



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 6 Nomor 4, 2023
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 27/11/2023
 Reviewed : 02/12/2023
 Accepted : 10/12/2023
 Published : 16/12/2023

Alfi Hafifah Habibah¹
 M. Solih²
 Nadia Sabrina Siregar³
 Ryan Fazli Zulna⁴
 Salsabila Yasmin⁵
 Rizki Akmalia⁶

STRATEGI MENINGKATKAN KERJA SAMA TIM PADA ORGANISASI LDK AL-IZZAH DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Abstrak

Kerja sama tim dan hubungan kepemimpinan sangat penting. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dapat bekerja dengan semaksimal mungkin. Ini berarti bahwa iklim kerja masing-masing karyawan sangat baik, yang juga memiliki dampak pada kualitas hasil kerja mereka. Artikel ini bertujuan untuk menambah wawasan para anggota atau pemimpin organisasi agar mengetahui bagaimana meningkatkan strategi kerjasama tim yang baik. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dimana peneliti melakukan wawancara serta studi dokumen. Teamwork, juga dikenal sebagai team building, adalah proses dan strategi yang dirancang untuk memenuhi misi dan visi organisasi. Kerja sama tim diartikan juga sebagai suatu hal yang dapat meringankan pekerjaan serta kegiatan saling menolong yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan waktu yang tepat. Oleh karena itu setiap orang dalam tim harus melakukan pengembangan diri dan terus belajar hal-hal baru. Pada prinsipnya, kerja sama tim adalah pendekatan kerja kreatif yang menekankan komunikasi yang efektif dan kemampuan untuk bekerja sama untuk memecahkan masalah yang timbul dalam cara kooperatif.

Kata Kunci: Strategi, Kerja sama tim, Organisasi, Kepemimpinan

Abstract

Teamwork and leadership relationships are essential. An effective leader is someone who can work as optimally as possible. This means that the work climate of each employee is very good, which also has an impact on the quality of their work results. This article aims to increase the insight of members or leaders of organizations so they know how to improve good team collaboration strategies. This research method uses a qualitative approach where researchers conduct interviews and document studies. Teamwork, also known as team building, is a process and strategy designed to fulfill an organization's mission and vision. Teamwork is also defined as something that can make work easier and mutually helpful activities that can complete work well in the right time. Therefore, everyone in the team must carry out self-development and continue to learn new things. In principle, teamwork is a creative work approach that emphasizes effective communication and the ability to work together to solve problems that arise in a cooperative way.

Keywords: Strategy, Teamwork, Organization, Leadership.

PENDAHULUAN

Membangun sebuah organisasi memiliki satu atau lebih tujuan utama. Sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama disebut organisasi. Oleh karena itu, inisiatif harus diambil untuk mencapai tujuan ini melalui kolaborasi organisasi. Kemampuan sebuah organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan-tujuannya terkait erat dengan sumber daya manusia, karena aset ini akan mengatur dan mengawasi sumber daya lain yang berada di bawah kendali organisasi untuk memfasilitasi realisasi tujuan organisasi. Dengan demikian, institusi

^{1,2,3,4,5} Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

email: alfihfifah04@gmail.com¹, rayy46924@gmail.com², nadiasrg17@gmail.com³, ryanfazli2323@gmail.com⁴, salsabilayasmin111@gmail.com⁵

dan organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang sangat terampil yang dapat melaksanakan pada tingkat tinggi sambil menyelesaikan tugas-tugas yang ditugaskan oleh organisasi. (Siagian, 2020)

Kerja tim yang efektif melibatkan orang-orang dalam organisasi yang bekerja sama untuk berbagi informasi dan keterampilan dan mendapatkan umpan balik positif tanpa menyebabkan konflik untuk mencapai tujuan bersama. Anggota tim akan melihat kerja tim lebih menguntungkan jika mereka memiliki kesempatan untuk mengambil dan menggunakan bakat baru. (Prabawa & Supartha, 2018)

Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif saat ini, kolaborasi adalah komponen penting dari setiap perusahaan yang sukses. Bekerja sebagai tim menjadi metode operasi utama dalam sebuah perusahaan. Mereka memiliki potensi untuk membawa lebih banyak uang untuk perusahaan daripada karyawan tunggal. Oleh karena itu, sangat penting bagi para pemimpin untuk memfasilitasi koordinasi antara individu dengan minat dan orientasi yang berbeda yang bekerja sama dalam tim dan organisasi untuk mempromosikan kerjasama yang efektif. (Rahayu & Hadiyana, 2023)

Implementasi yang sukses dari manajemen kinerja dapat dikaitkan dengan kolaborasi yang kuat. Perusahaan akan dapat mengatasi masalah dengan cepat dan tepat dengan kerja tim yang kuat. Ketika bekerja sebagai tim, orang lebih cenderung merasa bebas untuk mengungkapkan kekhawatiran atau pendapat mereka untuk mendapatkan bantuan dari anggota tim lain segera. (Rahmawati & Supriyanto, 2020)

Posisi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat penting. Sumber daya yang tersedia di dalam sebuah organisasi menentukan apakah itu berhasil atau gagal. Selain itu, faktor kepemimpinan adalah komponen penting. Tanggung jawab utama kepemimpinan adalah untuk meyakinkan orang untuk mengejar tujuan. (Yusnita & Aslami, 2022)

Menjadi pemimpin adalah proses yang dinamis yang berhubungan dengan tanggung jawab anggota organisasi serta bagaimana untuk sampai ke sana. Jika seorang pemimpin secara efektif mengawasi organisasi, maka kepemimpinan dapat dianggap penting. Setelah itu, kepemimpinan harus mempromosikan sifat positif dan memusnahkan sifat yang tidak diinginkan, mencari solusi untuk masalah, meneliti perubahan, dan mengembangkan rencana tindakan terbaik untuk mencapai tujuan. Menjadi pemimpin membutuhkan partisipasi dalam kerja tim. (collaborative effort). (Rahmawati & Supriyanto, 2020)

Untuk mendorong dan mempromosikan sinergi yang baik dengan perilaku organisasi, kerja tim adalah persatuan individu yang melakukan upaya yang menguntungkan untuk mencapai kinerja individu yang lebih besar. (Lesmana et al., 2023) Seorang pemimpin dapat mempersiapkan tantangan memimpin sebuah organisasi dengan berpartisipasi dalam berbagai kolaborasi. (Rahmawati & Supriyanto, 2020)

METODE

Studi pustaka (Library Research) adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku-buku, artikel-artikel, serta bacaan yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian. Buku tersebut dianggap sebagai sumber data yang akan diolah dan dianalisis seperti banyak dilakukan oleh ahli sejarah, sastra dan bahasa. (Danial, 2009) Penelitian yang dilakukannya dengan cara menelaah dan membandingkan sumber kepustakaan untuk memperoleh data yang bersifat teoritis. Disamping itu dengan menggunakan studi pustaka, penulis memperoleh informasi tentang teknik-teknik penelitian yang diharapkan, sehingga pekerjaan peneliti tidak merupakan duplikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Al Izzah Uinsu merupakan salah satu Organisasi Intra Kampus yang dimana bergerak di bidang kajian, dakwah, dan keislaman, yang dimana nama sebelumnya ialah FUMA (Forum Ukhuwah Mahasiswa). Organisasi ini didirikan pada tahun 1993 dengan tingkat pengurus umum (universitas), fakultas dan beberapa bagian divisi atau departemen setiap tingkat kepengurusannya. LDK Al-Izzah Uinsu ini memiliki visi bertujuan menyuplai alumni ataupun manusia-manusia yang unggul, bergerak dan berkualitas sesuai

dengan tuntunan budaya dan lingkungan serta meletakkan landasan pembentukan watak dan kepribadian, nilai-nilai Islam, budi pekerti luhur, wawasan dan jiwa kebangsaan serta penguasaan IPTEK. Pengembangan sdm di organisasi ini cukup kuat dan baik di beberapa bidang dan hal. Kerjasama tim di Ldk Al Izzah Uinsu ini pun sangat diperhatikan dengan baik demi tercapainya tujuan dan misi organisasi ini.

Kerjasama tim inilah yang seharusnya dikembangkan dan diperhatikan, dalam mengembangkan kerjasama tim di ldk yakni terdapat dilakukannya pendekatan ke masing-masing personal anggota. Misal pendekatan dari ketua ke anggota-anggota yang lain dengan baik dan sebaliknya. Dan juga sekretaris ke yang lainnya yang kemudian karena dari pendekatan tersebut Kerjasama tim semakin solid dan kompak.

Selain itu juga di Ldk Al Izzah Uinsu ini terdapat kegiatan pembinaan dalam hal meningkatkan Kerjasama tim lainnya seperti halnya yang disampaikan oleh ketua umum Ldk Al Izzah Uinsu saat wawancara/observasi yang di dapat yaitu “Di Ldk sendiri terdapat yang namanya mentoring atau kelas pengembangan diri atau yang mana terdiri dari beberapa kelompok di laki-laki dan juga terdapat beberapa kelompok di perempuan. Kelompok yang isinya mungkin link maksimal 12 orangnya satu kelompok di perempuan juga maksimal 12 kelompok menjadi dipisah. Dan dari mentoring-mentoring ini yang dilaksanakan satu Pekan sekali disitu juga merupakan strategi untuk meningkatkan kerja sama tim ya barangkali satu Lingkaran kelompok menteri itu satu kepengurusan gitu misal di universitas atau fakultas lah fitk GITU di fitk nah pengurus laki-laki atau pengurus ihwan dari fitk itu dijadikan satu kelompok mentoring nah yang mana ketika bertemu ya bisa membahas tentang seputar LDK dan segala macam. Ini juga menjadi strategi untuk semakin meningkatkan kerja sama tim semakin jumpa kan semakin memahami pribadi dari masing-masing maka kerja sama timnya akan semakin baik jadi strateginya. Ada dua mendekat melakukan pendekatan secara personal maka kerja sama timnya akan semakin baik jadi strateginya ada dua melakukan pendekatan secara personal kemudian ya berhadir atau mengadakan kegiatan mentoring setiap pekannya lalu bagaimana kedua strategi tersebut dapat diterapkan di setiap anggota tim.

Nah dari pernyataan di atas disimpulkan bahwa di Ldk al Izzah sendiri bentuk bentuk kerjasama tim sangat variatif dan strateginya cukup beragam seperti halnya dmelalu pendekatan pendekatan personal dan kegiatan kegiatan, sehingga anggota tim dapat lebih menyadari akan tugas dan tanggungjawab mereka di organisasi tersebut.

Kemudian di Ldk Al Izzah terdapat beberapa program program khusus dalam peningkatan Kerjasama tim yakni terdapat jenjang jenjang pengkaderan dan pembinaan yang Dimana halnya dapat memahami para anggota akan kesadaran tugas dan kewajibannya dalam hal personal dan keorganisasian, seperti halnya yang di sampaikan oleh ketua Umum ldk al izzah uinsu saat di wawancara yaitu:

“Di Ldk sendiri program khusus gitu kan dalam meningkatkan Kerjasama tim yakni salah satunya melalui pengkaderan dari LDK yang dinamakan sebagai Tekad (Training Kaderisasi) atau reinkarisasi, jadi di setiap tekad itu ada yang namanya simulasinya tentang kerja sama tim. Khususnya di tekad 2 pengkaderan jenjang kedua gitu kan namanya materi amal jamaik kerjasama tim jadi kita diminta untuk bekerja sama memecahkan suatu masalah main games dan itu sih program atau kegiatan khusus yang dirancang untuk meningkatkan kerja sama tim ya di luar itu sangat banyak sekali ya itu kembali ke pribadi masing-masing kembali kembali ke pengurus fakultas masing-masing Bagaimana caranya agar tim yang ada itu menjadi solid.”

Namun demikian kendala kendala dalam kerjasama tim di Ldk Al Izzah juga masih di dapatkan pada umumnya seperti terdapatnya perbedaan perbedaan pendapat dan kesenjangan kesenjangan yang terjadi antar anggota, seperti halnya yang doi sampaikan oleh ketua umum ldk al izzah uinsu saat di wawancara yakni:

“kendala yang sering ditemui dalam kerja sama tim di ldk sendiri yaitu yang pertama kendalanya ya masing-masing orang itu punya pribadi yang berbeda ada yang keras kepala seperti ada yang tidak mau kalah ada yang keras batu ada yang lemah lembut ada yang menerima segala hal dengan lapang dada dan segala macam banyak sekali sebenarnya jadi kendala-kendala seperti itu yang kendala bagi kita untuk punya orang keras kepala kita punya

orang yang pendapat yang mendengar yang sering marah-marah yang lemah lembut yang menerima segalanya.”

Kemudian beliau melanjutkan “Nah jadi ketika menemui hal seperti ini apa yang dilakukan Itu kita bermusyawarah kita rapat hasil yang kita hasil musyawarah tersebut kita hasil keputusan dan tidak langsung melakukan voting tapi kita melakukan musyawarah gitu kan jadi setiap orang bebas memberikan pendapatnya jadi ketika ada seorang yang keras kepala pendapatnya enggak diterima atau disetujui melakukan pendapatnya Yang mau nggak mau ditolak harus diterima maka kita adakan musyawarah setelah dijelaskan Kenapa Gini-gini ya akhirnya ketika pun pendapatnya tidak dengar ya tidak diterima enggak masalah Karena kita sudah bermusyawarah dengan baik jadi hal tersebutlah ketika ada kendala-kendala dalam Meningkatkan kerja sama tim kita bermusyawarah atau juga ada orang yang tidak ingin apa ya tidak ingin aktif dan segala macam gitu kan di Ketika menjadi satu menjadi ketika menjadi panitia di suatu ke kegiatan beliau tidak datang dua kali tidak datang tiga kali nah keempat kalinya tidak lagi kita jadikan panitia. Kita gantikan dengan yang lain Kenapa karena sudah tiga kali dan beliau tidak aktif kita tidak ingin Ada penghambat dalam kegiatan LDK yang berlangsung kemudian”

Nah dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa strategi kerjasama tim di Ldk Al Izzah uinsu sendiri sudah cukup baik dan dapat dikembangkan demi ketercapaian tujuan dan visi organisasi. Kerjasama tim di Ldk Al Izzah uinsu menekankan atas hal pembimbingan karakter diri anggota tim dan implementasinya dalam organisasi itu sendiri. Organisasi Ldk ini sangat memperhatikan personal anggota tim dan bagaimana tim itu menjadi solid dan dapat bekerja sama dalam keanggotaan, namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perbedaan-perbedaan tetap terdapat dalam tiap anggota individu tim, kemudian bagaimana mereka dapat memecahkan masalah tersebut seperti musyawarah, pendekatan personal dan hal lainnya.

SIMPULAN

Dari pemaparan materi di atas, dapat pula kita simpulkan bahwa terdapat beberapa strategi dalam meningkatkan kerjasama antar sesama tim pada organisasi terutama LDK Al Izzah Uinsu, yaitu pentingnya komunikasi yang jelas dan terbuka dalam tim untuk memastikan setiap anggota tim memiliki pemahaman yang sama mengenai tujuan, tugas, dan harapan, menetapkan peran dan tanggung jawab secara jelas dapat mengurangi konflik dan meningkatkan efisiensi kerja tim, menerima perbedaan dan memanfaatkannya sebagai kekuatan dapat meningkatkan inovasi dan solusi kreatif, memberikan umpan balik secara teratur, proses pembentukan tim yang efektif dapat membantu anggota tim merasa terhubung satu sama lain, membangun kepercayaan, dan mengurangi konflik, menetapkan jadwal yang jelas dan menghormati batas waktu dapat membantu menghindari ketegangan dan meningkatkan efisiensi kerja tim, serta memastikan bahwa seluruh anggota tim memahami tujuan bersama dan fokus pada pencapaian hasil bersama, bukan hanya keberhasilan individual, dapat memotivasi tim untuk bekerja sama dengan lebih baik.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pencapaian tujuan bersama. Meningkatnya kerja sama tim membawa manfaat jangka panjang bagi organisasi, termasuk peningkatan produktivitas dan kepuasan anggota tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, F., & Sari, W. P. (2022). Pola Komunikasi Kelompok Virtual dalam Game PUBG Mobile (Studi Kasus Tim Redlineze E-Sport). *Koneksi*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/kn.v6i1.10665>
- Bachtiar. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Iteraksa.
- Danial, A. R. (2009). *Metoda Penulisan Karya Ilmiah*.
- Fitri, A., Alfahira, N., & Hayati, F. (2023). Membangun Kerja Sama Tim dalam Perilaku Organisasi. *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 103–109. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.252>

- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Andry, P. (2021). Perilaku Organisasi Pdf (Nomor May). Penerbit Mirqat. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Gultom, D. K. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI PERUSAHAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk MEDAN. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(02), 1–23.
- Handayani, P., Yamin, M., & Isnaniah. (2020). “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Hastuti, S., & Wijayanti, L. (2009). KINERJA MANAJERIAL : HASIL KERJASAMA TIM DAN PERBAIKAN BERKESINAMBUNGAN. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis*, 9(1), 10–18.
- Hidayat, B. (2009). Membangun Kerjasama Tim. Pelatihan Ini Diselenggarakan Atas Kerjasama Magister Profesi Psikologi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dan PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) V, Bagian Umum.
- Lasiyono, M. M. (2022). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim dalam Implementasi Manajemen Kualitas Terpadu Pada PT. XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 1698. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6275>
- Lesmana, M. T., Raja, A., Batubara, R., Simatupang, M. P., & Nasution, M. I. (2023). Kinerja Karyawan: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Dan Kerjasama Tim Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 64–77. <https://doi.org/10.30596/jimb.v24i1.15002>
- Mastenbroek, W. F. G., & Guritno, P. (1986). Penanganan konflik dan pertumbuhan organisasi / W.F.G. Mastenbroek ; diterjemahkan oleh Pandam Guritno. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Natalius, F. (2011). ANALISA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL UNTUK MENINGKATKAN KERJASAMA TIM DAN KINERJAWAKTU PROYEK (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN PT. X). Universitas Indonesia.
- Prabawa, I. M. A., & Supartha, I. W. G. (2018). MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN MELALUI PEMBERDAYAAN, KERJA SAMA TIM DAN PELATIHAN DI PERUSAHAAN JASA I. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 497–524. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p19> ISSN
- Rahayu, B. A., & Hadiyana, A. I. (2023). PROSIDING SEMINAR NASIONAL BATCH 2 Strategi Meningkatkan Kerjasama Tim.
- Rahmawati, S. N. A., & Supriyanto, A. (2020). Pentingnya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Dalam Implemeentasi Manajemen Mutu Terpadu. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p1-9>
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2015). Perilaku Organiasi. Salemba Empat.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sulistira, A. N. F., Qoblia, P. I., & Rizki, T. S. (2023). Peran Komunikasi Penerimaan Aktif dalam Membangun Kerja Sama Tim dalam Organisasi. *Lenvari: Journal of Social Science*, 1(1), 33–39. <https://doi.org/10.61105/jss.v1i1.22>
- Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration Adminof*, 3(2), 1–12.
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i2.157>