



Tinjauan Literatur: Peran E-Performance Management dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian Kinerja Pegawai

**Ika Widyawati¹, Zahra Puput Anugrah², Nihayatun Nihayatun Ni'mah³,
Arafah Mubarakah⁴, Sabila Ayu Amelia⁵**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang,
Kota Semarang, Indonesia ^{1,2,3,4,5}

*Email Korespondensi: raulysijabat@upgris.ac.id

Diterima: 19-06-2025 | Disetujui: 20-06-2025 | Diterbitkan: 23-06-2025

ABSTRACT

This research aims to evaluate the role of e-Performance Management in increasing the level of objectivity of employee performance appraisal through a literature review of various studies and policies applicable in the government sector. The method used is descriptive qualitative with a literature study approach, where data is obtained from a number of scientific journals, policy documents, and relevant previous research. The findings of this study show that the implementation of e-Performance Management can increase transparency, accountability, and objectivity in the employee performance evaluation process, because the system uses measurable indicators and utilises digital technology for automatic performance recording and assessment.

Keywords: E-Performance Management, Objectivity Of Performance Appraisal, Human Resource Management, Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran e-Performance Management dalam meningkatkan tingkat objektivitas penilaian kinerja karyawan melalui tinjauan literatur dari berbagai studi dan kebijakan yang berlaku di sektor pemerintahan. Metode yang dipakai adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi literatur, di mana data diperoleh dari sejumlah jurnal ilmiah, dokumen kebijakan, serta penelitian terdahulu yang relevan. Temuan kajian ini menunjukkan bahwa penerapan e-Performance Management dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, serta objektivitas dalam proses evaluasi kinerja karyawan, sebab sistem tersebut menggunakan indikator yang terukur dan memanfaatkan teknologi digital untuk pencatatan dan penilaian kinerja secara otomatis.

Kata Kunci: E-Performance Management, Objektivitas Penilaian Kinerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ika Widyawati, Zahra Puput Anugrah, Nihayatun Nihayatun Ni'mah, Arafah Mubarakah, & Sabila Ayu Amelia. (2025). Tinjauan Literatur: Peran E-Performance Management dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian Kinerja Pegawai. *Journal of Literature Review*, 1(1), 91-98. <https://doi.org/10.63822/20rpap17>

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang terus berkembang, pemanfaatan teknologi informasi menjadi kebutuhan esensial dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Salah satu inovasi yang signifikan dalam bidang ini adalah penerapan sistem e-Performance Management, yakni sistem manajemen kinerja berbasis digital yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi proses evaluasi kinerja pegawai. Kemajuan teknologi ini membuka peluang besar bagi organisasi, khususnya institusi pemerintahan, untuk melakukan penilaian kinerja secara lebih objektif, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan (Dewantari, 2019).

Penilaian kinerja pegawai merupakan komponen penting dalam manajemen SDM karena menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis, seperti pengembangan karier, pemberian penghargaan, hingga penjatuhan sanksi. Namun, dalam implementasinya, proses penilaian ini kerap menghadapi tantangan seperti adanya subjektivitas, bias penilai, serta kurangnya transparansi, yang pada gilirannya dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, dan berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut, sistem e-Performance Management hadir sebagai solusi yang dapat mengurangi subjektivitas dalam proses penilaian. Sistem ini memungkinkan evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan indikator yang jelas dan terukur, serta memanfaatkan teknologi digital untuk mencatat dan mengolah data secara otomatis. Dengan pendekatan berbasis data, penilaian tidak lagi bergantung pada persepsi pribadi, melainkan pada informasi yang faktual dan objektif.

Lebih dari itu, e-Performance Management juga sejalan dengan prinsip-prinsip manajemen kinerja yang ditetapkan dalam kebijakan pemerintah, seperti tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 mengenai Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Sistem ini mendukung evaluasi yang partisipatif, memungkinkan pegawai untuk terlibat langsung dalam proses penilaian dan memberikan umpan balik melalui platform digital, sehingga menciptakan proses yang lebih terbuka dan akuntabel, serta memperkuat komunikasi antara pegawai dan manajemen (Pasaribu et al., 2020).

Dalam konteks peningkatan mutu pelayanan publik, penggunaan e-Performance Management menjadi sangat relevan. Evaluasi yang lebih adil dan akurat memungkinkan organisasi untuk mengenali keunggulan dan kekurangan pegawai secara lebih tepat, sehingga dapat menyusun program pengembangan kompetensi yang sesuai. Di samping itu, sistem ini juga menjadi landasan bagi pemberian tunjangan kinerja berbasis insentif, yang berperan dalam mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, setiap organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan kata lain, sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset paling vital yang mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Tanpa keberadaan individu yang tepat pada posisi yang sesuai, rencana kerja organisasi tidak akan terlaksana secara optimal dan bahkan dapat berdampak pada menurunnya kinerja. Organisasi memerlukan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keahlian dan kompetensi yang memadai, tetapi juga menunjukkan perilaku kerja yang positif dan profesional.

Agar ketersediaan karyawan yang sesuai dapat terjamin di seluruh jenjang jabatan, fungsi, maupun jenis pekerjaan, diperlukan langkah-langkah manajerial yang tepat. Salah satu langkah strategis yang harus dilakukan adalah perencanaan sumber daya manusia yang baik dan terstruktur. Perencanaan ini merupakan rangkaian proses yang bertujuan untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang, serta

Tinjauan Literatur:

Peran E-Performance Management dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian Kinerja Pegawai

(Widyawati, et al.)

menyiapkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut sesuai dengan dinamika dan tuntutan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi perubahan kondisi internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Dengan perencanaan yang tepat, organisasi dapat memastikan tersedianya SDM yang kompeten pada waktu dan tempat yang dibutuhkan, sehingga mampu menjaga keberlanjutan dan efektivitas operasional dalam jangka panjang (Edi Irawan, 2023).

Penerapan e-Performance Management berperan penting dalam memperkuat budaya organisasi yang berfokus pada kinerja dan akuntabilitas. Dengan sistem yang transparan dan standar yang jelas, pegawai menjadi lebih termotivasi untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan serta bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kolaboratif, di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran jelas dalam mewujudkan visi dan misi organisasi (Mutia et al., 2024).

Pemanfaatan teknologi dalam manajemen kinerja memungkinkan pengumpulan data secara real-time serta analisis yang komprehensif, sehingga manajemen dapat mengambil keputusan lebih akurat dan cepat dalam mengelola sumber daya manusia. Dengan demikian, e-Performance Management bukan hanya alat evaluasi, tetapi juga instrumen strategis untuk meningkatkan daya saing organisasi di tengah tantangan lingkungan yang dinamis dan kompetitif.

Karena pentingnya hal ini, setiap organisasi perlu mengintegrasikan sistem manajemen kinerja berbasis digital sebagai bagian fundamental dalam proses pengelolaan SDM. Implementasi yang tepat akan memberikan dampak positif signifikan, baik dalam meningkatkan objektivitas penilaian kinerja maupun mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pemilihan judul ini dilatarbelakangi oleh pentingnya objektivitas dalam proses penilaian kinerja yang selama ini masih menjadi tantangan di banyak organisasi, terutama dalam sektor publik. Ketidakobjektifan dalam penilaian kinerja tidak hanya berdampak pada keadilan bagi pegawai, tetapi juga berpengaruh terhadap pengambilan keputusan strategis dalam manajemen SDM. Dengan berkembangnya teknologi informasi, penerapan e-Performance Management menjadi solusi potensial yang mampu menjawab tantangan tersebut melalui pendekatan berbasis data dan transparansi. Kajian ini bertujuan untuk menggali secara mendalam bagaimana sistem ini berkontribusi dalam meningkatkan objektivitas penilaian kinerja serta implikasinya terhadap peningkatan kualitas pengelolaan SDM di lingkungan organisasi modern.

KAJIAN PUSTAKA

Salah satu bentuk implementasi e-Government di lingkungan pemerintahan daerah adalah sistem e-Performance, yaitu sebuah sistem informasi manajemen yang dirancang untuk menilai kinerja pegawai secara lebih transparan, terukur, objektif, dan akuntabel. Sistem ini bertujuan untuk mewujudkan manajemen kepegawaian berbasis prestasi kerja dan pengembangan karier, khususnya di instansi pemerintah daerah. Dalam studi yang dilakukan oleh Rasyidin & Pahlevi, (2020), e-Performance diposisikan sebagai pusat kendali kinerja pegawai yang tidak hanya memberikan penilaian secara kuantitatif dan kualitatif, tetapi juga digunakan sebagai dasar dalam pemberian insentif, sanksi, maupun peningkatan kompetensi. Penilaian dilakukan secara berkala dengan membandingkan antara target kinerja dan realisasi, sehingga sistem ini mampu menampilkan capaian pegawai secara faktual.

Tinjauan Literatur:

Peran E-Performance Management dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian Kinerja Pegawai

(Widyawati, et al.)

Fungsi utama dari e-Performance mencakup: (1) pengelolaan data rujukan; (2) pengelolaan data induk pegawai; (3) pengolahan data transaksi seperti Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK), serta pencapaian target kerja; (4) pengukuran kinerja; dan (5) pelaporan hasil evaluasi. Penelitian Rasyidin & Pahlevi, (2020) menunjukkan bahwa sistem ini memberikan kemudahan bagi pegawai dalam pelaporan kinerja secara digital dan mandiri, sekaligus menjadi alat untuk memonitor aktivitas serta mengevaluasi pencapaian kinerja harian. Manfaat lain dari e-Performance termasuk tersedianya data pegawai secara komprehensif, kemudahan dalam pengukuran capaian kerja, serta kejelasan dasar dalam pemberian tunjangan kinerja berbasis hasil kerja nyata.

Dalam penerapannya, sistem ini menggunakan empat indikator utama untuk mengukur efektivitas: yaitu aspek biaya, mutu, waktu, dan perilaku kerja. Temuan penelitian tersebut menggarisbawahi bahwa e-Performance merupakan instrumen penting dalam mendorong budaya kerja yang berorientasi hasil, meningkatkan akuntabilitas birokrasi, serta memperkuat sistem penilaian kinerja yang berbasis data dan terhindar dari subjektivitas.

Dalam implementasi e-Performance, terdapat alur sistem yang menjelaskan bagaimana proses ini dijalankan, mulai dari pembaruan data kepegawaian hingga pemberian poin atas hasil kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan telah menyelesaikan aktivitas-aktivitas kerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka sistem akan memberikan penilaian dalam bentuk poin. Apabila akumulasi poin tersebut telah mencapai target yang telah ditentukan, maka karyawan berhak menerima tambahan insentif kinerja yang diberikan secara berkala, yaitu setiap tiga bulan sekali.

Insentif kinerja ini merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerja tertentu yang berkontribusi terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan atau program kerja organisasi. Tujuan dari pemberian insentif tersebut adalah untuk mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, sekaligus memotivasi karyawan agar terus berupaya memberikan hasil kerja terbaik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menyajikan gambaran mendalam mengenai fenomena sosial yang sedang diteliti. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara holistik dinamika yang terjadi dalam suatu populasi atau objek kajian, terutama terkait persepsi, pengalaman, dan makna yang diberikan oleh individu terhadap suatu isu tertentu. Metode ini menggabungkan aspek deskriptif yang menitikberatkan pada detail dan konteks, dengan pendekatan kualitatif yang fokus pada analisis naratif atau non-numerik, seperti kata-kata, teks, dan citra (Rahardjo & Yulianti, 2020).

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui studi literatur terhadap jurnal-jurnal ilmiah yang relevan, baik yang tersedia secara daring maupun dalam bentuk cetak. Proses pencarian dilakukan dengan memanfaatkan pangkalan data akademik seperti Google Scholar. Tahapan pengumpulan data meliputi: pertama, proses identifikasi artikel melalui kata kunci yang berkaitan seperti e-Performance Management, objektivitas penilaian kinerja, dan pemberdayaan pegawai melalui teknologi digital. Kedua, tahap seleksi awal dilakukan dengan menelaah judul, abstrak, dan kata kunci untuk menyaring artikel yang relevan dengan fokus kajian. Ketiga, dilakukan evaluasi mendalam terhadap kualitas metodologi artikel terpilih,

Tinjauan Literatur:

Peran E-Performance Management dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian Kinerja Pegawai

(Widyawati, et al.)

mencakup analisis desain studi, jumlah partisipan, serta validitas dan reliabilitas data yang digunakan. Analisis data dilakukan dengan metode sintesis tematik, yaitu dengan mengelompokkan temuan dari berbagai literatur berdasarkan tema-tema utama. Beberapa tema yang berhasil diidentifikasi antara lain: (1) peran e-Performance Management dalam meningkatkan objektivitas penilaian kinerja pegawai, (2) dampak positif digitalisasi sistem manajemen kinerja terhadap akuntabilitas dan transparansi organisasi, serta (3) kontribusi e-Performance Management dalam pemberdayaan pegawai melalui pemantauan kinerja yang adil dan berbasis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penerapan e-Performance Management juga memberikan kemudahan bagi manajemen dalam melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala. Penyimpanan data yang terpusat dan terorganisir dengan baik memungkinkan analisis terhadap pola dan perkembangan kinerja pegawai dari waktu ke waktu. Dengan demikian, manajemen dapat lebih akurat dalam mengidentifikasi potensi, kelemahan, serta kebutuhan pengembangan setiap individu. Informasi ini menjadi dasar penting dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM, seperti program pelatihan, promosi jabatan, hingga pemberian insentif berbasis kinerja yang dapat diukur dan dipertanggungjawabkan secara jelas (Mustafa, 2024)

Dari perspektif pegawai, keberadaan sistem yang transparan dan memiliki standar penilaian yang jelas meningkatkan rasa percaya dan kepuasan kerja. Pegawai merasa penilaian yang diterima lebih adil dan objektif karena didasarkan pada indikator yang konkret, bukan sekadar penilaian subjektif dari atasan. Dampaknya sangat positif, mulai dari meningkatnya motivasi kerja, loyalitas terhadap organisasi, hingga peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, e-Performance Management turut mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih profesional dan kompetitif, di mana setiap individu terdorong untuk memberikan performa terbaik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Meskipun demikian, terdapat sejumlah tantangan yang perlu diantisipasi dalam implementasi sistem ini. Salah satu kendala utama adalah kesiapan infrastruktur teknologi serta tingkat literasi digital pegawai yang masih beragam, khususnya di instansi yang beroperasi di wilayah dengan keterbatasan akses terhadap teknologi. Ketimpangan fasilitas seperti koneksi internet yang andal, perangkat komputer yang memadai, serta dukungan teknis yang terbatas menjadi hambatan signifikan yang dapat mengganggu kelancaran penggunaan e-Performance Management.

Selain itu, peralihan dari sistem manual ke sistem digital kerap menimbulkan resistensi, baik dari kalangan pegawai maupun pihak manajemen, yang mungkin merasa khawatir terhadap keterbukaan data dan perubahan pola kerja yang dibawa oleh sistem baru ini. Ketidakpastian serta kekhawatiran terhadap pengawasan yang lebih ketat dan meningkatnya transparansi dapat membuat pegawai enggan beradaptasi, atau bahkan menolak penggunaan sistem ini secara menyeluruh.

Kurangnya pelatihan serta pendampingan yang memadai juga menjadi faktor penghambat, karena membuat pegawai mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem, yang berdampak pada tidak optimalnya proses input data maupun evaluasi kinerja. Tantangan lain yang tak kalah penting adalah belum terintegrasinya sistem ini secara sempurna dengan berbagai aplikasi maupun basis data yang telah ada sebelumnya, yang seringkali mengakibatkan duplikasi data atau ketidaksesuaian informasi, dan berpotensi

Tinjauan Literatur:

Peran E-Performance Management dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian Kinerja Pegawai

(Widyawati, et al.)

memunculkan kebingungan dalam proses penilaian kinerja.

Oleh karena itu, dibutuhkan strategi implementasi yang menyeluruh, mencakup peningkatan infrastruktur teknologi, pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang intensif, serta pendekatan manajerial yang adaptif dalam mengelola perubahan budaya organisasi agar pegawai dapat menerima dan memanfaatkan sistem e-Performance Management secara optimal.

Pembahasan

Penerapan e-Performance Management telah memberikan transformasi signifikan terhadap sistem evaluasi kinerja karyawan, terutama di sektor publik. Sistem ini memperkenalkan pendekatan berbasis data yang lebih adil, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan, menggantikan metode manual yang kerap diwarnai oleh penilaian subjektif. Melalui digitalisasi proses penilaian, kinerja setiap karyawan dinilai berdasarkan indikator yang telah dirancang secara terukur, seperti pencapaian target, kualitas output, efisiensi waktu, serta perilaku kerja. Pendekatan ini membantu organisasi meminimalisir bias personal dan memastikan bahwa keputusan terkait pengembangan karier, insentif, maupun tindakan disipliner didasarkan pada data yang akurat.

Salah satu kelebihan utama dari sistem ini adalah kemampuannya dalam menyimpan dan mengelola data kinerja secara terpusat dan sistematis. Informasi yang tersimpan secara digital memungkinkan akses kapan saja oleh pihak manajemen maupun karyawan, sehingga proses pemantauan dan evaluasi bisa dilakukan secara real-time dan berkesinambungan. Dengan dukungan data yang komprehensif, manajemen lebih mudah mengidentifikasi pola kinerja, mendeteksi potensi masalah, serta merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan maupun organisasi. Hal ini selaras dengan temuan Mustafa, (2024) yang menekankan pentingnya sistem data terintegrasi dalam mendukung pengambilan keputusan strategis di bidang manajemen SDM.

Dari sudut pandang karyawan, hadirnya sistem yang transparan dan standar penilaian yang jelas meningkatkan rasa keadilan dan kepuasan dalam bekerja. Penilaian yang dilakukan dianggap lebih objektif karena berbasis pada indikator yang nyata, bukan semata-mata opini atasan. Dampak positif dari hal ini mencakup peningkatan motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja. Selain itu, sistem ini juga menumbuhkan budaya kerja yang profesional dan kompetitif, di mana setiap individu terpacu untuk menunjukkan performa terbaik sesuai standar yang telah ditetapkan.

Namun, pelaksanaan e-Performance Management tidak lepas dari sejumlah tantangan. Salah satu kendala utama adalah kesiapan infrastruktur teknologi, terutama di instansi atau unit kerja yang berada di wilayah dengan keterbatasan akses internet dan fasilitas perangkat digital. Kesenjangan ini dapat menghambat proses input data dan pemantauan kinerja, yang berdampak pada menurunnya efektivitas sistem. Di sisi lain, tingkat literasi digital yang belum merata di kalangan karyawan juga menjadi hambatan, mengingat tidak semua pengguna memiliki keterampilan teknologi yang memadai tanpa pelatihan khusus.

Peralihan dari sistem konvensional ke sistem digital sering kali menghadirkan resistensi, baik dari karyawan maupun manajemen. Kekhawatiran terhadap keterbukaan informasi dan perubahan dalam pola kerja dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan penolakan. Mereka yang telah terbiasa dengan sistem lama mungkin merasa terancam dengan peningkatan transparansi dan kontrol yang lebih ketat. Oleh karena itu, dibutuhkan pendekatan kepemimpinan yang adaptif serta komunikasi yang efektif dalam mengelola perubahan budaya organisasi. Kurangnya pelatihan dan pendampingan teknis juga menjadi faktor

Tinjauan Literatur:

Peran E-Performance Management dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian Kinerja Pegawai

(Widyawati, et al.)

penghambat yang cukup serius. Tanpa dukungan pelatihan yang memadai, karyawan cenderung mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem, yang berakibat pada kesalahan dalam pengisian data dan ketidaktepatan hasil penilaian. Untuk mengatasi hal ini, organisasi perlu menyusun program pelatihan berkelanjutan dan menyediakan dukungan teknis yang mudah diakses oleh seluruh pengguna sistem.

Masalah lainnya adalah tantangan integrasi antara e-Performance dengan sistem dan basis data yang telah digunakan sebelumnya. Ketidaktepatan dalam integrasi sering kali menyebabkan duplikasi data atau inkonsistensi informasi, yang dapat membingungkan dalam proses evaluasi. Oleh karena itu, penting untuk memastikan interoperabilitas dan sinkronisasi data saat mengembangkan sistem ini agar operasional tetap efisien dan akurat.

Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rasyidin & Pahlevi, (2020), mengungkapkan bahwa penggunaan e-Performance Management berkontribusi terhadap peningkatan budaya kerja yang berorientasi hasil dan memperkuat akuntabilitas dalam birokrasi. Sistem ini tidak hanya memudahkan pelaporan kinerja secara mandiri dan digital, tetapi juga berfungsi sebagai alat monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja harian. Penilaian berbasis indikator yang terukur membuat hasilnya lebih obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Selain sebagai alat penilaian, e-Performance Management juga menjadi dasar pemberian insentif berbasis capaian kinerja. Karyawan yang berhasil memenuhi target yang telah ditentukan berhak memperoleh penghargaan berupa insentif tambahan. Kebijakan ini tidak hanya memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kompetitif, dan produktif. Transparansi dalam pemberian insentif pun turut memperkuat kepercayaan terhadap sistem manajemen organisasi.

Namun demikian, keberhasilan dari penerapan sistem ini sangat bergantung pada dukungan dan komitmen dari manajemen serta partisipasi seluruh elemen organisasi. Pemimpin organisasi perlu memberi contoh dalam penggunaan sistem dan mendorong keterlibatan aktif dari karyawan. Selain itu, evaluasi berkala terhadap sistem perlu dilakukan untuk menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan dinamika kebutuhan organisasi.

KESIMPULAN

E-Performance Management memiliki peran strategis dalam meningkatkan objektivitas penilaian kinerja pegawai melalui penerapan sistem yang transparan, terukur, dan akuntabel berbasis teknologi digital. Meskipun menghadapi berbagai tantangan seperti kesiapan infrastruktur, literasi digital pegawai, dan resistensi terhadap perubahan, dengan dukungan manajemen yang kuat serta pelatihan yang memadai, sistem ini mampu mendorong budaya kerja yang lebih profesional, meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, serta memperkuat tata kelola sumber daya manusia dalam organisasi. Oleh karena itu, implementasi e-Performance Management menjadi langkah penting untuk mewujudkan penilaian kinerja yang adil dan efektif dalam menghadapi tuntutan era digital.

Tinjauan Literatur:

Peran E-Performance Management dalam Meningkatkan Objektivitas Penilaian Kinerja Pegawai

(Widyawati, et al.)

DAFTAR PUSTAKA

- Dewantari, E. H. F. (2019). Penerapan Platform Sistem Unggah PENERAPAN PLATFORM SISTEM UNGGAH HITUNG DATA KINERJA (SUHITA) UNTUK MENUNJANG KINERJA PEMERINTAH BERBASIS TEKNOLOGI INOVASI DI KABUPATEN MOJOKERTO Dewantari Eva Hany Fanida Abstrak. 607–618.
- Edi Irawan. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik: Studi Literatur. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(3), 30–39. <https://doi.org/10.55606/jimak.v3i3.2097>
- Mustafa, D. (2024). Implementasi E-Kinerja Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar Implementation of E-Performance at the Makassar City Regional Human Resources Development and Staffing Agency Office Pendahuluan. 2(2), 69–77. <https://doi.org/10.35965/pja.v2i2.5142>
- Mutia, N., Assyahri, W., & Putri Oktaviane, D. (2024). Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 2(2), 153–164. <https://isora.tpublising.org/index.php/isora/article/view/32>
- Pasaribu, S., Harahap, R. H., & Mardiana, S. (2020). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Implementation of Government Regulation Number 46 of 2011 concerning Assessment of Civil Servants Work Performance. Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik, 2(1), 70–78. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/strukturasi>
- Rahardjo, S. N., & Yulianti, R. (2020). Peran Media Sosial dalam Meningkatkan Kesadaran Kesehatan Masyarakat. Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia, 15(2), 112–124.
- Rasyidin, R. A., & Pahlevi, T. (2020). Efektivitas Penerapan E-Performance di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP), 9(1), 169–185. <https://doi.org/10.26740/jpap.v9n1.p169-185>