

## Membangun Kerja Sama Tim dalam Sistem Kerja WFA: Studi tentang Peran Komunikasi Organisasi di INAmikro

Ali Nur Alam<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Ilmu Komunikasi, Universitas Semarang  
[alinuralam1673@gmail.com](mailto:alinuralam1673@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran komunikasi organisasi dalam membangun kerja sama tim pada sistem kerja *Work From Anywhere* (WFA) di INAmikro, sebuah startup digital yang berfokus pada pemberdayaan dan digitalisasi pelaku usaha mikro melalui pendampingan usaha dan teknologi digital. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teori budaya organisasi Edgar Schein. Fokus utama dalam penelitian ini adalah lapisan artefak, sebagai bentuk budaya organisasi yang dapat diamati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terbentuknya artefak berupa penggunaan platform komunikasi digital yang dipadukan dengan pola komunikasi yang terstruktur menghasilkan budaya komunikasi tersendiri bagi INAmikro, adanya *Daily Reporting*, *Timeline* mingguan, struktur grup berdasarkan wilayah/divisi, serta forum evaluasi seperti *weekly*, *monthly evaluation*, memiliki peran besar dalam membentuk pola komunikasi yang terstruktur, dan terbuka. Artefak ini tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi, tetapi juga menjadi memperkuat rasa keterhubungan antar anggota tim meskipun dalam kondisi kerja jarak jauh, sehingga dapat membentuk sinergi kerja yang produktif dan selaras dengan tujuan organisasi. Melalui struktur komunikasi yang terorganisir dan budaya digital yang kuat, kerja sama antar tim tetap dapat berjalan efektif meskipun dalam sistem kerja jarak jauh. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lapisan artefak berperan sebagai penguat kerja sama tim sinergi antar tim sehingga tercipta di lingkungan kerja fleksibel di INAmikro.

**Kata Kunci** : budaya organisasi, kerja sama tim, komunikasi organisasi

### ABSTRACT

*This study aims to understand the role of organizational communication in fostering teamwork within the Work From Anywhere (WFA) system at INAmikro, a digital startup focused on empowering and digitizing micro-enterprises through business assistance and digital technology. This research employs a descriptive qualitative approach using Edgar Schein's organizational culture theory. The main focus of this study is the artifact layer, representing the most visible and observable aspects of organizational culture. The findings reveal that the use of digital communication platforms, combined with structured communication patterns, has formed a unique communication culture at INAmikro. The presence of daily reporting, weekly timelines, structured communication groups based on region or division, and evaluation forums such as weekly and monthly evaluations plays a significant role in shaping structured and open communication practices. These artifacts function not only as communication tools but also as reinforcements of the sense of connection among team members, despite the remote working conditions. This leads to the creation of a productive and synchronized teamwork dynamic aligned with the organization's goals. Thus, it can be concluded that the artifact layer serves as a strong enabler of team collaboration, allowing synergy to be maintained in INAmikro's flexible work environment.*

**Keyword** : Organizational Communication, Organizational culture, teamwork,

## PENDAHULUAN

INAmikro merupakan sebuah startup yang berfokus pada digitalisasi pelaku UMKM, yang didirikan pada tahun 2017 dengan nama JAKmikro. Program awalnya ditujukan untuk mendukung pemberdayaan dan digitalisasi pasar rakyat serta UMKM, khususnya di wilayah Jakarta. Pada masa awalnya, JAKmikro berada di bawah naungan KADIN (Kamar Dagang dan Industri Indonesia) dan selama tiga tahun melakukan riset mendalam terhadap pedagang di berbagai lokasi di Jakarta. Hasil riset tersebut menemukan lima permasalahan utama yang umum dialami oleh para pedagang. Dengan dukungan dari berbagai pihak, mulai dari pemerintah daerah, kota, pusat, hingga lembaga-lembaga terkait, program ini terus berkembang untuk membantu para pelaku usaha mikro agar naik kelas. Seiring dengan cakupan dampaknya yang semakin luas hingga ke tingkat nasional, JAKmikro kemudian berganti nama menjadi INAmikro (Indonesia Mikro).

sebagai salah satu platform digital yang berfokus pada pemberdayaan UMKM, INAmikro hadir turut membantu UMKM untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi guna mendukung keberlanjutan usaha mereka. Platform ini menawarkan serangkaian manfaat yang strategis, komprehensif dan inovatif untuk membantu pelaku UMKM mulai dari literasi digital dan perbankan, pendampingan perizinan berusaha, branding maupun pemasaran, pembayaran digital, ekosistem e-commerce, inklusi keuangan, networking, dan juga Pendidikan bisnis global. Dengan manfaat-manfaat yang dirancang untuk membantu UMKM ini, INAmikro berharap dapat membuat para pelaku UMKM ini tumbuh dan berkembang di masa sekarang ini.



Gambar 1. Data UMKM binaan INAmikro  
Sumber : INAmikro(2024)

Sejak didirikan pada tahun 2017, INAmikro telah berkembang menjadi

salah satu startup yang berfokus pada digitalisasi dan pemberdayaan pelaku usaha mikro di Indonesia. Selama delapan tahun perjalanannya, INAmikro telah berhasil membina sebanyak 17.620 UMKM per 31 Mei 2024. Jumlah tersebut tersebar di lima wilayah utama, yaitu Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Daerah Istimewa Yogyakarta & Soloraya, serta Sumatera Utara. Jumlah ini menunjukkan tujuan INAmikro dalam mendorong transformasi digital sektor UMKM melalui pendampingan yang terstruktur dan program-program berbasis teknologi.

INAmikro menghadirkan solusi inovatif untuk mendigitalisasi dan meningkatkan kapasitas UMKM melalui teknologi yang ada. Dalam melaksanakan misinya untuk menaikkan kelas para pelaku UMKM di berbagai penjuru Indonesia. INAmikro menghadapi tantangan besar karena keterbatasan pendampingan akibat dari jumlah karyawan INAmikro yang terbatas. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan melalui website resmi INAmikro [www.inamikro.id](http://www.inamikro.id), diketahui bahwa INAmikro hanya memiliki 14 Karyawan tetap yang bertugas, seperti pada tabel berikut :

**Tabel 1. Data Karyawan INAmikro**

No	Nama	Posisi	Penempatan
1.	Debbie R. Sianturi	Founder & CEO	Jakarta
2.	Daniel Setiawan	Chief Technology Officer	Surakarta
3.	Yudha Mei Lukmana	Chief Operating Officer & Leader Mentor	Surakarta
4.	Sekararum Widyan	Staff Admin, HR & Legal	Surakarta
5.	Dita Lestari	Staff Akuntansi Perpajakan	Jakarta
6.	Rachel Sianipar	Staff Admin & Social Media	Jakarta
7.	Fadli Harahap	Staff Pengembangan Bisnis & Social Media	Surakarta
8.	David Valentin	Senior Mentor	Jakarta
9.	Mumun Munawaroh	Kakak Mentor	Jakarta
10.	Rina Sitorus	Kakak Mentor	Jakarta
11.	Elfira Agustina	Kakak Mentor	Surakarta
12.	Maulid Nahar	Kakak Mentor	Surakarta
13.	Ahmad Saefudin Zuhri	Kakak Mentor	Demak
14.	Johan Simangusong	Kakak Mentor	Sumatera Utara

Sumber : [www.inamikro.id](http://www.inamikro.id) (2025)

---

Dengan karyawan yang terbatas INAmikro mengalami kesulitan dalam menjalankan program digitalisasi UMKM mereka, terlebih kondisi bersamaan dengan lokasi karyawan tersebar diberbagai daerah yang ada tanpa adanya kantor fisik sehingga sulit bagi mereka untuk berdiskusi secara langsung terkait permasalahan yang mereka hadapi dan tentunya menjadi salah satu permasalahan serius yang mereka hadapi.

Setelah peneliti membandingkan data UMKM binaan dengan jumlah karyawan INAmikro, dapat dilihat bahwa adanya ketidak seimbangan rasio Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh INAmikro dengan UMKM binaan, jumlah mentor yang terbatas berbanding terbalik dengan tanggung jawab belasan ribu UMKM binaannya yang tersebar di berbagai penjuru Indonesia.

Dengan anggota yang tersebar di berbagai daerah tersebut kemudian mengharuskan mereka untuk bekerja secara *Work From Anywhere* (WFA) dalam kurun waktu yang lama. *Work From Anywhere* (WFA) adalah sebuah sistem kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi mana pun tanpa harus datang ke kantor fisik. Sistem kerja ini memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, seperti efisiensi waktu, fleksibilitas kerja. Meskipun terdengar menyenangkan bagi para karyawannya, pada kenyataannya sendiri sistem WFA juga membawa dapat resiko dalam proses komunikasi organisasi. Meskipun teknologi dapat memudahkan proses komunikasi ini berlangsung dengan adanya media baru, namun tentu saja komunikasi secara tatap muka menjadi komunikasi yang paling efektif dalam kehidupan sehari-hari.

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi atau ide antara individu maupun kelompok dengan tujuan untuk menciptakan pemahaman yang sama (Smith, 2023). Dalam suatu organisasi, Komunikasi organisasi meliputi proses pengiriman dan penerimaan informasi yang terjadi dalam suatu organisasi, yang melibatkan interaksi antara individu, kelompok, dan struktur formal maupun informal perusahaan. komunikasi organisasi mencakup berbagai bentuk komunikasi, baik verbal maupun non-verbal, yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, membangun hubungan, dan memfasilitasi koordinasi di dalam organisasi. Dalam Organisasi, Komunikasi menjadi elemen yang sangat penting karena berperan dalam menyampaikan visi, misi, dan tujuan perusahaan kepada seluruh anggota organisasi (Romadona et al., 2020).

Seiring dengan perkembangan teknologi, proses komunikasi mengalami perubahan yang signifikan, Teknologi modern terutama Interenet, saat ini memungkinkan proses komunikasi untuk dapat terjadi dimana saja, tanpa adanya Batasan geografis dan juga temporal. Dengan munculnya internet dan juga saluran-saluran komunikasi modern yang lain, dapat membuat penyebaran informasi terjadi lebih cepat dan luas. Perkembangan ini tentunya sangat membantu proses komunikasi yang terjadi didalam organisasi. Dengan

---

berkurangnya hambatan komunikasi seperti batasan geografis dan juga temporal, kini dapat memfasilitasi pertukaran ide secara real-time. Hal ini tidak hanya meningkatkan hubungan antar anggota organisasi, tetapi juga memperkuat kolaborasi dan inovasi di dalam organisasi.

Keterbatasan dalam komunikasi dapat menciptakan permasalahan komunikasi. Setelah peneliti mengamati kondisi dari Perusahaan INAmikro, peneliti menemukan fenomena bahwa kurangnya adaptasi dari para karyawan terhadap budaya komunikasi Perusahaan menjadi permasalahan yang menarik untuk diteliti, dalam kesehariannya, komunikasi yang terjadi di INAmikro seringkali memanfaatkan teknologi komunikasi. Hal ini lantaran sistem kerja WFA INAmikro yang membuat para karyawannya bekerja secara terpisah dan harus tetap menjaga komunikasinya satu sama lain. ketergantungan perusahaan terhadap teknologi komunikasi tersebut akhirnya menjadi kelemahan dalam Perusahaan INAmikro.

Berdasarkan laporan dari Institute of Leadership & Management (ILM) dilansir dari [workplaceinsight.net](https://workplaceinsight.net), sebanyak 88% pekerja jarak jauh mengalami kesulitan dalam menjaga praktik kerja yang konsisten dan menghadapi peningkatan risiko miskomunikasi selama bekerja secara remote. Ketidakhadiran komunikasi tatap muka, keterbatasan sinyal nonverbal, serta perbedaan persepsi dalam penyampaian pesan menjadi penyebab umum munculnya miskomunikasi di lingkungan kerja digital. Hal ini juga diperkuat oleh temuan dari Vorecol yang menunjukkan bahwa hampir 70% kasus miskomunikasi dalam tim virtual disebabkan oleh hilangnya isyarat non-verbal seperti ekspresi wajah, bahasa tubuh, dan intonasi suara. Dalam komunikasi berbasis teks atau pesan singkat, informasi kontekstual tersebut tidak tersampaikan,

Ketidakefektifan komunikasi dalam suatu organisasi dapat berdampak serius terhadap kerja sama tim. Ketika informasi tidak tersampaikan dengan baik, anggota tim dapat mengalami kesalahpahaman yang berujung pada konflik internal dan berpotensi merugikan perusahaan. Jika informasi penting tidak dibagikan secara merata dan karyawan tidak memahami tugasnya dengan jelas, maka tim tidak akan mampu bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat menurunkan motivasi, mengurangi keterlibatan, serta menghambat munculnya inovasi dan kreativitas yang seharusnya lahir dari kolaborasi yang baik. Menurut artikel dari [Forbes.com](https://www.forbes.com), mencatat bahwa miskomunikasi dalam komunikasi secara langsung menurunkan kepercayaan dalam tim, di mana 49% karyawan melaporkan bahwa komunikasi yang buruk mengganggu rasa percaya mereka terhadap rekan kerja. Ketika komunikasi tidak berjalan dengan efektif, lingkungan kerja menjadi kurang kondusif, penuh ketegangan, dan akhirnya kolaborasi menjadi terhambat. Tanpa komunikasi yang baik, kerja sama tim tidak akan terbentuk secara optimal, dan hal ini pada akhirnya akan menghambat tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Perkembangan teknologi saat ini telah mengubah cara kita berkomunikasi dan memfasilitasi pertukaran informasi yang lebih cepat dan efisien. Hal ini juga mendorong munculnya berbagai startup yang memanfaatkan inovasi digital untuk menawarkan solusi baru. Ditengah banyaknya startup yang berkembang di era digital ini, peneliti meriset perusahaan yang serupa dengan perusahaan Visi Misi INAmikro, yakni perusahaan yang bergerak pada dalam meningkatkan Kelas UMKM di Indonesia ini, Peneliti juga menemukan 3 perusahaan yang serupa, yakni Aksesmu, Kasir pintar dan juga Lazismu. Peneliti lalu mengajukan pertanyaan singkat kepada salah seorang karyawan dari setiap perusahaan tersebut dan didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 2. Perusahaan serupa**

No	Perusahaan	Lokasi	Sistem Kerja
1	INAmikro	Jakarta	WFA
2	Aksesmu	Tangerang	WFO
3	Kasir Pintar	Surabaya	WFO
4	Lazismu	Pati	WFO

(Sumber : Olahan Peneliti, 2025)

Dari data singkat yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan salah seorang karyawan dari ketiga Perusahaan tersebut. didapati bahwa ketiga Perusahaan mereka menggunakan sistem kerja WFO. Dan juga setiap cabang dari Perusahaan mereka memiliki kantor fisik, sehingga memungkinkan bagi mereka untuk bekerja layaknya perusahaan normal. Hal itu berbanding terbalik dengan INAmikro yang menggunakan sistem kerja WFA dengan karyawan yang tersebar di berbagai wilayah sehingga intensitas komunikasi tatap muka antar karyawan sangat terbatas dan rentan akan terjadinya miskomunikasi.

Dengan melihat hasil pengamatan terhadap kondisi Perusahaan INAmikro, peneliti melihat adanya dinamika komunikasi yang menarik untuk dikaji lebih dalam. Hal ini mendorong peneliti untuk menelusuri bagaimana komunikasi organisasi berperan dalam membentuk dan memperkuat kerja sama tim, khususnya dalam konteks sistem kerja *Work From Anywhere* (WFA) yang diterapkan oleh perusahaan. Pertanyaan utama dalam kajian ini adalah sejauh mana komunikasi organisasi mampu berkontribusi terhadap efektivitas kerja tim di tengah keterbatasan interaksi fisik. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pembahasan mengenai peran komunikasi organisasi dalam membangun Kerjasama tim di INAmikro dengan sistem kerja fleksibel.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, Penelitian kualitatif deskriptif adalah pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan

dan memahami fenomena sosial atau perilaku manusia dengan cara yang mendalam. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data kualitatif melalui metode seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Tujuannya adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konteks dan makna dari pengalaman individu atau kelompok yang diteliti. Penelitian dilakukan dalam latar (setting) yang alamiah (naturalistic) bukan hasil perlakuan (treatment) atau manipulasi variable yang melibatkan dan Hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi yang naratif, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang topik yang sedang diteliti (Adlini et al., 2022). Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif karena ingin menampilkan hasil penelitian yang lebih detail berupa sebuah narasi, Dengan begitu peneliti dapat mengetahui bagaimana komunikasi organisasi ini berperan dalam sistem kerja INAmikro.

Data dan sumber data yang ada dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu, Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari suatu permasalahan ataupun tujuan penelitian (Sutriani, 2022). Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh melalui observasi dalam komunikasi organisasi para karyawan INAmikro. Lalu ada Data sekunder yaitu data yang tidak didapatkan langsung peneliti melalui objek yang ditelitinya. Data sekunder ini, diperoleh melalui hasil studi Pustaka, buku referensi, jurnal, artikel ilmiah, majalah, internet, dan sebagainya yang relevan dengan topik yang sedang diteliti dan akan peneliti gunakan sebagai informasi pendukung (Sutriani, 2022).

Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan 3 cara, Teknik pengumpulan data dengan 3 cara. Yang pertama yaitu Observasi, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat fenomena, perilaku, atau kejadian yang terjadi di lapangan secara langsung. Observasi merupakan salah satu teknik utama dalam penelitian kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan makna dari fenomena yang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti mengamati komunikasi organisasi yang terjadi di INAmikro selama mereka melakukan *Work From Anywhere* (WFA). Lalu tahap kedua adalah Wawancara Mendalam, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui interaksi langsung antara peneliti dan responden, dengan tujuan untuk menggali informasi secara mendalam mengenai pandangan, pengalaman, atau perasaan responden. Peneliti memberikan pertanyaan seputar fenomena yang diteliti kepada narasumber. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih kaya dan detail, sehingga dapat memahami konteks dan makna dari informasi yang diberikan. Dan yang terakhir adalah Studi Pustaka, peneliti menggunakan beberapa sumber dari buku, jurnal, ataupun literatur terpercaya lainnya yang relevan dengan topik permasalahan penelitian ini sebagai rujukan sekaligus penguat dari data yang peneliti dapat.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik *Purposive Sampling*,

---

yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan akan kriteria tertentu, Dimana peneliti dapat memastikan pengutipan ilustrasi melalui metode menentukan kriteria tertentu yang cocok dengan tujuan penelitian sehingga dapat bisa menjawab topik penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menentukan dengan membagi 3 kelompok narasumber yang cocok terkait topik penelitian, yaitu karyawan yang berasal dari posisi dan juga Lokasi yang berbeda, untuk Kelompok Narasumber Pertama, peneliti menentukan kriteria yaitu karyawan dengan posisi Chief Operating Officer yang sudah menjabat selama lebih dari 3 tahun, lalu kelompok Narasumber kedua, yaitu karyawan dari posisi Kakak Mentor dan menjadi Leader Mentor dari setiap cabang INAmikro dengan pengalaman lebih dari 1 tahun di INAmikro, lalu Kelompok Narasumber Ketiga yaitu karyawan dari divisi Sosial Media dengan pengalaman lebih dari 2 tahun yang turut terlibat dalam menjalankan program Digitalisasi UMKM oleh INAmikro. Berdasarkan Ketiga Kelompok yang berbeda tersebut, peneliti mendapati total 7 karyawan INAmikro.

Untuk menguji validitas data, Peneliti menggunakan Triangulasi Sumber, yaitu mengumpulkan informasi dengan menggunakan berbagai sumber yang ada, mulai dari wawancara, observasi maupun studi pustaka yang memperkuat hasil penelitian ini. Dengan Triangulasi sumber ini peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti.

Setelah mendapatkan data yang valid, data kemudian dianalisis untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat. Teknik analisis data adalah suatu proses sistematis untuk mengolah dan meminterpretasikan data yang diperoleh dari penelitian guna mendapatkan informasi yang akurat dan relevan Sugiyono (2021). Penelitian ini akan melalui 3 tahapan analisis data, yaitu tahap Reduksi data berfokus pada aspek-aspek yang paling penting dan relevan, sehingga data menjadi lebih mudah diolah dan dipahami, lalu melakukan penyajian data berupa ringkasan, diagram, atau hubungan antar kategori. data disampaikan dalam bentuk narasi yang detail dan mendalam. Dan yang terakhir yaitu Penarikan kesimpulan, proses interpretasi hasil analisis data yang bertujuan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian atau memverifikasi konsep yang telah dikembangkan.

Secara keseluruhan, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana peran komunikasi organisasi dalam membangun kerja sama tim pada sistem kerja WFA di INAmikro. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif dan teknik analisis yang sistematis, penelitian ini diharapkan mampu mengungkap praktik komunikasi organisasi dalam sistem kerja WFA dan sekaligus menguji relevansi konsep budaya organisasi dalam komunikasi organisasi perusahaan.

---

---

## HASIL DAN PEMBAHASAN

INAmikro merupakan startup digitalisasi pasar rakyat serta sektor mikro dan ultra mikro yang berupa pendampingan agar para pengusaha mikro bisa naik kelas dalam usahanya dan mampu menaikkan omzet melalui program digital bersama INAmikro Apps. sebagai sebuah startup yang bergerak dibidang digitalisasi UMKM INAmikro sudah berdiri sejak tahun 2017 dengan nama awal JAKmikro. program ini berdiri pada tahun 2017, yang berfokus pada pemberdayaan serta digitalisasi pasar rakyat dan UMKM, khususnya di wilayah Jakarta. Program ini awalnya berada di bawah koordinasi KADIN (Kamar Dagang dan Industri Indonesia). Selama kurang lebih tiga tahun, JAKmikro melakukan riset terhadap para pedagang di berbagai titik di Jakarta dan menemukan lima pain point utama yang menjadi permasalahan umum para pedagang. Dengan dukungan dari Pemerintah Daerah, Pemerintah Kota, Pemerintah Pusat, serta berbagai lembaga terkait, program ini berupaya meningkatkan kelas para pedagang mikro agar dapat berkembang lebih luas. Seiring dengan dampak yang semakin meluas hingga skala nasional, nama JAKmikro kemudian berubah menjadi INAmikro (Indonesia Mikro).

INAmikro menerapkan sistem kerja WFA pada Perusahaan mereka, dengan kondisi karyawan yang tersebar diberbagai wilayah komunikasi menjadi cara Perusahaan agar *From Anywhere* (WFA) adalah sebuah sistem kerja yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dari lokasi mana pun tanpa harus datang ke kantor fisik. Sistem kerja ini memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti efisiensi waktu, fleksibilitas kerja. untuk mengetahui peran komunikasi organisasi selama WFA ini, peneliti perlu mengetahui bagaimana budaya organisasi yang ada di INAmikro, maka dari itu peneliti menggunakan teori budaya organisasi oleh edgar Schein. Untuk mengetahui bagaimana keseluruhan komunikasi organisasi di INAmikro ini dapat berjalan selama WFA.

menurut Edgar Schein Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang terbentuk dari hasil pembelajaran suatu kelompok dalam menghadapi berbagai tantangan, yang berkaitan dengan penyesuaian terhadap lingkungan internal maupun eksternal sebagai upaya menjaga keselarasan di dalam organisasi. Dalam pandangan Schein Budaya Organisasi memiliki 3 lapisan utama, yaitu artefak, nilai dan keyakinan, serta asumsi dasar. Peneliti melakukan analisis terhadap hasil temuan lalu Menyusun 3 lapisan budaya di INAmikro sebagai berikut

### 1. Asumsi Dasar

Dalam teori budaya organisasi Edgar Schein, Asumsi Dasar adalah lapisan budaya terdalam yang mencakup keyakinan, pandangan, dan cara berpikir yang diterima secara tidak sadar oleh anggota sebagai “kebenaran” atau “hal yang wajar”. Dari hasil temuan peneliti, asumsi dasar yang menjadi pondasi dari peran komunikasi organisasi dalam membangun Kerjasama tim selama

---

WFA ini. Yaitu, Asumsi bahwa Komunikasi adalah kunci kerjasama tim dalam WFA ini, dan juga asumsi bahwa kerjasama tim dapat dibangun tanpa interaksi langsung.

Dalam sistem kerja *Work From Anywhere*, komunikasi bukan hanya sebagai sarana bertukar informasi, tetapi juga sebagai dasar untuk membangun dan menjaga kepercayaan antar anggota tim. Ketika tim tidak bisa melihat aktivitas satu sama lain, komunikasi yang aktif, terbuka, dan rutin menjadi pengganti kehadiran fisik untuk memastikan setiap individu tetap menjalankan tanggung jawabnya. Kerjasama tim tidak lagi bergantung pada interaksi fisik, namun dapat dibangun melalui konsistensi, dan tanggung jawab individu dalam menjalankan perannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa para Kerjasama tim tetap bisa dijaga melalui komunikasi yang transparan dan pelaporan kerja yang rutin.

Asumsi-asumsi dasar itulah yang nantinya akan melahirkan nilai yang diungkapkan pada lapisan kedua budaya organisasi, sesuai dengan teori budaya organisasi dalam pandangan Edgar Schein bahwa budaya merupakan pola asumsi dasar yang dibentuk melalui pengalaman dan juga hasil pembelajaran suatu kelompok dalam menghadapi berbagai tantangan terhadap lingkungan kerja. Dari penjelasan teori tersebut juga diketahui bahwa asumsi dasar merupakan lapisan paling pokok yang mendasari. Bagaimana lapisan selanjutnya terbentuk, lapisan ini menjadi dasar dari perilaku karyawan INAmikro.

## 2. Nilai dan keyakinan

Selanjutnya, Dalam model budaya organisasi Edgar Schein, nilai dan keyakinan adalah prinsip, atau keyakinan yang secara sadar dianut dan dinyatakan oleh organisasi, Nilai ini ditunjukkan melalui pernyataan langsung, kebijakan organisasi, dan praktik kerja sehari-hari INAmikro. Hasil temuan peneliti tentang adanya kebebasan dalam menyampaikan kritik maupun saran dalam forum menunjukkan adanya nilai keterbukaan pada organisasi, nilai ini dijunjung tinggi untuk membangun partisipasi dari para kerjanya supaya lebih aktif dalam berkomunikasi, hal ini disampaikan secara langsung oleh dua kelompok narasumber yang berbeda”

*“Kita sering debat kok ngasih kritikan yang ini harus solusi seperti ini, ya udah kita debat aja, debat yang cerdas kelar minta maaf. Biasanya kita bakal sampaikan sih kalau ada unek-unek, atau ada yang nggak kurang gitu, jadi sebisa mungkin itu kita mengutarakan apa yang kita rasakan ketika meeting ya”.*  
(Wawancara Informan, 2025).

Melalui pernyataan dari kelompok narasumber pertama dan kedua tersebut dapat diketahui bahwa nilai tersebut diterima baik oleh seluruh anggota organisasi, sehingga dapat tercipta forum diskusi yang sehat dalam

---

organisasi, karyawan yang bersifat professional dapat menerima masukan tanpa membawa permasalahan kerja tersebut menjadi masalah personal.

Selain itu, INAmikro juga menerapkan ketentuan hukum perdata yang berlaku melalui penerbitan Surat Keputusan (SK) karyawan. SK tersebut memuat ketentuan hukum, alur kerja, serta aturan-aturan organisasi yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Dokumen ini mencerminkan nilai profesionalisme dan tanggung jawab yang dipegang oleh organisasi, serta menjadi pedoman dalam menjalankan tugas dan menjaga perilaku dalam kerja. SK ini juga berfungsi sebagai bentuk pengawasan dan kontrol terhadap karyawan, agar tetap bekerja sesuai dengan standar dan etika organisasi meskipun tanpa pengawasan langsung.

*“kita kan sebagai perusahaan atau yayasan INAmikro ini kan secara dasar perdata ya semisal ada penyalahgunaan, penyelewengan data, penyalahgunaan administratif, kantor itu kan sudah ada di pasal dan hukum ayat yang ditentukan lewat SK kerja bagi setiap staf. Jadi udah ada SOP nya sebelum bekerja, timelinenya bulan depan udah ada, terus apa aja yang perlu disiapkan”. (Wawancara Informan, 2025).*

Dengan adanya SK tersebut, setiap anggota organisasi memiliki acuan yang jelas mengenai hak, kewajiban, serta batasan dalam bekerja. Lalu temuan pola komunikasi INAmikro yang beragam dari peneliti, menggambarkan kolaborasi yang saling mendukung dan selaras dalam organisasi, Kerjasama tim terjadi pada seluruh divisi INAmikro, setiap Divisi memainkan peran penting dalam pelaksanaan program digitalisasi UMKM, hal itu menunjukkan adanya nilai solidaritas dari para karyawan. (Kalla, 2021).

### 3. Artefak

Dalam teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Edgar Schein, artefak merupakan lapisan paling luar dari budaya organisasi yang dapat diamati secara langsung, lapisan ini mencerminkan berbagai hal seperti, perilaku, struktur, sistem, serta simbol-simbol organisasi yang merupakan hasil manifestasi dari lapisan kedua, yaitu nilai yang diungkapkan. Hasil temuan menunjukkan bahwa artefak budaya ini dapat terlihat jelas melalui berbagai aspek yang menunjang sistem kerja *Work From Anywhere*. Salah satu bentuk artefak yang paling dominan adalah penggunaan platform komunikasi digital seperti WhatsApp, Zoom, dan Google Meet, media tersebut menjadi wadah dari pola komunikasi yang cenderung terstruktur dan berlangsung secara berkala di INAmikro, yaitu forum *weekly meeting*, *monthly evaluation*, serta koordinasi harian melalui grup WhatsApp. Hal ini disampaikan oleh narasumber dari kelompok kedua dan ketiga melalui pernyataan berikut:

*“Selain itu untuk diskusi kita biasanya menggunakan Google meet karena di perusahaan ada pakai Google meet yang aslinya berbayar digunakan dengan maksimal. Diadakan zoom atau mungkin google*

---

*meet gitu kan untuk nanti saling tukar kegiatan atau mungkin contoh referensi gitu kan jadi kok ada kegiatan ini kolaborasi dengan ini". (Wawancara Informan, 2025).*

Fungsi utama artefak kerja sama tim adalah sebagai alat koordinasi dan pemersatu kerja tim. Meskipun tim berada di lokasi yang berbeda-beda, keberadaan media komunikasi digital memungkinkan pertukaran informasi secara cepat, penyampaian arahan yang jelas, dan pelaksanaan evaluasi kerja secara teratur. Misalnya, Daily reporting dan timeline mingguan berfungsi sebagai sarana bagi setiap anggota tim untuk menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaannya, sekaligus membangun transparansi antar anggota. Melalui pelaporan ini, seluruh tim dapat memiliki pemahaman yang sama mengenai tugas dan peran masing-masing, sehingga pelaksanaan program-program INAmikro dapat berjalan lebih efektif dan terkoordinasi. Hal tersebut disampaikan langsung oleh narasumber dari kelompok pertama dan kedua

*"Kalau ditanyakan kegiatannya tadi ya paling ada dua tadi kita ada weekly monitoring, dan juga, ada yang one month evaluation atau untuk evaluasi Tim. Report kerja setiap hari terus grup WhatssAppnya khusus untuk report kerja. sama grup WhatssApp untuk per daerah per provinsi itu ada jadi grupnya jadi disendirikan, jadi nggak mungkin informasinya itu ketumpuk. Semisal acara tanggal segini ada pembinaan atau ada acara cooking atau baking atau acara masak masak, kokinya ini pembicaraannya ini, tolong dibuatkan untuk flyernya. nah disitu aku tinggal lemparin ke teammu biasanya begitu, jadi kita itu saling membutuhkan". (Wawancara Informan, 2025).*

Melalui pernyataan tersebut, artefak seperti struktur grup WhatsApp berdasarkan divisi dan wilayah ini dapat mempermudah karyawan untuk penyebaran informasi dan mempercepat respon terhadap situasi yang membutuhkan kerja sama lintas tim. Meeting mingguan yang diadakan melalui Zoom atau Google Meet juga berfungsi sebagai forum terbuka untuk diskusi, pemecahan masalah, dan penguatan hubungan kerja antar anggota tim secara emosional maupun profesional. Artefak-arterfak yang peneliti temukan, lapisan tersebut berperan sebagai ruang utama dalam membangun koordinasi dan kerja sama antar tim. Melalui forum-forum tersebut, para karyawan dilatih untuk menjadi menjadi lebih intens dalam berkomunikasi, sehingga komunikasi yang aktif, terbuka, dan rutin menjadi pengganti kehadiran fisik untuk memastikan setiap individu tetap menjalankan tanggung jawabnya.

artefak budaya tersebut tak hanya berperan sebagai alat koordinasi kerja, namun juga sebagai penekan nilai budaya yang ada di Perusahaan, seperti nilai kekeluargaan dan saling menghargai. Nilai ini diaplikasikan melalui kegiatan nonformal seperti pengadaan outbound disela kegiatan pelatihan, outbound ini dilakukan sebagai sarana organisasi mendekatkan diri dengan para karyawannya supaya terbentuk sinergi yang baik dari para karyawannya.

---

Seperti pada pernyataan kelompok narasumber pertama berikut:

*“ketika kita itu kayak capek 2 bulan 3 bulan kerja terus, dari tim itu mau patungan untuk bikin kegiatannya ngecamp atau main. nah itu kan seenggaknya membangun silaturahmi dari tim gitu loh. Jadi dari situ tuh kebangun untuk kepercayaannya pendekatannya”. (Wawancara Informan, 2025).*

Semua bentuk artefak tersebut berperan dalam membangun Kerjasama tim pada sistem kerja WFA, Artefak-arterfak tersebut tidak hanya berfungsi secara teknis, tetapi juga menjadi bagian dari mekanisme pembentukan budaya kerja sama. Di tengah keterbatasan komunikasi akibat jarak geografis, artefak organisasi inilah yang menjaga ritme kerja tim tetap selaras dan kolaboratif. artefak dalam budaya organisasi INAmikro berperan sebagai jembatan komunikasi dan koordinasi yang sangat penting dalam membangun kerja sama tim yang efektif dalam sistem kerja WFA. Artefak menjadi pondasi yang menghubungkan antar individu dalam tim, memperkuat komitmen kerja, dan memastikan program berjalan secara terstruktur meskipun tanpa pertemuan fisik. Artefak berperan besar dalam mendukung kerja sama tim dalam sistem kerja WFA.

Bentuk Artefak yang peneliti temukan berdasarkan teori budaya organisasi oleh edgar schein tersebut, menunjukan bahwa INAmikro memiliki budaya organisasi yang mendukung sistem kerja WFA mereka sehari-hari. Dengan hadirnya artefak hasil dari nilai tanggung jawab, kekeluargaan hingga Kerjasama tim ini merupakan bentuk nyata dari perwujudan lapisan Asumsi Dasar budaya organisasi. Hal tersebut menunjukkan adanya fungsi komunikasi organisasi dalam budaya organisasi.

Fungsi komunikasi adalah sebagai alat koordinasi dan pemersatu kerja tim. Meskipun tim berada di lokasi yang berbeda-beda, keberadaan media komunikasi digital memungkinkan pertukaran informasi secara cepat, penyampaian arahan yang jelas, dan pelaksanaan evaluasi kerja secara teratur. seperti Daily reporting dan timeline mingguan berfungsi sebagai sarana bagi setiap anggota tim untuk menunjukkan tanggung jawab atas pekerjaannya, sekaligus membangun transparansi antar anggota. Melalui pelaporan ini, seluruh tim dapat memiliki pemahaman yang sama mengenai tugas dan peran masing-masing, dengan adanya pola-pola komunikasi tersebut, menunjukkan fungsi komunikasi organisasi Informatif yang menjadi dasar pelaksanaan program-program INAmikro dapat berjalan lebih efektif dan terkoordinasi..

INAmikro menerapkan ketentuan hukum perdata yang berlaku melalui penerbitan Surat Keputusan (SK) karyawan. SK tersebut memuat ketentuan hukum, alur kerja, serta aturan-aturan organisasi yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan. Dokumen ini mencerminkan fungsi regulatif yang dipegang oleh komunikasi organisasi, yang menjadi pedoman karyawan dalam menjalankan tugas dan menjaga perilaku dalam dalam perusahaan. SK ini juga

---

berfungsi sebagai bentuk pengawasan dan kontrol terhadap karyawan, agar tetap bekerja sesuai dengan standar dan etika organisasi meskipun tanpa pengawasan langsung. Dengan adanya SK tersebut, setiap anggota organisasi memiliki acuan yang jelas mengenai hak, kewajiban, serta batasan dalam bekerja.

INAmikro sesekali menanamkan rasa kekeluargaan bagi para karyawannya, rasa kekeluargaan ini diimplikasikan melalui beberapa cara seperti mengadakan acara hiburan disela-sela agenda mereka. seperti mengadakan Outbond disela kegiatan, aktivitas ini dilaksanakan sebagai sarana organisasi mendekatkan diri dengan para karyawannya supaya bisa mengurangi tekanan saat bekerja dan juga untuk membangun bonding yang kuat antar karyawan sehingga dapat tercipta Kerjasama yang lebih solid lagi kedepannya, dengan budaya kekeluargaan yang dipahami dengan baik oleh karyawan, diharapkan dapat mengurangi resiko terjadinya konflik dalam Perusahaan. Budaya ini juga merupakan salah satu dari fungsi komunikasi organisasi yaitu fungsi persuasif, Dimana Perusahaan berusaha menciptakan rasa loyalitas dari karyawan pendekatan yang informal dengan rasa kekeluargaan.

Struktur grup WhatsApp berdasarkan divisi dan wilayah mempermudah penyebaran informasi dan mempercepat respon terhadap situasi yang membutuhkan kerja sama lintas tim. *Meeting* mingguan yang diadakan melalui Zoom atau Google Meet juga berfungsi sebagai forum terbuka untuk diskusi, pemecahan masalah, dan penguatan hubungan kerja antar anggota tim secara emosional maupun professional. Dalam sistem kerja *Work From Anywhere* (WFA), komunikasi memegang peran sebagai penghubung utama antar individu dan tim yang tersebar di berbagai lokasi. Komunikasi tidak hanya sebagai sarana pertukaran informasi, tetapi juga menjadi instrumen utama dalam menjaga koordinasi dan menciptakan rasa kebersamaan dalam tim. Ketika interaksi tatap muka menjadi terbatas, struktur komunikasi perlu menyesuaikan diri dengan sistem kerja yang ada. Melalui media-media tersebutlah INAmikro dapat menjalin komunikasi yang baik antar tim, yang membuat tujuan Perusahaan dapat tercapai.

Dari analisis yang peneliti lakukan, dapat dilihat bahwa komunikasi organisasi memegang peran sentral dalam membangun kerja sama tim dalam sistem kerja *Work From Anywhere* (WFA) di INAmikro, hal ini tercermin melalui lapisan artefak dalam budaya organisasi sebagaimana dijelaskan oleh teori Edgar Schein. Penggunaan platform digital seperti WhatsApp, Zoom, Google Meet, serta adanya struktur komunikasi terorganisir seperti daily reporting, timeline mingguan, dan forum evaluasi, menunjukkan bahwa artefak-artefak ini tidak hanya berfungsi sebagai alat komunikasi teknis, tetapi juga sebagai cerminan nilai dan budaya kerja INAmikro

---

---

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil ini tentang studi membangun Kerjasama tim dalam sistem kerja WFA yang dilakukan pada Perusahaan INAmikro ini. dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki peran yang sangat penting sebagai penghubung antar karyawan dalam keadaan sistem kerja WFA, melalui komunikasi yang baik INAmikro dapat membangun Kerjasama tim yang solid dalam pelaksanaan program UMKM oleh INAmikro. Dengan menggunakan teori Budaya Organisasi oleh edgar Schein, ditemukan bahwa komunikasi di INAmikro tampak secara nyata dalam bentuk artefak seperti penggunaan platform digital (WhatsApp, Zoom, Google Meet), sistem pelaporan (report harian, timeline mingguan), serta forum evaluasi rutin yang menjadi media utama dalam menjaga kerjasama tim. Artefak-arterfak tersebutlah yang menjadi pondasi terbentuknya budaya kerja yang saling terbuka, mendukung, dan bertanggung jawab. Dengan demikian, komunikasi organisasi di INAmikro terbukti menjadi pondasi penting dalam membangun kerja sama tim yang solid, adaptif, dan produktif di tengah tantangan kerja jarak jauh.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Khotimah, O., & Merilyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. Edumaspul - Jurnal Pendidikan.
- Az'zahra, N. D. (2024). Analisis Dampak Fleksibilitas Work From Anywhere (Wfa) Terhadap Kinerja Asn. Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi.
- Hidayat, M. T. (2022). Pola Komunikasi Digital Perusahaan Nasional Dan Multinasional Selama Pandemi Covid-19. Perspektif Komunikasi: Jurnal Ilmu Komunikasi Politik Dan Komunikasi Bisnis.
- Kalla, H. K. (2021). The Role of Communication in Organizational .