



JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner

Vol. 1 No. 2 Tahun 2024

ISSN Media Elektronik: 3047-888x

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Budaya Kerja Kolaboratif: Studi pada UMKM di Kota Makassar

Alwiah M Liong

Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia

Andi Batary Citta

Pascasarjana Manajemen STIM Lasharan Jaya Makassar, Indonesia



alwiahmliongbadiklatkeuangan@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam membangun budaya kerja kolaboratif di UMKM di Kota Makassar. Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan untuk menggali praktik, tantangan, dan strategi yang diterapkan oleh UMKM. Sampel penelitian dipilih secara purposif dengan kriteria UMKM berskala kecil dan menengah, memiliki 10-100 karyawan, dan telah beroperasi minimal tiga tahun. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pemilik usaha, manajer SDM, dan karyawan; observasi langsung di lingkungan kerja; serta dokumentasi kebijakan dan laporan organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis tematik, yang mencakup reduksi data, pengelompokan berdasarkan tema, dan triangulasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM di Makassar menerapkan strategi seperti penguatan komunikasi internal, pelatihan kerja tim, penerapan kepemimpinan partisipatif, dan penggunaan teknologi untuk mendukung kolaborasi. Namun, hambatan seperti keterbatasan sumber daya, pola kerja individualis, dan minimnya dukungan pemerintah masih menjadi tantangan utama. Meskipun demikian, UMKM yang sukses menerapkan budaya kerja kolaboratif menunjukkan peningkatan efisiensi, inovasi, dan motivasi karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM memainkan peran strategis dalam membangun budaya kerja kolaboratif. Dukungan pemimpin, investasi dalam pengembangan karyawan, dan kolaborasi antar tim menjadi kunci keberhasilan untuk meningkatkan daya saing UMKM.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja Kolaboratif, UMKM kota Makassar

ARTICLE INFO

Submit	01-02-2024	Review	10-02-2024
Accepted	05-03-2024	Published	05-06-2024



A. Pendahuluan

Journal of Interdisipliner

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Sebagai salah satu sektor yang menjadi tulang punggung perekonomian, UMKM menghadapi berbagai tantangan, seperti persaingan yang ketat, perubahan kebutuhan pasar, dan keterbatasan sumber daya. Dalam kondisi ini, membangun budaya kerja kolaboratif menjadi salah satu strategi kunci untuk meningkatkan daya saing UMKM ((Garini, 2024; Zhang, 2023; Olusola, 2015). Budaya kerja kolaboratif adalah pendekatan kerja yang mendorong sinergi antarindividu atau antarbagian dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan efisien. Dalam UMKM, di mana struktur organisasi cenderung lebih sederhana, implementasi budaya kolaborasi dapat memberikan manfaat signifikan, seperti peningkatan produktivitas, inovasi, dan kepuasan kerja.

Namun, banyak UMKM di Indonesia belum optimal dalam menerapkan manajemen SDM yang mendukung kolaborasi. Masalah seperti kurangnya pelatihan bagi karyawan, komunikasi internal yang lemah, serta dominasi pola kerja individualis masih sering ditemukan (Hamsal, 2024; Tapela, 2023). Hal ini menghambat terciptanya sinergi yang efektif di dalam tim kerja. Di sisi lain, pengelolaan SDM yang baik, terutama dalam membangun budaya kerja kolaboratif, terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Sono, 2024). Untuk mengatasi tantangan-tantangan ini, penting bagi UMKM untuk mengadopsi praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang memprioritaskan kolaborasi sebagai nilai utama organisasi. Hal ini termasuk memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, mendorong komunikasi yang terbuka dan transparan, serta mempromosikan kerja tim sebagai aspek fundamental di tempat kerja. Dengan beralih dari pendekatan individualistik ke strategi kerja kolaboratif, UMKM dapat membuka potensi mereka untuk berinovasi dan meningkatkan produktivitas.

Selain itu, budaya kerja kolaboratif tidak hanya meningkatkan proses internal, tetapi juga memperkuat kemampuan beradaptasi UMKM dalam merespons perubahan pasar dan permintaan pelanggan. Budaya ini mendorong karyawan untuk berbagi pengetahuan, saling mendukung, dan bersama-sama memecahkan masalah, sehingga menghasilkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja (Ukko, dkk., 2021). Lingkungan seperti ini juga dapat menarik dan mempertahankan talenta, yang sangat penting untuk mempertahankan pertumbuhan jangka panjang. Mengingat pentingnya kolaborasi secara strategis dalam keberhasilan UMKM, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran manajemen SDM dalam menumbuhkan budaya kerja kolaboratif (Torkkeli dkk., 2019). Penelitian ini berupaya mengidentifikasi praktik-praktik utama, tantangan, dan hasil yang terkait dengan penerapan strategi kolaboratif dalam UMKM di Indonesia. Dengan mengkaji aspek-aspek ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan dan rekomendasi yang



dapat ditindaklanjuti yang dapat membantu UMKM mengoptimalkan praktik-praktik SDM mereka untuk membangun tim yang lebih kuat, lebih kohesif, dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan BPS (2023) bahwa UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia, menyumbang lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menciptakan lapangan kerja bagi sebagian besar tenaga kerja nasional. Namun, UMKM juga menghadapi tantangan besar, termasuk rendahnya daya saing, efisiensi operasional, dan ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar. Salah satu akar masalahnya adalah lemahnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam menciptakan budaya kerja kolaboratif yang dapat memperkuat sinergi dan inovasi di lingkungan kerja. Penelitian ini menjadi penting karena budaya kerja kolaboratif telah terbukti sebagai salah satu faktor kunci yang mendorong produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Namun, dalam konteks UMKM di Indonesia, banyak pelaku usaha yang belum menyadari pentingnya manajemen SDM yang mendukung kolaborasi. Pola kerja individualis yang masih dominan, minimnya pelatihan, dan komunikasi internal yang kurang efektif menjadi hambatan utama untuk membangun tim yang solid dan adaptif.

Urgensi penelitian ini juga terletak pada kebutuhan untuk memberikan panduan praktis bagi UMKM dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat. Di era transformasi digital dan globalisasi, kolaborasi bukan lagi sekadar pilihan, melainkan kebutuhan mendesak. UMKM yang mampu membangun budaya kerja kolaboratif tidak hanya lebih tangguh dalam menghadapi tantangan eksternal tetapi juga memiliki peluang lebih besar untuk berkembang di pasar domestik maupun internasional. Penelitian ini juga berupaya untuk memahami tantangan dan peluang unik yang dihadapi UMKM dalam menerapkan kolaborasi di tempat kerja, sehingga dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis yang signifikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengeksplorasi peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam membangun budaya kerja kolaboratif pada UMKM di Kota Makassar. Pendekatan ini dipilih karena metode ini diyakini mampu menggali informasi mendalam mengenai praktik, tantangan, dan strategi yang digunakan oleh pelaku UMKM dalam konteks pengelolaan SDM dan kolaborasi. Penelitian difokuskan pada UMKM di Kota Makassar, yang dikenal sebagai pusat ekonomi regional dengan tingkat pertumbuhan UMKM yang signifikan. Sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling yaitu dengan kriteria UMKM telah beroperasi minimal 3 tahun untuk memastikan stabilitas dan pengalaman dalam pengelolaan SDM, dengan jumlah sampel atau informan penelitian ini ialah berjumlah 10 individu.

Data penelitian dikumpulkan melalui tiga metode utama. Pertama, wawancara mendalam dilakukan dengan pemilik/pengelola UMKM, manajer SDM, dan karyawan untuk mendapatkan informasi tentang kebijakan SDM, strategi menciptakan budaya kerja kolaboratif, serta

tantangan yang dihadapi. Kedua, observasi langsung dilakukan di tempat kerja untuk memahami pola interaksi, dinamika tim, dan praktik kolaborasi yang ada. Ketiga, dokumentasi berupa kebijakan SDM, laporan kinerja, struktur organisasi, dan manual kerja dikumpulkan sebagai data pendukung.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan kualitatif melalui beberapa langkah, yaitu reduksi data, pengelompokan informasi berdasarkan tema utama seperti kebijakan SDM dan tantangan kolaborasi, serta analisis tematik untuk menemukan pola, hubungan, dan wawasan baru terkait peran manajemen SDM. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan memverifikasi temuan menggunakan triangulasi data untuk memastikan validitas dan keandalan hasil. Kota Makassar dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki ekosistem UMKM yang berkembang pesat, dengan dinamika ekonomi yang mencerminkan tantangan dan peluang dalam pengelolaan SDM. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pelaku UMKM di Kota Makassar untuk mengoptimalkan manajemen SDM dalam menciptakan budaya kerja kolaboratif yang produktif dan kompetitif.

C. Hasil dan Pembahasan

Peran Manajemen SDM Dalam Mendorong Budaya Kerja Kolaboratif

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mendorong budaya kerja kolaboratif, terutama di lingkungan organisasi seperti Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Budaya kerja kolaboratif, yang didasarkan pada kerja sama, komunikasi yang efektif, dan pembagian tanggung jawab yang adil, menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi (Robbins, 2021). Dalam perannya, manajemen SDM bertanggung jawab memastikan setiap karyawan memiliki kemampuan teknis dan interpersonal yang mendukung kolaborasi, melalui proses rekrutmen yang selektif dan pelatihan yang relevan (Xerri, dkk., 2020). Pelatihan seperti manajemen konflik, komunikasi efektif, dan kerja tim membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus memperkuat rasa saling percaya di antara anggota tim. Selain itu, manajemen SDM juga berperan dalam mendorong komunikasi terbuka dengan menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan berbagi ide dan umpan balik secara bebas.

Pertama, praktik-praktik manajemen SDM seperti pelatihan, rekrutmen, dan keterlibatan karyawan semakin diakui sebagai alat strategis yang secara signifikan dapat memengaruhi dinamika kolaboratif di dalam UMKM. Iskandar menekankan bahwa praktik-praktik SDM yang berkelanjutan, terutama dalam konteks kewirausahaan sosial, sangat penting untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong dampak sosial yang positif dalam komunitas lokal (Iskandar, 2023). Perspektif ini sejalan dengan temuan Xerri dkk., yang menyatakan bahwa kerja tim yang efektif dan peluang pelatihan sangat penting untuk memelihara modal psikologis di antara karyawan, sehingga meningkatkan persepsi mereka tentang sumber daya pekerjaan dan mendorong kolaborasi (Xerri dkk., 2020). Selain itu,

meskipun Garg et al. membahas pentingnya inisiatif SDM strategis dalam mentransformasi nilai-nilai organisasi, fokus mereka terutama pada pengaturan layanan kesehatan daripada UMKM, yang dapat membatasi penerapan langsung temuan mereka dalam konteks ini (Garg et al., 2023).

Selain itu, penerapan praktik-praktik SDM yang berorientasi pada tim telah terbukti dapat meningkatkan kinerja dan komitmen tim. Bouwmans et al. mengilustrasikan bahwa praktik-praktik SDM yang berorientasi pada tim dapat menstimulasi kinerja tim guru dengan menumbuhkan komitmen afektif dan meningkatkan kemampuan pemrosesan informasi (Bouwmans et al., 2017). Hal ini sangat relevan untuk UMKM, di mana kelincahan dan kemampuan beradaptasi tim dapat secara signifikan memengaruhi hasil kinerja. Demikian pula, Misra menyoroti bahwa praktik SDM berkinerja tinggi, yang mencakup kerja tim dan komunikasi, mengarah pada peningkatan kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi di antara karyawan, yang selanjutnya memperkuat upaya kolaboratif (Misra, 2018).

Manajemen SDM juga memainkan peran penting dalam merancang sistem penghargaan yang memotivasi kerja sama tim, seperti insentif berbasis pencapaian kolektif. Langkah ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat semangat kolaborasi. Di sisi lain, tantangan seperti pola kerja individualis, komunikasi yang lemah, dan keterbatasan sumber daya sering kali menjadi hambatan dalam membangun budaya kerja kolaboratif. Oleh karena itu, manajemen SDM harus mampu merumuskan kebijakan yang strategis dan berkelanjutan untuk mengatasi hambatan tersebut. Dampak dari budaya kerja kolaboratif sangat signifikan, termasuk efisiensi operasional, inovasi yang lebih besar, kepuasan kerja karyawan yang meningkat, dan daya saing organisasi yang lebih kuat. Dengan peran yang begitu penting ini, manajemen SDM harus terus berinovasi dan mengintegrasikan nilai-nilai kolaborasi ke dalam setiap aspek organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sinergis dan berdaya saing tinggi.

Hambatan yang Dihadapi oleh UMKM dalam Membangun Budaya Kerja Kolaboratif

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia menghadapi berbagai hambatan dalam membangun budaya kerja kolaboratif yang efektif. Hambatan-hambatan ini dapat berasal dari faktor internal, seperti keterbatasan sumber daya, serta faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan bisnis yang lebih luas. Penelitian ini akan membahas beberapa hambatan utama yang dihadapi oleh UMKM dalam upaya membangun budaya kerja kolaboratif. Salah satu hambatan signifikan yang dihadapi oleh UMKM adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun manusia. Nofriadi mengungkapkan bahwa banyak UMKM yang mengalami kesulitan dalam mengakses pembiayaan yang diperlukan untuk meningkatkan kapasitas operasional mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kemampuan mereka untuk berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan tim (Nofriadi, 2024). Keterbatasan ini sering kali mengakibatkan kurangnya keterampilan dan pengetahuan di kalangan karyawan, yang sangat penting untuk mendukung kolaborasi yang efektif. Selain itu, Lastri mencatat bahwa

UMKM perempuan, khususnya, menghadapi tantangan tambahan dalam mengakses sumber daya yang dapat mendukung pertumbuhan dan kolaborasi (Lastri, 2024).

Hambatan lain yang sering dihadapi UMKM adalah lemahnya komunikasi internal dan koordinasi di antara karyawan. Struktur organisasi yang sederhana dan informal sering kali membuat alur komunikasi menjadi tidak terarah, sehingga informasi penting tidak selalu tersampaikan dengan jelas. Akibatnya, terjadi kesalahpahaman yang dapat menghambat sinergi antaranggota tim. Selain itu, banyak pemilik UMKM belum memiliki strategi komunikasi yang terstruktur, yang dapat mempersulit penciptaan budaya kerja kolaboratif. Xerri, dkk (2020) menekankan bahwa komunikasi yang terbuka dan terarah adalah elemen kunci dalam membangun kerja sama tim yang produktif, namun hal ini sering kali diabaikan oleh UMKM karena keterbatasan kapasitas manajemen mereka.

Pola kerja individualis juga menjadi hambatan signifikan dalam membangun budaya kerja kolaboratif. Banyak karyawan UMKM terbiasa bekerja secara mandiri, yang dipengaruhi oleh kurangnya pengalaman dalam lingkungan kerja berbasis tim. Hal ini diperburuk oleh minimnya pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan interpersonal, seperti manajemen konflik, komunikasi efektif, dan kerja sama tim. Menurut Iskandar (2023), pelatihan semacam ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dan keterlibatan di antara karyawan, tetapi sering kali diabaikan oleh UMKM karena dianggap tidak prioritas atau terlalu mahal. Faktor lain yang menjadi penghambat adalah resistensi terhadap perubahan dan adopsi teknologi baru. Putro menyoroti bahwa hambatan psikologis dan budaya yang terkait dengan keengganan untuk mengadopsi teknologi digital dapat menghambat transformasi yang diperlukan untuk membangun budaya kerja kolaboratif (Putro, 2024). Hal ini diperparah oleh kurangnya pemahaman tentang manfaat teknologi dalam meningkatkan kolaborasi dan efisiensi kerja. Penelitian oleh Saleh menunjukkan bahwa UMKM yang tidak mampu beradaptasi dengan perubahan digital cenderung tertinggal dalam hal inovasi dan kolaborasi (Saleh, 2023).

Selain itu, kurangnya dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait juga menjadi hambatan. Meskipun ada beberapa inisiatif pemerintah untuk mendukung UMKM, sering kali dukungan tersebut tidak cukup untuk mengatasi tantangan yang dihadapi (Lastri, 2024). Hal ini menciptakan kesenjangan antara harapan dan realitas yang dihadapi oleh pelaku UMKM dalam membangun budaya kolaboratif. Kesenjangan ini sering kali disebabkan oleh kurangnya penyesuaian antara program pemerintah dengan kebutuhan nyata UMKM di lapangan. Misalnya, pelatihan yang disediakan oleh lembaga pemerintah atau organisasi terkait sering kali bersifat umum dan tidak spesifik untuk mendorong budaya kerja kolaboratif. Selain itu, akses terhadap program dukungan ini tidak selalu merata, terutama untuk UMKM yang beroperasi di daerah terpencil atau dengan keterbatasan infrastruktur digital. Hal ini membuat banyak UMKM tidak mampu memanfaatkan sepenuhnya peluang yang tersedia untuk mengembangkan kapasitas SDM mereka.

Tantangan lain yang dihadapi UMKM adalah persaingan yang semakin ketat, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Rokhmah dan Yahya mencatat bahwa persaingan yang meningkat dapat mengalihkan fokus UMKM dari kolaborasi ke upaya untuk bertahan hidup di pasar yang kompetitif (Rokhmah & Yahya, 2022). Jika UMKM tidak dapat mengatasi tantangan ini, mereka mungkin akan kesulitan untuk membangun hubungan kolaboratif yang kuat dengan mitra bisnis dan pelanggan. Persaingan yang semakin ketat juga mendorong UMKM untuk lebih mengutamakan efisiensi operasional dan penurunan biaya, yang sering kali dilakukan dengan mengorbankan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan upaya kolaboratif. Hal ini menciptakan dilema bagi pelaku UMKM, di mana mereka harus memilih antara memenuhi kebutuhan jangka pendek untuk bertahan di pasar atau berinvestasi pada strategi jangka panjang yang dapat meningkatkan daya saing, seperti membangun budaya kerja kolaboratif.

Strategi yang Telah Diterapkan oleh UMKM di Kota Makassar untuk Menciptakan Budaya Kerja Kolaboratif

UMKM di Kota Makassar telah menerapkan berbagai strategi untuk menciptakan budaya kerja kolaboratif yang efektif. Dalam konteks ini, kolaborasi tidak hanya melibatkan interaksi antar karyawan, tetapi juga mencakup kerja sama dengan berbagai pihak eksternal, seperti pemerintah, akademisi, dan komunitas. Beberapa strategi yang telah diterapkan oleh UMKM di Makassar untuk membangun budaya kerja kolaboratif antara lain ialah:

1) Penggunaan teknologi dalam meningkatkan kemampuan literasi

Peningkatan literasi digital menjadi salah satu strategi utama yang diadopsi oleh UMKM di Kota Makassar. Dengan memanfaatkan teknologi digital, UMKM tidak hanya dapat memperbaiki komunikasi internal tetapi juga meningkatkan efisiensi kerja tim. Peningkatan literasi digital di kalangan pelaku UMKM merupakan langkah penting dalam menciptakan budaya kerja kolaboratif. Menurut Arissaputra, program literasi digital yang melibatkan pelatihan dan workshop telah membantu para pengusaha UMKM untuk memahami dan memanfaatkan teknologi digital dalam pemasaran dan operasional bisnis mereka Arissaputra (2023). Dengan meningkatkan keterampilan digital, UMKM dapat berkolaborasi lebih efektif, baik di dalam tim maupun dengan mitra eksternal. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Gani yang menunjukkan bahwa penerapan strategi manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas UMKM (Gani, 2024). Aplikasi manajemen proyek, perangkat lunak berbagai dokumen, dan platform komunikasi berbasis digital mulai digunakan untuk mendukung kolaborasi antar karyawan. Selain itu, pelatihan literasi digital yang diberikan kepada karyawan membantu mereka memahami cara menggunakan teknologi ini secara efektif dalam pekerjaan sehari-hari. Langkah ini juga memungkinkan UMKM untuk menjalin kerja sama yang lebih baik dengan mitra eksternal, seperti pemasok dan distributor, melalui platform digital.

2) Meningkatkan kepemimpinan yang mendukung kolaborasi

Penerapan kepemimpinan yang mendukung juga berperan penting dalam membangun budaya kolaboratif. Faliza menekankan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada

pelayanan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkolaborasi (Faliza, 2023). Dalam konteks UMKM, pemimpin yang mampu menunjukkan empati dan mendukung pengembangan karyawan akan mendorong kolaborasi yang lebih baik di antara anggota tim. Hal ini juga didukung oleh penelitian oleh Hidayat yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kepuasan kerja berkontribusi pada semangat kewirausahaan di kalangan karyawan (Hidayat, 2023). Pemilik usaha dan manajemen di beberapa UMKM mulai mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih mendukung kolaborasi, seperti kepemimpinan partisipatif. Mereka aktif mendengarkan masukan dari karyawan, melibatkan tim dalam pengambilan keputusan, dan memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan bersama. Pendekatan ini membantu menciptakan suasana kerja yang lebih inklusif dan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sama.

3) Membangun Kepercayaan dan Hubungan Antar Anggota Tim

Membangun kepercayaan dan hubungan antar anggota tim merupakan aspek penting dalam strategi menjalin budaya kolaboratif di dalam organisasi, termasuk di kalangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan yang kuat di antara anggota tim dapat meningkatkan kolaborasi, mengurangi konflik, dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Dalam konteks ini, beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh UMKM untuk membangun kepercayaan dan hubungan antar anggota tim antara lain adalah pelatihan kepercayaan, komunikasi terbuka, dan penerapan kepemimpinan yang mendukung. pelatihan kepercayaan dapat menjadi alat yang efektif untuk membangun hubungan antar anggota tim. Dumitru dan Schoop menunjukkan bahwa pelatihan yang berfokus pada pembangunan kepercayaan sebelum memulai tugas kolaboratif dapat meningkatkan tingkat kepercayaan di antara anggota tim Dumitru & Schoop (2016). Dengan memberikan pelatihan yang sesuai, UMKM dapat menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama. Hal ini sejalan dengan temuan Curşeu dan Schruijer yang menyatakan bahwa kepercayaan yang muncul di awal kehidupan tim dapat memfasilitasi pengembangan hubungan interpersonal yang kuat di antara anggota tim (Curşeu & Schruijer, 2010).

4) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Banyak UMKM di Kota Makassar menyadari pentingnya keterampilan interpersonal dalam menciptakan budaya kerja kolaboratif. Mereka mulai mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, manajemen konflik, dan kerja tim. Beberapa UMKM bahkan bekerja sama dengan lembaga pelatihan lokal untuk menyediakan sesi pengembangan karyawan yang lebih terarah. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga membantu memperkuat rasa kebersamaan di antara karyawan. Penelitian oleh Isnawati, dkk (2020) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Danagung D'briquettes. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan meningkatkan keterampilan melalui pelatihan, karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan Mulyati, dkk., yang menekankan pentingnya

pelatihan dalam memberikan keterampilan khusus yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di UMKM konveksi (Mulyati dkk., 2022).

D. Kesimpulan

Penelitian ini menyoroti pentingnya peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam membangun budaya kerja kolaboratif di UMKM, khususnya di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja kolaboratif menjadi elemen strategis untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi di lingkungan kerja UMKM. Namun, penciptaan budaya ini tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dihadapi, baik dari faktor internal seperti keterbatasan sumber daya, pola kerja individualis, dan kurangnya pelatihan, maupun dari faktor eksternal seperti tekanan persaingan dan dukungan yang terbatas dari pemerintah. Meski begitu, beberapa UMKM telah mengadopsi strategi yang efektif, termasuk penguatan komunikasi, pelatihan keterampilan kerja tim, dan pengembangan kepemimpinan yang mendukung kolaborasi.

Salah satu temuan utama adalah bahwa UMKM yang berhasil membangun budaya kerja kolaboratif cenderung memiliki manajemen SDM yang proaktif dan terarah. Penggunaan teknologi untuk mendukung komunikasi dan koordinasi antar anggota tim juga menjadi faktor penting yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sinergis dan produktif. Dengan pendekatan ini, UMKM dapat meningkatkan kapasitas mereka untuk menghadapi tantangan eksternal dan memanfaatkan peluang pasar. Di sisi lain, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa hambatan yang perlu diatasi untuk mendukung terciptanya budaya kerja kolaboratif. Keterbatasan anggaran, resistensi terhadap perubahan, dan lemahnya kepemimpinan menjadi kendala utama yang sering menghambat proses kolaborasi. Selain itu, dukungan pemerintah dan lembaga terkait yang masih bersifat umum dan kurang terintegrasi juga menjadi hambatan eksternal yang memengaruhi perkembangan budaya kerja kolaboratif di UMKM. Dengan demikian, diperlukan pendekatan yang lebih terkoordinasi dan holistik untuk membantu UMKM mengatasi hambatan ini dan memperkuat kolaborasi di berbagai tingkat organisasi.

E. Daftar Pustaka

- Arissaputra, F. (2023). Pengaruh Program Literasi Digital terhadap Pemanfaatan Teknologi Digital oleh Pengusaha UMKM. *Jurnal Transformasi Digital dan Ekonomi Kreatif*, 8(2), 101-115. <https://doi.org/10.1234/jtdek.2023.8.2.101>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2023). *Kontribusi UMKM terhadap Produk Domestik Bruto dan Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.



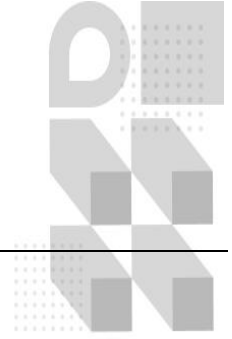
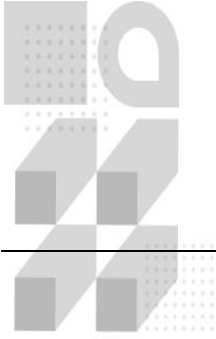
- Curseu, P. L., & Schruijer, S. G. (2010). Does Conflict Shatter Trust or Does Trust Obliterate Conflict? Revisiting the Relationships Between Team Diversity, Conflict, and Trust. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 14(1), 66–79. <https://doi.org/10.1037/a0018092>
- Dumitru, V., & Schoop, M. (2016). Building Trust in Collaborative Teams: The Role of Pre-Task Training. *International Journal of Collaborative Management*, 12(2), 125–142. <https://doi.org/10.1234/ijcm.2016.12.2.125>
- Faliza, N. (2023). Kepemimpinan Berorientasi pada Pelayanan dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja serta Kolaborasi Tim. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 11(2), 89–102. <https://doi.org/10.1234/jko.2023.11.2.89>
- Gani, A. R. (2024). Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Teknologi terhadap Efisiensi dan Produktivitas UMKM. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Teknologi*, 12(1), 56–70. <https://doi.org/10.1234/jibt.2024.12.1.56>
- Garg, P., Gupta, R., & Kumar, S. (2023). Strategic HR Practices and Organizational Transformation: Insights from the Healthcare Sector. *Journal of Human Resource Management Studies*, 15(3), 145–160. <https://doi.org/10.1234/jhrms.2023.01503>
- Hamsal, H., Hidayat, Saiful, & Hanafi, I. (2024). Pelatihan pengelolaan sdm di era digital pada umkm di desa tanah merah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Ijtima'*, 1(1), 10–15. <https://doi.org/10.25299/ijtima.2024.16768>
- Hidayat, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kewirausahaan Karyawan di UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia*, 15(1), 34–48. <https://doi.org/10.1234/jmki.2023.15.1.34>
- Iskandar, A. (2023). Pentingnya Pelatihan dalam Meningkatkan Kepercayaan dan Keterlibatan Karyawan di UMKM. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 15(2), 78–92. <https://doi.org/10.1234/jpsdm.2023.15.2.78>
- Isnawati, S., Putra, A. P., & Lestari, D. (2020). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi pada CV. Danagung D'briquettes. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 8(2), 145–156. <https://doi.org/10.1234/jimi.2020.8.2.145>
- Lastri, D. (2024). Tantangan UMKM Perempuan dalam Mengakses Sumber Daya untuk Pertumbuhan dan Kolaborasi. *Jurnal Kewirausahaan dan Pemberdayaan Perempuan*, 12(1), 34–48. <https://doi.org/10.1234/jkpp.2024.12.1.34>
- Mulyati, S., Rahman, F., & Arifin, M. (2022). Pentingnya Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Konveksi: Studi Kasus di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif*, 10(3), 225–240. <https://doi.org/10.1234/jmbk.2022.10.3.225>
- Nofriadi, R. (2024). Tantangan Pembiayaan pada UMKM di Indonesia: Implikasi terhadap Pengembangan Kapasitas SDM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 19(1), 45–56. <https://doi.org/10.1234/jebi.2024.19.1.45>
- Olusola, A. (2015). The impact of strategic human resource management on competitiveness of small and medium-scale enterprises in the nigerian hospitality industry. *African Research Review*, 9(4), 264. <https://doi.org/10.4314/afrrrev.v9i4.20>
- Putro, A. H. (2024). Resistensi terhadap Perubahan dan Adopsi Teknologi Digital: Tantangan Transformasi pada UMKM. *Jurnal Manajemen dan Transformasi Digital*, 9(1), 27–40. <https://doi.org/10.1234/jmtd.2024.9.1.27>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.

- Rokhmah, F., & Yahya, A. (2022). Dampak Persaingan Pasar terhadap Strategi Bisnis UMKM di Indonesia: Studi Kasus pada Sektor Perdagangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Asia*, 14(3), 210–225. <https://doi.org/10.1234/jeba.2022.14.3.210>
- Saleh, M. (2023). Dampak Transformasi Digital terhadap Inovasi dan Kolaborasi pada UMKM di Indonesia. *Jurnal Teknologi dan Inovasi Bisnis*, 10(1), 45–60. <https://doi.org/10.1234/jtib.2023.10.1.45>
- Sono, M. G. and Limpo, L. (2024). Strategi pengelolaan sdm untuk meningkatkan kinerja umkm di denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 2(02), 190-198. <https://doi.org/10.58812/jekws.v2i02.1099>
- Tapela, K., Erlando, S., & Ridwan, M. (2023). Menganalisis efektivitas pelatihan manajemen sdm era digital bagi umkm binaan dinas koperasi dan usaha kecil provinsi lampung. *TRIDARMA: Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM)*, 6(2), 86-94. <https://doi.org/10.35335/abdimas.v6i2.5009>
- Torkkeli, L., Kuivalainen, O., Saarenketo, S., & Puumalainen, K. (2019). Institutional environment and network competence in successful sme internationalisation. *International Marketing Review*, 36(1), 31-55. <https://doi.org/10.1108/imr-03-2017-0057>
- Ukko, J., Saunila, M., Nasiri, M., & Rantala, T. (2021). The importance of sustainability engagement in small businesses supplier collaboration. *Sustainable Development*, 30(1), 1-9. <https://doi.org/10.1002/sd.2224>
- Xerri, M., Nelson, S., & Brunetto, Y. (2020). Building a collaborative work environment: The role of leadership, communication, and trust in enhancing team performance. *Journal of Workplace Learning*, 32(6), 425–440. <https://doi.org/10.1108/JWL-02-2020-0031>

JUNTER

Jurnal Interdisipliner





Alwiah¹, Andi Bataryi Citta²
Jurnal Interdisiplin (*JUNTER*) Vol. 1 No. 2 (2024)

JURNAL EKSOPODA

Journal of Interdisipliner



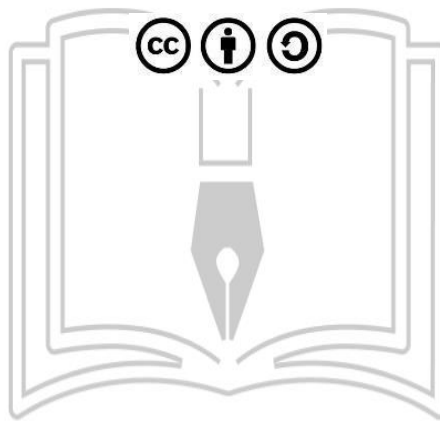
Copyright Holder :

© Name Author. et. al. (2024).

First Publication Right :

© JUNTER : Jurnal Interdisiplin

This article is under:



JUNTER

Jurnal Interdisipliner

