



JURNAL MUDABBIR Vol. 2 No. 2. 2022

MUDABBIR

(Journal Research and Education Studies)

Email : journalmudabbir@gmail.com

MEMBANGUN KERJA SAMA TIM DALAM PERILAKU ORGANISASI

Adelia Fitri¹, Nurasha Alfahira², Fitri Hayati³

^{1,2,3}, UIN Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: adeliafitri775@gmail.com¹, nurashaalfahirasiregar@gmail.com²

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui cara membangun kerja sama tim dalam perilaku organisasi. Sekelompok orang yang bekerja sama menuju tujuan yang sama disebut tim. Dan untuk mencapai tujuan ini, anggota kelompok harus bekerja sama dengan baik, mengkomunikasikan emosi mereka, dan saling menghormati. Adanya komunikasi, motivasi, kemampuan menangani konflik, daya saing, dan kerja sama merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya kelompok. Kerjasama merupakan alat dan indikasi yang menunjukkan kesesuaian suatu kelompok sebagai tempat berkumpulnya pegawai dalam suatu organisasi. Saling percaya, keterbukaan atau transparansi, realisasi diri, dan saling ketergantungan diperlukan untuk membina kerja sama kelompok. Dalam membangun kerjasama kelompok diperlukan keterbukaan atau transparansi. Dan untuk menciptakan keterbukaan diperlukan kemauan dan kemampuan setiap anggota organisasi atau kelompok untuk berkomunikasi. Berkomunikasi tidak hanya sekedar berbicara, tetapi bagaimana seseorang atau komunikator mampu mengeluarkan pendapat atau jalan pikirannya kepada orang lain, sehingga orang lain mau dan mampu menerima pendapatnya. Selain itu, dalam proses komunikasi, perlu diperhatikan karakter masing-masing pihak supaya tidak menimbulkan kesalah pahaman.

Keyword: *Kerja sama, Tim, Organisasi, Kelompok*

PENDAHULUAN

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Tracy (2006) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang

dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007), bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Stephen dan Timothy (2008) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Kerja sama tim merupakan strategi perusahaan yang memiliki kemampuan untuk mendongkrak kinerja baik individu maupun organisasi (Schuler, 1996). Tim kerja adalah kumpulan individu yang berkolaborasi erat untuk mengembangkan rencana dan kesimpulan. Tim kerja, yang terdiri dari dua atau lebih individu, melakukan kegiatan organisasi yang penting, memiliki tujuan bersama, terlibat dalam interaksi sosial, dan menjunjung tinggi serta menjaga batasan yang ada.

Sebuah organisasi atau bisnis seringkali terdiri dari sejumlah bagian atau unit kerja, yang masing-masing berinteraksi satu sama lain daripada berdiri sendiri. Sumber daya manusia, sementara itu, adalah yang menggerakkan aktivitas di semua divisi atau unit kerja (Lawasi, 2017). Untuk membangun tim yang kuat yang dapat mendorong produktivitas kerja dan kinerja organisasi atau perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang ada untuk memiliki kesadaran yang mendalam tentang sifat organisasi atau perusahaan. Keunggulan kompetitif terbesar dalam suatu kelompok atau bisnis adalah kerja sama tim.

Menurut Tenner dan Detoro (1992:183), *team works is a group of individuals working together to reach a common goal*. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Hal ini diperkuat oleh Gaspersz (2001) bahwa sumber daya manusia pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi.

Beberapa orang bahkan melangkah lebih jauh dengan mengatakan bahwa jika Anda dapat membuat semua orang di perusahaan bekerja sama, Anda dapat mengatur pasar apa pun, sektor apa pun, dan menghadapi segala bentuk persaingan kapan saja. Meski cukup bisa dilakukan dan sebenarnya cukup mudah, mewujudkan tim yang kuat mungkin menantang (Martono, 2017). Karena kerja tim atau kerja sama kelompok adalah teknik untuk menguasai berbagai perilaku organisasi yang berbeda antar anggota atau orang, yang secara konseptual sederhana namun sangat menantang untuk dipraktikkan dalam kenyataan sehari-hari. Jika setiap anggota tim atau kelompok berbagi komitmen yang sama, kolaborasi atau upaya kelompok yang baik akan

dihasilkan. Menurut Hasibuan (2001), motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif. Oleh karena itu, dibutuhkan kepercayaan diri, dedikasi, motivasi, dan disiplin untuk bekerja dalam kelompok atau tim.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kualitatif yang menekankan pada pemahaman masalah melalui pengungkapan informasi yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan kajian pustaka, terkait tentang bagaimana membangun kerja sama tim dalam perilaku organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menurut Diby Sumantri, agar kerjasama bisa terjalin dengan baik perlu adanya beberapa tahapan kesamaan sebagai berikut-

1. Kesamaan Tempat.

Kesamaan tempat ini bisa menjadi dasar bagi terwujudnya kerja sama. Karena dengan berada di tempat yang sama, akan memudahkan seluruh anggota kelompok atau organisasi untuk saling berkomunikasi, berdiskusi atau berargumentasi, sehingga memudahkan terwujudnya kerjasama.

2. Kesamaan Pikiran

Karena berada di tempat yang sama, memudahkan seluruh anggota kelompok atau semua pihak untuk menyamakan pikiran atau konsep pemikiran. Jika seluruh anggota kelompok atau organisasi sudah mempunyai kesamaan sudut pandang atau konsep pemikiran, maka akan mudah untuk mencari solusi atau pemecahan setiap masalah yang terjadi dalam organisasi, meskipun mereka tidak berada di tempat yang sama.

3. Kesamaan Perasaan

Dalam mengelola suatu organisasi, tidak mungkin seseorang selalu berfikir linier atau berfikir yang monoton. Karena pemikiran linier tersebut sudah diwakili oleh data atau dokumen. Sehingga pada tahap tertentu seseorang harus menggunakan perasaan untuk menyelesaikan masalah yang ada, khususnya yang berkaitan dengan policy, kebijakan, kebijaksanaan atau yang terkait dengan faktor eksternal.

4. Kesamaan Jiwa

Kesamaan jiwa ini merupakan tahap yang tertinggi dalam membangun kerjasama kelompok, dimana masing-masing anggota organisasi telah memahami seutuhnya tentang fungsi, tugas dan kewajibannya. Selain itu telah ada kepercayaan atau saling percaya diantara sesama anggota organisasi atau

kelompok, sehingga akan terbentuk suatu kultur organisasi yang baik dan utuh. Pada tahapan ini, tidak akan banyak terjadi perbedaan pendapat, dan jika masih ada perbedaan pendapat tidak akan menimbulkan prasangka buruk diantara mereka.

Dimungkinkan juga untuk mencapai kerja sama kelompok dalam organisasi atau bisnis melalui adanya ikatan kerja yang mendorong, seperti antara pegawai organisasi atau perusahaan atau antara pimpinan organisasi atau perusahaan dengan bawahannya, anggota lainnya (Luthans, 2016). Tercapainya kerjasama yang kompak dan harmonis antara sesama anggota organisasi atau sumber daya manusia yang ada merupakan salah satu tujuan pembinaan hubungan kerja dalam suatu organisasi atau korporasi (As'ad, 2018). Membina hubungan kerja adalah fungsi kepemimpinan organisasi atau bisnis yang terlihat berhasil jika menghasilkan kerja sama antara konstituennya atau sumber modal manusianya. Jika ada rasa saling percaya di antara anggota kelompok, kerja sama akan dihasilkan, dan kepercayaan akan meningkat seiring dengan penerapan komunikasi yang efektif (Setiyanti, 2012).

Anggota tim berkolaborasi untuk mengumpulkan sumber daya (dalam contoh ini, terutama talenta) untuk memenuhi tujuan mereka. Efektivitas tim bergantung pada keberhasilan individu dan kooperatif (Alwi, 2021). Anggota tim dimintai pertanggungjawaban dan diberi penghargaan secara kolektif. Salah satu masalah utama dalam tim adalah tanggung jawab timbal balik. Kewajiban ini menjadi tanggung jawab setiap orang yang memberikan upaya terbaik untuk berfungsinya kelompok tersebut. Akibatnya, kewajiban bersama ini meminta setiap anggota berjanji untuk melakukan segala daya mereka untuk mencapai tujuan lain (Asbari, 2021).

Kerja sama kelompok sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan supaya kumpulan manusia tersebut dapat saling berhubungan dan bekerja sama satu sama lain. Adapun alasan-alasan diperlukannya kerja sama kelompok adalah:

- 1) Hasil kerja sama kelompok dapat memberikan hasil yang lebih banyak
- 2) Kerja sama kelompok memberikan semangat, kepuasan dan kebahagiaan bagi para anggota kelompok
- 3) Kemampuan perorangan dalam kerja sama kelompok dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan
- 4) Keberhasilan kelompok dapat diraih melalui saling membantu antara anggota kelompok.

Ada beberapa hal yang dapat mendukung terjalannya kerja sama, tetapi juga ada beberapa hal yang dapat mengganggu kerja sama, Agar terjalin kerjasama yang mantap dalam suatu kelompok, sehingga mampu memecahkan masalah yang sedang

dihadapi, ada beberapa hal yang dapat mendukung terjalannya kerjasama tersebut, antara lain:

- a) Masing-masing pihak harus sadar dan mengakui kemampuan masing-masing
- b) Masing-masing pihak harus mengerti dan memahami akan masalah yang dihadapi
- c) Masing-masing pihak yang bekerjasama perlu berkomunikasi
- d) Pihak-pihak yang bekerjasama perlu mengerti kesulitan dan kelemahan orang lain.
- e) Perlu adanya pengaturan, yaitu koordinasi yang mantap
- f) Adanya keterbukaan dan kepercayaan
- g) Melibatkan orang lain.

Keterbukaan atau transparansi sangat penting untuk mendorong kerja sama kelompok. Keinginan dan keterampilan komunikasi setiap anggota organisasi atau kelompok juga diperlukan untuk menumbuhkan keterbukaan. Berbicara hanyalah salah satu aspek komunikasi; yang lain adalah seberapa baik seorang komunikator untuk menyampaikan ide atau pendapatnya kepada orang lain dengan cara yang akan memenangkan penerimaan mereka (Lasmi, 2022). Selain itu, untuk menghindari kesalahpahaman, penting untuk memperhatikan kepribadian masing-masing pihak selama proses komunikasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kerja sama kelompok yang efektif, seperti:

1. Rasa saling percaya, Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.
2. Keterbukaan, Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, di mana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.
3. Realisasi diri, Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan dan sebagainya.
4. Saling ketergantungan, Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin

dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya upaya untuk menerima perbedaan pendapat antar anggota kelompok.

KESIMPULAN

Hubungan kerja antar bagian atau unit kerja akan berjalan dengan baik dan lancar jika setiap anggota tim atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan mengetahui nilai kerjasama sehingga memudahkan dalam menjalankan program yang telah direncanakan. Setiap anggota tim atau kelompok akan bergabung menjadi kekuatan yang sangat kuat jika mereka memiliki energi dan potensi yang diperlukan. Antara disiplin ilmu, antar divisi, atau antar unit kerja, tidak ada egoisme sektoral, dan tidak ada pihak yang ingin menonjol. Untuk membangun kerjasama kelompok, ada beberapa hal yang perlu dilakukan antara lain, membangun rasa saling percaya, saling pengertian, keterbukaan, kejujuran dan keberanian, membangun komunikasi, realisasi diri, motivasi, saling ketergantungan dan lain sebagainya.

REFERENCE

- Alwi, Syafaruddin. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- As'ad. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Asbari, Masduki dan Agustian Budi Prasetya. (2021). Rahasia Membangun Kinerja, Komitmen Tim, dan Modal Psikologis. *Jurnal EDUMASPUL*. Vol. 5, No. 1.
- Dewi, Sandra. (2017). *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Gaspersz, Vincent. (2001). *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2022). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1).
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1).
- Andi Martono, Susilo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Schuler dan Jackson. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun kerja sama tim (kelompok). *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 4(3).

- Stephen, T. D. (2008). Measuring the reputation and productivity of communication programs. *Communication Education*, 57(3).
- Tenner, A.R. dan DeToro, I.J. (1992). *Total Quality Management : Three Stepps To Continuous Improvement*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Tracy, Brian. (2016). *Pemimpin Sukses*. Cetakan Keenam. Jakarta: Pustaka Delapatrasa.