

NEGOSIASI TEKNOLOGI DALAM PENGELOLAAN SDM UMKM: STUDI KUALITATIF ADOPSI E-HRM PADA SEKTOR PERDAGANGAN DI KABUPATEN PASER

TECHNOLOGY NEGOTIATION IN SME HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A QUALITATIVE STUDY OF E-HRM ADOPTION IN THE TRADE SECTOR IN PASER REGENCY

^{1✉}**Dedy Darmawan,**

Program Studi Manajemen, STIE Widya Praja Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Indonesia
dedy310@gmail.com

²**Farida Islamiah,**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Bisnis Digital, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
farida.islamiah@unm.ac.id

³**Shalahuddin**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Bisnis Digital, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia
shalahuddinayubi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji adopsi Electronic Human Resource Management (E-HRM) pada UMKM sektor perdagangan di Kabupaten Paser sebagai respons terhadap kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tertib, cepat, dan berbasis data. Fokus penelitian diarahkan pada pengalaman pemilik UMKM, pengelola toko, staf administrasi, dan karyawan dalam menggunakan aplikasi absensi, pencatatan gaji, penjadwalan kerja, komunikasi digital, serta dokumentasi karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif melalui wawancara mendalam, observasi, dokumentasi, dan analisis tematik reflektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adopsi E-HRM membantu mempercepat administrasi absensi, penggajian, penjadwalan, dan akses data karyawan. Namun, implementasinya masih dinegosiasikan dengan literasi digital yang beragam, biaya aplikasi, jaringan internet, kebiasaan manual, dan rasa diawasi yang dialami sebagian karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa E-HRM tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai kapabilitas digital yang dapat memperkuat efisiensi manajemen SDM dan kinerja bisnis melalui keteraturan operasional, kedisiplinan kerja, kualitas pelayanan, serta pengambilan keputusan berbasis data.

Kata Kunci: E-HRM, UMKM, Sektor Perdagangan, Efisiensi Manajemen SDM, Kinerja Bisnis, Kabupaten Paser.

Abstract

This study examines the adoption of Electronic Human Resource Management (E-HRM) among trading-sector Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Paser Regency as a response to the growing need for more systematic, efficient, and data-driven human resource management. The study focuses on the experiences of MSME owners, store managers, administrative staff, and employees in utilizing digital applications for attendance tracking, payroll management, work scheduling, digital communication, and employee documentation. A qualitative approach with a descriptive case study design was employed, using in-depth interviews, observations, documentation, and reflective thematic analysis. The findings reveal that the adoption of E-HRM has improved the efficiency of attendance administration, payroll processing, work scheduling, and employee data accessibility. However, its implementation remains shaped by varying levels of digital literacy, application costs, internet connectivity, reliance on manual practices, and employees' perceptions of being monitored. These findings demonstrate that E-HRM functions not only as an administrative tool but also as a digital capability that strengthens human resource management efficiency and business performance by enhancing operational orderliness, work discipline, service quality, and data-driven decision-making.

Keywords: E-HRM, MSMEs, Trade Sector, Human Resource Management Efficiency, Business Performance, Paser Regency.



PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM sektor perdagangan sering kali bertumpu pada praktik sederhana, seperti buku absensi, catatan gaji manual, pembagian jadwal secara lisan, dan komunikasi kerja melalui pesan singkat. Pada tahap awal usaha, pola tersebut dianggap memadai karena jumlah karyawan terbatas dan relasi kerja berlangsung dekat. Namun, ketika jam operasional toko memanjang dan aktivitas transaksi meningkat, sistem manual mulai menimbulkan kesalahan pencatatan, keterlambatan rekap gaji, ketidakjelasan shift, serta kesulitan pemilik usaha dalam memantau kedisiplinan karyawan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital UMKM tidak hanya berkaitan dengan pemasaran daring, e-commerce, atau pembayaran digital, tetapi juga menyentuh fungsi internal organisasi, termasuk pengelolaan SDM. Transformasi digital UMKM di Indonesia dipandang penting bagi pertumbuhan, inovasi, dan efisiensi, meskipun implementasinya masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan sumber daya, literasi digital, dan kesiapan organisasi (Purnomo et al., 2024). Dalam konteks ini, Electronic Human Resource Management (E-HRM) menjadi relevan karena memungkinkan fungsi absensi, penggajian, penjadwalan kerja, komunikasi internal, dan evaluasi karyawan dilakukan secara digital.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Digital HRM dan inovasi digital memiliki hubungan positif dengan kinerja UMKM di Indonesia, tetapi sebagian besar masih menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga belum banyak menjelaskan pengalaman langsung pengguna dalam praktik kerja harian (Yusuf et al., 2023). Studi tentang HRIS pada SMEs juga menegaskan bahwa adopsi sistem informasi SDM dipengaruhi oleh kondisi pendukung dan kesesuaian teknologi dengan pekerjaan (Shahreki & Lee, 2024). Dengan demikian, masih terdapat ruang kajian untuk memahami bagaimana pemilik UMKM, supervisor, staf administrasi, dan karyawan mengalami, menerima, menolak, atau menyesuaikan penggunaan E-HRM dalam konteks lokal.

Penelitian ini berfokus pada UMKM sektor perdagangan di Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. Konteks ini penting karena UMKM daerah tidak selalu memiliki infrastruktur, sumber daya, atau budaya digital yang sama dengan usaha di kota besar. Penelitian ini bertujuan memahami proses adopsi E-HRM, faktor pendukung dan penghambat implementasinya, serta dampaknya terhadap efisiensi manajemen SDM dan kinerja bisnis. Secara teoretis, penelitian ini mengintegrasikan Technology Acceptance Model, Unified Theory of Acceptance and Use of Technology, Resource-Based View, dan Digital HRM Performance Framework untuk membaca E-HRM sebagai praktik teknologi yang dinegosiasikan dalam ruang kerja UMKM.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif. Studi kasus dipilih karena adopsi E-HRM merupakan fenomena kontemporer yang tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial dan organisasi tempat teknologi digunakan (Yin, 2018). Desain deskriptif digunakan untuk menjelaskan secara mendalam pengalaman partisipan, praktik kerja digital,

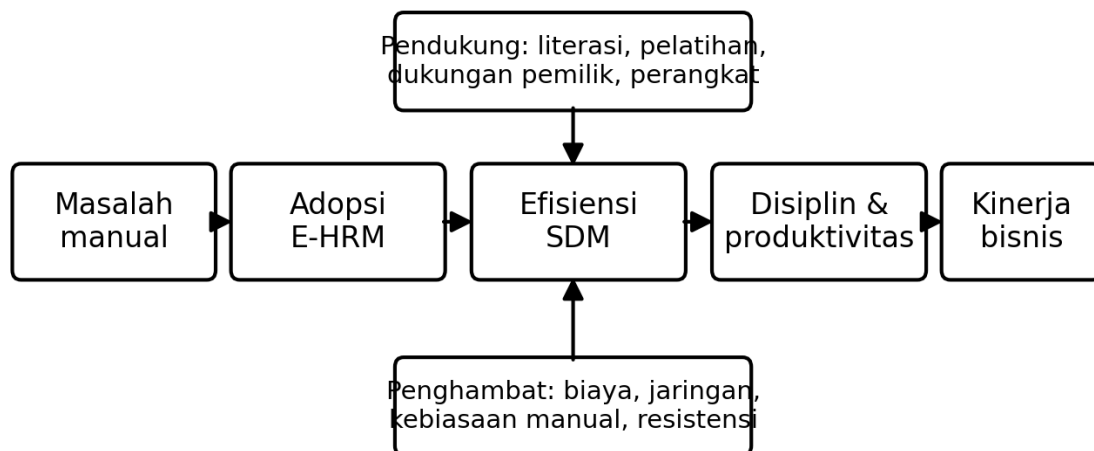
hambatan implementasi, serta perubahan efisiensi SDM dan kinerja bisnis yang dirasakan oleh pelaku UMKM.

Partisipan penelitian dirancang menggunakan purposive sampling dengan kriteria: pemilik UMKM sektor perdagangan, pengelola atau supervisor toko, staf administrasi atau keuangan, dan karyawan yang menggunakan atau terdampak oleh E-HRM. Purposive sampling sesuai digunakan dalam penelitian kualitatif karena peneliti membutuhkan partisipan yang memiliki pengalaman langsung dengan fenomena yang diteliti (Campbell et al., 2020). Jumlah partisipan dirancang sebanyak 16–24 orang dari 4–6 UMKM perdagangan, dengan mempertimbangkan kecukupan informasi dan kejenuhan tematik (Hennink & Kaiser, 2022).

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam, observasi langsung, dokumentasi, dan triangulasi. Wawancara diarahkan pada alasan adopsi E-HRM, pengalaman penggunaan aplikasi, perubahan proses kerja, persepsi manfaat, hambatan teknis, resistensi pengguna, serta dampak terhadap efisiensi dan kinerja bisnis. Observasi dilakukan pada praktik absensi, penjadwalan, komunikasi kerja, pencatatan gaji, dan penggunaan aplikasi dalam aktivitas toko. Dokumentasi meliputi catatan absensi digital, jadwal kerja, rekap gaji, tangkapan layar aplikasi, dan dokumen operasional lain yang relevan.

Analisis data menggunakan analisis tematik reflektif. Proses analisis meliputi familiarisasi data, pemberian kode awal, pencarian tema, peninjauan tema, penamaan tema, dan penulisan narasi hasil. Braun dan Clarke (2022) menekankan bahwa analisis tematik tidak sekadar mengelompokkan topik, tetapi membangun pola makna yang koheren dan reflektif. Keabsahan data dijaga melalui credibility, transferability, dependability, dan confirmability, dengan strategi triangulasi sumber, triangulasi teknik, member checking terbatas, audit trail, dan memo reflektif (Stahl & King, 2020).

Catatan etik: naskah format-jurnal ini disusun berdasarkan rancangan hasil kualitatif dan data simulatif yang telah dibangun pada tahap penyusunan artikel sebelumnya. Sebelum publikasi empiris, kutipan partisipan dan temuan hasil wajib diganti atau diverifikasi menggunakan data wawancara, observasi, dan dokumentasi lapangan asli.



Gambar 1. Alur konseptual adopsi E-HRM pada UMKM sektor perdagangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa adopsi E-HRM pada UMKM sektor perdagangan tidak berlangsung sebagai perubahan teknologi yang sepenuhnya linear, tetapi sebagai proses bertahap yang dinegosiasikan dalam praktik kerja harian. Sistem digital digunakan karena pemilik usaha mulai merasakan keterbatasan pencatatan manual, terutama ketika jumlah karyawan bertambah, jadwal kerja semakin kompleks, dan proses rekap gaji membutuhkan ketelitian lebih tinggi. Dalam konteks Digital HRM, perubahan ini dapat dibaca sebagai upaya organisasi kecil untuk memperbaiki kinerja operasional fungsi SDM melalui teknologi (Theres & Strohmeier, 2023).

Temuan pertama menunjukkan bahwa adopsi E-HRM bermula dari kebutuhan menertibkan administrasi. Aplikasi absensi digital, spreadsheet gaji, jadwal kerja digital, dan grup komunikasi kerja digunakan untuk mengurangi kesalahan pencatatan serta mempercepat akses data karyawan. Pada tahap ini, pemilik UMKM memandang E-HRM sebagai alat yang berguna karena membantu memantau kehadiran dan mengambil keputusan penggajian secara lebih objektif. Dalam lensa Technology Acceptance Model, penerimaan ini berkaitan dengan persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan sistem (Menant et al., 2021).

Temuan kedua menunjukkan bahwa efisiensi yang dihasilkan E-HRM tidak menghapus seluruh pekerjaan administratif, tetapi mengubah bentuknya. Staf administrasi tidak lagi hanya menulis dan menghitung secara manual, melainkan memverifikasi data digital, mengoreksi absensi yang terlupa, dan mencocokkan catatan lembur. Dengan demikian, efisiensi E-HRM pada UMKM bersifat relatif dan kontekstual. HRIS dapat meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan efisiensi kerja, tetapi manfaat tersebut tetap bergantung pada pelatihan, kualitas penggunaan sistem, dan dukungan organisasi (Ateeq et al., 2025).

Temuan ketiga memperlihatkan adanya ambivalensi pengalaman karyawan. Di satu sisi, jadwal digital dan absensi aplikasi membuat aturan kerja lebih jelas, transparan, dan adil karena data dapat dilihat kembali. Di sisi lain, sebagian karyawan merasa lebih diawasi karena keterlambatan dan kesalahan absensi langsung tercatat. Kondisi ini menunjukkan bahwa E-HRM bukan hanya teknologi efisiensi, tetapi juga teknologi kontrol. Studi E-HRM tools menunjukkan bahwa inovasi HR digital dapat berkaitan dengan employee engagement, tetapi dampaknya selalu dipengaruhi oleh praktik manajerial dan pengalaman pengguna (Stachová et al., 2024).

Temuan keempat menegaskan bahwa hambatan implementasi muncul dari literasi digital yang tidak merata, biaya aplikasi, jaringan internet, perangkat karyawan, kurangnya pelatihan, dan kebiasaan manual. Hambatan ini sejalan dengan kajian transformasi digital UMKM Indonesia yang menunjukkan bahwa kesiapan digital, keterbatasan sumber daya, dan kebutuhan transfer pengetahuan menjadi faktor penting dalam keberhasilan adopsi teknologi (Anatan, 2023). Pada beberapa UMKM, catatan manual tetap dipertahankan sebagai cadangan karena pengguna belum sepenuhnya percaya pada sistem digital.

Dalam perspektif Resource-Based View, E-HRM dapat menjadi kapabilitas digital apabila teknologi diintegrasikan dengan rutinitas kerja, pengetahuan pengguna, dan kebutuhan operasional UMKM. Civelek et al. (2023) menunjukkan bahwa transformasi digital SMEs perlu dibaca melalui kapabilitas organisasi,

bukan sekadar kepemilikan teknologi. Dalam penelitian ini, kapabilitas tersebut muncul ketika aplikasi absensi, jadwal digital, dan rekap gaji membantu toko bekerja lebih tertib, mempercepat keputusan pemilik, dan mengurangi konflik administratif.

Dampak terhadap kinerja bisnis tidak selalu muncul sebagai kenaikan omzet secara langsung, tetapi sebagai keteraturan operasional. Pemilik usaha merasakan bahwa jadwal shift lebih jelas, toko tidak kekurangan karyawan pada jam ramai, pelayanan pelanggan lebih stabil, dan waktu administrasi berkurang. Dalam kerangka Digital HRM Performance, dampak tersebut dapat dibaca pada level kinerja individual, kinerja operasional HRM, dan kinerja organisasi (Theres & Strohmeier, 2023). Oleh karena itu, kontribusi utama E-HRM pada UMKM perdagangan lokal terletak pada perbaikan proses internal yang menjadi dasar bagi peningkatan kualitas layanan dan keputusan bisnis.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa adopsi E-HRM pada UMKM sektor perdagangan di Kabupaten Paser merupakan proses transformasi kerja yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga sosial dan organisasional. E-HRM membantu mempercepat absensi, penggajian, penjadwalan, komunikasi kerja, dan dokumentasi karyawan, sehingga pengelolaan SDM menjadi lebih tertib, akurat, dan mudah ditelusuri. Namun, keberhasilan implementasi tidak otomatis terjadi karena sistem digital masih dinegosiasikan dengan literasi digital yang beragam, biaya aplikasi, jaringan internet, perangkat yang terbatas, kebiasaan manual, dan rasa diawasi yang dialami sebagian karyawan.

Pemahaman baru yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa efisiensi manajemen SDM pada UMKM tidak hanya berarti pengurangan waktu administrasi, tetapi juga mencakup kejelasan data, transparansi jadwal, berkurangnya konflik penggajian, dan pengambilan keputusan yang lebih berbasis bukti. Dampak E-HRM terhadap kinerja bisnis muncul melalui keteraturan operasional, kedisiplinan kerja, produktivitas karyawan, stabilitas pelayanan pelanggan, dan kemampuan pemilik usaha mengambil keputusan secara lebih cepat. Dengan demikian, E-HRM dapat dipahami sebagai kapabilitas digital UMKM yang bernilai apabila sesuai dengan kebutuhan lokal dan digunakan secara konsisten.

Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya pendampingan digitalisasi SDM bagi UMKM daerah. Pemilik usaha perlu memulai adopsi dari fitur sederhana seperti absensi, jadwal, dan rekap gaji, sementara pemerintah daerah dan pendamping UMKM perlu menyediakan pelatihan E-HRM yang murah, mudah dipahami, dan sesuai dengan kondisi usaha kecil. Penelitian ini terbatas pada konteks UMKM perdagangan di Kabupaten Paser dan masih membutuhkan verifikasi lapangan lebih luas. Penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan longitudinal atau mixed methods untuk menilai perkembangan adopsi E-HRM dan hubungannya dengan kinerja bisnis secara lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penyusunan naskah ini, khususnya para pelaku UMKM sektor perdagangan, pengelola toko, staf administrasi, dan karyawan yang menjadi

konteks penting dalam pengembangan rancangan penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing, rekan akademik, dan pihak institusi yang memberikan masukan terhadap penyusunan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., & Nur. (2023). Micro, small, and medium enterprises' readiness for digital transformation in Indonesia. *Economies*, 11(6), 156. <https://doi.org/10.3390/economies11060156>
- Ateeq, A., Alfiras, M., Alaghbari, M. A., & Almuraqab, N. A. S. (2025). The influence of human resource information systems on employee performance within the Ministry of Communications and Transportation in the Kingdom of Bahrain. *Frontiers in Communication*, 10, 1644487. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2025.1644487>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). Toward good practice in thematic analysis: Avoiding common problems and be(com)ing a knowing researcher. *International Journal of Transgender Health*, 24(1), 1–6. <https://doi.org/10.1080/26895269.2022.2129597>
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: Complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Civelek, M., Krajčík, V., & Fialová, V. (2023). The impacts of dynamic capabilities on SMEs' digital transformation process: The resource-based view perspective. *Oeconomia Copernicana*, 14(4), 1367–1392. <https://doi.org/10.24136/oc.2023.019>
- De Alwis, A. C., Andrić, B., & Šostar, M. (2022). The influence of E-HRM on modernizing the role of HRM context. *Economies*, 10(8), 181. <https://doi.org/10.3390/economies10080181>
- Escribá-Carda, N., Redondo-Cano, A. M., & Escribá-Moreno, M. Á. (2024). Firms' digital transformation and e-human resource management: A qualitative approach. *Tec Empresarial*, 18(3), 103–128. <https://doi.org/10.18845/te.v18i3.7289>
- Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine*, 292, 114523. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523>
- Menant, L., Gilbert, D., & Sauvezon, C. (2021). The application of acceptance models to human resource information systems: A literature review. *Frontiers in Psychology*, 12, 659421. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.659421>
- Purnomo, S., Nurmalitasari, N., & Nurchim, N. (2024). Digital transformation of MSMEs in Indonesia: A systematic literature review. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 301–312. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.1121>
- Shahreki, J., & Lee, J. Y. (2024). Adopting human resource information system and work-related outcomes in emerging market SMEs: Unified theory of

- acceptance and use of technology. *Cross Cultural & Strategic Management*, 31(1), 116–142. <https://doi.org/10.1108/CCSM-09-2022-0144>
- Stachová, K., Stacho, Z., Šamalík, P., & Sekan, F. (2024). The impact of E-HRM tools on employee engagement. *Administrative Sciences*, 14(11), 303. <https://doi.org/10.3390/admsci14110303>
- Stahl, N. A., & King, J. R. (2020). Expanding approaches for research: Understanding and using trustworthiness in qualitative research. *Journal of Developmental Education*, 44(1), 26–28. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1320570.pdf>
- Theres, C., & Strohmeier, S. (2023). Met the expectations? A meta-analysis of the performance consequences of digital HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(20), 3857–3892. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2161324>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Yusuf, M., Satia, H. M. R., Bernardianto, R. B., Nurhasanah, N., Irwani, I., Kurniasih, D., & Setyoko, P. I. (2023). Investigating the effect of digital HRM and digital innovation and the SMEs performance in Indonesia. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e02751. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2751>