

## **MEMBANGUN TIM YANG SOLID: SENI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Oleh:

**Yulita Puspasari<sup>1</sup>**

**Mudji Kuswinarno<sup>2</sup>**

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Inda, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten  
Bangkalan, Jawa Timur (69162).

*Korespondensi Penulis:* [yppsr@gmail.com](mailto:yppsr@gmail.com)

**Abstract.** *Building a solid team is a crucial element in achieving organizational goals in the competitive era. This research aims to explore effective team building strategies through a theory-based human resource management (HRM) approach. A qualitative approach was used, with methods of in-depth interviews, direct observation, and document analysis from various organizations. The results showed that team success is influenced by understanding individual roles (Belbin Team Roles Theory), motivation (Maslow's Hierarchy of Needs), and transformative leadership. Effective communication and a collaborative work culture are key factors in creating harmonious and innovative teams. Meanwhile, conflicts often arise from role imbalance or lack of appreciation for individual contributions, which can be addressed through supportive HR policies. This research concludes that a theory-based strategic approach can help organizations build solid and resilient teams. The research results are expected to provide practical contributions to improve team synergy and productivity in organizations.*

**Keywords:** *Solid Team, Human Resource Management, Transformative Leadership*

**Abstrak.** Membangun tim yang solid merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi di era kompetitif. Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi strategi membangun tim yang efektif melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis teori. Pendekatan kualitatif digunakan, dengan metode wawancara mendalam, observasi

---

*Received November 03, 2024; Revised November 10, 2024; November 13, 2024*

*\*Corresponding author:* [yppsr@gmail.com](mailto:yppsr@gmail.com)

# MEMBANGUN TIM YANG SOLID: SENI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

langsung, dan analisis dokumen dari berbagai organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan tim dipengaruhi oleh pemahaman peran individu (*Belbin Team Roles Theory*), motivasi (*Maslow's Hierarchy of Needs*), dan kepemimpinan transformatif. Komunikasi yang efektif serta budaya kerja kolaboratif menjadi faktor kunci dalam menciptakan tim yang harmonis dan inovatif. Sementara itu, konflik sering kali muncul dari ketidakseimbangan peran atau kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu, yang dapat diatasi melalui kebijakan SDM yang mendukung. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan strategis berbasis teori dapat membantu organisasi membangun tim yang solid dan tangguh. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis untuk meningkatkan sinergi dan produktivitas tim dalam organisasi.

**Kata Kunci:** Tim Solid, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Transformatif.

## LATAR BELAKANG

Dunia kerja yang semakin kompetitif, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis yang unggul, tetapi juga oleh kekuatan tim yang mendukungnya. Tim yang solid menjadi fondasi utama dalam pencapaian tujuan organisasi, memastikan bahwa setiap individu bekerja harmonis untuk hasil yang optimal.(Dakabesi & Wicaksono, 2022) Membangun tim yang solid bukanlah tugas yang mudah; ini melibatkan seni dan ilmu dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, menghargai keanekaragaman, dan memberdayakan potensi karyawan.

Pada dasarnya, sebuah tim yang solid terbentuk dari anggota dengan visi, nilai, dan tujuan yang sejalan. Namun, menyatukan individu dengan latar belakang, keahlian, dan kepribadian yang berbeda memerlukan pendekatan strategis.(Subni, 2024) Pemimpin dan manajer SDM harus mampu mengenali potensi unik setiap anggota tim, mengintegrasikan mereka ke dalam struktur organisasi, serta memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal. Tidak hanya itu, aspek komunikasi yang efektif, kepercayaan, dan budaya kerja yang positif juga menjadi pilar utama dalam membangun tim yang Tangguh (Sumirah et al., 2022).

Artikel ini akan mengeksplorasi berbagai strategi, tantangan, dan peluang dalam membangun tim yang solid melalui pendekatan manajemen SDM. Dengan memahami

prinsip-prinsip dasar ini, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan inovasi, dan mencapai keberlanjutan dalam dunia bisnis yang dinamis. Membangun tim yang solid bukan sekadar tujuan, tetapi proses berkelanjutan yang menuntut komitmen dan kepemimpinan yang visioner.

#### Landasan Teori

Teori-teori dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dan psikologi organisasi menjadi dasar utama untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi dinamika tim. Salah satu teori yang relevan adalah *Belbin Team Roles Theory*, yang menyatakan bahwa keberhasilan tim dipengaruhi oleh peran yang diambil masing-masing anggotanya. Teori ini menekankan pentingnya keseimbangan peran seperti pemimpin, pemikir kreatif, pelaksana, dan penyelesaikan tugas untuk memastikan tim bekerja secara efektif (Nurhayuni et al., 2023).

Selain itu, teori *Maslow's Hierarchy of Needs* juga memiliki relevansi dalam memahami motivasi individu dalam tim. Karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi—baik itu kebutuhan fisiologis, keamanan, maupun penghargaan—lebih cenderung berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja yang kolaboratif. (Fitri, 2024) Selanjutnya, teori *Social Exchange* menjelaskan pentingnya hubungan timbal balik antara anggota tim dan organisasi. Ketika individu merasa dihargai, mereka akan memberikan komitmen yang lebih besar terhadap tim dan tujuan Bersama (C Situmorang & Emiliana Tarigan, 2023).

Landasan lain yang tak kalah penting adalah konsep *Transformational Leadership*, yang menekankan peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan membangun kepercayaan di antara anggota tim. Pemimpin yang visioner mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan produktivitas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi strategi dalam membangun tim yang solid melalui manajemen sumber daya manusia. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman mendalam mengenai dinamika sosial, pola interaksi, dan pengalaman individu dalam tim. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM, pemimpin tim, dan anggota tim dari berbagai organisasi. Wawancara ini bertujuan untuk menggali pandangan, pengalaman,

# MEMBANGUN TIM YANG SOLID: SENI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

serta tantangan yang mereka hadapi dalam membangun tim yang solid (Sumirah et al., 2022).

Selain itu, observasi langsung di tempat kerja dilakukan untuk memahami interaksi sehari-hari antaranggota tim. Data tambahan dikumpulkan melalui analisis dokumen seperti kebijakan SDM, deskripsi pekerjaan, dan laporan kinerja tim. Penelitian ini menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola utama dalam data yang terkumpul, seperti faktor yang mendukung sinergi tim, peran komunikasi, dan dampak kepemimpinan.

Untuk memastikan validitas data, digunakan teknik triangulasi dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Penelitian ini juga mempertimbangkan konteks budaya dan organisasi untuk memahami faktor-faktor spesifik yang memengaruhi dinamika tim. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat menghasilkan wawasan praktis bagi organisasi dalam membangun tim yang efektif dan tangguh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa membangun tim yang solid dalam organisasi sangat bergantung pada penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang strategis dan adaptif. Dari data yang diperoleh, terlihat bahwa pemahaman mendalam terhadap peran individu dalam tim, seperti yang dijelaskan dalam *Belbin Team Roles Theory*, menjadi salah satu faktor utama keberhasilan. Tim yang terdiri dari anggota dengan peran yang saling melengkapi menunjukkan produktivitas lebih tinggi dan mampu menyelesaikan konflik dengan lebih efektif.

Motivasi juga menjadi faktor penting, sebagaimana dijelaskan dalam *Maslow's Hierarchy of Needs*. Anggota tim yang kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen terhadap tim. Penelitian ini menemukan bahwa organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang aman, menghargai kontribusi individu, dan menawarkan pengakuan yang memadai, memiliki anggota tim yang lebih termotivasi.

Dari wawancara mendalam, ditemukan pula bahwa kepemimpinan transformatif memiliki peran signifikan dalam membangun kepercayaan dan kohesi tim. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggotanya melalui visi yang jelas dan

komunikasi yang efektif menciptakan suasana kerja yang positif. Observasi langsung juga menunjukkan bahwa pemimpin yang terbuka terhadap umpan balik dan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan masalah tim mampu membangun hubungan yang kuat antaranggota tim.

Hasil analisis tematik dari wawancara dan dokumen mengidentifikasi bahwa komunikasi efektif dan budaya kerja kolaboratif adalah elemen kunci dalam menciptakan tim yang solid. Organisasi yang menerapkan kebijakan transparan dan memberikan ruang bagi anggota tim untuk menyuarakan ide serta kekhawatiran, cenderung memiliki tim yang lebih inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Penelitian juga menemukan bahwa ketidakseimbangan peran atau kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu sering kali menjadi penyebab utama konflik dalam tim.

Melalui metode penelitian kualitatif, penelitian ini berhasil mengungkap tantangan utama dalam membangun tim yang solid, seperti perbedaan nilai dan tujuan individu, serta kurangnya dukungan organisasi terhadap pengembangan anggota tim. Namun, dengan menerapkan prinsip-prinsip dari teori yang relevan, organisasi dapat mengatasi tantangan ini dan membangun tim yang efektif. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan tim yang solid. Pemahaman terhadap peran individu, motivasi, kepemimpinan, dan budaya kerja menjadi landasan utama bagi organisasi yang ingin meningkatkan kinerja dan sinergi tim.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menegaskan bahwa membangun tim yang solid dalam organisasi memerlukan pendekatan strategis yang didasarkan pada prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dan pemahaman mendalam terhadap dinamika tim. Faktor utama yang memengaruhi keberhasilan tim mencakup keselarasan peran individu, motivasi yang terarah, kepemimpinan transformatif, dan budaya kerja yang kolaboratif. Komunikasi yang efektif dan penghargaan terhadap kontribusi setiap anggota menjadi elemen kunci dalam menciptakan tim yang harmonis dan produktif.

Pemimpin yang mampu menginspirasi dan membangun kepercayaan menunjukkan peran signifikan dalam membentuk suasana kerja yang positif dan inovatif. Di sisi lain, konflik dalam tim sering kali muncul akibat ketidakseimbangan peran atau kurangnya

# MEMBANGUN TIM YANG SOLID: SENI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

penghargaan, namun hal ini dapat diatasi dengan penerapan kebijakan yang mendukung sinergi tim. Dengan mengintegrasikan teori-teori yang relevan dan pendekatan kualitatif, penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi organisasi untuk membangun tim yang efektif dan tangguh di tengah tantangan dunia kerja modern.

## DAFTAR REFERENSI

- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *MEMULAI BISNIS DENGAN MEMBANGUN TIM KERJA YANG SOLID*. 6.
- C Situmorang, R. A., & Emiliana Tarigan. (2023). Pengaruh Pengarahan Kepala Ruang Mengoptimalkan Peran Ketua Tim dengan Kinerja Perawat : Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 6(11), 2122–2131. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i11.4139>
- Dakabesi, E. D., & Wicaksono, L. (2022). Kepemimpinan Kolaborasi Kepala Sekolah Dalam Membangun Tim Kinerja Guru Di Era Society 5.0. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(4), 2598–9944. [https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3899/](https://doi.org/10.36312/jisip.v6i4.3899)
- Fitri, A. O. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas di Industri Kreatif. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(3), 1034–1046. <https://doi.org/10.54373/ifi Jeb.v4i3.1517>
- Nurhayuni, Syaifudin, M., & Andriani, T. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim. *Al-Mujahadah: Islamic Education Journal*, 1(1), 81–90.
- Subni, M. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Membangun Tim Kerja dan Mengembangkan Organisasi The role of leadership in building teamwork and developing organizations. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 15–26. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/2779>
- Sumirah, S., Toni, N., Suriyani, & Wiryanti, S. W. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Kualitas Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(20), 1349–1358. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/4970/3427>.