

IMPLEMENTASI MSDM BERBASIS DIGITAL DAN AI UNTUK PENINGKATAN KINERJA UMKM STUDI KASUS GOMBARA FOOD

Sekar Jasmine Az-Zahra¹, Yuniningsih²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
21012010261@student.upnjatim.ac.id¹, yuniningsih@upnjatim.ac.id²

Abstract

Technology plays a key role in economic development, with increasingly developed technologies currently transforming societies' lifestyles and behavior patterns to transform from traditional to digital. This includes paying attention to the important role of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in supporting Indonesia's national economy. One of the important adaptations that must be made by MSMEs is managing human resources through digitalization, which will make them more efficient and relevant in the future. Therefore, research regarding the implementation of digitalization in MSMEs is very necessary. This research aims to analyze what digital applications are needed by human resource management in MSMEs with a case study at Gombara Food. The method used in this research is descriptive qualitative to describe the concept of digital human resource management that has been implemented at Gombara Food. From this research, it was found that Gombara Food has not fully implemented digital and AI-based human resource management. Therefore, Gombara Food MSMEs must be developed so that they can adapt to technology and be able to survive in the future.

Keywords: MSMEs, Artificial Intelligence, E-HRM, Digital Transformation.

Abstrak

Teknologi memiliki peranan penting dalam perkembangan ekonomi, dengan teknologi yang semakin berkembang saat ini dapat mengubah gaya hidup dan pola perilaku di masyarakat untuk bertransformasi dari tradisional menjadi digital. Termasuk dalam memperhatikan peran penting Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dalam mendukung perekonomian nasional Indonesia. Salah satu adaptasi penting yang harus dilakukan oleh UMKM adalah pengelolaan sumber daya manusia melalui digitalisasi yang akan membuat mereka lebih efisien dan relevan di masa depan. Oleh karena itu, penelitian mengenai implementasi digitalisasi pada UMKM sangat diperlukan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apa saja penerapan digital yang diperlukan oleh Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM dengan studi kasus di Gombara Food. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif untuk menguraikan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia digital yang perlu diterapkan di Gombara Food. Dari penelitian ini, ditemukan bahwa Gombara Food belum sepenuhnya menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis digital dan AI. Oleh karena itu, UMKM Gombara Food ini harus dikembangkan agar dapat beradaptasi dengan teknologi dan mampu bertahan di masa depan.

Kata Kunci : UMKM, Kecerdasan Buatan, MSDM Digital, Transformasi Digital.

I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan jenis usaha yang dapat menciptakan lapangan kerja lebih luas dan menyediakan layanan ekonomi yang merata bagi masyarakat, serta berpotensi untuk meningkatkan pendapatan dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Setiap pemerintahan secara konsisten menekankan pentingnya memberdayakan UMKM karena kontribusinya yang signifikan terhadap stabilitas ekonomi nasional. Keberadaan UMKM sebagai bagian penting dari perekonomian nasional perlu mendapat perhatian serius dari semua pihak. UMKM sering kali dianggap hanya sebagai pelengkap dalam perekonomian yang belum menunjukkan perkembangan yang signifikan, bahkan memicu berbagai pendapat yang berbeda dalam upaya mengembangkan dan memberdayakan mereka. Digitalisasi menjadi sangat krusial saat ini, terutama di tengah era revolusi industri 4.0. Hal ini menunjukkan bahwa digitalisasi bukanlah pilihan, melainkan suatu keharusan seiring dengan kemajuan teknologi informasi, dan harus diterapkan dalam operasional bisnis. Pentingnya untuk mengedukasi UMKM tentang digitalisasi agar mereka memiliki pemahaman yang cukup dan dapat beradaptasi dengan perkembangan bisnis saat ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, selain faktor-faktor lain seperti modal. Pengelolaan SDM yang baik dan tepat akan membantu organisasi berkembang dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan (Kusuma & Fridayani, 2022). Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Fungsi ini dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM menghadapi berbagai kendala yang dapat berasal dari dalam maupun luar organisasi. Secara khusus, tantangan eksternal seringkali terkait dengan keadaan dan perubahan teknologi.

Teknologi akan terus berkembang dan berubah, yang berarti akan ditemukan berbagai alat yang mampu menggantikan tenaga kerja manusia dengan lebih baik, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, dibutuhkan peran pemimpin yang adaptif dan gesit untuk menghadapi perubahan tersebut (Fridayani, 2021). Dampak terbesar dari teknologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia terlihat pada bagaimana teknologi mengubah industri dan gaya hidup. Setyorini et al. (2019) menyatakan bahwa beberapa penelitian telah meneliti bagaimana pelatihan sebagai kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan kemampuan dalam mengelola bisnis. Namun, penelitian tersebut belum berfokus pada

pelatihan yang berbasis teknologi dan informasi. Perkembangan pesat teknologi telah meningkatkan efisiensi organisasi secara digital, mempengaruhi masyarakat, dan mengubah alur kerja organisasi secara signifikan. Konsep digitalisasi dan transformasi digital saat ini menjadi topik utama yang sering dibahas. Digitalisasi menjadi kunci penting dalam dunia bisnis, diakui sebagai kebutuhan agar organisasi tetap relevan. Ini mencerminkan peningkatan penggunaan teknologi dan perubahan yang substansial dalam berbagai aspek bisnis dan kehidupan masyarakat.

Dalam penelitian “Digital HR: Digital Transformation In Increasing Productivity In The Work Environment”, menunjukkan bahwa digitalisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas di lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Digitalisasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mendorong pemimpin SDM untuk mengembangkan inovasi, mengelola tenaga kerja secara digital, dan menciptakan proses yang lebih efisien dan strategis. Pentingnya kebijakan Manajemen SDM yang efektif tercermin dalam peningkatan kualitas, kecepatan, dan orientasi strategis dalam pengelolaan SDM. Peran utama pemimpin adalah dalam mengoptimalkan penggunaan Digital HR melalui transformasi digital, komunikasi visi, dan integrasi teknologi dalam operasi bisnis.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada UMKM

Manajemen sumber daya manusia sangat krusial bagi UMKM untuk mencegah kebangkrutan. Menurut Wulansari (2014), UMKM menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan SDM, termasuk kesulitan dalam proses rekrutmen, penetapan aturan kepegawaian (termasuk mempertahankan dan memberhentikan karyawan), peningkatan keterlibatan karyawan, pengembangan kompetensi karyawan, penilaian kinerja, keterbatasan finansial, penentuan sistem reward dan punishment, serta penanganan tuntutan karyawan. Masalah-masalah ini sering diabaikan oleh UMKM karena metode pengelolaannya yang masih tradisional. Meski penelitian sebelumnya telah memberikan kontribusi pada pengelolaan SDM baik secara internal maupun eksternal, belum ada model pengelolaan SDM yang secara khusus berfokus pada pengembangan UMKM, terutama di sektor makanan dan minuman.

Manajemen Sumber Daya Manusia Digital

Untuk memahami lebih dalam mengenai sumber daya manusia digital, seseorang harus memahami definisinya terlebih dahulu. Saini (2018) menggambarkan sumber daya manusia digital sebagai pengelolaan semua tugas manajemen sumber daya manusia dengan memanfaatkan teknologi melalui berbagai aplikasi yang terhubung ke internet. Nishad (2017) menyatakan bahwa di dunia bisnis saat ini, teknologi terus berkembang dalam bentuk baru untuk menarik dan merekrut lebih banyak karyawan ke dalam organisasi. Perubahan besar terjadi dalam manajemen sumber daya manusia, dari manajemen konvensional ke manajemen digital, dengan menerapkan kebijakan dan strategi baru untuk menarik minat organisasi. Shah et al. (2017) menunjukkan bahwa digitalisasi proses manajemen sumber daya manusia memungkinkan penghapusan banyak tugas rutin, mengurangi risiko kesalahan manusia, dan memberdayakan para ahli untuk menangani masalah-masalah penting, sehingga mereka dapat menggunakan pengetahuan dan keterampilan mereka secara lebih efektif dalam menyelesaikan masalah bisnis.

Survei mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia digital mengungkapkan bahwa teknologi ini bermanfaat dalam menghemat waktu, biaya, dan uang dengan mengurangi beban kerja tambahan. Selain itu, teknologi ini juga meningkatkan reputasi dan popularitas perusahaan melalui berbagai media sosial. Yang terpenting, aplikasi ini memastikan lingkungan kerja yang sehat dan aman bagi karyawan (Miah & Hossain, 2014).

Di era digital saat ini, manajemen sumber daya manusia telah mengadopsi teknologi untuk beradaptasi dengan dunia yang semakin kompetitif. Manajemen sumber daya manusia perlu bertransformasi dari metode konvensional ke bentuk digital. Elemen-elemen berikut ini diperlukan untuk transformasi tersebut (Varadaraj & al Wadi, 2021): (1) Tenaga kerja digital, di mana generasi saat ini dianggap sebagai tenaga kerja digital yang menggunakan perangkat terhubung ke internet, serta aplikasi dan layanan berbasis situs yang menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari mereka; (2) Pekerjaan dan tugas digital, pekerjaan dalam organisasi telah mengalami transformasi besar dengan menggunakan platform digital baik dalam pekerjaan maupun dalam manajemen. Pekerjaan dan tugas organisasi juga perlu diatur secara digital; (3) Dukungan manajemen digital, melibatkan perencanaan, penerapan, dan penggunaan teknologi digital untuk mendukung manajemen sumber daya manusia seperti pemrosesan penggajian, penghargaan dan kompensasi, manajemen kinerja, serta pelatihan dan pengembangan; (4)

Teknologi sumber daya manusia yang diperbarui, di mana bidang sumber daya manusia telah beralih dari operasi konvensional menjadi operasi berbasis perangkat seluler.

Saat ini, dunia telah mengalami perubahan mendalam dalam gaya hidup, pola kerja, struktur organisasi bisnis, dan cara operasionalnya. Manajemen sumber daya manusia digital mempengaruhi setiap aspek dari manajemen sumber daya manusia. Awalnya, manajemen sumber daya manusia digital membantu manajer dan karyawan dalam organisasi untuk mengubah pola pikir mereka terkait penerapan teknologi dan pengelolaan organisasi secara digital. Hal ini menghasilkan perubahan besar dalam organisasi, terutama dalam cara karyawan berkomunikasi dan berinteraksi di tempat kerja, harapan mereka terhadap atasan dan karier, serta fleksibilitas lokasi dan waktu kerja. Evolusi digitalisasi berdampak pada berbagai tingkat organisasi, yang mengharuskan pengembangan dan adaptasi terhadap pengetahuan dan praktik kerja baru.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2021), metode penelitian kualitatif sering disebut metode naturalistik karena dilakukan dalam kondisi yang alami (natural setting). Disebut kualitatif karena data yang dikumpulkan dan dianalisis lebih bersifat kualitatif. Penelitian dilakukan di salah satu UMKM dengan objek penelitian Gombara Food. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi partisipasi pasif dan wawancara tidak berstruktur dengan pendekatan eksploratif. Sumber data terdiri dari data primer berupa hasil observasi dan data sekunder berupa buku-buku dan hasil penelitian terdahulu terkait Manajemen Sumber Daya Manusia digital (digital human resource management) yang dikumpulkan, diolah dan disajikan oleh pihak lain. Setelah observasi partisipatif dan kajian dokumen dilakukan, data lapangan akan dianalisis dan dikaitkan dengan teori, pendapat ahli, dan hasil penelitian sebelumnya. Hasil temuan penelitian akan disajikan dalam bentuk abstraksi dan menghasilkan rekomendasi yang dapat diadopsi oleh UMKM, khususnya Gombara Food.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Implementasi Digitalisasi Manajemen SDM

a. Digitalisasi Absensi

Perusahaan telah mengadopsi sistem absensi yang menggunakan bantuan AI seperti face recognition atau memotret diri karyawan menggunakan bantuan aplikasi berdasarkan lokasi keberadaan karyawan secara real time. Digitalisasi absensi ini memiliki beberapa keuntungan utama, yaitu:

1. Akurasi Absensi yang Lebih Tinggi

Teknologi pengenalan wajah memastikan bahwa hanya karyawan yang benar-benar hadir yang tercatat, sehingga mengurangi kemungkinan kecurangan dalam absensi.

2. Kemudahan dan Efisiensi

Dengan absensi yang otomatis, karyawan tidak lagi perlu mengisi daftar hadir manual atau menggunakan kartu absensi, sehingga waktu dapat dihemat dan efisiensi operasional meningkat.

3. Keamanan yang Ditingkatkan

Teknologi ini menjamin bahwa hanya karyawan yang berwenang yang bisa mengakses area tertentu dalam perusahaan, sehingga keamanan lebih terjaga dan risiko akses tidak sah berkurang.

b. Penggunaan Learning Management System (LMS)

Gombara Food telah menggunakan Learning Management System (LMS) untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan secara online. LMS ini memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pelatihan kapan saja dan di mana saja, sesuai dengan jadwal dan kebutuhan pribadi mereka. Beberapa manfaat utama dari penggunaan LMS ini meliputi:

1. Fleksibilitas Akses

Karyawan dapat mengakses kursus dan materi pelatihan melalui berbagai perangkat, seperti komputer, tablet, atau smartphone. Ini memberikan fleksibilitas yang sangat dibutuhkan, terutama bagi karyawan yang bekerja dari rumah atau dari lokasi terpencil.

2. Pembelajaran yang Dipersonalisasi

LMS memungkinkan perusahaan untuk merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Karyawan dapat memilih kursus yang relevan dengan pengembangan karir mereka, sehingga meningkatkan keterampilan dalam bidang yang mereka minati.

3. Pemantauan dan Evaluasi

LMS menyediakan alat untuk memantau kemajuan karyawan dalam program pelatihan. Manajer dapat melihat laporan dan analisis tentang siapa yang telah menyelesaikan kursus, nilai yang diperoleh, serta area yang membutuhkan perbaikan.

c. Sistem Evaluasi Kinerja Berbasis Digital

Gombara Food telah menerapkan perangkat lunak untuk evaluasi kinerja yang menyediakan penilaian karyawan yang lebih objektif dan didasarkan pada data. Sistem ini mengumpulkan data kinerja secara real-time, memungkinkan pemberian feedback, dan memantau perkembangan karyawan dengan lebih tepat. Beberapa fitur utama dari sistem evaluasi kinerja digital ini antara lain:

1. Setiap karyawan dinilai berdasarkan kriteria yang jelas dan dapat diukur, seperti pencapaian target, kualitas pekerjaan, dan partisipasi dalam tim.
2. Umpan balik diberikan secara langsung setelah tugas atau proyek selesai, memungkinkan manajer memberikan arahan yang tepat waktu. Hal ini membantu karyawan untuk memahami area di mana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka, serta mengakui keberhasilan yang telah dicapai.
3. Perangkat lunak ini juga mendukung pemantauan kinerja secara rutin, bukan hanya pada akhir tahun. Karyawan dapat melacak kemajuan mereka dari waktu ke waktu dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.

Pembahasan

Keberhasilan Digitalisasi dalam Manajemen SDM

a. Peningkatan Efisiensi dan Akurasi

Digitalisasi dalam absensi dan evaluasi kinerja telah memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan akurasi proses-proses tersebut. Sistem absensi online yang diadopsi oleh perusahaan memungkinkan proses absensi dan penggajian menjadi lebih cepat dan efektif. Selain itu, sistem evaluasi kinerja berbasis digital menawarkan penilaian yang lebih objektif dan berbasis data, mengurangi bias manual yang sering terjadi dalam metode penilaian tradisional. Dengan adanya umpan balik real-time, karyawan dapat segera mengetahui area yang perlu diperbaiki dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

b. Pengembangan Karyawan yang Berkelanjutan

Penerapan Learning Management System (LMS) di Gombara Food telah memungkinkan pengembangan keterampilan karyawan yang berkesinambungan. LMS ini menyediakan akses ke berbagai program pelatihan yang bisa diikuti karyawan kapan saja dan di mana saja, sesuai dengan kebutuhan individu dan perusahaan. Program pelatihan yang disediakan mencakup topik-topik teknis seperti penggunaan perangkat lunak baru, hingga soft skills seperti kepemimpinan dan komunikasi. Hal ini tidak hanya membantu karyawan meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga mendukung budaya pembelajaran berkelanjutan di perusahaan. Dengan adanya LMS, karyawan dapat merencanakan dan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan jalur karir mereka, sehingga mendorong pertumbuhan profesional yang lebih terstruktur.

c. Peningkatan Keterlibatan Karyawan

Implementasi sistem digital dalam manajemen SDM telah meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan. Sistem digital memberikan karyawan lebih banyak kontrol dan transparansi dalam proses HRD. Misalnya, karyawan dapat dengan mudah mengakses informasi terkait gaji, cuti, dan penilaian kinerja mereka. Selain itu, umpan balik yang berkelanjutan membantu karyawan merasa lebih dihargai dan diberdayakan. Mereka merasa bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan dan kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan.

Tantangan Dalam Adaptasi Digitalisasi

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa rekomendasi yang dapat membantu UMKM Gombara Food dalam mengatasi tantangan dan memperkuat implementasi digitalisasi dalam manajemen SDM.

a. Keterbatasan Infrastruktur

Keterbatasan infrastruktur teknologi menjadi hambatan dalam penerapan digital. Kendala seperti jaringan internet yang tidak stabil dan perangkat keras yang kurang memadai menghambat efektivitas penggunaan sistem digital. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan infrastruktur teknologi sangat diperlukan untuk mendukung inisiatif digital secara optimal.

b. Kebutuhan Pelatihan Tambahan

Karyawan membutuhkan pelatihan tambahan agar dapat memanfaatkan teknologi baru secara maksimal. Meskipun mereka mendukung adaptasi digital, banyak yang kurang percaya diri dalam menggunakan sistem dan alat baru. Oleh karena itu, diperlukan program pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan dapat memahami dan menggunakan teknologi digital dengan efektif dalam pekerjaan sehari-hari.

c. Resistensi Terhadap Perubahan

Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah resistensi terhadap perubahan, terutama dari karyawan yang lebih tua. Mereka cenderung sulit untuk menyesuaikan diri dengan teknologi baru yang dianggap kompleks dan membutuhkan waktu untuk dipelajari. Karyawan dari generasi ini merasa lebih nyaman dengan metode kerja tradisional dan enggan untuk beralih ke sistem digital yang lebih modern. Untuk mengatasi resistensi ini, perusahaan perlu mengembangkan strategi manajemen perubahan yang efektif, termasuk menyediakan pelatihan khusus dan komunikasi yang jelas mengenai manfaat teknologi digital.

Rekomendasi Untuk UMKM Gombara Food

Berdasarkan hasil penelitian, berikut beberapa saran untuk membantu UMKM Gombara Food dalam menghadapi tantangan dan memperkuat pelaksanaan digitalisasi dalam manajemen SDM:

a. Peningkatan Komunikasi dan Transparansi

Peningkatan komunikasi dan transparansi dalam proses adaptasi digital dapat mengurangi kekhawatiran dan resistensi di kalangan karyawan. Manajemen perlu secara aktif berkomunikasi tentang kemajuan, rencana dan manfaat dari inisiatif digital kepada seluruh tim. Selain itu, melibatkan karyawan dalam perencanaan dan implementasi untuk mendukung transisi ke teknologi baru dengan lebih lancar.

b. Program Pelatihan Dan Pengembangan

Menyediakan program pelatihan untuk seluruh karyawan merupakan langkah penting dalam memastikan adaptasi yang efektif terhadap teknologi digital. Program ini harus mencakup pelatihan teknis untuk penggunaan sistem baru serta pengembangan soft skills. Pelatihan tersebut perlu dirancang agar interaktif dan mudah diakses, yang dapat diikuti sesuai jadwal masing-masing karyawan. Selain itu, mentoring dan bimbingan oleh

karyawan yang lebih berpengalaman dalam teknologi digital dapat membantu mempercepat proses pembelajaran dan integrasi teknologi baru dalam lingkungan kerja.

c. Peningkatan Integrasi Sistem

Mengintegrasikan semua sistem digital ke dalam satu platform yang terkoordinasi akan meningkatkan efisiensi dan pemanfaatan data secara maksimal. Langkah ini akan mengurangi duplikasi informasi dan memastikan alur kerja yang lebih lancar antara berbagai departemen. Sebagai contoh, dengan mengintegrasikan sistem HR, keuangan, dan operasional, perusahaan dapat memperoleh visibilitas menyeluruh tentang performa mereka dan mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan cepat.

V. KESIMPULAN

UMKM Gombara Food telah berhasil mengadopsi digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk beradaptasi dan terus berkembang. Dengan mengimplementasikan digitalisasi dalam proses absensi, penggunaan Learning Management System (LMS), dan evaluasi kinerja berbasis digital, perusahaan berhasil meningkatkan efisiensi operasional, keterlibatan karyawan, dan daya saing mereka di industri. Namun, perjalanan adaptasi ini juga menemui beberapa tantangan, seperti keterbatasan infrastruktur, kebutuhan akan pelatihan tambahan bagi karyawan dan resistensi terhadap perubahan. Berdasarkan temuan penelitian, UMKM Gombara Food disarankan untuk mengambil beberapa langkah untuk memperkuat implementasi digitalisasi dalam manajemen SDM dan mengatasi tantangan yang dihadapi. Pertama, perusahaan perlu melakukan komunikasi yang lebih jelas tentang manfaat teknologi digital dan melibatkan karyawan secara aktif dalam proses perubahan, kemudian memberikan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan untuk memanfaatkan teknologi baru secara maksimal. Pelatihan ini harus meliputi aspek teknis dan kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk mengelola perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang terus berubah, selanjutnya mengintegrasikan semua sistem digital ke dalam satu platform terpadu akan meningkatkan efisiensi dan penggunaan data. Hal ini juga akan mengurangi duplikasi dan memastikan aliran informasi yang lebih lancar antara departemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloysius Dhimas Trikurnia (2023, Mei 1). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Digital Pada UMKM (Studi Kasus di Kamari Coffee)
<https://doi.org/10.24071/exero.v6i1.6686>
- CNN Indonesia.com. (2020). Pakar Ungkap Big Data dan AI Harus Mulai Dipakai UMKM RI. Diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/teknologi/20201126201456-185-575093/pakar-ungkap-big-data-dan-ai-harus-mulai-dipakai-umkm-ri> pada 2 Oktober 2023
- 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>
- Kompas.com. (2023). Manfaat AI untuk UMKM, Mempermudah Usaha dan Menghemat Biaya. Diakses dari <https://tekno.kompas.com/read/2023/09/27/11550087/manfaat-ai-untuk-umkm-mempermudah-usaha-dan-menghemat-biaya?page=all> pada 12 Oktober 2023
- 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>
- 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](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i2(7)/08)
- 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.
- 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*.
- Yi He. (2023). Path and Mechanism of Industrial Internet Industry Promoting the Transformation and Upgrading of Small and Medium-sized Enterprises with Artificial Intelligence. *Hindawi Mobile Information System*. <https://doi.org/10.1155/2023/3620662>