

PERAN TEKNOLOGI DALAM MENINGKATKAN EFISIENSI MANAJEMEN KINERJA

Tengku Darmansyah¹, Winda Aidin², Firman Hadi³, Malika Aulia Husnah S⁴,
Aidelia Novaliza⁵, Malika Ayumi⁶
teng kudarmansah@uinsu.ac.id¹, windaaidin53@gmail.com², firmanhadyazhar@gmail.com³,
saragihmalika57@gmail.com⁴, adelia.novaliza.25@gmail.com⁵, malikaayumi6@gmail.com⁶
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

ABSTRAK

Artikel ini membahas peran penting teknologi dalam meningkatkan efisiensi manajemen kinerja di berbagai organisasi. Dalam era digital yang semakin berkembang, penerapan teknologi informasi dan komunikasi telah memungkinkan perusahaan untuk mengoptimalkan proses manajemen kinerja dengan cara yang lebih efektif dan efisien. Penelitian ini mengidentifikasi berbagai alat dan sistem teknologi, seperti perangkat lunak manajemen kinerja, analitik data, dan platform kolaborasi, yang dapat membantu dalam pengukuran, pemantauan, dan evaluasi kinerja karyawan. Selain itu, artikel ini juga menyoroti tantangan yang dihadapi organisasi dalam mengimplementasikan teknologi ini serta strategi untuk mengatasinya. Dengan demikian, penggunaan teknologi yang tepat dapat berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Kata Kunci: Teknologi, Manajemen, Dan Kinerja.

ABSTRACT

This article discusses the important role of technology in improving the efficiency of performance management in various organizations. In an increasingly digital era, the application of information and communication technology has enabled companies to optimize performance management processes in a more effective and efficient way. This research identifies various technology tools and systems, such as performance management software, data analytics, and collaboration platforms, that can assist in measuring, monitoring, and evaluating employee performance. Additionally, this article also highlights the challenges organizations face in implementing this technology as well as strategies to overcome them. Thus, the appropriate use of technology can contribute significantly to achieving organizational goals and increasing overall productivity.

Keywords: Technology, Management, And Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja merupakan elemen kunci dalam memastikan keberhasilan organisasi di era modern. Proses ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja individu maupun tim untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Namun, kompleksitas dan dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang seringkali menjadi tantangan dalam memastikan manajemen kinerja berjalan secara efektif dan efisien.

Dalam konteks ini, teknologi muncul sebagai solusi strategis untuk mendukung dan meningkatkan efisiensi manajemen kinerja. Teknologi telah mengubah cara organisasi mengelola data, mengukur produktivitas, memberikan umpan balik, hingga mengembangkan keterampilan karyawan. Sistem manajemen kinerja berbasis digital, seperti software human resource management (HRM) dan platform analitik kinerja, memungkinkan pengumpulan dan analisis data secara real-time. Dengan demikian, pengambilan keputusan dapat dilakukan lebih cepat dan akurat.

Selain itu, teknologi juga membuka peluang untuk personalisasi dalam pengelolaan kinerja. Dengan memanfaatkan kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan individu, memprediksi potensi karyawan, serta

menciptakan pengalaman kerja yang lebih relevan. Teknologi ini tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga memperkuat keterlibatan dan kepuasan karyawan.

METODOLOGI

Metodologi penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang peran teknologi dalam meningkatkan efisiensi manajemen kinerja. Penelitian ini akan menggunakan studi literatur dengan pendekatan kualitatif untuk menganalisis berbagai sumber informasi yang relevan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan praktik manajemen kinerja yang lebih efisien dan efektif di era digital.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Konsep ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penentuan tujuan kinerja yang jelas dan terukur hingga pemberian umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen kinerja yang efektif membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan memanfaatkan potensi dan kemampuan karyawan secara optimal. Manajemen kinerja dapat diartikan sebagai proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menetapkan tujuan yang jelas, memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, memantau kemajuan, dan memberikan umpan balik secara teratur.

Konsep manajemen kinerja juga mencakup penilaian kinerja, yaitu proses formal untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran objektif tentang kinerja karyawan, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan karier dan kompensasi. Manajemen kinerja adalah proses yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup penetapan tujuan yang jelas, pengembangan rencana kerja, pemantauan kinerja, pemberian umpan balik, dan penghargaan atas kinerja yang baik. Secara sederhana, manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai proses untuk memaksimalkan kinerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Proses ini mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja karyawan.

Manajemen kinerja merupakan proses yang berfokus pada peningkatan kinerja karyawan melalui berbagai tahapan, seperti perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, dan evaluasi kinerja. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan selaras dengan tujuan organisasi. Manajemen kinerja adalah suatu proses yang berkelanjutan yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup penetapan tujuan yang jelas, pengembangan rencana kerja, pemantauan kinerja, pemberian umpan balik, dan penghargaan atas kinerja yang baik.

Manajemen kinerja merupakan proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menetapkan tujuan yang jelas, memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, memantau kemajuan, dan memberikan umpan balik secara teratur. Konsep manajemen kinerja juga mencakup penilaian kinerja, yaitu proses formal untuk mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan gambaran objektif tentang kinerja karyawan, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait

pengembangan karier dan kompensasi.

Manajemen kinerja adalah proses yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup penetapan tujuan yang jelas, pengembangan rencana kerja, pemantauan kinerja, pemberian umpan balik, dan penghargaan atas kinerja yang baik.

Dessler (2003) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses yang mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal, bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Armstrong (2004) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan keberhasilan berkelanjutan di organisasi dengan memperbaiki kinerja orang-orang yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapasitas tim dan contributor individu. Artinya, ini bukan hanya tentang penilaian kinerja tahunan tetapi lebih tentang proses berkelanjutan yang membantu organisasi mencapai tujuannya melalui peningkatan berkelanjutan dari semua anggota tim. Schwarz (1999) Schwarz mendefinisikan manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang didasarkan pada komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan tentang pencapaian tujuan, pemberian umpan balik dari manajer kepada karyawan, dan sebaliknya. Dengan kata lain, ini adalah proses yang kolaboratif dan terus-menerus yang melibatkan dialog dua arah untuk memastikan bahwa semua orang berada di jalur yang benar.

Castello (1994) Castello menjelaskan bahwa manajemen kinerja adalah dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Artinya, setiap keputusan yang diambil dalam organisasi harus mendukung tujuan kinerja yang telah ditetapkan. Milkovich & Boudreau (1997) Menurut Milkovich dan Boudreau, manajemen kinerja adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas dan output karyawan konsisten dengan tujuan organisasi. Ini melibatkan pengaturan tujuan, pemantauan kinerja, dan memberikan umpan balik yang bertujuan untuk pengembangan berkelanjutan. Wibowo (2010) Wibowo mendefinisikan manajemen kinerja sebagai sistem yang digunakan untuk mengelola kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja individu dan kelompok, yang mencakup perencanaan, pemantauan, penilaian, dan pengembangan kinerja.

Dari berbagai pendapat para ahli mengenai manajemen kinerja, dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja adalah sebuah proses strategis dan terintegrasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja individu dan kelompok dalam organisasi selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Hal ini melibatkan beberapa elemen kunci, seperti penetapan tujuan, pemantauan, penilaian, umpan balik, dan pengembangan berkelanjutan. Manajemen kinerja tidak hanya terbatas pada penilaian tahunan, tetapi merupakan proses kolaboratif yang berfokus pada komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan, serta pengembangan kapasitas tim. Setiap keputusan yang diambil dalam organisasi harus mendukung tujuan kinerja yang telah ditetapkan, dan proses ini menjadi dasar bagi semua aktivitas dan alokasi sumber daya. Dengan demikian, manajemen kinerja berfungsi sebagai alat penting untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan, memastikan keberhasilan yang berkelanjutan dalam mencapai tujuan strategis.

B. Teknologi Yang Mendukung Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja (Performance Management) adalah pendekatan sistematis untuk memastikan bahwa karyawan atau organisasi bekerja dengan cara yang sesuai dengan tujuan strategis perusahaan. Teknologi telah mengubah cara manajemen kinerja dijalankan dengan menyediakan alat dan sistem yang memungkinkan pelacakan, evaluasi, dan pengembangan kinerja yang lebih efektif dan efisien. Beberapa teknologi yang mendukung manajemen

kinerja di dunia kerja saat ini.

1. Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (HRMS / HRIS)

Sistem HRMS atau HRIS adalah platform yang mengintegrasikan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk manajemen kinerja. HRMS sering kali mencakup modul untuk penilaian kinerja, pelatihan, pengembangan karier, serta manajemen kompensasi. Dengan menggunakan sistem ini, perusahaan dapat memantau kinerja karyawan secara real-time dan menyimpan data yang memungkinkan analisis lebih mendalam.

2. Software Penilaian Kinerja (Performance Appraisal Tools)

Software untuk penilaian kinerja memungkinkan perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja secara lebih terstruktur dan berbasis data. Beberapa alat ini memungkinkan manajer untuk memberikan umpan balik yang lebih teratur dan berkelanjutan, bukan hanya pada akhir periode penilaian.

3. Sistem Manajemen Tujuan (OKR / KPI Tools)

Sistem manajemen tujuan seperti OKR (Objectives and Key Results) atau KPI (Key Performance Indicators) membantu organisasi menetapkan, memantau, dan mengevaluasi pencapaian tujuan strategis. Teknologi yang mendukung sistem ini memungkinkan karyawan dan tim untuk tetap fokus pada hasil yang diinginkan, serta memberikan wawasan yang jelas tentang pencapaian kinerja secara keseluruhan.

4. Aplikasi Feedback Karyawan dan Pengembangan (Employee Feedback & Development Apps)

Aplikasi feedback dan pengembangan karyawan memungkinkan pemberian umpan balik secara cepat dan terus-menerus, bukan hanya pada saat evaluasi tahunan. Aplikasi ini mendukung manajemen kinerja dengan menyediakan saluran untuk umpan balik dua arah antara manajer dan karyawan, serta memfasilitasi perencanaan pengembangan pribadi dan profesional.

5. Platform Pembelajaran dan Pengembangan (LMS)

Learning Management Systems (LMS) mendukung pengembangan karyawan dengan menyediakan berbagai materi pelatihan dan kursus yang dapat meningkatkan keterampilan mereka. Teknologi LMS terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja untuk memfasilitasi pelatihan berbasis kebutuhan dan hasil evaluasi kinerja.

6. Alat Analitik Data dan AI (Performance Analytics and AI)

Penggunaan analitik data dan kecerdasan buatan (AI) dalam manajemen kinerja memungkinkan perusahaan untuk melakukan analisis yang lebih mendalam mengenai data kinerja karyawan. Teknologi ini dapat mengidentifikasi tren, pola, dan area yang perlu diperbaiki, serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan produktivitas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Teknologi memberikan dukungan signifikan dalam manajemen kinerja dengan mempercepat proses evaluasi, memungkinkan umpan balik real-time, serta memfasilitasi pengembangan keterampilan karyawan. Dengan integrasi alat digital yang tepat, perusahaan dapat memaksimalkan kinerja tim dan individu untuk mencapai tujuan jangka panjang. Adapun Pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi informasi memberikan dampak positif terhadap kinerja bisnis suatu perusahaan.

a. Pemantauan kinerja karyawan TI memungkinkan bisnis melacak kinerja karyawan secara real time. Hal ini dapat membantu mengidentifikasi karyawan yang berkinerja terbaik dan memberikan penghargaan dan pelatihan tambahan, serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

b. Analisis data penjualan Dengan bantuan TI, bisnis dapat mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data penjualan dengan lebih baik. Hal ini memungkinkan bisnis untuk

mengidentifikasi tren penjualan, memahami preferensi pelanggan, dan membuat keputusan yang lebih cerdas.

- c. Manajemen karyawan: Sistem TI dapat membantu mengatur kehadiran karyawan, jadwal kerja, dan tugas. Hal ini dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang cukup pada jam sibuk, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi layanan pelanggan.
- d. Pelatihan karyawan: TI memungkinkan bisnis untuk melatih karyawan secara online, sehingga menghemat waktu dan biaya. Karyawan yang berkualitas cenderung melayani pelanggan dengan lebih baik.
- e. Layanan Pelanggan: Dengan sistem TI yang baik, informasi pelanggan dapat diakses dengan cepat sehingga memungkinkan tim penjualan memberikan layanan yang lebih responsif dan personal kepada pelanggan.

Penerapan konsep green computing dilingkungan manajemen pendidikan dalam hal ini adalah dalam lingkungan perguruan tinggi atau kampus dapat dilakukan dengan menerapkan beberapa langkah berikut ini :

- a) Membiasakan mahasiswa untuk menggunakan sistem e-learning pada perguruan tinggi sebagai penunjang proses perkuliahan dan pembelajaran sehingga dapat meminimalisir penggunaan kertas dan konsumsi daya listrik yang berlebihan contohnya pada penggunaan printer, tentunya banyak sekali sistem e-learning gratis yang tersedia yang dapat dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan dari institusi tersebut.
- b) Membiasakan mahasiswa untuk melakukan pengiriman tugas secara digital contohnya melalui email, virtual group discussion atau mailing list, dimana hal ini secara tidak langsung juga melatih pengetahuan mahasiswa dalam memanfaatkan teknologi secara baik dan bijak.
- c) Melakukan daur ulang perangkat keras yang tidak terpakai dalam hal ini sesuai dengan konsep 3R (Reduce, Recycle, dan Reuse) dengan tujuan agar dapat mengurangi dampak dari pembuangan sampah elektronik, contohnya dengan memanfaatkan komputer bekas yang sudah tidak terpakai agar dapat digunakan sebagai grid computing.
- d) Pemanfaatan cloud server yang diperuntukkan untuk para pendidik dalam membagikan materi pembelajaran atau distribusi tugas baik dari dosen ke mahasiswa maupun sebaliknya.
- e) Mencoba untuk memulai menerapkan sumber daya energi terbarukan misalnya dengan memanfaatkan panel surya (solar panel) atau bahan bakar terbarukan contohnya biogas sebagai pengganti listrik pada siang hari untuk pengalihan konsumsi listrik misalnya untuk lampu dan AC.

Ada upaya untuk meramalkan peningkatan kualitas dan kuantitas SDM dan teknologi yang terlibat di masa depan. Penempatan seorang manajer teknologi mungkin diperlukan untuk hal tersebut. Para profesional SDM harus mampu mendefinisikan ulang pekerjaan untuk memaksimalkan nilai teknologi dalam organisasi (Dzinnur et al., 2020). Ini berarti menjadikan teknologi sebagai bagian yang layak dan produktif dari pengaturan kerja, dan mengharuskan para profesional SDM untuk terus berada di depan kurva informasi.

C. Implementasi Teknologi Dalam Manajemen Kinerja

Dalam dunia digital yang terus maju, teknologi informasi dan komunikasi telah berpengaruh besar pada berbagai aspek kehidupan, termasuk sektor pendidikan. Pendidikan Islam juga merasakan efek dari perubahan ini. Pengelolaan pendidikan Islam yang efisien memiliki peranan signifikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan kinerja pendidik. Oleh karena itu, penerapan teknologi dalam pengelolaan pendidikan Islam menjadi semakin penting dan relevan. Berdasarkan sejumlah faktor yang mempengaruhi kebutuhan dan

kendala dalam integrasi teknologi ke dalam pengelolaan pendidikan Islam, terdapat beberapa hal yang perlu dicatat. Pertama, perkembangan teknologi yang cepat memberikan kesempatan baru dalam memberdayakan pendidik, meningkatkan efisiensi administrasi, dan memperkaya pengalaman belajar siswa. Penggunaan teknologi dapat mendukung efektivitas pengelolaan pendidikan Islam dengan memberikan akses yang cepat dan mudah ke sumber daya pendidikan, alat evaluasi yang lebih canggih, dan berbagai strategi pembelajaran yang inovatif. Perkembangan teknologi yang pesat selama beberapa dekade terakhir telah membuka peluang baru untuk memberdayakan pendidik, meningkatkan efisiensi administrasi, dan memperkaya pengalaman belajar siswa dalam pendidikan Islam. Dengan adanya teknologi, pendidik dapat dengan mudah dan cepat mengakses bermacam-macam sumber daya pendidikan. Materi pembelajaran, bahan ajar, dan referensi dapat ditemukan melalui platform online, e-book, atau repositori digital, memberikan fleksibilitas dalam penggunaan materi pembelajaran yang berkualitas dan relevan. (Muh ibnu sholeh 2023)

Perubahan paradigma dalam pendidikan Islam mengharuskan penyesuaian terhadap perkembangan teknologi yang terus terjadi. Para guru perlu memahami dengan baik teknologi dan mampu menggunakannya secara efisien untuk mendukung pembelajaran yang relevan, interaktif, dan bermanfaat untuk siswa. Di samping itu, tantangan lain mencakup pemeliharaan dan peningkatan infrastruktur teknologi yang memadai, pelatihan yang cukup bagi guru dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam pembelajaran, serta pemahaman mendalam mengenai penggunaan teknologi yang etis dan sesuai dengan nilai-nilai pendidikan Islam. Dalam konteks ini, pengintegrasian teknologi dalam manajemen pendidikan Islam dapat memberikan solusi bagi guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien. Pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan efisiensi administrasi, memperkaya pengalaman belajar siswa, dan memungkinkan penerapan strategi pembelajaran yang inovatif. Namun, penting untuk diingat bahwa integrasi teknologi dalam pendidikan juga memerlukan pengelolaan yang baik, dukungan dari pihak sekolah dan administrator, serta perencanaan jangka panjang untuk pengembangan teknologi dalam konteks pendidikan Islam.

Implementasi teknologi dalam pendidikan Islam juga bisa menghadapi kesulitan sosial dan budaya. Beberapa komunitas mungkin merasa ragu atau khawatir mengenai dampak teknologi pada tradisi atau nilai-nilai agama. Sangat penting untuk berkomunikasi dengan efektif dan memperhatikan kekhawatiran tersebut, serta mencari cara untuk menggabungkan teknologi dengan nilai-nilai dan norma yang dihargai dalam pendidikan Islam. Kesiediaan dan kemampuan seseorang tidaklah cukup efektif untuk menyelesaikan tugas tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan setiap individu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Kinerja karyawan sangat krusial dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Muh ibnu sholeh 2023)

Teknologi informasi menggabungkan teknologi informasi dan aktivitas manusia atau individu. Pemanfaatan teknologi informasi mempermudah proses pengolahan data yang berulang, sehingga pekerjaan menjadi lebih sederhana dan lebih cepat, yang memungkinkan hasil maksimal dalam proses manajerial yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. (Sinaga, Ratnasari, and Zulkifli 2020)

Menurut Sutarman (2012), teknologi informasi didefinisikan sebagai bidang yang mempelajari, merancang, mengembangkan, mengimplementasikan, dan mendukung atau mengelola sistem informasi berbasis komputer, terutama berhubungan dengan perangkat keras dan perangkat lunak komputer. Menurut Kadir dan Triwahyuni, teknologi informasi

adalah sekumpulan alat yang membantu dalam pengelolaan informasi dan melaksanakan tugas yang berkaitan dengan pemrosesan informasi.

Menurut Muslim, peran teknologi informasi dalam kehidupan sehari-hari sangat vital, karena perkembangan teknologi yang semakin pesat mengakibatkan kebutuhan manusia akan teknologi terus meningkat. Teknologi informasi adalah penggunaan sejumlah perangkat keras dan perangkat lunak yang dapat mengolah data menjadi informasi yang berguna, secara cepat dan akurat, dengan indikator menurut Sutarman (2012) sebagai berikut: 1) Menangkap informasi, 2) Menyampaikan informasi, 3) Menciptakan informasi, 4) Menyimpan informasi, 5) Mengkomunikasikan informasi.

D. Manfaat Penggunaan Teknologi Dalam Manajemen Kinerja

Penerapan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja dapat membantu meningkatkan efisiensi dan objektivitas dalam proses evaluasi kinerja karyawan. Teknologi dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan proses evaluasi kinerja untuk meningkatkan performaindividu dan tim secara keseluruhan. Beberapa teknologi yang umumnya digunakan dalam melakukan evaluasi kinerja karyawan adalah perangkat lunak manajemen kinerja karyawan sebagai berikut(Debora Rifiani Gosita, Sri Sundari, and Marisi Pakpahan 2024)

1. Perangkat Lunak Manajemen Kinerja Pegawai (Performance Management Software)Platform perangkat lunak ini memungkinkan organisasi untuk mengelola seluruh siklus evaluasi kinerja, mulai dari penetapan tujuan, pemantauan kinerja, hingga pemberian umpan balik dan evaluasi akhir. Contoh perangkat lunak: Oracle HCM Cloud, SAP SuccessFactors, dan Halogen.
2. Sistem Manajemen Bakat (Talent Management System)Sistem ini membantu organisasi mengidentifikasi, mengembangkan dan merencanakan bakat karyawan. Sistem ini dapat diintegrasikandengan perangkat lunak manajemen kinerja untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang kontribusi karyawan. Contoh: Cornerstone OnDemand, Workday, dan BambooHR
3. .Alat Pemantauan Kinerja Real-TimeAlat ini memungkinkan pemantauan kinerja karyawan secara real-time, dengan memberikan informasi langsung mengenai produktivitas, pencapaian target, dan proyek yang sedang dikerjakan. Contoh alat: Trello, Jira, dan Asana.
4. Sistem Umpan Balik 360 DerajatTeknologi ini memungkinkan pemberian umpan balik dari berbagai pihak, termasuk rekan kerja, atasan, dan bawahan. Platform seperti SurveyMonkey atau alat umpan balik khusus seperti 15Five dapat digunakan untuk mengumpulkan umpan balik 360 derajat.
5. Analisis Data dan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence)Analisis data dan kecerdasan buatan dapat digunakan untuk menganalisis data kinerja karyawan secara mendalam, memberikan wawasan prediktif, dan mengidentifikasi tren kinerja. Contoh: algoritma prediktif untuk mengidentifikasi karyawan berisiko tinggi atau model AI untuk memperkirakan kebutuhan pengembangan karyawan.
6. Umpan Balik Online dan Alat SurveiAlat seperti SurveyMonkey atau Google Formulir dapat digunakan untuk membuat survei kepuasan karyawan atau mengumpulkan masukan secara rutin.Penerapan teknologi dalam manajemen evaluasi kinerja karyawan untuk meningkatkan efisiensi, objektivitas dan tanggung jawab bisnis terhadap perubahan lingkungan. Salah satu contoh perusahaan yang menerapkan teknologi ini adalah Adobe Inc. Adobe Inc. adalah perusahaan perangkat lunakkomputer multinasional Amerika. Didirikan di Delaware dan berkantor pusat di San Jose, California. Beberapa teknologi yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja

karyawan adalah:(Debora Rifiani Gosita, Sri Sundari, and Marisi Pakpahan 2024)

- a. Adobe Check-in Adobe menggunakan platform yang disebut "Adobe Check-in" yang memungkinkan manajer dan karyawan melakukan diskusi kinerja secara real-time dan berkelanjutan. Platform ini memfasilitasi pembuatan dan peninjauan tujuan, serta umpan balik sepanjang tahun.
- b. Sistem Pengakuan Pegawai Adobe memiliki sistem pengenalan karyawan berbasis teknologi yang memungkinkan rekan kerja saling memberikan pengakuan dan penghargaan. Sistem ini secara otomatis mencatat prestasi dan kontribusi karyawan.
- c. Ulasan Bakat Adobe Adobe menggunakan platform "Adobe Talent Review" yang menggunakan data analitis dan kecerdasan buatan untuk membantu manajer menilai bakat dan kemampuan karyawan secara holistik. Ini membantu dalam mengidentifikasi potensi kepemimpinan dan rencana pengembangan karir.
- d. Alat Umpan Balik Berkelanjutan Adobe menerapkan alat umpan balik berkelanjutan yang memungkinkan karyawan dan manajer memberikan umpan balik secara real-time kapan saja. Ini mempromosikan komunikasi yang terbuka dan transparan.
- e. Penggunaan Analytics untuk Evaluasi Kinerja Adobe menggunakan analisis data untuk melacak dan menganalisis kinerja karyawan. Analisis ini memberikan wawasan mendalam mengenai kapabilitas karyawan dan membantu dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan karyawan.
- f. Aplikasi Seluler untuk Manajemen Kinerja Adobe menyediakan aplikasi seluler untuk evaluasi kinerja manajemen yang memungkinkan karyawan dan manajer mengakses informasi kinerja, memberikan umpan balik, dan mengakses sumber daya pengembangan dari perangkat seluler mereka.

Aplikasi Seluler untuk Manajemen Kinerja Adobe menyediakan aplikasi seluler untuk evaluasi kinerja manajemen yang memungkinkan karyawan dan manajer mengakses informasi kinerja, memberikan umpan balik, dan mengakses sumber daya pengembangan dari perangkat seluler mereka

KESIMPULAN

Dari pembahasan mengenai peran teknologi dalam meningkatkan efisiensi manajemen kinerja, dapat disimpulkan bahwa teknologi memiliki dampak yang signifikan dalam memperbaiki proses pengukuran dan evaluasi kinerja di organisasi. Penggunaan alat dan sistem yang tepat tidak hanya mempermudah pemantauan kinerja karyawan, tetapi juga memungkinkan analisis data yang lebih mendalam untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Meskipun terdapat tantangan dalam implementasi, seperti resistensi terhadap perubahan dan kebutuhan untuk pelatihan, strategi yang efektif dapat membantu organisasi memanfaatkan potensi teknologi secara maksimal. Dengan demikian, integrasi teknologi dalam manajemen kinerja bukan hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Armstrong, Michael. 2004. *Performance Management : Key Strategies and Practical Guidelines*. Kogan Page Publishers.
- Castello, J. (1994). *Managing Performance: International Comparisons*. Routledge.
- Dasmadi Margareta Ratnawati, H. Nuryanto, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi Informasi Untuk Peningkatan Penjualan" (n.d.): 1362–1366.
- Debora Rifiani Gosita, Sri Sundari, and Marisi Pakpahan. 2024. "Analisa Pengaruh Penggunaan

- Teknologi Dalam Manajemen Evaluasi Kinerja.” *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* 2 (2): 62–72. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i2.725>.
- DeNisi, A. S., & Pritchard, R. D. (2006). *Performance Appraisal, Performance Management, and Improving Individual Performance: A Motivational Framework*. Management and Organization Review.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (1997). *Human Resource Management*. Irwin McGraw-Hill.
- Muh Ibnu Sholeh. 2023. “Integrasi Teknologi Dalam Manajemen Pendidikan Islam: Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Digital.” *Jurnal Tinta* 5 (1): 104–26. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2095>.
- Novi Tri Hariyanti and Alexander Wirapraja, “Analisis Pemanfaatan Teknologi Green Computing Dalam Mendukung Kinerja Manajemen Institusi Pendidikan” 14, no. 2 (2017): 229–240.
- Schwarz, R. (1999). *The Skilled Facilitator: A Comprehensive Resource for Consultants, Facilitators, Managers, Trainers, and Coaches*. Jossey-Bass.
- Sinaga, Eduard Ricardo Hasudungan, Sri Langgeng Ratnasari, and Zulkifli Zulkifli. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial.” *Jurnal Dimensi* 9 (3): 412–43. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2718>.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.