Inovasi:

Pengembangan inovasi menjadi kunci untuk tetap bersaing dan berkembang di pasar yang terus berubah. Inovasi tidak hanya terbatas pada pengembangan produk atau layanan baru, tetapi juga melibatkan penerapan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas bagi pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih baik.

3. Hubungan Timbal Balik:

Evaluasi kinerja dan pengembangan inovasi saling memengaruhi. Hasil dari evaluasi kinerja dapat mengidentifikasi kebutuhan akan inovasi, sementara inovasi yang sukses dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

4. Tantangan dan Peluang:

Meskipun evaluasi kinerja dan pengembangan inovasi memiliki beberapa tantangan yang perlu diatasi, seperti perubahan budaya organisasi dan pengelolaan risiko. Namun, tantangan tersebut juga membawa peluang untuk menciptakan perubahan yang positif dan memperkuat posisi perusahaan di pasar.

5. Langkah-langkah Strategis:

Untuk mengoptimalkan evaluasi kinerja dan pengembangan inovasi, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis seperti investasi dalam teknologi digital, membangun budaya inovasi yang kuat, dan melibatkan pelanggan serta mitra dalam proses inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Dosari, M., & Al-Obeidi, M. (2023). Digitalization and Performance Evaluation: A Case Study of E-Government Services in Saudi Arabia. *Journal of Public Administration and Management*, 14(1), 1-17.
- Al-Hakami, A., & Al-Somali, S. (2022). Assessing the Impact of Digital Transformation on Performance Evaluation: A Framework and Case Study. *International Journal of Public Administration*, 61(1), 1-17.
- Asghar, M., Gull, N., Tayyab, M., Zhijie, S., & Tao, X. (2020). Polychronicity at work: Work engagement as a mediator of the relationships between job outcomes. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 470-478
- Anderson, N., Potočník, K., dan Zhou, J. (2014). Inovasi dan kreativitas dalam organisasi: review

- state-of-the- science, komentar prospektif, dan kerangka panduan. *J.Manajer*. 40, 1297–1333. doi: 10.1177/0149206314527128
- Andriani, P. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 24(2), 203-212.
- Ardiyanto, A., & Handayani, E. (2021). Evaluasi Kinerja Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Berbasis Cloud Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard. *Jurnal Sistem Informasi*, 18(2), 113-122.
- Arsyad, A. R., & Maulani, N. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Budaya Inovatif Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Pada PT Telkom Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(1), 43-52.
- Chen, C.-J. & Huang, J.-W. (2009) Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance—The Mediating role of Knowledge Management Capacity. *Journal of Business Research*, 62, 104-114.
- Chuang, W. H., & Lin, H. M. (2010). Evaluating the Performance of Digitalized Information Systems: An Integrated Model. *Information Systems Management*, 27(1), 5-17
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124
- Fatoni, Agus. (2021). A to Z inovasi daerah: selalu ada ruang untuk berinovasi. (2021). Indonesia: Bina Praja Press.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Haryati, S., & Setyowati, A. (2019). Evaluasi Kinerja Implementasi Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit Berbasis Cloud Computing pada Rumah Sakit Z. *Jurnal Teknik Industri Universitas Atma Jaya Yogyakarta (JTIAJY)* Vol 16 No 2, 149-160.
- Hermawan, D., & Arief, A. (2018). Evaluasi Kinerja Implementasi Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Cloud Computing pada Pemerintah Daerah A. *Jurnal Administrasi Publik Universitas Lampung (JAPUL)* Vol 17 No 1, 23-34
- Javed, B., Abdullah, I., Zaffar, M. A., ul Haque, A., & Rubab, U. (2019). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management & Organization*, 25(4), 554-571.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness, and innovative work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muchsin, M. (2019). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Syairozi, M. I., & Rosyad, S. (2022). Inovasi Daun Lontar Untuk Meningkatkan Produktivitas Masyarakat Desa Lawanganagung. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 3(1), 131-136.