
EVALUASI KINERJA KARYAWAN BERBASIS DIGITAL SEBAGAI FONDASI PENGEMBANGAN SDM PADA ERA SOCIETY 5.0

Triliani Krismidasi¹, Zakky Zamrudi², Syahrial Shaddiq³

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin^{1,2}

Universitas Lambung Mangkurat (ULM) Banjarmasin³

Email: trilianimida2110@gmail.com

ABSTRACT

The development of Society 5.0 requires organizations to integrate digital technologies into their performance evaluation systems as part of human resource development strategies. This study aims to examine the role of digital-based performance evaluation in supporting HR development in the era of Society 5.0 through a Systematic Literature Review (SLR) approach. Data were obtained from various international and national publications published between 2020 and 2025. The findings show that the implementation of digital performance evaluation enhances assessment objectivity, accelerates decision-making, and strengthens human resource competency development planning. However, its implementation still faces challenges, including data integration, digital literacy, and ethical considerations. These findings emphasize that digital evaluation systems can serve as a strategic foundation for adaptive and sustainable HR development in the Society 5.0 era.

Keywords : Digital Performance Evaluation, Human Resource Development, Society 5.0, HR Analytics

ABSTRAK

Perkembangan Society 5.0 menuntut organisasi untuk mengintegrasikan teknologi digital ke dalam sistem evaluasi kinerja sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah peran evaluasi kinerja berbasis digital dalam mendukung pengembangan SDM di era Society 5.0 melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Data diperoleh dari berbagai publikasi internasional dan nasional pada rentang 2020-2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan evaluasi kinerja berbasis digital mampu meningkatkan objektivitas penilaian, mempercepat pengambilan keputusan, dan memperkuat perencanaan pengembangan kompetensi SDM. Namun, penerapannya masih menghadapi tantangan berupa integrasi data, literasi digital, dan aspek etika. Temuan ini menegaskan bahwa sistem evaluasi

digital dapat menjadi fondasi strategis pengembangan SDM yang adaptif dan berkelanjutan di era Society 5.0.

Kata Kunci : *Evaluasi Kinerja Digital, Pengembangan SDM, Society 5.0, HR Analytics*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital mendorong perubahan besar dalam lanskap pengelolaan sumber daya manusia, terutama ketika organisasi memasuki dinamika era Society 5.0 yang memadukan kecerdasan buatan, data besar, Internet of Things, dan teknologi siber untuk menghadirkan ekosistem kerja yang lebih manusiawi dan adaptif. Transformasi ini menempatkan sumber daya manusia sebagai pusat pengembangan inovasi, di mana kualitas kompetensi, kemampuan digital, dan ketepatan evaluasi kinerja menjadi fondasi strategis dalam membangun daya saing organisasi (Fontes et al., 2024). Perubahan paradigma tersebut menegaskan bahwa evaluasi kinerja tidak lagi dapat hanya mengandalkan pendekatan administratif tradisional, melainkan harus beralih pada sistem berbasis digital yang mampu menghasilkan data objektif, cepat, dan komprehensif sebagaimana diarahkan oleh tuntutan teknologi generasi baru (Ulfa et al., 2024).

Perubahan tersebut terlihat dalam evolusi manajemen sumber daya manusia sejak revolusi industri sebelumnya. Integrasi teknologi pada era 4.0 telah membawa otomatisasi, digitalisasi, serta analitik data sebagai bagian dari sistem kerja modern, sementara Society 5.0 mendorong penggunaan teknologi secara lebih human-centered untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup manusia di lingkungan kerja (Tahar et al., 2022). Dalam konteks ini, organisasi dituntut mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada kemampuan adaptasi digital, kecepatan pengambilan keputusan, serta akurasi proses evaluasi kinerja berbasis data.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa Society 5.0 menghadirkan kebutuhan baru bagi organisasi, terutama terkait kemampuan mengoptimalkan teknologi untuk mendukung proses evaluasi dan pengembangan SDM. Adanya integrasi kecerdasan buatan, big data, dan mesin cerdas memungkinkan organisasi melakukan penilaian kinerja secara lebih real-time, prediktif, dan personal. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Syah (2021) yang menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi digital dalam kelembagaan modern merupakan basis penting dalam membangun kapabilitas human capital yang mampu merespons perubahan lingkungan. Evaluasi kinerja berbasis digital tidak hanya menghasilkan data objektif, tetapi juga mendukung transformasi layanan, memperkuat akuntabilitas, dan mengoptimalkan

perencanaan pegawai berdasarkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan masa depan.

Selain itu, Society 5.0 menuntut peningkatan kompetensi digital dan literasi teknologi sebagai prasyarat keberhasilan organisasi. Halimatusa'diah et al., (2024) menekankan bahwa kompetensi SDM, literasi digital, dan kemampuan adaptasi terhadap teknologi berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi. Konsep tersebut memperlihatkan bahwa sistem evaluasi berbasis digital bukan hanya instrumen penilaian, tetapi juga sarana penting dalam membentuk pola pembelajaran berkelanjutan dan motivasi kerja yang berdampak pada pengembangan SDM secara strategis.

Dalam ranah manajemen kinerja, era Society 5.0 menuntut organisasi untuk mengintegrasikan teknologi ke dalam proses rekrutmen, monitoring kinerja, umpan balik, dan pengembangan pegawai. Teknologi digital berperan dalam meningkatkan efisiensi evaluasi, meminimalkan bias, dan memperkuat transparansi. Dadang et al., (2024) menegaskan bahwa transformasi digital menciptakan peluang peningkatan produktivitas melalui integrasi teknologi evaluasi kinerja, fleksibilitas kerja, dan sistem kerja berbasis data. Dengan demikian, evaluasi kinerja berbasis digital menjadi fondasi pembangunan SDM yang responsif terhadap perubahan serta mampu mendukung keberlanjutan organisasi.

Di tengah tantangan kompleks seperti percepatan perubahan teknologi, kesenjangan kompetensi digital, dan kebutuhan akan adaptasi budaya organisasi, evaluasi kinerja berbasis digital menjadi kebutuhan strategis untuk mewujudkan SDM yang unggul dan berdaya saing. Digitalisasi evaluasi memungkinkan organisasi melakukan pemetaan kompetensi, pengukuran produktivitas, serta pengembangan talenta secara sistemik dalam kerangka Society 5.0 yang berorientasi pada keseimbangan teknologi dan nilai kemanusiaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai evaluasi kinerja karyawan berbasis digital menjadi penting sebagai pijakan konseptual dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang selaras dengan tuntutan era Society 5.0. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi sistem evaluasi kinerja berbasis digital terhadap pengembangan sumber daya manusia di era Society 5.0. Kajian ini diharapkan dapat memberikan dasar konseptual dan praktis bagi organisasi dalam merancang sistem evaluasi yang efektif, manusiawi, dan selaras dengan perkembangan teknologi modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menelaah secara terarah dan mendalam bagaimana evaluasi kinerja berbasis digital berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia dalam konteks Society 5.0. Pendekatan ini dipilih agar proses pengumpulan dan penilaian literatur

berlangsung transparan, terstruktur, dan mampu menghadirkan pemahaman yang komprehensif (Agus et al., 2023).

Pencarian literatur dilakukan melalui beberapa basis data ilmiah seperti Scopus, ScienceDirect, Emerald Insight, Taylor & Francis Online, Google Scholar, dan Garuda. Rentang publikasi dibatasi pada tahun 2020–2025, periode ketika digitalisasi manajemen SDM berkembang paling pesat. Kata kunci yang digunakan mencakup “digital performance appraisal,” “digital HRM,” “HR analytics,” “employee development,” dan “Society 5.0.” Seluruh artikel yang ditemukan diperiksa melalui tahap penyaringan untuk memastikan bahwa topik dan konteksnya relevan dengan fokus penelitian.

Tahap seleksi dilakukan dengan membaca isi artikel secara utuh untuk menilai kualitas pembahasan, kedalaman analisis, serta keterkaitannya dengan relasi antara teknologi evaluasi kinerja dan pengembangan SDM. Artikel yang memenuhi kriteria kemudian dianalisis menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola temuan, perbedaan perspektif, dan arah perkembangan konsep dalam lima tahun terakhir (Agus et al., 2023).

Hasil sintesis literatur ini menjadi dasar penyusunan gambaran konseptual mengenai bagaimana sistem evaluasi kinerja digital membentuk proses pengembangan SDM yang lebih adaptif, berbasis data, dan selaras dengan tuntutan Society 5.0. Pendekatan SLR memberikan kerangka yang lebih jernih dalam memahami evolusi praktik evaluasi kinerja digital sekaligus kontribusinya terhadap kapasitas SDM di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam era yang ditandai oleh perpaduan antara teknologi cerdas dan kebutuhan manusia yang semakin kompleks organisasi dihadapkan pada tuntutan untuk mengubah cara mereka mengevaluasi kinerja karyawan. Alih-alih hanya bergantung pada sistem penilaian tahunan yang tradisional, banyak organisasi telah mulai mengadopsi sistem evaluasi kinerja berbasis digital yang menyajikan data secara berkelanjutan dan terintegrasi ke dalam proses pengembangan sumber daya manusia (Solehudin et al., 2023). Kajian literatur terbaru menunjukkan bahwa sistem evaluasi semacam ini tidak hanya digunakan sebagai alat pengukuran tetapi menjadi fondasi strategis untuk pengembangan SDM yang adaptif dan siap menghadapi dinamika di era Society 5.0. Salah satu tinjauan sistematis menunjukkan bahwa transformasi digital mendorong sistem pengukuran kinerja untuk menjadi lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan kerja, teknologi dan strategi organisasi (Cosa & Torelli, 2024).

Melalui sistem evaluasi digital, organisasi sekarang memiliki akses terhadap data performa karyawan hampir real time, memungkinkan pemantauan lebih sering daripada hanya sekali atau dua kali dalam setahun. Dengan pemantauan yang lebih

dekat waktu dan berbasis teknologi, seperti platform digital, analitik HR, dan AI, maka pola kinerja, kompetensi individu, gap kompetensi dan kebutuhan pengembangan dapat diidentifikasi dengan lebih cepat. Sebuah studi menyebutkan bahwa analitik SDM telah menjadi praktik yang semakin penting dalam pengambilan keputusan terkait manusia dalam organisasi karena memungkinkan pengumpulan, analisis dan pelaporan data yang berkaitan dengan kinerja individu dan tim (Espegren, 2025).

Sistem evaluasi berbasis digital tidak hanya menghasilkan data tetapi memfasilitasi intervensi yang lebih tepat sasaran dan personalisasi. Jadi, ketika data kinerja tersedia secara kontinu maka tim HR bersama manajer lini dapat memanfaatkan insight tersebut untuk merancang program pelatihan, rotasi tugas, coaching atau pengembangan karir yang lebih spesifik bagi setiap individu. Ini berubah menjadi siklus pengembangan SDM yang lebih manusia-sentris dan berbasis bukti. Genderung bahwa sistem digital ini menjadi jembatan antara pengukuran kinerja dan pengembangan SDM. Sebuah penelitian mengenai transformasi pengembangan SDM melalui evaluasi kinerja digital menemukan bahwa transformasi pengembangan SDM semakin mengarah pada pemanfaatan evaluasi digital sebagai bagian integral dalam manajemen SDM modern (Zebua, 2025).

Dalam konteks Society 5.0 yang kini sangat ditekankan pada integrasi antara teknologi dan kehidupan manusia, evaluasi kinerja berbasis digital juga harus dirancang dengan mempertimbangkan aspek kemanusiaan, literasi digital, etika dan transparansi. Literatur menyebutkan bahwa dalam sistem pengukuran kinerja yang dipengaruhi oleh transformasi digital peran sumber daya manusia, fleksibilitas sistem, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi menjadi aspek kunci (Cosa & Torelli, 2024).

Di sisi lain tantangan dalam implementasi evaluasi kinerja berbasis digital juga sangat nyata dan beragam. Pertama, kualitas data dan integrasi sistem sering menjadi kendala besar. Data yang terfragmentasi, indikator yang belum distandarisasi atau kurang relevan dapat menyebabkan insight yang dihasilkan kurang dapat dipercaya (Agus et al., 2023). Studi sistematis tentang analitik SDM menunjukkan bahwa meskipun praktik tersebut berkembang cepat organisasi masih menghadapi kesulitan dalam memastikan bahwa data benar-benar valid, terintegrasi dan siap digunakan untuk pengambilan keputusan (Espegren, 2025).

Kedua, kemampuan literasi digital dan kompetensi pengguna menjadi faktor penentu keberhasilan. Tidak semua karyawan atau manajer memiliki kemampuan untuk memahami dashboard analitik, menginterpretasi data atau mengambil tindakan berdasarkan insight yang dihasilkan (Wirapraja et al., 2023). Hal ini membuat sistem evaluasi digital berisiko menjadi alat teknis saja tanpa berdampak nyata pada pengembangan SDM. Satu studi tentang pengelolaan SDM digital

menegaskan bahwa pengintegrasian teknologi ke dalam HRM membutuhkan strategi yang jelas terkait pelatihan kompetensi digital dan perubahan budaya organisasi (Yulianto & Madiistriyatno, 2021).

Ketiga, aspek etika, privasi dan kepercayaan karyawan terhadap sistem evaluasi digital tidak dapat diabaikan. Penggunaan algoritma, AI dan analitik cenderung menimbulkan kekhawatiran mengenai bias, transparansi proses dan penggunaan data pribadi. Tanpa mekanisme pemeriksaan, klarifikasi atau akses karyawan terhadap informasi mereka, sistem evaluasi bisa dianggap sebagai alat kontrol yang represif daripada pengembangan yang memberdayakan. Sebuah studi mengenai sistem berbasis AI di manajemen HR di sektor rumah sakit di Indonesia menunjukkan bahwa meskipun ada potensi besar untuk transparansi dan objektivitas, aspek tata kelola, audit algoritma dan perlindungan data tetap menjadi prasyarat (Hartono, 2025).

Dengan menganalisis mekanisme, manfaat, dan tantangan yang teridentifikasi dalam literatur, implikasi praktis untuk organisasi dalam era Society 5.0 pun menjadi semakin jelas. Organisasi disarankan untuk mengintegrasikan sistem evaluasi kinerja digital ke dalam arsitektur pengembangan SDM mereka secara menyeluruh sehingga evaluasi dan pengembangan tidak berjalan terpisah. Dengan demikian data yang dihasilkan dari penilaian langsung dapat digunakan untuk merancang program pengembangan kompetensi, jalur karir, pembelajaran berkelanjutan dan retensi dengan basis bukti. Organisasi juga harus membangun tata kelola data yang kokoh termasuk standarisasi indikator, integrasi sumber data, privasi dan keamanan data, serta tim HR yang memiliki kemampuan analitik. HR analytics tidak boleh dilepaskan dari konteks manusia; penting untuk melibatkan karyawan dalam proses, menjamin transparansi skor atau hasil dan menyediakan mekanisme klarifikasi atau banding agar sistem dianggap adil dan meningkatkan kepercayaan. Selain itu, organisasi harus memfokuskan pada peningkatan kompetensi digital baik di level individu maupun manajer dan menyediakan program perubahan budaya serta kepemimpinan yang adaptif untuk mendukung adopsi sistem digital. Akhirnya organisasi perlu menetapkan metrik evaluasi outcome secara terbuka sehingga intervensi pengembangan SDM berbasis evaluasi kinerja digital dapat dipantau dampaknya, misalnya perubahan kinerja kerja, tingkat retensi, tingkat pengembangan kompetensi, sehingga proses pengembangan menjadi berkelanjutan dan terukur.

Dengan demikian, hasil kajian literatur ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja berbasis digital memang dapat dijadikan fondasi pengembangan SDM dalam era Society 5.0 namun keberhasilan penerapannya sangat bergantung pada kesiapan organisasi, kualitas data, kapabilitas pengguna, serta tata kelola dan budaya yang mendukung. Organisasi yang mampu mengelola keseluruhan ekosistem tersebut akan lebih unggul dalam memanfaatkan evaluasi digital sebagai elemen strategis

pengembangan SDM dan adaptasi terhadap perubahan cepat yang dihadapi lingkungan kerja modern.

KESIMPULAN

Hasil kajian literatur ini menegaskan bahwa evaluasi kinerja berbasis digital memiliki peran strategis dalam membentuk fondasi pengembangan sumber daya manusia yang adaptif, berdaya saing, dan berorientasi masa depan. Sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi dengan teknologi digital memungkinkan organisasi memperoleh data kinerja yang akurat, cepat, dan berkesinambungan sehingga proses penilaian tidak lagi bersifat administratif, melainkan menjadi bagian dari strategi pengembangan talenta. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa penerapan sistem evaluasi digital memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan objektivitas penilaian, efisiensi pengambilan keputusan, dan percepatan proses pembelajaran organisasi. Selain itu, sistem ini memperkuat hubungan antara hasil evaluasi dengan perencanaan pengembangan kompetensi karyawan melalui pendekatan berbasis data dan analitik. Namun, hasil telaah juga menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan evaluasi kinerja digital bergantung pada kesiapan organisasi dalam aspek literasi digital, integrasi sistem, serta tata kelola data yang transparan dan etis. Tantangan lain seperti bias algoritmik, privasi data, dan ketimpangan kompetensi digital menuntut organisasi untuk membangun budaya digital yang kuat dan berpusat pada manusia. Dengan demikian, evaluasi kinerja berbasis digital bukan sekadar transformasi teknologi, tetapi juga perubahan paradigma dalam manajemen sumber daya manusia yang menempatkan nilai kemanusiaan sejajar dengan kecanggihan teknologi. Temuan ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami bagaimana teknologi dapat mendukung proses evaluasi dan pengembangan potensi manusia secara komprehensif di era Society 5.0.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar organisasi mengembangkan kebijakan evaluasi kinerja digital yang menekankan integrasi antara teknologi dan pendekatan humanistik. Setiap penerapan sistem digital perlu disertai dengan peningkatan literasi digital karyawan dan pelatihan bagi manajer agar mampu memanfaatkan data evaluasi secara efektif untuk pembinaan dan pengembangan kompetensi. Peneliti selanjutnya dapat memperluas kajian dengan menganalisis implementasi sistem evaluasi digital di berbagai sektor industri untuk memperoleh gambaran komparatif mengenai efektivitasnya terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Secara praktis, pengambil kebijakan di bidang SDM perlu memperhatikan aspek etika, transparansi, dan keterlibatan karyawan dalam setiap tahapan evaluasi agar sistem ini tidak hanya menjadi alat ukur kinerja, tetapi juga wahana pembelajaran yang mendorong pertumbuhan profesional dan keseimbangan nilai kemanusiaan di lingkungan kerja digital.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, A. I., Nurlim, R., Ode, W., Asnaniar, S., Alam, R. I., Padhila, N. I., & Ramli, R. (2023). *Studi Literatur (Systematic, Narrative, Scoping, Argumentative, Theoretical)*. Eureka Media Aksara.

Cosa, M., & Torelli, R. (2024). Digital Transformation and Flexible Performance Management: A Systematic Literature Review of the Evolution of Performance Measurement Systems. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 25(3), 445-466. <https://doi.org/10.1007/s40171-024-00409-9>

Dadang, A. M., Munir, S., Rinaldi, F., Sukmana, I. T., & Supriatna, M. D. (2024). Peningkatan Produktivitas Karyawan: Peluang dan Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Society 5.0. *Edunomika*, 08(02), 1-9.

Espegren, Y. (2025). HR analytics-as-practice : a systematic literature review. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 12(5), 83-111. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2022-0345>

Fontes, C., Carpentras, D., & Mahajan, S. (2024). Human digital twins unlocking Society 5.0? Approaches, emerging risks and disruptions. *Ethics and Information Technology* (2024).

Halimatusa'diah, Faeni, D. P., Wahyu, N., Setyawati, Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Kompetensi SDM, Peran Industri 5.0, Literasi Digital Terhadap Kinerja Organisasi Dimediasi Motivasi Belajar Karyawan PT XYZ. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 36-49.

Hartono, E. J. (2025). Narrative Review : Optimization of AI-Based HR Management System for Remuneration and Performance Equity in Hospitals. *International Journal Administration, Business & Organization*, 6(2), 289-300.

Solehudin, Yulistiono, A., Anwar, Karim, A., Deni, A., Rachman, A., Dunggio, T., Bahtiar, A., Ainun, N. A., Damaesti, Susanti, E., & Syamsulbahri. (2023). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era 5.0*. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.

Syah, A. F. (2021). Peran Human Capital dalam Pemerintahan di Era Society 5 . 0 : Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28, 35-44.

Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380-12394.

Ulfa, C. S., Djamin, Z., & Umam, A. K. (2024). Human Resource Management Strategies For Supporting The Achievement Of Sdgs In The Era Of Technology 5.0. *Proceedings of The Iqtishaduna International Conference*, 518-524.

Wirapraja, A., Basatha, R., & Manggaetan, F. M. (2023). Digitalization of Employee Performance Appraisal System: Ensuring Fairness and Transparency in Human Resource (HR) Practices in Steel Construction Company Alexander. *In Press*, 3, 1-10.

Yulianto, A., & Madiistriyatno, H. (2021). HR Management In The Digital Era: Integrating Technology For Organizational Success. *Return: Study of Management, Economic and Bussines*.

Zebua, Y. (2025). Transformation of HR Development Through Performance Evaluation to Enhance Competitive Advantage in the Digital Era. *JIMKES Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3541–3552. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3662>