

Fatmasari Endayani | Sinollah | Siti Markhamah | Budi Wahono | Ivan Widjaja | Cindy Pramita
Abdulloh | Agus Fitriadi | Agus Kurniadi | Arif Wicaksono | Achmad Zani Pitoyo | Beny Arianto
Eko Alamsyah | Hotmarulitua Manalu | Indira Oktavianti | Irfan Taufik | Landreas Utama, Lie
Mirza Esvanti | Rakei Yunardhani | Uki Yonda Aseptia



MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS



Editor: Prof. Dr. Heri Pratikto, M.Si. | Dr. Madziatul Churiyah, S.Pd, M.M.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS

Penulis:

Fatmasari Endayani | Sinollah | Siti Markhamah
Budi Wahono | Ivan Widjaja | Cindy Pramita
Abdulloh | Agus Fitriadi | Agus Kurniadi
Arif Wicaksono | Achmad Zani Pitoyo | Beny Arianto
Eko Alamsyah | Hotmarulitua Manalu
Indira Oktavianti | Irfan Taufik
Landreas Utama, Lie | Mirza Esvanti
Rakei Yunardhani | Uki Yonda Aseptia

Editor:

Prof. Dr. Heri Pratikto, M.Si.
Dr. Madzariatul Churiyah, S.Pd, M.M.



Lingkar Edukasi
Indonesia

LINGKAR EDUKASI INDONESIA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS

Penulis:

Fatmasari Endayani | Sinollah | Siti Markhamah
Budi Wahono | Ivan Widjaja | Cindy Pramita
Abdulloh | Agus Fitriadi | Agus Kurniadi
Arif Wicaksono | Achmad Zani Pitoyo | Beny Arianto
Eko Alamsyah | Hotmarulitua Manalu
Indira Oktavianti | Irfan Taufik
Landreas Utama, Lie | Mirza Esvanti
Rakei Yunardhani | Uki Yonda Aseptia

Editor:

Prof. Dr. Heri Pratikto, M.Si.
Dr. Madziatul Churiyah, S.Pd, M.M.

Penyunting: Fera Malta, S.TP

Desain Sampul dan Tata Letak: Neza Sartika

Diterbitkan oleh:

Lingkar Edukasi Indonesia
Anggota IKAPI No. 058/SBA/2024
Kolam Janiah, Nagari Kudu Ganting
Kec. V Koto Timur, Kabupaten Padang Pariaman
Email: lingkaredukasiindonesia.id@gmail.com
Website: www.lingkaredukasiindonesia.com

ISBN: 978-634-7252-12-8

Cetakan pertama, Mei 2025

© Hak cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang keras memperbanyak, memfotokopi, Sebagian atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya buku berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*" ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai upaya untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi di era persaingan global yang semakin kompetitif.

Manajemen SDM tidak lagi hanya dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai mitra strategis yang mampu mendorong keunggulan bersaing melalui pengelolaan talenta, pengembangan kompetensi, dan penciptaan budaya kerja yang produktif. Oleh karena itu, buku ini disusun untuk menjembatani teori dan praktik manajemen SDM dengan pendekatan yang relevan dan aplikatif, baik untuk kalangan akademisi, praktisi, maupun mahasiswa.

Dalam buku ini, pembaca akan menemukan pembahasan mulai dari konsep dasar manajemen SDM strategis, perencanaan dan analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, hingga isu-isu kontemporer seperti manajemen talenta dan keberagaman dalam organisasi. Setiap bab dilengkapi dengan studi kasus, ilustrasi praktis, dan refleksi kritis agar dapat memperkaya wawasan serta mendorong pemikiran strategis dalam pengelolaan SDM.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam penyusunan buku

ini. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan edisi selanjutnya.

Akhir kata, semoga buku ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu manajemen SDM yang relevan dengan dinamika zaman, serta bermanfaat bagi pembaca dalam berbagai konteks organisasi.

Malang, Mei 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SISTEM GIG ECONOMY TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA.....	1
Oleh: Fatmasari Endayani.....	1
A. Transformasi Manajemen SDM di Industri F&B di Tengah Perkembangan <i>Gig Economy</i>	1
B. Strategi Pengelolaan SDM Berbasis Budaya Organisasi dan <i>Gig Economy</i> di Era Digital	3
DAFTAR PUSTAKA	8
BAB 2 STRATEGI MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN MELALUI PENERAPAN STRATEGI INSENTIF DAN BENEFIT. 12	12
Oleh: Sinollah	12
A. Peran Insentif dan Benefit dalam Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja pada UMKM.....	12
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan UMKM	13
C. Penerapan Analisis SWOT dalam Perencanaan Strategis.....	21
D. Strategi Penguatan Sistem Insentif dan Benefit UMKM Melalui Analisis SWOT	23
DAFTAR PUSTAKA	26
BAB 3 SISTEM EVALUASI DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN.....	28
Oleh: Siti Markhamah.....	28

A. Pentingnya Sistem Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Kualitas Layanan dan Kompetensi Karyawan	28
B. Penerapan Analisis SWOT dalam Penilaian Kinerja Karyawan	29
C. Strategi dalam Melakukan Penilaian Kinerja Karyawan	31
DAFTAR PUSTAKA	36
BAB 4 TATA KELOLA DAN ETIKA SDM UMKM	38
Oleh: Budi Wahono.....	38
A. Peningkatan Daya Saing UMKM melalui Etika Bisnis dan Tata Kelola SDM yang Baik.....	38
B. Peran Tata Kelola dan Etika Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja dan Keberlanjutan UMKM.....	39
DAFTAR PUSTAKA	42
BAB 5 MENGUAK FENOMENA DIGITALISASI KULINER DALAM UMKM.....	43
Oleh: Ivan Widjaja	43
A. Digitalisasi UMKM Kuliner: Sinergi antara Kepemimpinan Karismatik dan Manajemen SDM Strategis.....	43
B. Peran Teori RBV, Difusi Inovasi, dan Kepemimpinan Karismatik dalam Menghadapi Perubahan Digital pada UMKM Kuliner.....	46
C. Transformasi Digital dan UMKM	48
D. Penerapan Analisis SWOT Digitalisasi dalam UMKM.....	49
E. Strategi Pengembangan SDM Berbasis Analisis SWOT dalam Transformasi Digital UMKM	51
DAFTAR PUSTAKA	53
BAB 6 PENGELOLAAN KONFLIK DEMI HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG HARMONIS	55
Oleh: Cindy Pramita	55

A. Membangun Hubungan Industrial yang Harmonis melalui Manajemen Konflik Efektif.....	55
B. Teori dan Pendekatan dalam Penanganan Konflik Hubungan Industrial.....	56
C. Penerapan Analisis SWOT dalam Pengelolaan Hubungan Industrial.....	58
D. Strategi Penanganan Konflik Berbasis Analisis SWOT dalam Hubungan Industrial.....	60
DAFTAR PUSTAKA	63
BAB 7 STRATEGI PENGEMBANGAN KETERAMPILAN DAN PELATIHAN KARYAWAN	64
Oleh: Abdullah	64
A. Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan Karyawan	64
B. Strategi Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan Karyawan	65
C. Pengembangan Soft Skills dalam Lingkungan Kerja ..	67
D. Evaluasi dan Pengukuran Keberhasilan Pelatihan	69
DAFTAR PUSTAKA	72
BAB 8 STRATEGI PENYUSUNAN KEBIJAKAN KOMPENSASI BERBASIS KINERJA PADA KARYAWAN.....	74
Oleh: Agus Fitriadi.....	74
A. Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Berbasis Kinerja dan Persepsi Keadilan	74
B. Evaluasi dan Tantangan Sistem Kompensasi Tradisional dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan	75
C. Strategi Penyusunan Kebijakan Kompensasi Berbasis Kinerja.....	76
D. Implikasi Strategi Kompensasi terhadap Kinerja dan Motivasi Karyawan.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78

BAB 9 STRUKTUR PENGGAJIAN DAN KOMPENSASI PADA UMKM	80
Oleh: Agus Kurniadi	80
A. Peran Struktur Penggajian dan Kompensasi dalam Pengelolaan SDM UMKM.....	80
B. Struktur Penggajian dan Sistem Kompensasi pada UMKM.....	81
C. Bentuk Kompensasi yang Diberikan	83
D. Dampak Struktur Gaji dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	84
DAFTAR PUSTAKA	87
BAB 10 STRATEGI PENGEMBANGAN UMKM BERBASIS KEKELUARGAAN DENGAN OPTIMALISASI KEPEMIMPINAN	89
Oleh: Arif Wicaksono	89
A. Kepemimpinan Transformasional: Membangun Visi dan Motivasi Organisasi	89
B. Transformasi dan Tantangan dalam Bisnis Keluarga.....	91
C. Strategi Pengembangan UMKM Berbasis Keluarga dengan Optimalisasi Kepemimpinan	93
DAFTAR PUSTAKA	95
BAB 11 OPTIMALISASI STRATEGI UMKM MELALUI DYNAMIC CAPABILITY THEORY.....	97
Oleh: Achmad Zani Pitoyo.....	97
A. Pendekatan Strategis dalam Manajemen Organisasi: RBV, Dynamic Capabilities, dan Strategi Kontingensi	97
B. Strategi UMKM Melalui <i>Dynamic Capability Theory</i>	102
DAFTAR PUSTAKA	104
BAB 12 PROGRAM KESEJAHTERAAN KARYAWAN PADA UMKM	105
Oleh: Beny Arianto	105

A. Optimalisasi Program Kesejahteraan dalam Konteks UMKM.....	105
B. Implementasi Program Kesejahteraan Karyawan..	106
C. Dampak Program Kesejahteraan terhadap Kepuasan dan Produktivitas Karyawan.....	107
D. Tantangan dalam Implementasi Program Kesejahteraan.....	108
DAFTAR PUSTAKA.....	110
BAB 13 IDENTIFIKASI DAN PENGELOLAAN TALENTA PADA UMKM	112
Oleh: Eko Alamsyah	112
A. Peran Manajemen Talenta dalam Meningkatkan Daya Saing dan Produktivitas UMKM di Indonesia	112
B. Identifikasi Talenta	113
C. Evaluasi Keterampilan Dan Kompetensi	114
D. Klasifikasi Berdasarkan Kategori	114
E. Pengembangan Talenta melalui Pelatihan.....	115
F. Implementasi Strategi.....	115
G. Hambatan dalam Pengelolaan	116
DAFTAR PUSTAKA	117
BAB 14 PERENCANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA UMKM	119
Oleh: Hotmarulitua Manalu	119
A. Peran Strategi Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Stabilitas dan Loyalitas Karyawan di UMKM.....	119
B. Solusi yang Dapat Dilakukan untuk Meningkatkan Efektivitas Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan	120
DAFTAR PUSTAKA	123
BAB 15 MANAJEMEN SDM BERBASIS ETIKA: STRATEGI OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN	125
Oleh: Indira Oktavianti	125

A. Pengaruh Pengelolaan SDM Berbasis Etika terhadap Kinerja Karyawan	125
B. Teori Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia..	126
C. Tantangan dan Rencana Pengembangan.....	127
D. Kode Etik dan Regulasi Ketenagakerjaan.....	128
E. Strategi Pengelolaan SDM dan Inovasi untuk Meningkatkan Kinerja dan Loyalitas Karyawan.....	128
DAFTAR PUSTAKA	130
BAB 16 PENYUSUNAN JALUR KARIR PADA KARYAWAN	
UMKM	131
Oleh: Irfan Taufik.....	131
A. Perencanaan Jalur Karir untuk Meningkatkan Kinerja dan Retensi Karyawan di UMKM	131
B. Peningkatan Keterampilan Teknis dan Dasar bagi Karyawan Awal.....	133
C. Pengembangan Kepemimpinan dan Manajemen bagi Posisi Supervisor.....	134
D. Strategi dan Inovasi bagi Kepemimpinan UMKM....	135
DAFTAR PUSTAKA	137
BAB 17 PERAN KOPERASI DALAM MEMEDIASI	
HUBUNGAN INDUSTRIAL	140
Oleh: Landreas Utama, Lie.....	140
A. Peran Manajemen Konflik dalam Membangun Hubungan Industrial yang Sehat	140
B. Penyebab dan Penyelesaian Konflik.....	141
C. Hubungan Industrial dan Kepatuhan terhadap Regulasi Ketenagakerjaan	142
D. Peran Komunikasi dalam Pengelolaan Hubungan Karyawan	143
E. Peran Koperasi dalam Memediasi Hubungan Industrial.....	143
DAFTAR PUSTAKA	144

BAB 18 MENINGKATKAN DAYA TARIK UMKM DESAIN INTERIOR MELALUI PENGELOLAAN MANAJEMEN DAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN BERBASIS DIGITAL.....	145
Oleh: Mirza Esvanti	145
A. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja dan Inovasi di Era Digital....	145
B. Pendekatan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Karyawan dalam UMKM	146
C. Strategi Manajemen SDM dan Penilaian Kinerja untuk Meningkatkan Daya Saing Perusahaan	150
D. Meningkatkan Daya Tarik UMKM Desain Interior Melalui Pengelolaan Manajemen dan Kinerja SDM Berbasis Digital.....	150
DAFTAR PUSTAKA	152
BAB 19 PROGRAM <i>MENTORING</i> DAN <i>COACHING</i> BAGI KARYAWAN PADA UMKM	153
Oleh: Rakei Yunardhani	153
A. Peran Strategis Mentoring dalam Pengembangan Kompetensi dan Loyalitas Karyawan UMKM.....	153
B. Efektivitas Coaching dalam Mendorong Produktivitas Kerja.....	154
C. Integrasi Program <i>Mentoring</i> dan <i>Coaching</i> terhadap Daya Saing UMKM.....	155
DAFTAR PUSTAKA	157
BAB 20 LOYALITAS KARYAWAN DALAM UKM: TINJAUAN SISTEMATIS TERHADAP PERAN <i>PSYCHOLOGICAL CONTRACT</i>	159
Oleh: Uki Yonda Aseptia	159
A. Teori-teori Utama dalam Memahami Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan.....	159
B. Komponen <i>Psychological Contract</i>	160

C. Indikator Keberhasilan Program <i>Psychological Contract</i>	162
DAFTAR PUSTAKA	164
BIODATA PENULIS	165

DAFTAR GAMBAR

Gambar 11.1 Paradigma <i>RBV Theory</i> terhadap Keunggulan Bersaing.....	98
Gambar 11.2 Model logis <i>RBV Theory</i> terhadap Keunggulan Bersaing.....	99

DAFTAR TABEL

Tabel 9.1 Bentuk Kompensasi yang Diberikan.....	83
Tabel 9.2 Dampak Struktur Gaji dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	85
Tabel 11.1 Perbedaan RBV <i>Theory</i> dan <i>Dynamic Capability Theory</i>	101

BAB 1

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN SISTEM *GIG ECONOMY* TERHADAP EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh: Fatmasari Endayani

A. Transformasi Manajemen SDM di Industri F&B di Tengah Perkembangan *Gig Economy*

Di era transformasi digital yang pesat, industri *food and beverage* (F&B) mengalami pertumbuhan yang signifikan di Indonesia. Berbagai bisnis di sektor ini berkembang dengan menawarkan beragam konsep untuk menarik konsumen (Aryani et al., 2022). Seiring pertumbuhan tersebut, pelaku industri menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) akibat munculnya sistem *gig economy* yang membawa fleksibilitas sekaligus kompleksitas baru dalam manajemen (Rahman & Sultan, 2024). Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja.

Budaya yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan (Balau & Tumbel, 2021). Dengan proporsi pekerja *gig* yang cukup besar, integrasi budaya organisasi dengan karakteristik *gig economy*

menjadi hal yang krusial (Susilowati & Hasim, 2023). Untuk itu, pengelolaan SDM yang efektif memerlukan adaptasi budaya organisasi agar mampu mendukung tenaga kerja hybrid (Rofiq et al., 2023).

Kemajuan teknologi digital telah mempercepat penerapan sistem *gig economy* melalui platform seperti Gojek, Grab, dan berbagai aplikasi berbasis cloud, yang kini dimanfaatkan oleh 68% bisnis F&B di kota-kota besar Indonesia untuk mengelola tenaga kerja (Dhisasmito & Kumar, 2020). Di sisi lain, perubahan preferensi konsumen yang menginginkan layanan cepat mendorong bisnis untuk semakin banyak merekrut pekerja *gig*, terutama pada periode jam sibuk (Bates et al., 2019). Namun, ketergantungan yang tinggi terhadap pekerja *gig* dapat mengancam konsistensi layanan jika tidak disertai dengan pengelolaan SDM yang memadai.

Aturan ketenagakerjaan turut membentuk perkembangan *gig economy*. Pemerintah Indonesia tengah mengevaluasi upaya untuk meningkatkan perlindungan bagi pekerja *gig*, yang selama ini kurang mendapatkan jaminan sosial dan kesejahteraan (Haris et al., 2023; Kementerian Ketenagakerjaan, 2023). Tanpa penerapan strategi yang efektif, tingkat pergantian pekerja *gig* dapat mengganggu kestabilan operasional bisnis. Usaha yang dapat mengelola sumber daya manusia, baik karyawan tetap maupun pekerja *gig*, dengan efektif memiliki peluang lebih besar untuk menjaga loyalitas pelanggan dan meningkatkan keuntungan.

B. Strategi Pengelolaan SDM Berbasis Budaya Organisasi dan *Gig Economy* di Era Digital

1. Teori *Resource-Based View* (RBV)

Teori *Resource-Based View* (RBV) yang dikemukakan oleh Barney (1991) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi bergantung pada sumber daya internal yang memiliki karakteristik *valuable* (berharga), *rare* (langka), *inimitable* (sulit ditiru), dan *non-substitutable* (tidak dapat digantikan), yang dikenal dengan kerangka kerja VRIN. Dalam industri yang mengadopsi sistem *gig economy*, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai sumber daya strategis yang sulit ditiru oleh pesaing. Organisasi dengan budaya yang menekankan kolaborasi, komunikasi terbuka, serta dukungan terhadap pekerja *gig* mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM sekaligus mempertahankan tenaga kerja yang lebih loyal dan produktif (Megaster, 2023).

Dalam sistem *gig economy*, fleksibilitas tenaga kerja dapat menjadi kekuatan sekaligus tantangan. Teori ini menekankan bahwa organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif, baik pekerja tetap maupun *gig*, akan memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Sihite, 2018). Penerapan strategi pelatihan, sistem kompensasi hybrid, serta integrasi teknologi digital dalam pengelolaan tenaga kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien dan produktif. Dengan menggabungkan budaya organisasi yang solid dengan fleksibilitas sistem *gig economy*, organisasi dapat mengoptimalkan manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas layanan, mempertahankan pekerja berkinerja tinggi, dan mengurangi tingkat pergantian tenaga kerja yang

sering menjadi tantangan. Oleh karena itu, Teori RBV menjadi landasan yang relevan untuk memahami bagaimana budaya organisasi dan praktik SDM berbasis gig economy dapat menjadi sumber daya strategis dalam meraih keunggulan kompetitif di era digital.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, dan praktik yang membentuk identitas serta suasana kerja di dalam sebuah organisasi. Sebagai pola asumsi dasar yang dikembangkan oleh kelompok individu untuk beradaptasi dengan lingkungan internal dan eksternal, budaya organisasi memainkan peran vital dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM) (Lam et al., 2021). Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, membangun loyalitas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kemajuan dan kesuksesan organisasi (Naveed et al., 2022).

Dalam konteks digital dan sistem gig economy, budaya organisasi menghadapi tantangan baru, khususnya dalam menyatukan karyawan tetap dengan pekerja gig. Karakteristik fleksibilitas dan pekerjaan jangka pendek dalam gig economy dapat menyebabkan rendahnya keterikatan pekerja terhadap organisasi, yang memerlukan budaya kerja yang lebih mudah beradaptasi. Vitsentzatou dan Tsoulfas (2022) mengungkapkan bahwa organisasi yang sukses mengintegrasikan pekerja gig dalam budaya mereka dapat meningkatkan produktivitas hingga 38% dan menurunkan niat untuk keluar hingga 45%. Aspek penting seperti komunikasi yang efektif, sistem pelatihan yang inklusif, serta model kepemimpinan partisipatif menjadi

faktor utama untuk memastikan pekerja gig merasa menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus mengembangkan budaya yang dapat menyatukan karyawan tetap dan pekerja gig.

Organisasi dengan budaya yang positif dapat mendorong motivasi kerja dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Dalam hal ini, Rokhim dan Praswati (2023) melakukan kajian mendalam mengenai dampak transformasi digital terhadap dinamika organisasi dalam industri F&B. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mengembangkan dan memperkuat budaya yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di era gig economy sebagai strategi untuk menghadapi persaingan bisnis yang semakin sengit.

3. Sistem *Gig Economy*

Sistem gig economy dalam industri food and beverage (F&B) memungkinkan fleksibilitas tenaga kerja untuk mengatasi fluktuasi permintaan pelanggan, namun juga menghadirkan tantangan dalam loyalitas pekerja dan stabilitas operasional. Model kerja ini membutuhkan pendekatan manajemen SDM yang adaptif, seperti sistem kompensasi berbasis kinerja, komunikasi yang terstruktur, dan program pelatihan bagi pekerja gig agar dapat berintegrasi dengan tenaga kerja tetap (Brawley & Pury, 2016; Duggan et al., 2020). Keberhasilan penerapan gig economy bergantung pada strategi manajemen yang mampu menjaga keseimbangan antara fleksibilitas dan kesinambungan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan kualitas layanan untuk mendukung daya saing bisnis di era digital. Transformasi digital yang pesat telah mengubah praktik pengelolaan SDM tradisional dan mendorong adopsi

model hybrid staffing yang meningkatkan fleksibilitas operasional sebesar 45% dan efisiensi biaya hingga 30%, dengan keberhasilan yang bergantung pada budaya organisasi dan infrastruktur manajemen yang mendukung (Kuhn & Meijerink, 2021).

Aspek penting lainnya dalam integrasi sistem gig economy adalah pengembangan kompetensi dan sistem manajemen kinerja. Program pengembangan kompetensi yang melibatkan baik karyawan tetap maupun pekerja gig dapat meningkatkan produktivitas tim dan menurunkan tingkat turnover intention (Vitsentzatou & Tsoulfas, 2022). Sistem manajemen kinerja yang adaptif, menggabungkan metrics tradisional dengan indikator berbasis proyek, terbukti lebih efektif dalam konteks tim hybrid. Model kompensasi hybrid yang menggabungkan base pay dengan insentif berbasis kinerja telah meningkatkan kepuasan kerja hingga 52% lebih tinggi dan mendorong produktivitas yang lebih besar (Gussek & Wiesche, 2022). Teknologi juga memainkan peran penting, dengan platform digital terintegrasi yang mendukung komunikasi, manajemen kinerja, dan administrasi SDM, meningkatkan efisiensi operasional hingga 40% dan memperkuat kohesi tim hybrid (Maspul, 2023).

4. Efektivitas Pengelolaan SDM

Keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen krusial dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi, terutama di sektor yang mengandalkan tenaga kerja yang bersifat fleksibel. Keberhasilan ini dapat dilihat dari indikator seperti tingkat produktivitas, kepuasan kerja karyawan, dan retensi tenaga kerja (Akbar, 2018). Dalam era gig economy, pengelolaan SDM menjadi

semakin menantang karena organisasi dituntut untuk menyatukan pekerja tetap dan pekerja lepas dalam satu sistem kerja yang selaras. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM yang baik harus mencakup proses rekrutmen yang efektif, pelatihan yang berkesinambungan, serta sistem kompensasi yang adil guna mendorong keterlibatan serta kinerja optimal dari seluruh tenaga kerja (Khoerunnisa & Permatasari, 2023).

Selain itu, keberadaan budaya organisasi yang solid memiliki peran signifikan dalam mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya ma

nusia. Balau dan Tumbel (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi yang bersifat inklusif dan menekankan kolaborasi mampu meningkatkan keterlibatan karyawan hingga 45% dan produktivitas hingga 30% di sektor food and beverage (F&B). Di sisi lain, penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM juga menjadi elemen pendukung yang penting. Meijerink (2021) menemukan bahwa penggunaan platform digital dalam hal komunikasi, penjadwalan kerja, serta sistem penilaian kinerja dapat mendorong efisiensi operasional hingga 40%. Oleh karena itu, efektivitas pengelolaan SDM yang menerapkan model *gig economy* dapat diwujudkan melalui sinergi antara strategi SDM yang menyeluruh, budaya organisasi yang kuat, dan optimalisasi teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Aryani, E., Zanaria, Y., & Kurniawan, A. (2022). Analisis Perkembangan Coffee Shop Sebagai Salah Satu Peranan Umkm Di Kota Metro. *Jurnal Akuntansi AKTIVA*, 3(2), 139–145. <https://doi.org/10.24127/akuntansi.v3i2.3039>
- Balau, R. N., & Tumbel, T. M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Industri F&B. *Productivity*, 2(3), 240–244.
- Bates, L. K., Zwick, A., Spicer, Z., Kerzhner, T., Kim, A. J., Baber, A., Green, J. W., & Moulden, D. T. (2019). Gigs, side hustles, freelance: What work means in the platform economy city/blight or remedy: Understanding ridehailing's role in the precarious "gig economy"/labour, gender and making rent with Airbnb/the gentrification of 'sharing': From bandit cab to ride share tech/the 'sharing economy'? Precarious labor in neoliberal cities/where is economic development in the platform city?/Shared economy: WeWork or we work together. *Planning Theory & Practice*, 20(3), 423–446.
- Brawley, A. M., & Pury, C. L. S. (2016). Work experiences on MTurk: Job satisfaction, turnover, and information sharing. *Computers in Human Behavior*, 54, 531–546.
- Dhisasmito, P. P., & Kumar, S. (2020). Understanding customer loyalty in the coffee shop industry (A survey in Jakarta, Indonesia). *British Food Journal*, 122(7), 2253–2271.

- Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., & McDonnell, A. (2020). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 114–132.
- Gussek, L., & Wiesche, M. (2022). Compensation models in the gig economy. *17th International Conference on Wirtschaftsinformatik, WI 2022, December 2021*.
- Haris, R., Sartika, S., Subair, N., Tarigan, F. L. B., Nur, S., Rukmana, A. Y., & Syamsul, H. (2023). *Digitalpreneur berwawasan lingkungan*. Get Press Indonesia.
- Khoerunnisa, Y., & Permatasari, I. (2023). Strategi Peningkatan Komitmen SDM Dan Pengembangan Bisnis Model Canvas (BMC) Kampung Madu KTH Bina Lestari. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(3), 37–47.
- Kuhn, K. M., & Meijerink, J. (2021). Evolution of HR practices in Southeast Asian coffee shops: The rise of gig economy. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 39, Issue August). <https://doi.org/10.1108/S0742-730120210000039001>
- Lam, L., Nguyen, P., Le, N., & Tran, K. (2021). The relation among organizational culture, knowledge management, and innovation capability: Its implication for open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1–16. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010066>
- Maspul, K. A. (2023). Digital Innovation in the Specialty Coffee Market: Revolutionizing Business and Competitive Advantage. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 323–335. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i1.2397>

- Megaster, T. (2023). 3.4 Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era, 4*, 55.
- Meijerink, J. (2021). Talent Management in the Gig Economy. *Human Resource Development Quarterly, December 2020*. <https://doi.org/10.4324/9780429265440-6-6>
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Halbusi, H. Al, & Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation and Knowledge, 7*(2), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100178>
- Rahman, D. sami U., & Sultan, M. S. (2024). the Impact of the Gig Economy on Traditional Employment and the Necessity for Revised Business, Hr, and Legal Strategies. *Pakistan Journal of International Affairs, 7*(1). <https://doi.org/10.52337/pjia.v7i1.1013>
- Rofiq, A., Suryadi, N., Anggraeni, R., Makhmut, K. D. I., & Aryati, A. S. (2023). *Meningkatkan daya saing UKM: Perspektif strategis*. Universitas Brawijaya Press.
- Rokhim, A. R. M., & Praswati, A. N. (2023). Organizational culture and digital transformation in F&B industry. *Jurnal Ekonomi, 12*(04), 555–561.
- Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi, 4*(2), 145–159.
- Susilowati, D. D., & Hasim, L. (2023). Analisis Penetrasi Gig Economy dalam Industri Coffee Shop. *Jurnal Kolaboratif Sains, 6*(7), 598–604.
- Vitsentzatou, E., & Tsoulfas, G. T. (2022). The Digital Transformation of the Marketing Mix in the Food and

Beverage Service Supply Chain. *Sustainability*
(Switzerland), 14(22).
<https://doi.org/10.3390/su142215228>

BIODATA PENULIS



Fatmasari Endayani, S.AB., S.Akun., M.AB.

Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Negeri
Malang,

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Merdeka Malang

Penulis lahir di Malang, 13 Juni 1993. Fatmasari adalah anak pertama dari dua bersaudara. Merupakan Dosen tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang. Pendidikan tinggi yang pernah ditempuh diantaranya S1 Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya (2011-2015) serta S1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang (2013-2017) dan S2 Program Studi Magister Ilmu Administrasi Bisnis pada Universitas Brawijaya (2015-2018). Penulis sedang menempuh Pendidikan Doktor Manajemen di Universitas Negeri Malang. Mata kuliah yang diampu adalah: Pengantar Manajemen, Pengantar Bisnis, Perilaku Keorganisasian, MSDM Internasional, dan Capita

Selekta Perekonomian Indonesia. Selain mengajar ia aktif dalam kegiatan tridharma lainnya diantaranya ialah penelitian dan pengabdian. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan yaitu bertema *Human Resource Management* dan *Entrepreneurship*, UMKM dan Manajemen. Dalam penulisan ini, penulis ingin berterimakasih kepada kedua orang tua, suami, dan seluruh rekan dosen Universitas Merdeka Malang, khususnya Prodi Manajemen yang sudah mendukung

Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: fatmasari.endayani.2404139@students.um.ac.id atau fatmasari.endayani@unmer.ac.id.