

Peran Teknologi dalam Meningkatkan Manajemen Kinerja Karyawan

Dimas Dwika Syahrahmanda¹, Hilwa Faza Nabila Bidawi², Gusti Aprila Pasaribu³,
Jihan Tuffahati⁴, Raudhatul Jannah⁵, Tengku Darmansah⁶

^{1,2,3,4,5,6} Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: dimasdwika09@gmail.com¹, hilwafaza07@gmail.com², gustiaprila25@gmail.com³,
jihantuffahati36@gmail.com⁴, jannah27.orc@gmail.com⁵, teng kudarmansah@uinsu.ac.id⁶

Abstrak

Manajemen kinerja merupakan proses strategis dan sistematis untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks transformasi digital, teknologi memainkan peran penting dalam mendukung efisiensi dan efektivitas manajemen kinerja. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran teknologi dalam manajemen kinerja karyawan, manfaat teknologi bagi karyawan, strategi implementasi yang efektif, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan library research, di mana data diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku referensi, dan laporan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi memberikan manfaat signifikan bagi karyawan, antara lain akses ke informasi secara cepat, umpan balik real-time, dan fleksibilitas dalam pengembangan keterampilan melalui platform pembelajaran digital. Teknologi juga memungkinkan transparansi dan akurasi dalam proses penilaian kinerja, sehingga mengurangi potensi bias. Implementasi teknologi yang efektif memerlukan strategi yang mencakup pelatihan karyawan, adaptasi budaya organisasi, serta integrasi teknologi yang relevan dengan kebutuhan bisnis. Dampak penggunaan teknologi terhadap manajemen kinerja terlihat dalam peningkatan produktivitas, pengambilan keputusan berbasis data, dan pengembangan budaya kerja yang lebih kolaboratif. Namun, penelitian juga menemukan bahwa keberhasilan penerapan teknologi dipengaruhi oleh kesiapan infrastruktur digital, kemampuan teknis karyawan, dan dukungan manajemen. Artikel ini menyimpulkan bahwa teknologi merupakan katalisator penting dalam meningkatkan manajemen kinerja karyawan. Dengan pendekatan implementasi yang tepat, teknologi tidak hanya memperkuat proses penilaian dan pengembangan karyawan, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi di era digital.

Kata Kunci : *Manajemen Kinerja, Teknologi, Karyawan.*

Abstract

Performance management is a strategic and systematic process for identifying, evaluating, and enhancing employee performance to achieve organizational goals. In the context of digital transformation, technology plays a crucial role in supporting the efficiency and effectiveness of performance management. This article aims to explore the role of technology in employee performance management, the benefits of technology for employees, effective implementation strategies, and its impact on improving individual and organizational performance. This study employs a qualitative method with a library research approach, utilizing data from academic journals, reference books, and organizational reports. The findings reveal that technology provides significant benefits for employees, including quick access to information, real-time feedback, and flexibility in skill development through digital learning platforms. Technology also facilitates transparency and accuracy in performance evaluation processes, thereby reducing potential biases. Effective implementation of technology requires strategies such as employee training, fostering an adaptive organizational culture, and integrating relevant technologies that align with business needs. The impact of technology on performance management includes increased operational efficiency, data-driven decision-making, and the promotion of a more collaborative work culture. However, the success of technology implementation depends on the readiness of

digital infrastructure, employees' technical capabilities, and management support. This study concludes that technology serves as a key catalyst in optimizing performance management processes. With well-planned implementation, technology not only strengthens performance assessment and employee development processes but also supports the strategic goals of organizations in the digital era.

Keywords: *Performance Management, Technology, Employees.*

PENDAHULUAN

Manajemen kinerja merupakan salah satu pilar utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Proses ini tidak hanya melibatkan penilaian kinerja individu, tetapi juga pengembangan keterampilan dan motivasi karyawan untuk mendukung produktivitas jangka panjang. Dalam praktiknya, manajemen kinerja mencakup serangkaian kegiatan, mulai dari penetapan target yang jelas, pemantauan pelaksanaan kerja, evaluasi hasil, hingga perumusan langkah-langkah pengembangan. Proses ini memerlukan pendekatan yang strategis dan sistematis agar dapat memberikan hasil yang optimal.

Namun, di tengah tantangan dunia kerja yang terus berkembang dan semakin kompleks, pendekatan tradisional dalam manajemen kinerja mulai menunjukkan berbagai keterbatasan. Kebutuhan akan transparansi, kecepatan dalam memberikan umpan balik, dan akurasi dalam evaluasi kinerja sering kali sulit dicapai dengan metode konvensional. Selain itu, lingkungan kerja yang semakin dinamis, didorong oleh globalisasi dan perkembangan teknologi, menuntut organisasi untuk dapat beradaptasi dengan cepat. Dalam konteks inilah, teknologi muncul sebagai solusi yang dapat memberikan berbagai manfaat bagi proses manajemen kinerja.

Transformasi digital yang terjadi secara masif dalam satu dekade terakhir telah membuka peluang bagi organisasi untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam berbagai aspek operasional, termasuk manajemen kinerja. Teknologi memungkinkan organisasi untuk mengelola data kinerja secara lebih efektif, memfasilitasi komunikasi yang lebih cepat antara atasan dan bawahan, serta menyediakan platform pembelajaran digital untuk pengembangan keterampilan karyawan. Melalui teknologi, proses penilaian kinerja dapat dilakukan secara lebih objektif, transparan, dan berbasis data, sehingga mengurangi potensi bias yang sering kali menjadi hambatan dalam sistem tradisional.

Manfaat teknologi dalam manajemen kinerja tidak hanya dirasakan oleh organisasi tetapi juga oleh karyawan. Dengan adanya akses informasi yang lebih mudah dan umpan balik yang diberikan secara real-time, karyawan dapat lebih memahami posisi mereka dalam mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, teknologi juga memberikan fleksibilitas bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan melalui platform pelatihan daring yang dapat diakses kapan saja. Namun, penerapan teknologi tidak selalu berjalan mulus, karena berbagai tantangan seperti kesiapan infrastruktur, kemampuan teknis karyawan, dan resistensi terhadap perubahan sering kali menjadi hambatan yang harus diatasi.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif peran teknologi dalam mendukung manajemen kinerja, dengan menyoroti manfaat teknologi bagi karyawan, strategi implementasi yang efektif, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan library research, di mana data dikumpulkan dari berbagai literatur, termasuk jurnal ilmiah, buku referensi, dan laporan terkait. Dengan analisis mendalam, diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan konsep manajemen kinerja yang lebih adaptif terhadap tantangan era digital, sekaligus menawarkan panduan praktis bagi organisasi dalam mengimplementasikan teknologi secara efektif untuk mendukung tujuan strategisnya.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif analitis dengan fokus pada studi pustaka. Dengan kata lain, penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data langsung melalui observasi atau wawancara, melainkan mengandalkan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber

tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, dan laporan penelitian. Data-data tersebut kemudian dikumpulkan secara sistematis untuk mengidentifikasi peran teknologi dalam meningkatkan manajemen kinerja karyawan. Setelah tahap pengumpulan data, dilakukan analisis mendalam terhadap data yang telah diperoleh dengan cara mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema yang muncul. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk naratif untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Manajemen Kinerja

Istilah "Manajemen Kinerja" merupakan kombinasi dari dua kata kunci, yaitu "manajemen" dan "kinerja". Manajemen, menurut George R. Terry, adalah suatu proses yang melibatkan penerapan ilmu dan seni untuk mengatur berbagai aktivitas dalam organisasi. Proses ini mencakup perencanaan yang matang, pengorganisasian yang sistematis, pengarahan yang efektif, dan pengendalian yang memadai terhadap sumber daya manusia dan material guna mencapai tujuan organisasi. (Nursam, 2017)

Manajemen kinerja, menurut para ahli seperti Ahmad S. Ruky dan Peter Drucker, merupakan proses sistematis untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Tujuannya adalah mencapai hasil kerja yang optimal melalui perencanaan, pengarahan, dan evaluasi kinerja. Ruang lingkupnya sangat luas, mencakup seluruh aspek organisasi, mulai dari teknologi hingga budaya kerja.

Wibowo (2013) berpendapat bahwa manajemen kinerja mula-mula ditulis oleh pakar manajemen Peter Draker yang digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan multinasional, setelah itu ide tersebut dikembangkan hingga sekarang baik di organisasi publik maupun swasta. Rucky (2004) menyebutkan bahwa manajemen kinerja berkaitan dengan kegiatan, program, atau usaha yang diinisiasi dan dijalankan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi prestasi karyawan. (Mukayah et al., 2023)

Manajemen kinerja pada umumnya sangat fokus terhadap masalah outputs (hasil-hasil yang dicapai), outcomes (dampak yang ditimbulkan dari suatu kinerja), processes (proses yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diharapkan) dan inputs (pengetahuan, keahlian dan kompetensi) yang diharapkan dari orang-orang yang terlibat didalam suatu organisasi baik secara kelompok maupun individu. Didalam manajemen kinerja diperhatikan masalah pengukuran terhadap hasil-hasil yang diperoleh, serta evaluasi terhadap kemajuan didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Mahmudi, 2013)

Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang melibatkan kerja sama antara manajer dan karyawan, baik secara individu maupun tim. Proses ini didasarkan pada prinsip kesepakatan bersama, di mana tujuan, ekspektasi, dan rencana pengembangan ditentukan secara bersama-sama. Alih-alih menggunakan pendekatan komando, manajemen kinerja menekankan pada pentingnya kontrak psikologis yang dibangun antara manajer dan karyawan, di mana keduanya memiliki komitmen untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. (Fahlevi et al., 2023)

Dampak Teknologi Terhadap Manajemen Kinerja

Teknologi memungkinkan otomatisasi proses yang sebelumnya memakan waktu. Sistem manajemen kinerja berbasis teknologi, seperti Performance Management Systems (PMS), mempermudah pengumpulan, pengolahan, dan analisis data kinerja secara real-time. Hal ini mengurangi ketergantungan pada proses manual yang rawan kesalahan. Misalnya, software seperti SAP atau Workday membantu organisasi memantau kinerja karyawan dengan lebih cepat dan akurat. (Smith, 2021).

Salah satu dampak utama teknologi adalah peningkatan efisiensi dalam proses manajemen kinerja. Dengan menggunakan sistem berbasis teknologi seperti Performance Management Systems (PMS), organisasi dapat mengotomatisasi proses evaluasi kinerja, mulai dari pengumpulan data hingga analisis hasil. Sistem ini menghilangkan kebutuhan akan dokumen fisik, sehingga mengurangi risiko kehilangan data dan meningkatkan kecepatan pengolahan informasi. Contohnya, perusahaan dapat memanfaatkan perangkat lunak seperti SAP, Oracle, atau Workday untuk mengintegrasikan data kinerja dari berbagai sumber dalam satu platform. Otomatisasi ini

tidak hanya menghemat waktu tetapi juga memungkinkan tim manajemen fokus pada pengambilan keputusan strategis.

1. Transparansi dan Akuntabilitas

Teknologi menciptakan jejak digital (digital trail) yang memudahkan manajer dan karyawan untuk meninjau data kinerja kapan saja. Hal ini meningkatkan transparansi, memungkinkan evaluasi yang lebih objektif, dan meminimalkan bias. Teknologi seperti dashboard interaktif dan sistem berbasis AI membantu organisasi mengidentifikasi tren kinerja dan area yang perlu diperbaiki. (Johnson, 2020).

Teknologi mendukung peningkatan transparansi dalam proses penilaian kinerja. Dengan adanya sistem berbasis digital, semua data terkait kinerja terekam secara rinci dan dapat diakses oleh pihak yang berwenang. Jejak digital (digital trail) memudahkan karyawan untuk memverifikasi data mereka, sementara manajer dapat memastikan bahwa evaluasi dilakukan secara objektif dan berdasarkan bukti yang akurat. Selain itu, sistem berbasis teknologi juga memungkinkan pemberian umpan balik secara langsung melalui fitur komunikasi internal, seperti aplikasi Slack atau Microsoft Teams. Johnson (2020) mencatat, "Digital tools enhance accountability by providing an objective and trackable record of performance metrics, thereby reducing the impact of human biases in evaluations"

2. Pengambilan Keputusan Berbasis Data

Teknologi memungkinkan pengumpulan data yang lebih kaya dan mendalam tentang kinerja karyawan. Dengan analitik data, manajer dapat mengambil keputusan yang lebih tepat berdasarkan wawasan dari data tersebut. Sistem berbasis teknologi juga memungkinkan pemberian umpan balik yang lebih cepat dan relevan, mempercepat proses perbaikan kinerja (Brown, 2019).

Data Teknologi memungkinkan organisasi untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memanfaatkan data kinerja secara lebih efektif. Sistem berbasis analitik, seperti business intelligence tools, membantu manajer untuk mengidentifikasi tren kinerja, memprediksi potensi masalah kinerja di masa depan, mengembangkan strategi yang lebih proaktif untuk meningkatkan hasil kerja. Brown (2019) menyatakan, "Data-driven decision-making facilitated by technology improves performance outcomes and aligns employee goals with organizational objectives, making performance management more strategic and impactful."

3. Fleksibilitas dan Adaptasi

Dengan teknologi seperti cloud computing dan aplikasi seluler, manajemen kinerja dapat dilakukan dari mana saja dan kapan saja. Hal ini relevan terutama di era kerja jarak jauh, di mana pemantauan kinerja tidak lagi dibatasi oleh lokasi fisik (Davis, 2022).

Teknologi juga membawa fleksibilitas dalam cara manajemen kinerja dilakukan, terutama dalam konteks kerja jarak jauh atau kerja hibrida. Dengan adanya cloud-based systems, organisasi dapat memantau kinerja karyawan tanpa terhalang oleh lokasi geografis. Alat kolaborasi seperti Zoom, Asana, dan Trello memungkinkan tim untuk tetap produktif dan terhubung meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda. Davis (2022) menekankan, "Remote performance management systems ensure flexibility while maintaining productivity and accountability, enabling organizations to thrive in dynamic work environments."

4. Pengembangan Karyawan yang Lebih Baik

Teknologi seperti learning management systems (LMS) memungkinkan organisasi menyediakan pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu berdasarkan data kinerja. Hal ini mendukung pembelajaran berkelanjutan dan pertumbuhan karier karyawan. (Wilson, 2023).

Teknologi juga mendukung pengembangan karyawan dengan menyediakan solusi pelatihan berbasis data. Dengan memanfaatkan learning management systems (LMS) yang terintegrasi dengan data kinerja, organisasi dapat menyediakan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu. Memonitor progres belajar karyawan dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Wilson (2023) mencatat, "Integrating performance data with learning platforms fosters personalized employee development plans, enabling continuous learning and career growth for employees".

Secara keseluruhan, teknologi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap manajemen kinerja, tetapi juga menghadirkan tantangan, seperti perlunya pelatihan pengguna dan pengelolaan data secara etis. Organisasi perlu mengadopsi teknologi dengan bijak agar dapat memaksimalkan manfaatnya. Teknologi telah mengubah lanskap manajemen kinerja, menjadikannya lebih efisien, transparan, dan berbasis data. Meskipun demikian, organisasi perlu mengelola penerapan teknologi ini secara bijaksana untuk mengatasi tantangan yang ada, seperti perlindungan data dan pelatihan pengguna. Dengan pendekatan yang tepat, teknologi dapat menjadi alat yang sangat efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pengembangan karyawan secara berkelanjutan.

Manfaat Teknologi Bagi Karyawan

Teknologi informasi berperan penting dalam dunia kerja modern, karena memungkinkan peningkatan efisiensi, produktivitas, inovasi, komunikasi, kolaborasi, dan pelayanan pelanggan. Penggunaan TIK dapat juga digunakan sebagai media pembelajaran yang inovatif, yang dapat merangsang pikiran, perasaan, minat serta perhatian pembelajar sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik. Hal ini tidak terlepas dalam hal para pegawai yang mengikuti pembelajaran, dapat mengikuti melalui e-learning yang membutuhkan teknologi informasi, dalam hal ini menggunakan media online seperti internet sebagai metode untuk memberikan interaksi dan kemudahan.

Teknologi memberikan banyak manfaat bagi karyawan dalam berbagai aspek pekerjaan dan kehidupan profesional mereka. Berikut adalah beberapa manfaat utama:

1. Efisiensi dan Produktivitas

Automasi Tugas. Teknologi memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas-tugas rutin dengan lebih cepat melalui perangkat lunak seperti sistem ERP, alat manajemen proyek, atau aplikasi otomatisasi. Akses Informasi Cepat. Dengan internet dan perangkat lunak pencarian, karyawan dapat dengan mudah mengakses data dan informasi yang diperlukan.

2. Fleksibilitas Kerja

Kerja Jarak Jauh. Teknologi seperti aplikasi konferensi video (Zoom, Microsoft Teams) memungkinkan karyawan bekerja dari mana saja. Jam Kerja Fleksibel. Dengan alat kolaborasi digital, tugas dapat diselesaikan tanpa harus berada di kantor selama jam kerja tertentu.

3. Komunikasi dan Kolaborasi yang Lebih Baik

Kolaborasi Tim. Platform seperti Slack, Google Workspace, atau Microsoft 365 memungkinkan karyawan bekerja secara bersama-sama secara real-time meskipun berada di lokasi yang berbeda. Komunikasi Efisien. Email, pesan instan, dan aplikasi obrolan mempermudah komunikasi antar tim.

4. Pengembangan Keterampilan

E-learning. Teknologi memberikan akses ke pelatihan online, webinar, dan kursus untuk pengembangan profesional. Pemantauan Kinerja. Alat digital membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka sehingga dapat meningkatkan keterampilan.

5. Pengelolaan Waktu yang Lebih Baik

Alat Manajemen Waktu. Aplikasi seperti Trello, Asana, atau Google Calendar membantu karyawan mengatur jadwal dan mengelola tugas lebih efektif. Prioritas Tugas. Teknologi memungkinkan visualisasi beban kerja sehingga karyawan bisa menentukan prioritas.

6. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Kemudahan dalam Pekerjaan. Teknologi mengurangi beban manual dan meningkatkan kenyamanan kerja. Pengakuan dan Reward Digital. Sistem penghargaan digital memberi apresiasi pada karyawan atas pencapaiannya. (Komalasari, 2020)

Implementasi Teknologi yang Efektif

Implementasi teknologi yang efektif merupakan proses mengintegrasikan alat dan sistem berbasis teknologi dalam suatu organisasi, masyarakat, atau lingkungan dengan tujuan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas hidup. Proses ini memerlukan perencanaan strategis, sumber daya manusia yang kompeten, serta infrastruktur yang memadai. Artikel ini akan

membahas tahapan, manfaat, tantangan, serta studi kasus implementasi teknologi yang berhasil di berbagai sektor. (Kurniawan, 2020). Tahapan Implementasi Teknologi yang Efektif

1) Analisis Kebutuhan

Tahapan ini melibatkan identifikasi masalah yang ada dan potensi solusi yang dapat diberikan oleh teknologi. Analisis kebutuhan juga mencakup penilaian kapasitas organisasi dan ketersediaan sumber daya.

2) Perencanaan Strategis

Rencana implementasi teknologi harus mencakup tujuan yang jelas, anggaran, jadwal, dan alokasi sumber daya. Tahapan ini juga mencakup pengembangan roadmap untuk pelaksanaan.

3) Pengembangan dan Pengujian

Sistem atau alat teknologi dikembangkan dan diuji untuk memastikan bahwa fungsionalitasnya sesuai dengan kebutuhan. Proses pengujian melibatkan simulasi dan feedback dari pengguna akhir.

4) Implementasi dan Pelatihan

Teknologi diterapkan secara bertahap, disertai dengan pelatihan kepada pengguna agar mereka dapat memanfaatkan teknologi secara optimal.

5) Evaluasi dan Perbaikan

Setelah implementasi, evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas teknologi. Berdasarkan hasil evaluasi, perbaikan dapat dilakukan untuk meningkatkan hasil.

Manfaat Implementasi Teknologi

Efisiensi Operasional. Teknologi memungkinkan otomatisasi proses, sehingga mengurangi waktu dan biaya operasional. Peningkatan Produktivitas. Teknologi membantu meningkatkan produktivitas tenaga kerja melalui alat yang memudahkan pekerjaan mereka. Transparansi dan Akuntabilitas. Sistem berbasis teknologi dapat meminimalkan risiko kesalahan manusia, sehingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Peningkatan Akses Informasi. Teknologi memungkinkan akses ke informasi secara cepat dan mudah, terutama melalui internet dan aplikasi berbasis data. (Sutrisno & Rahmawati, 2021).

Tantangan dalam Implementasi Teknologi

Keterbatasan Infrastruktur. Tidak semua wilayah memiliki akses ke infrastruktur yang memadai, seperti jaringan internet atau listrik. Resistensi terhadap Perubahan. Pengguna sering kali menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru karena kurangnya pelatihan atau pengetahuan. Biaya Implementasi. Biaya pengadaan teknologi, pelatihan, dan pemeliharaan sering menjadi kendala utama. Keamanan dan Privasi Data. Ancaman terhadap keamanan data menjadi isu penting dalam implementasi teknologi. (Budiarto, 2022).

Studi Kasus: E-Government di Indonesia

Pemerintah Indonesia melalui program e-Government telah menerapkan berbagai layanan berbasis teknologi untuk meningkatkan pelayanan publik. Misalnya, aplikasi Sistem Informasi Pelayanan Publik (SIPP) mempermudah masyarakat mengakses informasi layanan publik secara online. Namun, tantangan seperti literasi digital yang rendah dan konektivitas internet yang tidak merata masih menjadi hambatan.

SIMPULAN

Manajemen kinerja adalah proses sistematis yang melibatkan perencanaan, pengarahan, dan evaluasi untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Fokusnya adalah pada hasil (outputs), dampak (outcomes), proses (processes), dan input yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini melibatkan kerja sama antara manajer dan karyawan dengan prinsip kesepakatan bersama. Teknologi berperan penting dalam meningkatkan efisiensi manajemen kinerja melalui otomatisasi, transparansi, pengambilan keputusan berbasis data, fleksibilitas, dan pengembangan karyawan. Penggunaan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi seperti Performance Management Systems (PMS) membantu mengurangi kesalahan, mempercepat proses evaluasi, dan menyediakan data yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan.

Teknologi meningkatkan efisiensi dan produktivitas, memberikan fleksibilitas dalam bekerja, serta memperbaiki komunikasi dan kolaborasi antar karyawan. Selain itu, teknologi memberikan akses ke pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta membantu karyawan dalam pengelolaan waktu dan motivasi kerja. Implementasi teknologi memerlukan analisis kebutuhan, perencanaan strategis, pengembangan dan pengujian, serta pelatihan pengguna. Meskipun terdapat tantangan seperti keterbatasan infrastruktur, resistensi terhadap perubahan, biaya implementasi, dan keamanan data, manfaat yang diperoleh dari teknologi, seperti efisiensi operasional dan peningkatan akses informasi, sangat signifikan.

Secara keseluruhan, integrasi teknologi dalam manajemen kinerja dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan mendukung pengembangan karyawan, namun perlu dilakukan dengan pendekatan yang bijaksana untuk mengatasi tantangan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, Z. P. A., Furnamasari, Y. F., & Dewi, D. A. (2021). Pengaruh teknologi digital terhadap persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 9231-9240.
- Davis, R. (2022). Sistem manajemen kinerja jarak jauh memastikan fleksibilitas sekaligus menjaga produktivitas dan akuntabilitas, memungkinkan organisasi untuk berkembang dalam lingkungan kerja yang dinamis. *Jurnal Internasional Manajemen Kinerja*, 18(4), 42-56.
- Fahlevi, R., Puspito, Y., Arief, S., Rukmana, Y., Dikhi, F., Suparmi, J., Ulfa, L., Winda, S., Arifuddin, A., & Sefrizawati, S. (2023). *Manajemen Kinerja Get Press Indonesia*.
- Komalasari, R. (2020). Manfaat teknologi informasi dan komunikasi di masa pandemi covid 19. *Tematik*, 7(1), 38-50.
- Mahmudi. (2013). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312-321.
- Mukayah, A., Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Isa Anshori, M. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378-387. <https://journal.institercom-edu.org/index.php/multipleINSTITERCOMPUBLISHERhttps://journal.institercom-edu.org/index.php/multiple>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167-175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Smith, J. (2021). Sistem manajemen kinerja dan peran teknologi dalam analisis data real-time. *Jurnal Teknologi Bisnis*.
- Johnson, M. (2020). Alat digital meningkatkan akuntabilitas dengan menyediakan catatan metrik kinerja yang obyektif dan dapat dilacak, sehingga mengurangi dampak bias manusia dalam evaluasi. *Jurnal Teknologi Organisasi*, 32(1), 15-29.
- Wilson, L. (2023). Mengintegrasikan data kinerja dengan platform pembelajaran mendorong rencana pengembangan karyawan yang dipersonalisasi, memungkinkan pembelajaran berkelanjutan dan pertumbuhan karier bagi karyawan. *Jurnal Pengembangan Karyawan*, 36(5), 112-126.
- Kurniawan, A. (2020). **Strategi Implementasi Teknologi Informasi dalam Organisasi**. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.