

# PENERAPAN BUDAYA ORGANISAI DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING UMKM DI ERA 4.0

Haeni

Universitas Tanjungpura Pontianak

\*E-mail: [pashaeni@gmail.com](mailto:pashaeni@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang direview diperoleh bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan yang akhirnya bermuara kepada identitas yang membedakan UMKM yang satu dengan lainnya. Hasil ini juga menjawab inti dari perubahan Era 4.0 ini, yaitu pola pikir, perilaku, budaya, proses dan teknologi. Melalui budaya organisasi, UMKM bisa cepat beradaptasi terhadap perubahan, sehingga memiliki daya saing yang tinggi di Era 4.0. Penerapan Budaya organisasi UMKM diharapkan mampu dan untuk menjawab tantangan di Era 4.0 ini, karena ada lima aspek yang menjadi tekanan perubahan di Era 4.0 ini, yaitu: pola pikir, perilaku, budaya, proses dan teknologi. Menurut Pujiono, (2020) budaya organisasi adalah suatu sistem makna, nilai, dan keyakinan dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai acuan tindakan dan membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya yang menjadi identitas atau ciri utama organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur berdasarkan sumber data sekunder dengan pencarian jurnal menggunakan database berbasis *web Google Scholar* dan *Repository* yang menelaah kajian berdasarkan kata kunci

*Kata Kunci Budaya Organisasi, UMKM 4.0*

## PENDAHULUAN

Di Indonesia UMKM memiliki peran yang besar dalam hal penyerapan tenaga kerja selain itu juga UMKM berkontribusi terhadap peningkatan Pendapatan Domestik Bruto (PDB) khususnya Indonesia. UMKM sendiri termaktub dalam Undang-Undang nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. UMKM merupakan usaha yang dikelola oleh badan usaha atau perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif yang ditetapkan dalam Undang-Undang nomor 20 Tahun 2008. Dalam perkembangannya UMKM memiliki empat kriteria klasifikasi, yaitu sebagai UMKM sektor informal, UMKM dengan kriteria ini digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah. Selanjutnya UMKM yang memiliki kriteria pengerajin, tetapi tidak bersifat kewirausahaan. Kemudian UMKM yang memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor. kriteria keempat dari UMKM adalah UMKM yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan akan melakukan transformasi menjadi usaha besar. UMKM memiliki keunggulan sebagai berikut, yaitu banyak orang yang senang berbisnis dalam tingkatan ini. Keunggulan lainnya yang dimiliki adalah mampu mengangkat inovasi dalam usaha, terutama dalam bidang teknologi. Hal ini bisa dilakukan, Karena proses birokrasi yang tidak berbelit dan rumit. Keunggulan

berikutnya, yaitu keunggulan dalam faktor hubungan antar karyawan, karena lingkungannya lebih kecil dan fleksibilitas untuk menyesuaikan bisnis dengan kondisi pasar yang dinamis.

Pandemi Covid 19 dan era 4.0 ini berdampak terhadap keberlangsungan UMKM di Indonesia. Berdasarkan data dari kementerian koperasi yang memaparkan bahwa 1.785 koperasi dan 163.713 pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) terdampak pandemi virus corona (Antara, Mei 2020). Sektor UMKM yang paling terdampak yakni makanan dan minuman. Kementerian Koperasi dan UMKM mengatakan bahwa koperasi yang bergerak pada bidang jasa dan produksi juga paling terdampak pada pandemi COVID-19. Para pengusaha UMKM merasakan turunnya penjualan, kekurangan modal, dan terhambatnya distribusi. Sedikitnya 39,9 persen UMKM memutuskan mengurangi stok barang selama pembatasan sosial berskala besar (PSBB) akibat covid-19. Sementara itu 16,1 persen UMKM memilih mengurangi karyawan akibat toko fisik ditutup. Sektor UMKM mengalami dampak yang cukup dalam akibat pandemi covid-19 (Antara, Mei 2020 dalam Rosita, 2020:110). Menurut Agung, (2020) menyatakan bahwa Era 4.0 digerakkan oleh tiga faktor utama. Pertama, teknologi dalam wujudnya bernama *internet of thing, cloud, big data dan Airtificial intelligence*. Kedua, biologi dalam bentuk DNA dan gen. Ketiga, fisik yang ditandai dengan munculnya teknologi 3D yang semakin massif dan cerdasnya robotic.

Era 4.0 ini menghantam semua aspek kehidupan. Terlebih pada bidang organisasi, baik itu yang berbentuk bisnis, yayasan, organisasi social hingga pemerintahan. Era 4.0 inilah yang memunculkan istilah yang populer, yaitu disrupsi menurut Agung (2020) perbedaan perubahan dan disrupsi itu sederhana. Perubahan merupakan proses penciptaan yang sifatnya gradual. Sementara disrupsi merupakan perubahan radikal pada produk dan layanan lama menjadi tidak relevan. Dalam menghadapi fenomena tersebut UMKM perlu memiliki strategi khusus di bidang SDM terutama budaya organisasi UMKM agar UMKM bisa cepat beradaptasi terhadap perubahan-perubahan saat ini. Berdasarkan fenomena tersebut di atas judul penelitian yang akan diangkat, yaitu: **“Penerapan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Daya Saing UMKM di Era 4.0”**

## **KAJIAN LITERATURE**

### **Budaya Organisasi**

*Berikut pengertian budaya organisasi menurut para ahli.* Colquit (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pengetahuan sosial bersama di dalam organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawannya. Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh karyawan yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Edison, *et al* (2019) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam suatu norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Robbins (2015) ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, antara lain: pertama, Inovasi dan pengambilan risiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani

mengambil resiko. Kedua, Perhatian ke hal yang rinci. Sebagaimana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian. Ketiga, Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu. Keempat, Orientasi orang. Sebagaimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu. Kelima, Selanjutnya, orientasi Tim. Diperlihatkan dari kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu. Keenam, Keagresifan. Yaitu, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai. Yang terakhir atau ketujuh, Kemantapan. Yang mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur berdasarkan sumber data sekunder dengan pencarian jurnal menggunakan database berbasis *web Google Scholar* dan *Repository* yang menelaah kajian berdasarkan kata kunci. Metode *literature review* adalah sebuah metode yang mengkomparasikan dan memotret sebuah kajian dari sudut pandang literatur yang ada dibuku maupun dijurnal serta literatur lainnya seperti hasil komperensi dan surat kabar (Creswell, 2017). Adapun penelitian ini tidak memfokuskan pada populasi dan sampel UMKM, namun lebih kepada solusi pemodelan budaya organisasi UMKM di Era 4.0. Penelitian ini merupakan hasil implikasi dari fenomena yang telah terjadi di masyarakat, data ditunjukkan oleh laporan yang disajikan berdasarkan sumber literatur (Khairunnisa, 2020).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penerapan Budaya organisasi UMKM diharapkan mampu dan untuk menjawab tantangan di Era 4.0 ini, karena ada lima aspek yang menjadi tekanan perubahan di Era 4.0 ini, yaitu: pola pikir, perilaku, budaya, proses dan teknologi. Menurut Pujiono, (2020) budaya organisasi adalah suatu sistem makna, nilai, dan keyakinan dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai acuan tindakan dan membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya yang menjadi identitas atau ciri utama organisasi. Budaya yang kuat adalah instrumen yang berguna untuk mengarahkan perilaku karena membantu karyawan untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi. Gencer (2021) berpendapat bahwa budaya organisasi mempengaruhi keputusan dan perilaku karyawan dan bekerja secara tidak sadar serta menjadi perekat sosial yang mengikat karyawan dan membuat mereka merasa menjadi bagian dari organisasi. Pada beberapa penelitian sebelumnya terkait budaya organisasi, ditemukan perbedaan hasil, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Wakhayuni dan Efendi (2017), dimana budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Hamsal (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Haryono (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti sebagai variable yang memoderasi dan memperkuat pengaruh karakteristik pekerjaan serta komitmen organisasional terhadap kinerja. Lebih lanjut Dewi (2019) mengatakan budaya organisasi dalam hal komunikasi yang baik dan efektif, sikap konsisten dalam menerapkan budaya perusahaan,

memahami kebutuhan pelanggan, dan perasaan bagian dalam tim dapat meningkatkan kinerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Hajar, (2019) yang memiliki hasil penelitian dimana budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang besar terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Firnawati, dkk (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki korelasi dan hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Azizi dan Mardhatila (2021) yang menemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Awba dan Anne (2021) juga ditemukan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung dan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, *et al* (2021) dimana hasil penelitian ditemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Morris et al., (2002) menjelaskan bahwa UMKM memiliki resiko yang tinggi terhadap persoalan eksternal usaha. Hal ini disebabkan kemampuan keuangan yang sedikit, kapasitas utang yang kecil, masih bergantung pada lini produk atau jasa yang seringkali terbatas, dan memiliki kecenderungan untuk mengandalkan pelanggan dengan segmentasi tertentu. Pada pengelolaan bisnis UMKM saat ini didorong untuk mampu berkolaborasi dengan teknologi yang tersedia diantaranya teknologi dalam pengelolaan produksi yang umum dipakai saat ini oleh perusahaan startup (Ennis et al., 2018). Kolaborasi dengan teknologi informasi adalah kunci agar industri tetap dapat bertahan dengan perubahan, strategi yang dapat diterapkan yaitu dengan mencari penawaran terbaik dan murah terkait informasi barang dan jasa yang akan diusahakan (Nugraha, 2018).

## **SIMPULAN**

Penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang direview diperoleh bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan yang akhirnya bermuara kepada identitas yang membedakan UMKM yang satu dengan lainnya. Hasil ini juga menjawab inti dari perubahan Era 4.0 ini, yaitu pola pikir, perilaku, budaya, proses dan teknologi. Melalui budaya organisasi, UMKM bisa cepat beradaptasi terhadap perubahan, sehingga memiliki daya saing yang tinggi di Era 4.0.

## **REFERENSI**

- Arianto, B. (2020). *Pengembangan UMKM Digital di Masa Pandemi Covid-19*.
- Bahtiar, A., & Saragih, P. J. (2020). *KAJIAN SINGKAT TERHADAP ISU AKTUAL DAN STRATEGIS DAMPAK COVID-19 TERHADAP PERLAMBATAN EKONOMI SEKTOR UMKM*.
- Dwi Wicaksono, R., Iqbal Apriansyah, M., & Zuraidah, E. (2021). *SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PERTUMBUHAN BENIH IKAN LELE DENGAN METODE FUZZY SAW DI MUTIARA SALSABILA FARM*. 8(2).
- Herlinda, S. al, Dasir, D., Suyatno, S., & Rosmiah, R. (2018). *“Tantangan dan Solusi Pengembangan PAJALE dan Kelapa Sawit Generasi Kedua (Replanting) di Lahan Suboptimal” Analisis Karakteristik Fisik dan Kimia Surimi Ikan Lele dengan Perlakuan Jenis dan Lama Penyimpanan Dingin*

*Analysis of Physical and Chemical Characteristics of Surimi Lele Fish with Treatment Treatment and Cold Storage Duration.* Unsri Press.

Hikmawati, L., Kurniawati, N., Rostini, I., & Liviawaty, D. E. (2017). PEMANFAATAN SURIMI IKAN LELE DALAM PEMBUATAN DIM SUM TERHADAP TINGKAT KESUKAAN. In *Jurnal Perikanan dan Kelautan* (Issue 1).

I Ketut Agus Sandi Andika, Pande Ketut Diah Kencana\*, & Ida Bagus Putu Gunadnya. (n.d.). *Pengaruh Konsentrasi Asap Cair Batang Bambu Tabah (Gigantochloa nigrociliata BUSE-KURZ) Terhadap Karakteristik Ikan Lele (Clarias Sp) Asap.*

Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 7(1).