EXERO, e-ISSN 2655-1519, p-ISSN 2655-1527, Vol. 06, No. 01, Mei 2023
EXERO, Journal of Research in Business and Economics
http://e-journal.usd.ac.id/index.php/exero
Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Pada UMKM Studi Kasus di Kemari Coffee

Aloysius Dhimas Trikurnian
Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, Indonesia
trikurnian.dhimas@gmail.com

DOI**:** https://doi.org/10.24071/exero.v6i1.6686

Abstrak

Pandemi Covid-19 belum bisa dikatakan berakhir, namun kehidupan tetap terus berjalan. Masyarakat harus mulai beradaptasi dengan kebiasaan hidup baru, termasuk adalah keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang perlu dicermati secara serius oleh semua kalangan karena peran pentingnya dalam menopang perekonomian nasional di Indonesia. Salah satu proses adaptasi yang penting dilakukan oleh UMKM adalah pengelolaan sumber daya manusia melalui program digitalisasi yang akan membuat lebih efisien dan relevan di masa depan. Kajian implementasi digitalisasi pada UMKM menjadi hal yang penting untuk segera dilakukan. Dalam upaya tersebut, penelitian ini menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia digital pada UMKM dengan studi kasus di Kemari Coffee. Metode kualitatif deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan konsep manajemen sumber daya manusia digital yang telah diterapkan pada UMKM Kemari Coffee. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu bahwa Kemari Coffee belum menerapkan manajemen sumber daya manusia digital secara keseluruhan. Lingkup manajemen sumber daya manusia digital yang sudah diterapkan yaitu E-Recruitment & Selection, E-Selection & Induction, dan E-Reward & Compensation Management, sedangkan yang belum diterapkan yaitu E-Performance Appraisal, E-Training & Development, dan E-Learning & Talent Management.

Kata kunci: *Covid-19, UMKM, MSDM Digital*

Abstract

The Covid-19 pandemic cannot be told as it's over, life is still going on. People need to adapt with new life habit especially Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) where it needs to be experiential seriously by all of the people in supporting national economy in Indonesia. One of the most important adaptation processes done by UMKM is the human resource management by digitalization program to make more efficient and relevant in the future. Digitalization study implementation in UMKM will be the most important thing to do soon. In that case, this research analyzed digital human resource management implementation in UMKM with case study in Kemari Coffee. Descriptive qualitative method is used in this research to clarify the concept of digital human resource management that has applied in UMKM Kemari Coffee. The journal concluded that Kemari Coffee has not applied digital human resource management overall. Part of digital human resource management that already has applied namely E-Recruiment & Selection, E-Selection & Induction, and E-Reward & Compensation Management, meanwhile those haven't applied namely E-Performance Appraisal, E-Training & Development, and E-Learning & Talent Management.

Keywords: Covid-19, UMKM, E-HRM

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. Perkembangan dan pertumbuhan UMKM cukup bagus dari tahun ke tahun. Hampir dari setiap pemerintahan menekankan pada pemberdayaan UMKM. Pemerintah secara serius memberikan perhatian lebih pada sektor usaha ini. Menurut data dari KEMENKOPUKM RI (Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia) yang dapat dilihat dalam gambar 1.1 menunjukkan bahwa terjadi perkembangan UMKM di tahun 2018-2019 sebesar 1,98%.

PERKEMBANGAN DATA USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH (UMKM) DAN USAHA BESAR (UB)
TAHUN 2018 - 2019

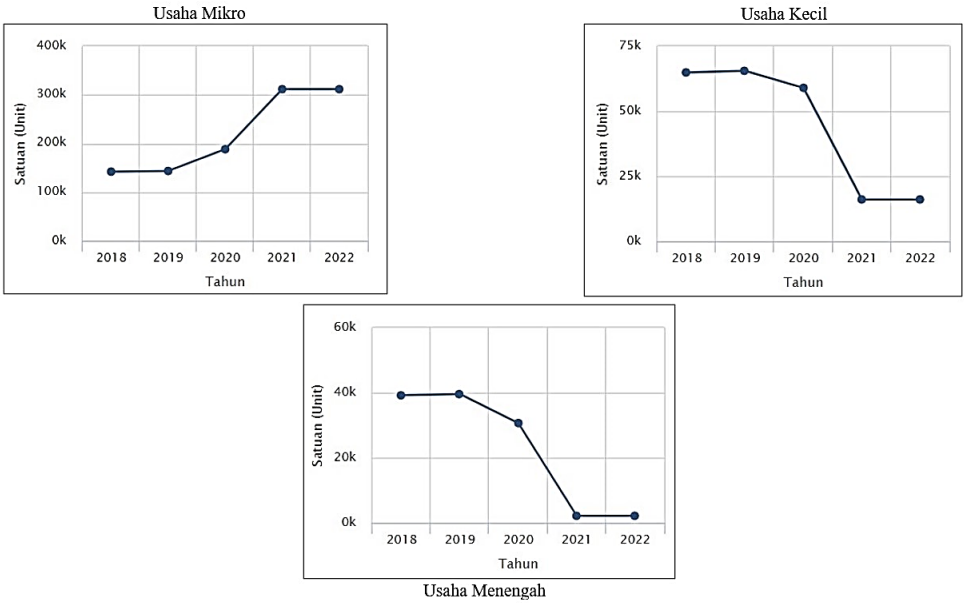
NO	INDIKATOR	SATUAN	TAHUN 2018 **)		TAHUN 2019 ***)		PERKEMBANGAN TAHUN 2018-2019	
			JUMLAH	PANGSA (%)	JUMLAH	PANGSA (%)	JUMLAH	(%)
1	2	3	8	9	10	11	12	13
1	UNIT USAHA (A+B)	(Unit)	64,199,606		65,471,134		1,271,528.0	1.98
	A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM)	(Unit)	64,194,057	99.99	65,465,497	99.99	1,271,440.5	1.98
	- Usaha Mikro (UMi)	(Unit)	63,350,222	98.68	64,601,352	98.67	1,251,130.5	1.97
	- Usaha Kecil (UK)	(Unit)	783,132	1.22	798,679	1.22	15,546.9	1.99
	- Usaha Menengah(UM)	(Unit)	60,702	0.09	65,465	0.10	4,763.1	7.85
	B. Usaha Besar (UB)	(Unit)	5,550	0.01	5,637	0.01	87.5	1.58

Gambar 1.1 Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB) Tahun 2018-2019
Sumber: kemenkopukm.go.id diakses tanggal 5 Oktober 2022

Sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Bab III bagian satu paragraf 1 Kriteria Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah bahwa yang dimaksud dengan UMKM adalah sebagai berikut: (1) Pengertian usaha mikro yaitu usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro yaitu memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah), (2) Pengertian usaha kecil yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau

usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil yaitu memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), (3) Pengertian usaha menengah yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung, dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan yaitu memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah).

Sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan peran serta kelembagaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam perekonomian nasional, maka diperlukan pemberdayaan yang dilaksanakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dunia usaha, dan masyarakat secara menyeluruh, sinergis, dan berkesinambungan. Salah satu tujuan pemberdayaan UMKM yaitu untuk meningkatkan peran UMKM dalam pembangunan daerah, penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, dan pengentasan rakyat dari kemiskinan. Menurut data dari BAPPEDA DIY (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) yang dapat dilihat pada gambar 1.2 menunjukkan adanya perubahan grafik jenis UKM berdasarkan skala yang cukup signifikan dari tahun 2018-2022.



Gambar 1.2 Grafik Jenis UKM Berdasarkan Skala Tahun 2018-2022 di Yogyakarta

Sumber: bappeda.jogjaprov.go.id diakses tanggal 5 Oktober 2022

Keberadaan UMKM sebagai pelaku ekonomi nasional perlu dicermati secara serius oleh semua kalangan. Karena UMKM selama ini sering dianggap sebagai pelengkap pelaku ekonomi yang tidak pernah maju, bahkan sering menimbulkan pro dan kontra dalam mengangkat dan memberdayakannya. Digitalisasi merupakan aspek yang paling penting saat ini, apalagi kita berada pada revolusi industri 4.0 yang artinya digitalisasi merupakan sebuah keharusan yang tidak dapat dihindari seiring dengan kemajuan sistem informasi dan teknologi sehingga harus dilaksanakan dan dijalankan dalam melakukan berbagai kegiatan bisnis. Program digitalisasi ini harus disosialisasikan secara lebih luas dikalangan UMKM agar mereka melek digital dan dapat mengikuti perkembangan bisnis saat ini.

Untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat terutama pelaku usaha dalam mendapatkan perizinan berusaha dari sektor pariwisata, perlu diketahui jenis-jenis usaha pariwisata yang tertulis pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab III Bagian Keempat paragraf 13 Kepariwisataan:

> “Usaha pariwisata meliputi: (a) daya tarik wisata; (b) kawasan pariwisata; (c) jasa transportasi wisata; (d) jasa perjalanan wisata; (e) jasa makanan dan minuman; (f) penyediaan akomodasi; (g) penyelenggaraan kegiatan hiburan dan rekreasi; (h) penyelenggaraan pertemuan, perjalanan insentif, konferensi,

dan pameran; (i) jasa informasi wisata; (j) jasa konsultan pariwisata; (k) jasa pramuwisata; (l) wisata tirta; dan (m) spa."

APLIKASI DATAKU
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Elemen : **Restoran dan Rumah Makan**

No	Bidang Urusan	Elemen	Tahun					Satuan	Sifat Data	Sumber Data
			2018	2019	2020	2021	2022			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Pariwisata	Jumlah Restoran	1163.00000000	1002.00000000	1002.00000000	307.00000000	310.00000000 *	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata
2	Pariwisata	Jumlah Rumah Makan	846.00000000	1007.00000000	1007.00000000	1198.00000000	1225.00000000 *	Unit	Tahunan	Dinas Pariwisata

● Tetap ● *) Sementara ● Sangat Sementara n/a Tidak ada

Gambar 1.3 Data Restoran dan Rumah Makan Tahun 2018-2022 di Yogyakarta
Sumber: bappeda.jogjaprov.go.id diakses tanggal 5 Oktober 2022

Menurut data dari BAPPEDA DIY (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) yang dapat dilihat dalam gambar 1.3 menunjukkan bahwa tahun 2022 data sementara untuk jumlah restoran yaitu sebesar 310 restoran dan jumlah rumah makan yaitu 1.255 rumah makan. Kedai kopi termasuk dalam restoran dan rumah makan. Permintaan terhadap kedai kopi terus meningkat seiring dengan peningkatan budaya minum kopi di tengah masyarakat menjadi salah satu pemicu bertambahnya jumlah kedai kopi dari tahun ke tahun. Menurut data dari *International Coffee Organization* (ICO) yang dapat dilihat dalam gambar 1.4 menunjukkan konsumsi kopi dunia dari tahun 2017 sampai tahun 2021 khususnya di Indonesia dalam ribuan 60 kg kantong terlihat peningkatan yang cukup signifikan. Dengan keadaan konsumsi kopi saat ini, para pelaku usaha kedai kopi dituntut untuk mampu mengikuti permintaan pasar serta melakukan inovasi. Hal tersebut dilakukan agar kedai kopi tidak kalah bersaing dengan kedai kopi lain dan mampu memenuhi kebutuhan gaya hidup para konsumen semakin meningkat. Perubahan dan inovasi serta peningkatan pelayanan dan fasilitas harus terus dilakukan untuk selalu menjaga konsumen agar tidak kecewa dan mau kembali lagi ke kedai kopi tersebut. Para pelaku usaha saat menjalankan usahanya tentu harus memiliki serta memastikan strategi yang tepat agar terciptanya kepuasan dari konsumen. Menjamurnya kedai kopi menyebabkan perkembangan kedai kopi di Yogyakarta saat ini sudah sangat pesat. Dikutip dari Harian Jogja pada tahun 2017, pertumbuhan kedai kopi di Yogyakarta

dan sekitarnya sampai sekarang sudah mencapai angka lebih dari 1.200 kedai kopi. Data ini sangat jauh berbeda dari kota-kota yang berada di sekitar Yogyakarta, contohnya adalah Semarang yang sampai saat ini kurang lebih sekitar 700 kedai kopi dan Solo atau Surakarta yang hanya 400 kedai kopi.

World coffee consumption
In thousand 60kg bags

	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	CAGR (2017/18-2020/21)
World	**161 377**	**168 492**	**164 202**	**166 346**	**1.0%**
Africa	11 087	12 017	12 024	12 242	3.4%
Asia & Oceania	34 903	36 472	36 002	36 503	1.5%
Central America & Mexico	5 273	5 431	5 327	5 364	0.6%
Europe	53 251	55 637	53 372	54 065	0.5%
North America	29 941	31 779	30 580	30 993	1.2%
South America	26 922	27 156	26 898	27 180	0.3%
Exporting countries (Crop years)	***49 686***	***50 245***	***49 982***	***50 666***	***0.7%***
Brazil	21 997	22 200	22 000	22 400	0.6%
Indonesia	4 750	4 800	4 806	5 000	1.7%
Ethiopia	3 643	3 685	3 781	3 798	1.4%
Philippines	3 180	3 300	3 250	3 312	1.4%
Viet Nam	2 500	2 600	2 650	2 700	2.6%
Mexico	2 400	2 450	2 425	2 420	0.3%
Colombia	1 793	1 791	2 025	2 045	4.5%
Venezuela	1 600	1 550	1 275	1 100	-11.7%
India	1 470	1 475	1 450	1 485	0.3%
Thailand	1 375	1 400	1 400	1 415	1.0%
Guatemala	395	395	393	403	0.7%
Dominican Republic	390	390	377	383	-0.6%
Madagascar	365	375	375	377	1.1%
Honduras	375	375	350	375	0.0%
Costa Rica	353	365	352	353	0.0%
Haiti	340	345	345	341	0.1%
Côte d'Ivoire	317	317	317	317	0.0%
El Salvador	300	300	292	295	-0.6%
Peru	250	250	250	250	0.0%
Uganda	245	250	254	263	2.4%
Others	1 647	1 631	1 615	1 634	-0.3%

Gambar 1.4 *World Coffee Consumption*
Sumber: ico.org diakses tanggal 5 Oktober 2022

Pandemi Covid-19 memberikan dampak buruk pada keberlangsungan kehidupan ekonomi Indonesia, khususnya bagi pelaku UMKM. (Thaha, 2020) mengatakan bahwa 163.713 pelaku UMKM pada sektor makanan dan minuman terdampak pandemi Covid-19. Hasil penelitian tersebut ditambah dengan data Kemenkop UMKM hasil dari laporan pelaku UMKM melalui berbagai sumber, yakni *hotline call center* Kemenkop dan UKM, dinas terkait, serta asosiasi pendamping UMKM yang melaporkan bahwa 56% pelaku UMKM mengalami penurunan penjualan, 22% pada aspek pembiayaan, 15% pada aspek distribusi barang, dan 4% mengalami kesulitan bahan baku mentah. Strategi penjualan diperlukan sebagai bentuk pertahanan dan eksistensi usaha saat pandemi Covid-19. Salah satu cara adalah dengan memilih strategi yang *adaptable* dengan kemampuan dan kondisi suatu wilayah berdasarkan karakteristik masing-masing. Hal ini akan mendorong pelaksanaan pengembangan aspek yang menjadi fondasi UMKM, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi aspek yang penting sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan proses bisnis UMKM.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Pengelolaan SDM dengan baik dan tepat akan mendukung organisasi untuk lebih berkembang dan selaras dengan tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Kusuma & Fridayani, 2022). Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia menghadapi berbagai macam kendala yang dapat bersumber dari luar atau dari dalam organisasi itu sendiri, secara lebih spesifik dapat bersumber dari tantangan eksternal yang bersumber dari keadaan dan perubahan teknologi.

Teknologi akan terus berkembang dan berubah, atau dengan kata lain akan ditemukan berbagai alat yang dapat menggantikan tenaga kerja manusia yang lebih baik, efektif, efisien, dan lain-lain sehingga diperlukan peran pemimpin yang adaptif dan gesit dalam menghadapi perubahan tersebut (Fridayani, 2021). Dampak terbesar dari teknologi dalam manajemen sumber daya manusia diperoleh dari bagaimana teknologi mengubah industri dan gaya hidup. Peningkatan *skill* sumber daya manusia UMKM dapat melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan, secara *offline* atau *online*. (Setyorini et al., 2019) mengatakan bahwa beberapa penelitian telah mengkaji bagaimana implementasi pelatihan sebagai kegiatan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kemampuan dalam mengolah bisnis. Namun, penelitian tersebut belum fokus membahas mengenai pelatihan berbasis teknologi dan informasi.

Pandemi Covid-19 belum bisa dikatakan berakhir, namun kehidupan harus terus berjalan. Kita ingin kembali bekerja, belajar, dan beribadah, serta bersosialisasi atau beraktivitas agar bisa produktif di era pandemi ini. Jika hal tersebut tidak dilakukan, cepat atau lambat akan berdampak pada berbagai sektor, baik sosial, budaya, pertumbuhan ekonomi akan mengalami perlambatan, industri tidak berjalan, atau masyarakat kehilangan penghasilan. Untuk itu masyarakat harus mulai beradaptasi dengan kebiasaan hidup baru atau dikenal dengan *"new normal life"*. *New normal* adalah perubahan perilaku untuk tetap melakukan aktivitas normal dengan ditambah menerapkan protokol kesehatan guna mencegah terjadinya penularan Covid-19. Sejak mewabahnya Covid-19, guna menghindari terjadinya penularan, sebagian besar aktivitas dilakukan melalui daring (*online*) seperti kegiatan rapat yang selama ini

dilaksanakan bersama-sama dalam suatu ruangan, sekarang menggunakan aplikasi Zoom, begitu juga dengan aktivitas belajar mengajar. Tatanan kehidupan baru, bisa dilakukan setelah adanya indikasi penurunan kurva penyebaran angka Covid-19 menurun.

Pesatnya perkembangan teknologi telah meningkatkan kinerja digital organisasi, dampaknya terhadap masyarakat, dan alur kerja organisasi. Revolusi digital berdampak pada organisasi di semua tingkatan. Konsep digitalisasi dan juga transformasi digital saat ini berada di antara istilah yang paling menonjol dan didiskusikan. Digitalisasi telah menjadi kata kunci di dunia bisnis dan diakui sebagai sesuatu yang harus dirangkul oleh organisasi agar tetap relevan. Konsep semacam itu menunjukkan penggunaan teknologi yang terus meningkat dan perubahan substansial yang sesuai dalam berbagai domain bisnis dan masyarakat.

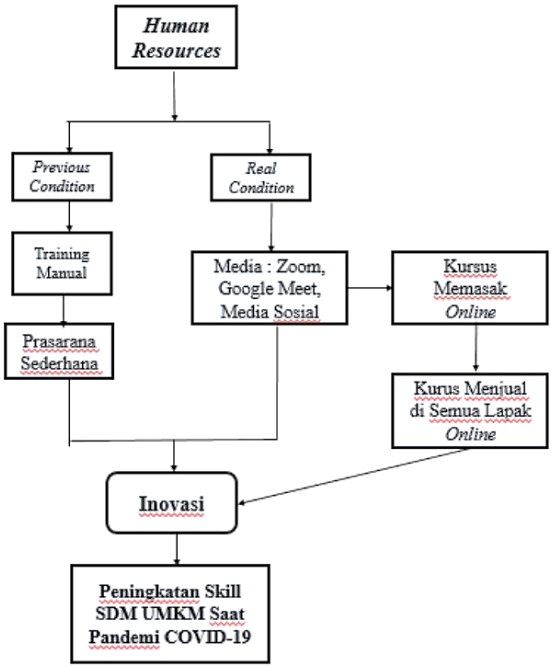
Dalam masyarakat berbasis internet, akan sangat membantu bagi departemen manajemen sumber daya manusia untuk mencoba memahami dan menganalisis hubungan antara sumber daya manusia dan teknologi informasi. Analisis tersebut harus diterapkan di sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia seiring dengan integrasi teknologi informasi. Digitalisasi dalam sumber daya manusia akan membuat lebih efisien dan relevan di masa depan. Tanpa transformasi digital, sumber daya manusia akan tertinggal jauh di belakang tuntutan organisasi di seluruh dunia. Penelitian yang sudah ada berfokus pada digitalisasi untuk pemasaran dan kinerja bisnis seperti preferensi pelanggan, perilaku pembelian, dan manajemen hubungan pelanggan. Namun, bagaimana pengaruhnya terhadap organisasi secara internal kurang dibahas dalam penelitian akademik, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji yaitu dengan melakukan penelitian yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Digital pada UMKM: Studi Kasus di Kemari Coffee".

KAJIAN LITERATUR

Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada UMKM

Manajemen sumber daya manusia untuk UMKM sangat penting agar usaha yang didirikan tidak mengalami kebangkrutan. (Wulansari, 2014) mengatakan beberapa

masalah pengelolaan sumber daya manusia yang dihadapi UMKM, diantaranya adalah kesulitan dalam proses rekrutmen, penetapan aturan kepegawaian (termasuk aturan mempertahankan dan memberhentikan karyawan), mengikat karyawan (*job engagement*), mengembangkan kompetensi karyawan, menilai kinerja karyawan, mengatasi keterbatasan finansial, menentukan *reward* dan *punishment*, serta menghadapi tuntutan karyawan. Masalah sumber daya manusia ini lebih sering dikesampingkan oleh UMKM, mengingat metode pengelolaan UMKM yang cenderung masih tradisional. Beberapa penelitian terdahulu telah berkontribusi dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia, baik secara internal maupun eksternal. Namun, belum terdapat permodelan sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan UMKM, terutama pada sektor makanan dan minuman. Gambar 2.1 menunjukkan contoh model pengembangan yang berfokus pada optimalisasi kinerja dan *skill* sumber daya manusia pengelola UMKM pada sektor makanan dan minuman (Gunawan et al., 2021).

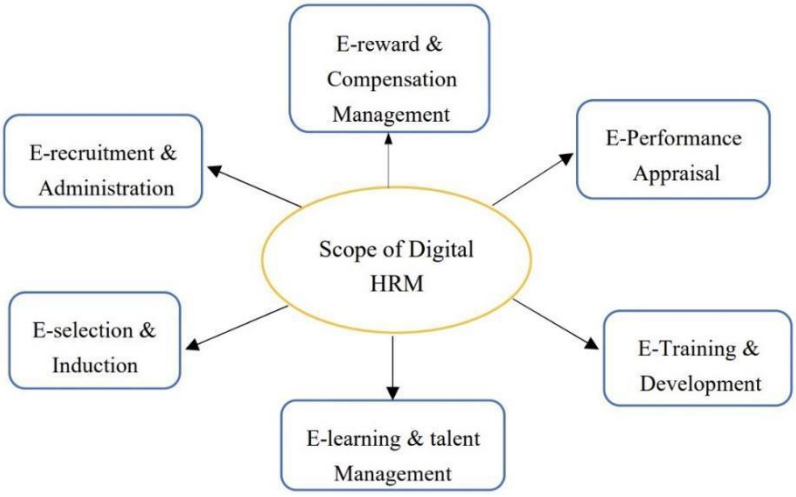


Gambar 2.1 Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman Saat Pandemi Covid-19
Sumber: (Gunawan et al., 2021)

Manajemen Sumber Daya Manusia Digital

Untuk mengetahui lebih banyak tentang sumber daya manusia digital, seseorang harus terlebih dahulu memahami arti sebenarnya dari itu. (Saini, 2018) menggambarkan sumber daya manusia digital sebagai memelihara semua pekerjaan manajemen sumber daya manusia dengan bantuan teknologi, melalui beberapa aplikasi dan terhubung ke internet. (Nishad, 2017) di dunia bisnis ini, semua teknologi muncul kembali dalam bentuk baru untuk menarik dan mendapatkan lebih banyak rekrutmen karyawan di organisasi. Transformasi utama terjadi di manajemen sumber daya manusia dari manajemen sumber daya manusia konvensional ke manajemen sumber daya manusia digital dengan menerapkan kebijakan dan strategi baru untuk menarik organisasi. (Shah et al., 2017) menunjukkan bahwa digitalisasi proses manajemen sumber daya manusia memungkinkan untuk menghapus banyak tugas rutin, mengurangi risiko kesalahan manusia, dan memberdayakan para ahli untuk memecahkan masalah penting, memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka secara lebih efektif dalam menyelesaikan masalah bisnis.

Survei tentang efektivitas manajemen sumber daya manusia digital mengungkapkan bahwa bermanfaat dalam waktu, biaya, dan uang dengan mengurangi beban tambahan tenaga kerja, juga memfasilitasi reputasi dan popularitas luas dari berbagai media sosial. Yang paling penting adalah aplikasi memastikan lingkungan kerja yang sehat dan keselamatan bagi karyawan (Miah & Hossain, 2014).



Gambar 2.2 Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Digital
Sumber: ("Digital Human Resource Management: Prospects & Challenges for Garments Industries in Bangladesh," 2020)

Menurut ("Digital Human Resource Management: Prospects & Challenges for Garments Industries in Bangladesh," 2020) yang dapat dilihat dalam gambar 2.2 menunjukkan bahwa lingkup sumber daya manusia digital terdiri dari (1) manajemen penghargaan dan kompensasi elektronik, (2) penilaian kinerja elektronik, (3) pelatihan dan pengembangan elektronik, (4) manajemen pembelajaran dan bakat elektronik, (5) seleksi dan induksi elektronik, dan (6) perekrutan dan administrasi elektronik.

Di dunia digital saat ini, manajemen sumber daya manusia telah mengadaptasi teknologi untuk menghadapi dunia digital yang kompetitif. Manajemen sumber daya manusia harus bertransformasi dari bentuk konvensional ke bentuk digital. Elemen-elemen berikut diperlukan untuk melakukan transformasi dalam manajemen sumber daya manusia (Varadaraj & al Wadi, 2021): (1) Tenaga kerja digital, generasi saat ini dianggap sebagai tenaga kerja digital, mereka memiliki perangkat yang terhubung ke internet, aplikasi dan layanan berbasis situs yang selalu menjadi daya tarik kehidupan mereka sehari-hari; (2) Pekerjaan dan tugas digital, pekerjaan dalam organisasi telah mengalami transformasi besar dengan memanfaatkan platform digital dalam pekerjaan maupun dalam manajemen. Pekerjaan dan tugas dalam organisasi juga perlu diatur secara digital; (3) Dukungan manajemen digital, melibatkan perencanaan, penerapan, dan penggnaan teknologi digital untuk mendukung manajemen sumber daya manusia seperti pemrosesan penggajian, penghargaan dan kompensasi, manajemen kinerja, pelatihan dan pengembangan; (4) Teknologi sumber daya manusia yang diperbarui, bidang sumber daya manusia telah bergeser dari operasi konvensional menjadi operasi berbasis perangkat seluler.

Dunia saat ini telah berubah total melalui gaya hidup, pola kerja, struktur organisasi bisnis, dan cara menjalankannya. Sumber daya manusia digital akan berdampak pada setiap aspek manajemen sumber daya manusia. Awal mulanya manajemen sumber daya manusia digital membantu para manajer dan karyawan organisasi untuk memiliki perubahan pola pikir untuk menerapkan teknologi, mengelola organisasi secara digital, semua ini akan mengarah pada perubahan terbesar dalam organisasi. Menyoroti bahwa digitalisasi mengubah cara karyawan berkomunikasi dan berinteraksi di tempat kerja, apa yang mereka harapkan dari atasan dan karir mereka, dimana lokasi kerja dan kapan pekerjaan dilakukan. Karena evolusi digitalisasi berdampak pada organisasi di banyak tingkatan, sehingga perlu

pengembangan dan adaptasi pengetahuan baru dan cara kerja baru. Gambar 2.3 menunjukkan manfaat manajemen sumber daya manusia digital dengan perbandingan antara aturan lama dengan aturan yang baru (Varadaraj & al Wadi, 2021).

Old Rules	New Rules
1. HR department focus on process design and harmonization to create standard HR practice.	1. HR department focus on optimizing employers productivity, teamwork, engagement, and career growth.
2. HR selects a cloud-based vendor and implements out-of-the-box practices to create scale.	2. HR builds innovative, company-specific programs, and leverages the platform for scale.
3. HR centre of excellence focus on process design and process excellence.	3. HR centre focus on excellence leverage, Al, Chat, APPS, and other advanced technology.
4. HR focuses on self-service as way to scale service and support.	4. HR focuses on enablement to help people to get work done in more effective way.
5. HR programs are designed for scale and consistency around the world.	5. HR programs target employees segments, personae, and specific groups.

Gambar 2.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia Digital
Sumber: (Varadaraj & al Wadi, 2021)

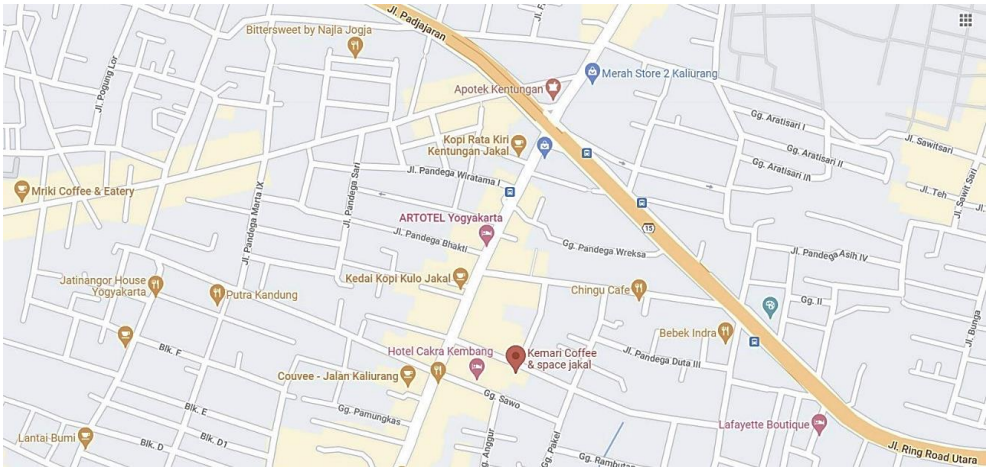
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Menurut (Sugiyono, 2021) menyatakan metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Penelitian dilakukan di salah satu kedai kopi di Yogyakarta dengan objek penelitian yaitu Kemari Coffee. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi pasif dan wawancara tak berstruktur dengan langkah eksploratif. Sumber data yang digunakan adalah data primer berupa hasil observasi dan data sekunder yang berupa data yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain berupa buku-buku dan hasil penelitian terdahulu terkait manajemen sumber daya manusia digital (*digital human resource management*). Setelah melakukan observasi partisipatif dan melakukan kajian dokumen yang ada, maka akan dilakukan analisa data dilapangan yang dihubungkan dengan teori, pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu. Selanjutnya akan di abstraksi menjadi hasil temuan penelitian dan mengeluarkan rekomendasi hasil penelitian yang dapat diadopsi oleh UMKM terkhusus di Kemari Coffee.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kemari Coffee

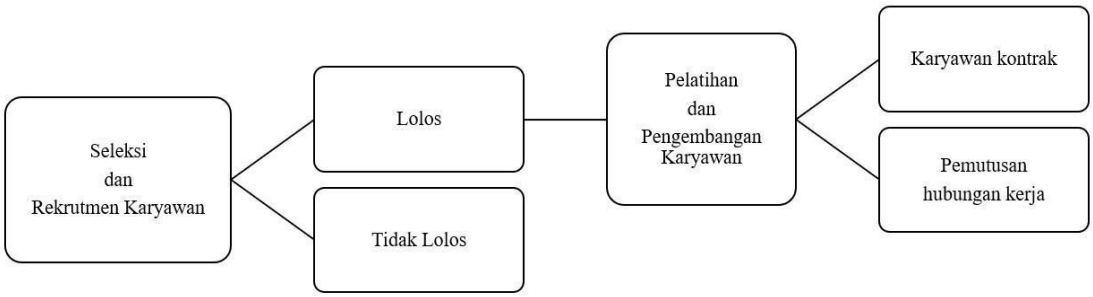
Studi kasus manajemen sumber daya manusia digital yang dipilih dalam penelitian ini yaitu di Kemari Coffee. Kemari Coffee beralamat di Gg. Pandega Mandala No. 3b, Manggung, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta. Lokasinya cukup berdekatan dengan Couvee - Jalan Kaliurang dan Kedai Kopi Kulo Jakal (gambar 3.1). Kemari Coffee juga memiliki Kemari Coffee Express yang berada di dalam Malioboro Mall.



Gambar 3.1 Peta Lokasi Kemari Coffee
Sumber: Google Maps diakses tanggal 14 Oktober 2022

Kemari Coffee memiliki 5 divisi pekerjaan, yaitu divisi barista, divisi *kitchen*, divisi *marketing*, divisi *purchasing*, dan divisi *accounting*. Total keseluruhan karyawan yang bekerja di Kemari Coffee berjumlah 15 orang karyawan yang dibagi menjadi 6 orang divisi barista, 5 orang divisi *kitchen*, 2 orang divisi *marketing*, 1 orang divisi *purchasing* dan 1 orang divisi *accounting* dengan masing-masing divisi mempunyai 1 orang sebagai koordinator divisi. Pengelolaan sumber daya manusia di Kemari Coffee diawali dengan proses *hiring* melalui platform khusus *coffee shop* yang ada di Yogyakarta bernama @baristajob.jogja yang ada di sosial media Instagram yang kemudian dilanjutkan dengan proses *interview*. Jika *recruiter* tertarik dengan jawaban yang diberikan oleh calon karyawan dan dinyatakan lolos tahap seleksi, selanjutnya dari pihak Kemari Coffee mengadakan *training* selama 3 bulan. Sebelum atau sesudah 3 bulan karyawan melakukan *training* dengan baik, maka akan dijadikan karyawan kontrak di Kemari Coffee. Sebaliknya jika karyawan tidak melakukan *training* dengan

baik, maka akan ada pemutusan hubungan kerja antara pihak Kemari Coffee dengan karyawan tersebut (gambar 3.2).



Gambar 3.2 Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kemari Coffee
Sumber: Penulis, 2022

Perjanjian kerja atau kontrak yang diberikan kepada karyawan di Kemari Coffee yaitu dengan sistem kontrak per 6 bulan, karena sebagian besar karyawan yang bekerja di Kemari Coffee merupakan karyawan yang bekerja paruh waktu atau *part time*, maka jika Kemari Coffee menerapkan sistem perjanjian kerja yang tertulis pada Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab IX tentang Hubungan Kerja pasal 59 ayat 4:

> "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun."

Para karyawan merasa terlalu terikat dengan perusahaan atau usaha bisnis tersebut. Sebagian besar karyawan yang bekerja di Kemari Coffee mengambil kerja paruh waktu atau *part time*, sehingga para karyawan masih bisa mengatur jam kerjanya sendiri sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing agar nyaman dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan tidak ada tuntutan bagi para karyawan harus bekerja terikat pada Kemari Coffee, karena para karyawan masih ada kebutuhan lain seperti kuliah, sehingga pekerjaan ini menjadi pekerjaan sampingan bagi mereka.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab X tentang Perlindungan, Pengupahan, dan Kesejahteraan Bagian Kesatu tentang Perlindungan Paragraf 4 Waktu Kerja Pasal 77 ayat 2:

> "Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi: (a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau (b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu."

Waktu kerja yang berlaku pada karyawan di Kemari Coffee yaitu selama 8 (delapan) jam dalam 1 (satu) hari, dengan pembagian waktu per *shift*nya yaitu *shift* pagi dimulai dari pukul 07.30 - 15.30 WIB dengan formasi 1 orang karyawan divisi barista dan 1 orang karyawan divisi *kitchen*, lalu yang kedua *shift middle* yang dimulai dari pukul 12.00 - 20.00 WIB dengan formasi 1 orang karyawan divisi *kitchen*, dan shift terakhir yaitu *shift* malam dimulai dari pukul 15.00 - 23.00 WIB dengan formasi 2 orang karyawan divisi barista dan 1 orang karyawan divisi *kitchen*. Karyawan yang berada di Kemari Coffee Express dengan waktu kerja dari pukul 10.00 - 22.00 WIB dengan formasi 1 orang karyawan divisi barista dari pukul 10.00 - 18.00 WIB dan 1 orang karyawan divisi *kitchen* dari pukul 14.00 - 22.00 WIB. Perbedaan waktu kerja antara pekerja paruh waktu atau *part time* dengan pekerjaan penuh waktu atau *full time* berada dibagian hari kerjanya. Jika pekerja paruh waktu atau *part time* hanya bekerja selama 4 (empat) sampai 5 (lima) hari kerja, sedangkan pekerja penuh waktu atau *full time* bekerja selama 6 (enam) hari kerja. Presensi karyawan untuk saat ini menggunakan grup WhatsApp yang dikelola oleh pihak Kemari Coffee dengan cara karyawan melaporkan bahwa dirinya sudah berada di *coffee shop* dan pemilik Kemari Coffee memantau melalui CCTV yang terpasang di dalam *coffee shop*.

Fasilitas yang diberikan Kemari Coffee kepada karyawannya berupa gaji pokok, uang makan (bagi karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun atau lebih), dan juga insentif (tergantung dari kinerja karyawan dan target penjualan harian yang akan diakumulasikan per bulan). Strategi khusus untuk mengelola karyawan di Kemari Coffee menggunakan pendekatan pada karakter masing-masing karyawan, karena setiap pribadi individu karyawan memiliki karakter yang berbeda, itu pun juga tidak secara instan dapat mengetahui karakter masing-masing karyawannya. Melalui tahap pelatihan dan pengembangan selama 3 bulan yang diberikan di awal setelah proses seleksi, secara bertahap akan terlihat karakteristik dari masing-masing individu karyawan tersebut.

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Digital di Kemari Coffee

Memperhatikan dan menelaah hasil observasi dan wawancara mendalam terdahulu dengan pemilik Kemari Coffee, maka telah dipaparkan deksripsi umum tentang temuan dan hasil penelitian yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia digital di Kemari Coffee, yang meliputi manajemen

penghargaan elektronik dan kompensasi, penilaian performa elektronik, pelatihan dan pengembangan elektronik, manajemen pembelajaran dan bakat elektronik, seleksi dan induksi elektronik, serta perekrutan dan administrasi elektronik. Dari hasil temuan tersebut, kemudian peneliti berupaya untuk melakukan sebuah analisis hasil penelitian terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia digital di Kemari Coffee. Analisis ini dilakukan dengan melihat fakta-fakta dan temuan lapangan sebagaimana yang telah dideskripsikan terdahulu dan membandingkannya dengan konsep atau teori yang ada dalam manajemen sumber daya manusia digital yang terdapat pada gambar 2.2.

Manajemen Penghargaan dan Kompensasi Elektronik (*E-Reward & Compensation Management*). Kata *reward* berasal dari bahasa Inggris, jika diartikan dalam bahasa Indonesia berarti hadiah, penghargaan, dan ganjaran. Menurut (Ismail et al., 2021) program hadiah berbasis elektronik dirancang secara sistematis dengan mengintegrasikan perangkat elektronik nirkabel dan non-nirkabel (misalnya *smartphone*, komputer pribadi, dan Internet). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk di dalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan, baik yang berupa uang maupun bukan (Wahjono, 2015). Kompensasi adalah salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang vital dan sangat memengaruhi kemajuan perusahaan. Banyak perusahaan yang maju karena kebijakan kompensasinya baik dan sebaliknya. Penerapan *E-Reward & Compensation Management* di Kemari Coffee menurut peneliti sudah diterapkan. Penerapan digital yang diterapkan di Kemari Coffee dalam hal ini yaitu pemberian kompensasi karyawan yang dilakukan melalui transfer ke rekening masing-masing karyawan setiap akhir bulan.

Penilaian Kinerja Elektronik (*E-Performance Appraisal*). Menurut (Rondeau, 2018) penilaian kinerja adalah bagian dari proses manajemen kinerja di mana kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi selama periode waktu tertentu dinilai. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik kinerja mereka sehubungan dengan standar organisasi dan sehubungan dengan kinerja orang lain. Penilaian kinerja merupakan mekanisme untuk memperkuat nilai, norma, dan budaya organisasi. Hal ini memainkan peran penting dalam memastikan bahwa

karyawan mengejar tujuan dan strategi yang diinginkan atau dibutuhkan organisasi. Penerapan *E-Performance Appraisal* di Kemari Coffee menurut peneliti belum diterapkan, karena para karyawan dinilai secara langsung di lapangan oleh koordinator masing-masing divisi.

Pelatihan dan Pengembangan Elektronik (*E-Training & Development*). Menurut (Wahjono, 2015) perusahaan perlu untuk melakukan pelatihan dan pengembangan agar diperoleh tenaga kerja yang lebih berpengetahuan (*knowledge*), lebih terampil (*skills*), dan lebih mampu (*ability*). Tujuan dasar dari program pelatihan dan pengembangan adalah untuk membantu organisasi mencapai misi dan tujuan dengan meningkatkan kualitas individu dan akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga ditujukan bagi karyawan baru, juga untuk mempersiapkan promosi jabatan, untuk antisipasi perubahan strategi organisasi, dan dalam rangka penciptaan produk baru. *E-training* didefinisikan sebagai proses pelatihan jarak jauh melalui penggunaan internet dan intranet, memberikan individu pengetahuan yang dibutuhkan tentang berbagai mata pelajaran yang dipilih (Amara & Atia, 2016). Penerapan *E-Training & Development* di Kemari Coffee menurut peneliti belum diterapkan, karena para karyawan diharuskan praktik secara langsung di lapangan, dalam hal ini divisi barista maupun divisi *kitchen* diharuskan praktik secara langsung di Kemari Coffee.

Manajemen Pembelajaran dan Bakat Elektronik (*E-Learning & Talent Management*). Menurut (Wong & Sixl-Daniell, 2017) kemajuan teknologi dalam teknologi informasi dan komunikasi telah menyebabkan munculnya cara-cara inovatif dalam memberikan perangkat lunak dan layanan. Di antara inovasi tersebut adalah sistem *e-learning* canggih yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk melatih dan mengembangkan keterampilan sumber daya manusia mereka secara efektif melalui penggunaan alat komunikasi modern dan teknologi jaringan. Secara khusus *e-learning* dapat memberikan banyak kesempatan untuk memperkuat strategi dan kegiatan pelatihan, pengembangan, dan pembelajaran. Manajemen talenta dalam perspektif saat ini dipahami sebagai proses dimana kami merekrut, memilih, melatih dan mengembangkan talenta, karyawan yang terampil dipilih untuk ditempatkan pada posisi yang layak untuk mempertahankan tenaga kerja berbakat untuk meningkatkan produktivitas pekerja (E. A. El Dahshan et al., 2018). Penerapan *E-Learning & Talent*

Management di Kemari Coffee menurut peneliti belum diterapkan, karena para karyawan saling belajar satu sama lain secara langsung di lapangan untuk mengembangkan keterampilan yang sudah ada.

Seleksi dan Induksi Elektronik (*E-Selection & Induction*). Proses seleksi adalah pusat kegiatan manajemen sumber daya manusia. Bila seleksi berjalan dengan baik dan dihasilkan tenaga kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam hal jumlah, mutu, dan waktu, bisa diharapkan perusahaan akan dapat menjalankan kegiatan-kegiatannya dengan baik. Seleksi adalah kunci sukses manajemen sumber daya manusia bahkan organisasi. Dasar pelaksanaan seleksi yang berhasil adalah ditemukannya kompetensi yang diperlukan oleh perusahaan dalam diri kandidat. Menurut (Dessler, 2019) kompetensi dasar yang diperlukan adalah pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), dan kompetensi (*competencies*) atau lebih dikenal dengan KSAC. Penerapan *E-Selection & Induction* di Kemari Coffee menurut peneliti sudah diterapkan. Penerapan digital yang diterapkan di Kemari Coffee dalam hal ini yaitu pengiriman berkas surat lamaran oleh calon karyawan melalui email yang sudah tertera pada *flyer* lowongan pekerjaan Kemari Coffee dan jika calon karyawan lolos wawancara dengan *recruiter* akan dihubungi melalui platform WhatsApp.

Perekrutan dan Administrasi Elektronik (*E-Recruitment & Administration*). Perekrutan karyawan (*employee recruiting*) berarti menemukan dan/atau menarik pelamar untuk posisi terbuka pemberi kerja (Dessler, 2019). Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika *supply* sumber daya manusia terbatas, di mana hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tersebut. Sehingga perusahaan-perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada. Penerapan *E-Recuitment & Administration* di Kemari Coffee menurut peneliti sudah diterapkan. Penerapan digital yang diterapkan di Kemari Coffee dalam hal ini yaitu pembuatan *flyer* lowongan kerja secara digital dan juga menggunakan

platform Instagram untuk menyebarkan informasi lowongan yang sudah ada. Gambar 3.3 menunjukkan *flyer* dan platform Instagram yang digunakan oleh Kemari Coffee.



Gambar 3.3 *Flyer* dan platform Instagram yang digunakan Kemari Coffee
Sumber: Instagram.com/baristajob.jogja

KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi dan gambar 2.2, Kemari Coffee belum menerapkan manajemen sumber daya manusia digital secara keseluruhan. Hal ini terbukti dari pembahasan yang menjelaskan bahwa beberapa lingkup manajemen sumber daya manusia digital yang sudah diterapkan dan ada juga yang belum diterapkan di Kemari Coffee, seperti Perekrutan dan Administrasi Elektronik (*E-Recruitment & Administration*), Seleksi dan Induksi Elektronik (*E-Selection & Induction*), dan Manajemen Penghargaan dan Kompensasi Elektronik (*E-Reward & Compensation Management*) merupakan lingkup manajemen sumber daya manusia digital yang sudah diterapkan di Kemari Coffee, sedangkan Penilaian Performa Elektronik (*E-Performance Appraisal*), Pelatihan dan Pengembangan Elektronik (*E-Training & Development*), dan Manajemen Pembelajaran dan Bakat Elektronik (*E-Learning &*

Talent Management) merupakan lingkup manajemen sumber daya manusia digital yang belum diterapkan di Kemari Coffee.

Saran

Peneliti menyarankan agar Kemari Coffee tetap mengimplementasikan lingkup manajemen sumber daya manusia digital yang sudah diterapkan seperti Perekrutan dan Administrasi Elektronik (*E-Recruitment & Administration*), Seleksi dan Induksi Elektronik (*E-Selection & Induction*), dan Manajemen Penghargaan dan Kompensasi Elektronik (*E-Reward & Compensation Management*) untuk meningkatkan produktivitas bisnis yang dijalankan. Peneliti tidak begitu menyarankan untuk diaplikasikan secara digital ke beberapa lingkup manajemen sumber daya manusia digital seperti Penilaian Performa Elektronik (*E-Performance Appraisal*).

Pelatihan dan Pengembangan Elektronik (*E-Training & Development*), dan Manajemen Pembelajaran dan Bakat Elektronik (*E-Learning & Talent Management*) kurang relevan jika diterapkan di Kemari Coffee karena berdasarkan hasil observasi yang sudah peneliti lakukan, para karyawan membutuhkan praktik secara langsung, dan pengarahan secara tatap muka sehingga akan lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas bisnis yang dijalankan.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dapat menggunakan metode kualitatif secara lebih mendalam pada beberapa UMKM, sehingga dapat membandingkan antar UMKM dan diperoleh hasil yang lebih akurat. Penting juga bagi penelitian selanjutnya untuk mengambil obyek pada UMKM yang dipandang telah melakukan digitalisasi pada sebagian besar operasional usahanya, sehingga dapat memberikan gambaran dan masukan bagi UMKM yang lain.

Keterbatasan

Peneliti mengalami keterbatasan penelitian terkait dengan waktu yang terbatas untuk melakukan wawancara dengan pemilik Kemari Coffee dan juga metode penelitian kualitatif yang masih dengan menggunakan metode yang relatif sederhana.

REFERENSI

Amara, N. ben, & Atia, L. (2016). E-Training-and-Its-Role-in-Human-Resources-Development. *Global Journal of Human Resource Management*, *4*(1).

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. (2018). Data Restoran dan Rumah Makan Tahun 2018-2022 di Yogyakarta. Retrieved from http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/cetak/218-restoran-dan-rumah-makan. October 5, 2022.

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. (2018). Grafik Jenis UKM Berdasarkan Skala Tahun 2018-2022 di Yogyakarta. Retrieved from http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/index/107-umkm?id_skpd=44. October 5, 2022.

Dessler, G. (2019). *Human Resource Management 14th Edition*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Digital Human Resource Management: Prospects & Challenges for Garments Industries in Bangladesh. (2020). *European Journal of Business and Management*. https://doi.org/10.7176/ejbm/12-7-03

E. A. El Dahshan, M., Ismail Keshk, L., & Dorgham, L. S. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El -Kom Hospitals. *INTERNATIONAL JOURNAL OF NURSING*, *5*(2). https://doi.org/10.15640/ijn.v5n2a10

Fridayani, J. A. (2021). Kepemimpinan Adaptif dalam Agilitas Organisasi di Era Adaptasi Kebiasaan Baru. *Modus*, *33*(2), 138–149. https://doi.org/https://doi.org/10.24002/modus.v33i2.4654

Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, *9*(2). https://doi.org/10.30871/jaemb.v9i2.3639

Harian Jogja. (2018). Penasaran Berapa Jumlah Kedai Kopi di Jogja?. Retrieved from https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2018/03/03/510/899467/penasaran-berapa-jumlah-kedai-kopi-di-jogja. October 5, 2022.

International Coffee Organization. (2022). *World Coffee Consumption*. Retrieved from https://www.ico.org/prices/new-consumption-table.pdf. October 5, 2022.

Ismail, A., Ali, M. H., Mokhtar, A., Nurhidayati, & Mardianty, F. (2021). RELATIONSHIP BETWEEN E-REWARD COMMUNICATION, PROCEDURAL FAIRNESS AND WORK-RELATED ATTITUDES. *Journal of*

Southwest Jiaotong University, *56*(6). https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.6.38

Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2018). Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB) Tahun 2018-2019. Retrieved from https://kemenkopukm.go.id/uploads/laporan/1650868533_SANDINGAN_DATA_UMKM_2018-2019%20=.pdf. October 5, 2022.

Kusuma, S. E., & Fridayani, J. A. (2022). *Institusi Dan Organisasi: Pengenalan, Identifikasi Dan Analisis Dasar*. Sanata Dharma University Press.

Miah, M. K., & Hossain, M. S. (2014). A Comparative Study of HRM Practices between Foreign and Local Garment Companies in Bangladesh. *South Asian Journal of Human Resources Management*, *1*(1). https://doi.org/10.1177/2322093714526660

Nishad, N. (2017). Information and Knowledge Management A Comprehensive Literature Review of the Digital HR Research Filed. *Information and Knowledge Management*, *7*(4).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2021. (2021, February 2). Retrieved from https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161837/pp-no-7-tahun-2021. October, 5, 2022.

Rondeau, K. v. (2018). e-Performance and reward management. In *e-HRM*. https://doi.org/10.4324/9781315172729-12

Saini, S. (2018). Digital HRM and its Effective Implementation: An Empirical Study. *International Journal of Management Studies*, *V*(2(7)). https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2(7)/08

Setyorini, D., Nurhayaty, E., & Rosmita, R. (2019). PENGARUH TRANSAKSI ONLINE (e-Commerce) TERHADAP PENINGKATAN LABA UMKM (Studi Kasus UMKM Pengolahan Besi Ciampea Bogor Jawa Barat). *Jurnal Mitra Manajemen*, *3*(5). https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i5.228

Shah, N., Irani, Z., & Sharif, A. M. (2017). Big data in an HR context: Exploring organizational change readiness, employee attitudes and behaviors. *Journal of Business Research*, *70*. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.08.010 Sugiyono, P. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Thaha, A. F. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap UMKM Di Indonesia. *Jurnal Brand*, *2*(1).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003. (2003, March 25). Retrieved from https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43013. October 5, 2022.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020. (2020, November 2). Retrieved from https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/149750/uu-no-11-tahun-2020. October 5, 2022.

Varadaraj, Dr. A., & al Wadi, Dr. B. M. (2021). A Study on Contribution of Digital Human Resource Management towards Organizational Performance. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCE AND BUSINESS ADMINISTRATION*, *7*(5). https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.75.1004

Wahjono, D. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Wong, A. O., & Sixl-Daniell, K. (2017). Examining the Effectiveness of Corporate E-Learning in Global Talent Management. *International Journal of Advanced Corporate Learning (IJAC)*, *10*(2). https://doi.org/10.3991/ijac.v10i2.7305

Wulansari. (2014). STRATEGI PERENCANAAN SDM UNTUK PENINGKATAN DAYA SAING UMKM BATIK SEMARANG. *Prosiding Pendidikan Profesi Guru, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*.