

---

**KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA  
DI INDUSTRI KREATIF DIGITAL KOTA BANDUNG****Asti Nur Aryanti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia

[astinuraryanti@gmail.com](mailto:astinuraryanti@gmail.com)**ABSTRAK**

Industri kreatif digital sebagai subsektor industri kreatif yang menjadi prioritas pada tahapan ketiga pengembangan industri kreatif nasional perlu dikembangkan melalui kolaborasi kreativitas sumber daya manusia dan teknologi. Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia adalah melalui peningkatan kualitas kinerja. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran kinerja sumber daya manusia di industri kreatif digital Kota Bandung. Objek penelitian adalah industri kreatif digital di Kota Bandung. Data didapatkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner pada target populasi yaitu perusahaan digital yang menjadi anggota di Bandung Digital Valley, kemudian data diperoleh dari individu baik itu karyawan, *owner*/pebisnis/manajer dari setiap perusahaan digital yang menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif sehingga memberikan gambaran variabel kinerja secara mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja sumber daya manusia di industri kreatif Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Dimensi yang memiliki skor tertinggi adalah kerjasama, sedangkan dimensi dengan skor terendah adalah kuantitas pekerjaan.

**Keyword:** *Kinerja Sumber Daya Manusia, Industri Kreatif Digital***Abstract**

*Digital creative industry, one of the creative industry subsector that is prioritized in the third stage of the development of the national creative industry, needs to be developed through collaboration of human resource creativity and technology. One of the efforts of human resource development is improving the performance quality. Therefore, this study aims at providing an overview of the performance of human resources in the digital creative industries in Bandung. Data was collected through interviews and questionnaires on the individual, employee, owner, businessman and manager of each digital companies listed as member of Bandung Digital Valley. Descriptive method was employed to describe the performance variable independently. The results revealed that the performance of human resources in the creative industries in Bandung was in the high category. The dimension that has the highest score was the cooperation and the dimension with the lowest score was the quantity of work.*

**Keyword:** *Human Resource Performance, Digital Creative Industry*

## 1. PENDAHULUAN

Industri kreatif digital saat ini menjadi subsektor industri kreatif yang menjadi prioritas untuk dikembangkan. Hal ini karena pada periode 2015-2019 industri kreatif berada pada tahapan ketiga yakni memfokuskan pada pengembangan industri kreatif dengan keunggulan sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan serta teknologi (Cetak Biru Industri Kreatif, 2014). Industri kreatif digital adalah industri kreatif yang memanfaatkan serta menggunakan teknologi informasi dalam aktivitas bisnisnya, adapun ruang lingkup industri ini adalah perusahaan *games*, animasi, aplikasi, *software*, *social media* dan musik digital. Industri kreatif digital memberikan *value added* lebih besar karena penciptaan nilai dihasilkan selain oleh kemampuan dan kreativitas dari sumber daya manusianya, juga didukung oleh inovasi dan IT sehingga keunggulan industri kreatif digital berasal dari kolaborasi kreativitas sumber daya manusia dan teknologi.

Kota Bandung sebagai salah satu sentra industri kreatif digital, memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia kreatif dengan membentuk *Bandung Digital Valley* atas kerjasama PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. (TELKOM) dengan MIKTI (Masyarakat Industri Kreatif Teknologi, Informasi, dan Komunikasi Indonesia). *Bandung Digital Valley* memiliki fungsi sebagai wadah apresiasi dan pengembangan bisnis digital lokal, selain itu sebagai mediator antara pelaku bisnis digital dengan pasar pengguna aplikasi digital.

Untuk terus mengembangkan berbagai produk digital kreatif, sumber daya manusia menjadi titik penentu kualitas produk digital yang dihasilkan. Hal ini tentu berkaitan dengan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja menjadi sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia di industri ini, karena berkaitan dengan unsur-unsur kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, kepercayaan, inisiatif, dan kualitas personal (Gomes, 2003). Sumber daya manusia menjadi kekuatan luar biasa karena kepemilikan daya kreasi yang tak terbatas dalam menghasilkan

ide guna meningkatkan performa sumber daya manusia di industri ini.

Industri kreatif digital perlu mempertahankan eksistensinya, bahkan harus mampu bersaing secara global. Untuk itu, pembaruan produk digital dan peningkatan kualitas serta fitur perlu menjadi agenda utama yang dilakukan. Hal ini juga berkaitan dengan keunggulan industri digital yang mampu menggabungkan kreativitas sumber daya manusia dengan teknologi digital sehingga menghasilkan produk digital yang memiliki *value added* yang tinggi. Melihat kondisi ini, para pelaku bisnis digital tentu perlu memilih sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi guna menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang tinggi, kreativitas tanpa batas, berkemampuan kerjasama dan tingkat kepercayaan diri serta kepemilikan inisiatif yang baik, dimana keseluruhan faktor tersebut mencerminkan kualitas personal dari individu itu sendiri. Keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan IT/digital sangat tergantung pada kinerjanya para individu yang dimiliki (Akella&Rao, 2016).

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka terlihat jelas bahwa kinerja sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam usaha pengembangan industri kreatif digital di Kota Bandung. Maka dalam penelitian ini akan dibahas secara deskriptif gambaran kinerja sumber daya manusia yang dimiliki industri kreatif digital di Kota Bandung. Sehingga diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak-pihak terkait dalam pengembangan kinerja sumber daya manusia di industri ini.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Pengertian Kinerja

Kinerja dapat menjadi suatu ukuran untuk melihat keberhasilan dari sebuah penetapan tujuan, dimana kemudian kinerja dievaluasi untuk pencapaian lebih baik pada masa yang akan datang. Istilah kinerja berasal dari *job performance* yang berarti prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja juga adalah hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang diraih seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung

jawabnya (Mangkunegara, 2014). Selain itu, Gomes (2003:123) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Kinerja memperlihatkan bagaimana sikap seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dalam menilai kinerja perlu juga dilakukan perbandingan hasil kerja dengan target yang dicapai. Kinerja dinilai dari beberapa aspek, yaitu kecakapan dalam bekerja, pengalaman yang dimiliki serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan (Hasibuan, 2007). Dalam ruang lingkup industri kreatif, kinerja tidak hanya dituntut pada karyawan, tetapi juga pada pebisnis yang perlu berpartisipasi memberikan kontribusi kinerja dalam menghasilkan output bernilai tinggi. Kondisi ini berkaitan dengan tuntutan di lingkungan bisnis kreatif yang tidak hanya mengharuskan produk berkualitas, namun juga produk yang memiliki kreativitas tinggi. Dimana kreativitas yang tinggi akan semakin mudah didapat dengan kolaborasi banyak ide dari karyawan ataupun pebisnisnya.

### Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pencapaian kinerja tidak tercapai begitu saja tanpa ada faktor yang mempengaruhi. Banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja individu, baik bersifat internal dari individu yang bersangkutan ataupun eksternal terkait dengan lingkungan organisasi. Faktor internal individu biasanya berkaitan dengan kondisi psikis (rohani) dan fisik (jasmani), latar belakang keluarga, kemampuan/keterampilan, kompetensi motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan, pengalaman bekerja, persepsi, demografi individu, kepribadian. Faktor eksternal biasanya berkaitan dengan lingkungan organisasi seperti jabatan, target kerja, hubungan kerja, otoritas, iklim kerja, struktur organisasi, sistem reward, pola komunikasi, kualitas kepemimpinan, sistem pekerjaan, insentif, desain pekerjaan, fasilitas kerja serta peluang berkarir (Mangkunegara, 2014; Mathis & Jackson, 2011; Rivai, 2008; Armstrong & Baron, 2005; Robbins, 2008). Selain itu faktor eksternal lain yang ikut mempengaruhi peningkatan kinerja adalah

perancangan proses bisnis yang baik dan sesuai (Huang, et al.: 2015).

### Indikator Kinerja Sumber Daya Manusia

Dalam mengukur kinerja, banyak pendapat ahli menyatakan berbagai indikator kinerja. Namun penentuan indikator tersebut perlu disesuaikan dengan objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini karena objek yang akan diteliti adalah industri kreatif, maka penulis mempertimbangkan untuk menggunakan indikator kinerja menurut Gomes (2003:142). Pertimbangan tersebut didasarkan pada cakupan indikator yang menggambarkan seluruh aspek yang ingin diukur dari sumber daya manusia di industri kreatif digital. Terutama adanya indikator kreativitas yang sangat menjadi pertimbangan karena kreativitas dapat dikatakan sebagai tumpuan keunggulan industri kreatif. Adapun indikator-indikator kinerja sumber daya manusia menurut Gomes (2003:142) adalah:

- Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), yaitu pengukuran pada jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu dalam periode waktu tertentu.
- Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) yaitu pengukuran pada kualitas pekerjaan yang telah dicapai berdasarkan pada kesesuaian dan kesiapan individu dalam menyelesaikan tanggungjawabnya
- Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), yaitu pengukuran pada seberapa luas pengetahuan individu terkait pekerjaan dan keterampilannya.
- Kreativitas (*Creativeness*), yaitu pengukuran pada kemampuan membuat ide/gagasan serta tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan
- Kerjasama (*Cooperation*), yaitu pengukuran pada kesediaan individu untuk bekerjasama dengan oranglain
- Kepercayaan (*Dependability*), yaitu pengukuran pada kepercayaan individu dalam penyelesaian pekerjaan
- Inisiatif (*Initiative*), pengukuran pada keinginan dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan baru yang menjadi tanggungjawabnya.

- Kualitas Personal (*Personal Qualities*), suatu pengukuran yang berkaitan dengan kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Indikator-indikator tersebut yang selanjutnya akan digunakan penulis dalam mengukur kinerja sumber daya manusia di industri kreatif digital Kota Bandung.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan analisis deskriptif. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2013:7) merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui gambaran variabel secara mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang kinerja sumber daya manusia di industri kreatif digital Kota Bandung. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari subjek yang berkaitan dengan penelitian dan sumber data sekunder yang diperoleh melalui literatur seperti buku, dokumen-dokumen yang berisi informasi yang berhubungan dengan penelitian, serta artikel-artikel yang berasal dari internet berupa data dan teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Selanjutnya teknik pengambilan data yang dilakukan adalah melalui wawancara dan penyebaran kuesioner.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 177 perusahaan digital yang menjadi member/anggota di *Bandung Digital Valley*. Dalam penelitian ini karena unit analisis yang digunakan adalah industri kreatif digital, maka perolehan data bersumber dari sumber daya manusia yang mencakup karyawan,

owner/pebisnis/ manajer dari setiap perusahaan digital yang menjadi sampel.

Tahapan analisis data yang digunakan dalam analisis deskriptif adalah mengklasifikasikan jawaban responden kedalam 5 alternatif jawaban dengan menggunakan skala interval guna menggambarkan peringkat jawaban, menghitung total skor dari tiap variabel, menghitung rata-rata dari total skor, menentukan rentang interval, menentukan kelas interval dari terendah sampai tertinggi, dan membuat kategorisasi menurut rentang skor dan kategori. Adapun ketegorisasi berdasarkan rentang skor adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.**  
**Kategorisasi Menurut Rentang Skor dan Kategori**

Rentang Skor	Kategori
1.00 – 1.79	1
1.80 – 2.59	2
2.60 – 3.39	3
3.40 – 4.19	4
4.20 – 5.00	5

Mengacu pada tabel 1, maka setiap jawaban responden akan dikategorikan berdasarkan perolehan skor yang didapat dari kuesioner.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis melakukan analisis data terkait kinerja sumber daya manusia di industri kreatif digital Kota Bandung, yang kemudian hasil tersebut disajikan secara lengkap dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengolahan Data Kinerja di Industri Kreatif Digital Kota Bandung**

<b>Kualitas Pekerjaan (<i>Quality of Work</i>)</b>									
<b>Item Pertanyaan</b>		<b>Skala Kuesioner</b>					$\Sigma$ Unit Analisis	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>Kategori</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			
Kesesuaian antara pekerjaan yang dihasilkan dengan standar yang ditentukan sebelumnya	%	13.2%	63.2%	23.7%	0,00%	0,00%	100%	3.89	Sesuai
<b>Rata-rata</b>							<b>3.89</b>	<b>Tinggi</b>	
<b>Kuantitas Pekerjaan (<i>Quantity of Work</i>)</b>									
<b>Item Pertanyaan</b>		<b>Skala Kuesioner</b>					$\Sigma$ Unit Analisis	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>Kategori</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			
Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu	%	10.5%	55.3%	34.2%	0,00%	0,00%	100%	3.71	Sering
Ketepatan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dengan yang ditentukan sebelumnya	%	13.2%	52.6%	34.2%	0,00%	0,00%	100%	3.74	Tepat
<b>Rata-rata</b>							<b>3.72</b>	<b>Tinggi</b>	
<b>Pengetahuan Tentang Pekerjaan (<i>Job Knowledge</i>)</b>									
<b>Item Pertanyaan</b>		<b>Skala Kuesioner</b>					$\Sigma$ Unit Analisis	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>Kategori</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			
Pemahaman pada teknis pekerjaan yang dilakukan	%	31.6%	52.6%	15.8%	0,00%	0,00%	100%	4.15	Paham
<b>Rata-rata</b>							<b>4.15</b>	<b>Tinggi</b>	
<b>Kreativitas (<i>Creativity</i>)</b>									
<b>Item Pertanyaan</b>		<b>Skala Kuesioner</b>					$\Sigma$ Unit Analisis	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>Kategori</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>			
Kemampuan menciptakan ide baru dalam melaksanakan pekerjaan	%	21.1%	47.4%	31.6%	0,00%	0,00%	100%	3.92	Tinggi
Pemanfaatan fasilitas digital untuk mengembangkan ide dan potensi diri	%	28.9%	60.5%	10.5%	0,00%	0,00%	100%	4.20	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata</b>							<b>4.06</b>	<b>Tinggi</b>	

<b>Kerjasama (Cooperation)</b>									
Item Pertanyaan		Skala Kuesioner					Σ Unit Analisis	Skor Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Keterbukaan pada individu lain untuk berkomunikasi/ berdiskusi	%	39.5%	50%	10.5%	0,00%	0,00%	100%	4.28	Sangat Tinggi
Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan atas nama tim	%	26.3%	55.3%	18.4%	0,00%	0,00%	100%	4.00	Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>4.14</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Kepercayaan (Dependability)</b>									
Item Pertanyaan		Skala Kuesioner					Σ Unit Analisis	Skor Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Keyakinan pekerjaan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat serta berkualitas	%	13.2%	52.6%	34.2%	0,00%	0,00%	100%	3.82	Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>3.82</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Inisiatif (Initiative)</b>									
Item Pertanyaan		Skala Kuesioner					Σ Unit Analisis	Skor Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Kemampuan menciptakan inovasi produk digital yang kreatif sehingga memiliki keunikan	%	26.3%	47.4%	23.7%	0,00%	0,00%	100%	3.94	Tinggi
Kemampuan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat	%	21.1%	55.3%	23.7%	0,00%	0,00%	100%	3.89	Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>3.91</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Kualitas Personal (Personal Qualities)</b>									
Item Pertanyaan		Skala Kuesioner					Σ Unit Analisis	Skor Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
Melakukan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan aturan yang ditentukan	%	18.4%	44.7%	36.8%	0,00%	0,00%	100%	3.84	Tinggi

Kesiapan dalam menerima pekerjaan baru yang menjadi tanggungjawabnya	%	18.4%	57.9%	23.7%	0,00%	0,00%	100%	3.97	Tinggi
Menjaga hubungan agar tetap harmonis dengan semua individu didalam organisasi	%	28.9%	57.9%	13.2%	0,00%	0,00%	100%	4.17	Tinggi
<b>Rata-rata</b>								<b>3.99</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan pengolahan data pada tabel diatas, maka secara deskriptif kinerja sumberdaya manusia di industri kreatif digital Kota Bandung dapat diuraikan dengan lebih jelas seperti berikut.

- Dimensi kualitas pekerjaan yang diukur melalui kesesuaian antara pekerjaan yang dihasilkan dengan standar yang telah ditentukan, memiliki rata-rata skor 3,89 dan termasuk dalam kategori tinggi. Dalam hal ini sebanyak 63,2% responden memiliki kualitas hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar, dan 23,7% yang dinilai cukup sesuai. Sehingga jika merujuk pada persentase terbesar berarti sumberdaya manusia di Industri Kreatif Digital Kota Bandung memiliki kesesuaian antara kualitas hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Standar hasil kerja dapat dijadikan salah satu acuan penilaian kualitas kinerja individu, sehingga dalam penilaiannya perlu dilakukan analisis output pekerjaan yang kemudian diidentifikasi apakah hasil pekerjaan tersebut hanya memenuhi standar ataukah melebihi standar. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa output *project* yang dihasilkan telah mencukupi standar yang memenuhi tuntutan *client*. Hal ini didasarkan karena setiap *project* yang dihasilkan sebagian besar tidak terdapat komplain, sehingga mengindikasikan bahwa hasil produk digital memenuhi ekspektasi *client*.
- Dimensi kuantitas pekerjaan yang diukur melalui penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu dan ketepatan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang ditentukan sebelumnya memiliki skor rata-rata yang sama yakni 3,71 (tinggi). Sehingga jika

diartikan, individu di industri kreatif digital Kota Bandung selain dapat menyelesaikan *project* tepat waktu tetapi juga dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan sebelumnya. Sebanyak 55,3% SDM di Industri Kreatif Digital Kota Bandung melakukan penyelesaian pekerjaan tepat waktu dan 52,6% memiliki ketepatan jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Jumlah pekerjaan yang dimaksud adalah jumlah output produk digital kreatif yang dihasilkan untuk banyak *client*. Merujuk pada hasil penelitian dan observasi yang dilakukan, perusahaan-perusahaan di industri kreatif digital sering mendapatkan banyak *project* dalam waktu bersamaan. Untuk mengantisipasi hal yang tidak diinginkan maka dibentuk tim dengan pembagian tanggung jawab sehingga kinerja mereka tetap konsisten dan seluruh *project* dapat diselesaikan dengan baik.

- Dimensi pengetahuan tentang pekerjaan yang diukur melalui pemahaman pada teknis pekerjaan, memiliki rata-rata skor 4,15 dan termasuk dalam kategori tinggi. Maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia di industri kreatif digital Kota Bandung memiliki pemahaman yang baik tentang bagaimana teknis pekerjaannya masing-masing, dengan demikian penyelesaian pekerjaan akan lebih efektif. Pemahaman pada pekerjaan juga berarti memahami tujuan pekerjaan tersebut. Dengan pemahaman tujuan akan memudahkan menghasilkan kinerja yang lebih baik (Huang, et.al:2015). Dalam hal ini 52,6% individu telah memahami teknis pekerjaannya, dan 15,8% berada pada kategori sedang sehingga masih belum sepenuhnya memahami teknis

pekerjaannya, sehingga tidak mengurangi kemungkinan bahwa individu tersebut melakukan kesalahan dalam bekerja. Namun cepat atau lambat dengan didukung oleh lingkungan bisnis digital yang memiliki inisiatif tinggi, kemampuan individu tersebut akan meningkat. Dari hasil observasi yang dilakukan terlihat bahwa sumber daya manusia di industri kreatif digital Kota Bandung aktif melakukan kegiatan *sharing knowledge* baik yang dilakukan secara offline dan online. *Sharing* offline yang dilakukan seperti forum komunitas *startup* Bandung (*startup talk*), *mentoring* internal perusahaan, *Monday coordination* dan *Friday evaluation* (yaitu proses koordinasi yang dilakukan di hari Senin dan evaluasi pekerjaan dilakukan pada hari Jumat), *steam developer day*, *geeksform* (developer yang ingin melatih kemampuan dapat mendatangi event ini), serta *founder hangout* (kegiatan forum para founder perusahaan digital untuk berbagi informasi).

- Dimensi kreativitas yang diukur melalui kemampuan menciptakan ide baru dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki rata-rata skor 4,20 dan termasuk dalam kategori tinggi, kemudian indikator pemanfaatan fasilitas digital untuk mengembangkan ide dan potensi diri berada pada kategori sangat tinggi dengan rata-rata skor 3,92. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan fasilitas digital untuk mencari informasi seluas-luasnya sangat mendukung pengembangan ide baru dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengembangan ide mendorong terciptanya suatu proses baru yang kreatif sehingga memperbaiki kinerja individu menjadi lebih kompetitif (Huang,et.al:2015). Pengembangan ide tersebut sangat berperan penting dalam aktivitas bisnis kreatif digital, karena untuk mencapai kinerja terbaik individu dan perusahaan sangat bertumpu pada ide yang dihasilkan. Ide yang dimaksud adalah bagaimana memodifikasi proses bekerja menjadi lebih menarik dan tidak membosankan, serta bagaimana memberikan *value added* pada produk digital yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 31,6% SDM di Industri Kreatif Digital Kota Bandung yang memiliki kemampuan menciptakan ide yang berada pada kategori sedang, yang mana memiliki arti bahwa mereka cenderung melakukan aktivitas pekerjaannya secara monoton tidak ada pembaruan untuk lebih menarik. Selanjutnya 10,5% individu yang sangat minimal memanfaatkan fasilitas digital yang dimiliki, padahal dengan pemanfaatan yang tepat mereka dapat menghasilkan output pekerjaan yang lebih unggul.

- Dimensi kerjasama yang diukur melalui keterbukaan pada individu lain untuk berkomunikasi/berdiskusi memiliki rata-rata skor 4,28 serta berada pada kategori sangat tinggi, kemudian indikator kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan atas nama tim memiliki rata-rata skor 4,00 dan berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator dominan dalam pembentukan kerjasama adalah keterbukaan dalam berkomunikasi dan berdiskusi, yang mana hal tersebut sangat membuka peluang untuk saling membutuhkan satu sama lain dan akan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Adapun tujuan yang dimaksud adalah tujuan yang sama dalam menghasilkan *project* produk digital yang berkualitas. Keterbukaan yang ada dalam industri digital ini adalah keterbukaan pada informasi-informasi yang harus diketahui oleh seluruh individu dalam perusahaan, adapun informasi yang disampaikan adalah terkait spesifikasi produk, target pasar, *problem solving*, *event* perusahaan, informasi pengembangan produk, realisasi dari perencanaan yang dibuat, fitur aplikasi/software yang digunakan, serta perencanaan kerja. Keterbukaan informasi dan keputusan partisipatif dapat memicu peningkatan kinerja individu (Seibert dalam Akella, 2016).

Selanjutnya ukuran kerjasama dilihat dari kemampuan bekerjasama yang dilakukan dengan rekan kerja untuk menghasilkan pekerjaan atas nama tim. Dalam hal ini sebanyak 55,3% SDM di Industri Kreatif Digital Kota Bandung memiliki kemampuan

yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa dalam menghasilkan produk digital tidak dapat dilakukan oleh satu orang saja, karena berkaitan dengan fungsi-fungsi pemograman yang saling berkaitan dengan kompetensi masing-masing individu. Sehingga dalam prosesnya memerlukan kerjasama untuk saling melengkapi proses bisnis menghasilkan produk kreatif digital.

- Pada dimensi kepercayaan yang diukur melalui keyakinan penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan tepat serta berkualitas, berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 3,82. Sehingga disimpulkan bahwa pekerjaan yang berkualitas merupakan hasil dari keyakinan individu yang mengerjakannya dengan penuh percaya diri. Sebanyak 52,6% SDM di Industri Kreatif Digital Kota Bandung sudah memiliki keyakinan yang tinggi bahwa pekerjaannya dapat diselesaikan secara cepat, tepat dan berkualitas, namun masih terdapat SDM di Industri Kreatif Digital Kota Bandung (34,2%) yang kurang yakin pada pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu meyakinkan diri sendiri dan juga kepercayaan dari orang lain sangat penting untuk mendorong penciptaan produk berkualitas.
- Dimensi inisiatif yang diukur melalui kemampuan menciptakan inovasi produk digital yang kreatif memiliki rata-rata skor 3,94 sehingga berada pada kategori sangat tinggi dan indikator kemampuan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 3,89. Hal ini dapat diperjelas bahwa suatu produk kreatif digital yang dihasilkan dinilai memiliki keunikan jika berbeda dari produk lainnya, baik berkaitan dengan fitur digital ataupun pengoprasiannya. Kondisi ini tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia di perusahaan digital dalam berinisiatif memberikan inovasi pada produk digital yang akan dihasilkan. Selanjutnya agar ide inovasi tidak diklaim orang lain maka dilakukan pengambilan keputusan cepat untuk menerapkan ide pada rancangan produk, sehingga perusahaan menjadi

*leader* pertama yang menciptakan inovasi tersebut.

Namun mengacu tabel diatas diketahui bahwa masih terdapat SDM di Industri Kreatif Digital Kota Bandung yang kurang memiliki kemampuan dalam memberikan inovasi pada produk digital yang dikerjakannya (23,7%). Padahal pada dasarnya aktivitas bisnis industri kreatif digital tidak terlepas dari unsur inovasi, dimana inovasi tersebut muncul atas inisiatif sendiri dan tidak dapat dipaksakan. Sehingga dalam hal inisiatif, individu di industri ini masih perlu ditingkatkan.

- Dalam dimensi kualitas personal rata-rata nilai tertinggi adalah 4,17 pada indikator menjaga hubungan agar tetap harmonis antarindividu. Sedangkan rata-rata skor terendah adalah 3,84 pada indikator melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditentukan. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa individu di industri kreatif digital melakukan sikap yang positif sehingga tercipta hubungan yang harmonis (57,9%), namun 13,2% individu di industri ini kurang memaknai hubungan harmonis sehingga mereka cenderung tidak peduli terhadap rekan kerjanya. Dalam hal kepatuhan pada aturan bekerja, 44,7% SDM di Industri Kreatif Digital Kota Bandung memiliki kepatuhan yang tinggi dan 36,8% kurang patuh sehingga melakukan penyimpangan yang disengaja pada pekerjaannya, misalnya bekerja dengan jadwal yang tidak ditentukan, ketidakhadiran pada evaluasi dan koordinasi. Untuk menciptakan output yang berkualitas maka kualitas personal sumber daya manusia adalah salah satu hal utama yang harus ditingkatkan. Sehingga kualitas personal individu dapat mencerminkan kualitas kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas maka untuk mempermudah melihat skor dan kategori masing-masing dimensi kinerja sumber daya manusia, disajikan tabel rekapitulasi sebagai berikut.

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada**  
**Variabel Kinerja Berdasarkan Masing-**  
**masing Dimensi**

Dimensi	Rata-rata	Kategori
Kualitas Pekerjaan ( <i>Quality of Work</i> )	3.89	Tinggi
Kuantitas Pekerjaan ( <i>Quantity of Work</i> )	3.72	Tinggi
Pengetahuan Tentang Pekerjaan ( <i>Job Knowledge</i> )	4.15	Tinggi
Kreativitas ( <i>Creativity</i> )	4.06	Tinggi
Kerjasama ( <i>Cooperation</i> )	4.14	Tinggi
Kepercayaan ( <i>Dependability</i> )	3.82	Tinggi
Inisiatif ( <i>Initiative</i> )	3.91	Tinggi
Kualitas Personal ( <i>Personal Qualities</i> )	3.99	Tinggi
<b>Kinerja</b>	<b>3.96</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap seluruh dimensi adalah tinggi. Adapun nilai rata-rata tertinggi adalah pada dimensi pengetahuan pada pekerjaan dan nilai rata-rata terendah adalah pada dimensi kuantitas pekerjaan. Sehingga dapat diartikan bahwa dimensi kuantitas pekerjaan perlu diperhatikan karena berkaitan dengan penyelesaian target pekerjaan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kinerja sumber daya manusia di industri kreatif digital Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Indikator tertinggi adalah keterbukaan pada individu lain untuk berkomunikasi dan berdiskusi yang berada pada dimensi kerjasama. Jika dilihat ruang lingkup kerjasama tersebut berkaitan dengan kemampuan emosional individu. Kemampuan emosional tersebut memberikan dampak pada hubungan kerja yang harmonis sehingga mampu bekerja tim untuk mencapai kinerja terbaik. Terlebih dalam konteks industri kreatif digital, proses bekerja saling berkaitan dan membutuhkan kerja secara tim. Sedangkan indikator terendah adalah penyelesaian pekerjaan yang tidak selalu tepat waktu yang

ada pada dimensi kuantitas pekerjaan, sehingga berdampak pada perlunya penambahan waktu penyelesaian *project*. Ketidaktepatan tersebut terjadi karena kurangnya perencanaan kerja yang sistematis.

### Saran

Mengacu pada indikator terendah kinerja individu di industri kreatif digital Kota Bandung, yaitu penyelesaian pekerjaan yang tidak selalu tepat waktu, maka terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki. Pertama terkait perencanaan kerja yang perlu dibuat *scheduling* detail termasuk *deadline* pekerjaan. Kedua terkait dengan koordinasi pekerjaan oleh individu didalam sistem pekerjaan tertentu, karena penyelesaian pekerjaan dalam ruang lingkup industri kreatif digital adalah bersifat saling berkaitan. Ketiga terkait dengan pengarahan yang jelas tentang permintaan *client* pada produk kreatif digital yang diinginkan, sehingga tidak terjadi kesalahan persepsi.

Selanjutnya jika dilihat secara keseluruhan, dalam proses pencapaian kinerja perlu memperhatikan penetapan standar penilaian bagi suatu pekerjaan, dimana saat ini di industri kreatif digital belum memiliki skema yang tepat dalam menilai kinerja individunya. Maka penting dibuat sebuah kriteria penilaian kinerja (*Key Performance Indicator*) untuk mengetahui level kinerja individu dan dapat ditentukan langkah pengembangan yang tepat.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Akella, Sastry S S K. 2016. An Analysis of Factors Contributing to the Performance of Emplpoyess in IT Industry: An Empirical Study. *The IUP Journal of Computer Sciences, Vol .X, Nos.1&2*.
- Armstrong, M. & Baron, A. 2005. *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing.
- Cetak Biru Pengembangan Industri Kreatif tahun 2015-2025, Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi

- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta.
- Huang, Shaio Yan, et.al. 2015. How business process reengineering affects information technology investment and employee performance under different performance measurement. *Inf Syst Front (2015) 17:1133–1144*. DOI 10.1007/s10796-014-9487-4
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mathis, R., & Jackson J.H. 2011. *Human Resources Management* edisi Bahasa Indonesia, Salemba Empat, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & HRD*. Bandung: Alfabeta.