



Ryan Martian

THE TEAM

Membangun Tim Berkinerja Unggul

Dinamika Transformasi Asia
2022

PENGANTAR PENULIS

THE TEAM

Membangun Tim Berkinerja Unggul

Ryan Martian SP, MM

ISBN 978-623-88147-0-1

© 2022 Dinamika Transformasi Asia
Wakafpro Buliding 2nd Floor
Jl. Sido Mukti 99a Bandung

Editor: Nurul Nanda Khoiriyah & Vyan Nanda Rahmaniah
Ilustrasi: Ruli Renata
Desain Sampul: Dian Nurwendah
Tata Letak: Dian Nurwendah

Cetakan pertama: 2022
xxvi, 190 hal, 21 x 14 cm

Diterbitkan pertama kali oleh: Dinamika Transformasi Asia
Didistribusikan oleh: Supersonality Institute

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang
Dilarang mengutip sebagian atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku tanpa izin tertulis dari penerbit.

Pernahkah Anda perhatikan, ketika sebuah tim sepak bola profesional berlaga di atas lapangan rumput hijau? Bagaimana 11 orang pemain yang berada di atasnya bahu membahu bekerja sama menyusun pola permainan untuk mengoyak pertahanan lawan, mulai dari sang penjaga gawang memberikan umpan kepada pemain belakang, kemudian diberikan kepada pemain tengah, hingga akhirnya sampai kepada penyerang dan berhasil mengeksekusinya menjadi sebuah tujuan di gawang lawan.

Perhatikan pula ketika mereka melakukan pola bertahan, mereka bahu membahu mempertahankan area mereka, menjaga posisi dan jarak antar pemain, mengisi ruang kosong, membayang-bayangi pemain lawan, mengganggu mereka agar gawang mereka terselamatkan dari serangan lawan.

Mereka bekerja rapi, fokus kepada capaian bersama, menunjukkan *skill* mereka sesuai dengan peran masing-masing, saling mengisi kekosongan, bekerja secara selaras, mengikuti instruksi yang diberikan manajer tim kepada mereka, berkomunikasi dan saling memahami, berkolaborasi dan menjaga ritme permainan, dan sama-sama berkomitmen untuk sebuah tujuan: kemenangan.

Mereka sadar, bahwa ketika komunikasi tidak terjalin, ketika mereka lengah, lawan tengah mengintai dari berbagai sisi, menunggu satu atau dua pemain lengah dan lalai, hingga mereka berkesempatan melakukan serangan balik yang cepat dan mematikan, atau dengan menyusun strategi menyerang yang terstruktur hingga akhirnya berakhir kepada kekalahan.

Bayangkan jika permainan indah itu dilakukan oleh anggota tim dalam organisasi Anda. Anda memiliki sekelompok orang yang sangat terampil yang bekerja lintas fungsi dan yang berfokus pada pencapaian tujuan bisnis bersama. Mereka selaras dan berkomitmen pada nilai-nilai dan visi bersama dan bekerja menuju tujuan bersama. Mereka bekerja sangat efektif, inovatif dalam pemecahan masalah karena menampilkan komunikasi dan kolaborasi tingkat tinggi, memberikan hasil yang konsisten dan unggul. Inilah yang saya sebut dengan High Performance Team.

Bagaimana Tim Berkinerja Tinggi Terbentuk?

“Tidak peduli seberapa brilian pikiran atau strategi Anda, jika Anda memainkan permainan solo, Anda akan selalu kalah dari tim,” begitulah Reid Hoffman, salah satu pendiri LinkedIn, mempertimbangkan nilai tim berkinerja tinggi. Meskipun mereka dihargai oleh investor dan pemimpin raksasa teknologi, membangun tim berkinerja tinggi adalah tugas

yang cukup berat, terutama ketika teknologi mengubah lingkungan kerja dengan cepat.

Lantas bagaimanakah ciri-ciri dari sebuah tim berkinerja tinggi itu? Belajar dari tim sepak bola yang saya ilustrasikan di atas, maka kita bisa simpulkan bahwa sebuah tim berkinerja unggul dibentuk oleh sebuah proses yang sangat panjang dan bisa jadi melelahkan, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Kohesivitas dengan Misi, Kepemimpinan, dan Nilai-Nilai Inti Perusahaan

Kohesivitas berarti daya tarik-menarik yang menyebabkan anggota kelompok bertahan dalam sebuah organisasi. Kohesivitas inilah yang kemudian melahirkan komitmen yang kuat dari anggota kelompok terhadap kelompoknya.

Sebuah studi menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan dengan pernyataan Misi tertulis memiliki tingkat Kembali modal (*Return on Equity*) 2 kali lebih besar dibandingkan perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki pernyataan misi tertulis.

Anda boleh tidak percaya dengan apa yang saya sampaikan. Tetapi, apa yang saya sampaikan adalah hal yang nyata, saya sering kali dikeluhkan oleh kondisi tim yang tidak menunjukkan kontribusi terbaiknya bagi organisasi di mana mereka berada, beberapa kali mengundang trainer untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan, namun hasilnya tidak seperti yang diharapkan. Atau mengundang coach dengan harapan bisa mendampingi tim untuk mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki agar bisa dikonversikan menjadi kinerja. Mungkin ada perubahan hasil

setelah beberapa bulan ada sesi coaching, namun setelah coaching selesai, kinerjanya kembali kepada capaian semula.

Pengalaman saya dalam melakukan pendampingan ke banyak perusahaan ternyata karena fondasi perusahaan tidak cukup kokoh, sehingga apapun pilar yang diperbaiki, selama fondasi ini tidak cukup kokoh, maka semuanya akan menjadi sia-sia saja. Berdiri sementara tetapi kemudian kembali roboh. Fondasi yang saya maksudkan adalah Misi, Kepemimpinan dan Nilai-nilai Organisasi.

Misi adalah sebuah alasan keberadaan yang dengannya menjadi sumber motivasi para pemimpin organisasi untuk meraihnya. Selain itu, ketika sebuah misi ditetapkan maka semua anggota tim memiliki tujuan yang sama, yakni pencapaian misi tersebut.

Sementara itu, nilai-nilai dijadikan sebagai standar kerja setiap anggota organisasi, menjadi aturan bersama yang diyakini membawa organisasi kepada misi yang ditetapkan. Sayangnya, masih sangat sedikit organisasi yang menyadari pentingnya nilai-nilai inti sebuah perusahaan. Padahal jika nilai inti ini menjadi keyakinan dan komitmen yang selalu ditegakkan dalam organisasi, tim dengan nilai-nilai bersama akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Sangat penting untuk membuat tim di mana setiap anggotanya berbagi ikatan dan berinteraksi dengan bebas. Ini terjadi ketika mereka sejalan dengan nilai-nilai pemimpin tim dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Ketika anggota tim mulai percaya bahwa mereka bisa menang bersama, mereka akan menyelesaikan lebih banyak. Nilai-nilai bersama, interaksi tingkat tinggi, dan rasa kepercayaan

di antara anggota - aspek yang membentuk tim yang kohesif meningkatkan produktivitas dengan sangat baik.

Di situlah peran kepemimpinan tidak terbantahkan dalam menangani hal ini. Dalam artikel Forbes-nya tentang cara membangun tim berkinerja tinggi, Joseph Folkman, penulis dan rekan penulis buku-buku tentang *leadership skill*, menegaskan kembali pentingnya pemimpin membantu anggota tim untuk tetap fokus pada pencapaian misi melalui komunikasi yang intens. Tidak bosan mengarahkan tim untuk fokus mencapai tujuan.

Keterbukaan Komunikasi Antaraanggota

Anggota tim sering kali menahan diri untuk tidak menyampaikan pendapat dan ide mereka dalam rapat karena mereka merasa tidak nyaman untuk melakukannya. Takut salah bicara, takut idenya dianggap konyol, takut dimusuhi, takut menyinggung, takut idenya tidak diterima dan terlalu idealis, dan sebagainya. Kondisi psikologis semacam ini tentu saja sangat kontraproduktif, dan Anda sebagai seorang pemimpin harus berhati-hati dalam membangun lingkungan kerja yang berisiko menjadi penyebab permasalahan antar individu dalam tim.

Namun sangat disayangkan, dalam sebuah rapat, orang-orang tertentu seringkali mendominasi. Sering kali terjadi; ide hebat namun disampaikan dengan argumen yang lemah dikalahkan oleh ide biasa tetapi disampaikan dengan argumen yang hebat. Sering juga rapat didominasi oleh anggota tim yang berani berargumen dan mempertahankan argumen mereka. Kejadian ini jika terus berulang akan

menyebabkan dominasi sebagian anggota tim dan sifat tertutup anggota tim yang lainnya.

Sebaliknya, jika budaya keterbukaan komunikasi antara tim terjadi, maka akan terjadi anggota tim yang termotivasi lebih jauh untuk bekerja lebih bersemangat, munculnya ide dan inovasi dari anggota tim, bahkan membantu membawa tim bersemangat untuk membawa ide-ide baru tersebut ke tingkat implementasi.

Di samping itu, untuk meningkatkan efektivitas tim berkinerja tinggi, pemimpin juga harus memahami dan mengevaluasi gaya kerja anggota tim pada tingkat individu. Namun banyak sekali para pemimpin yang tidak mampu membangun dinamika antarindividu menjadi kekuatan dalam mengolaborasikan karakteristik dan kepribadian yang berbeda menjadi kekuatan tim.

Telah banyak alat yang bisa digunakan oleh para pemimpin yang bisa digunakan menerapkan indikator pembangunan tim seperti misalnya Myers-Briggs Types Indicator (MBTI), DISC Test, Instrumen Dominasi Otak Herrmann, bahkan di Indonesia adapun Talents Mapping Assessment (TMA), STIFin, dan lain-lain yang jika diterapkan akan sangat bermanfaat untuk memahami perilaku, kepribadian, dan gaya berpikir anggota tim.

Komunikasi diawali dari keterbukaan antar anggota, keterbukaan ini akan membawa tim kepada kondisi saling mengenal satu dengan yang lain lebih dalam, mengenal kekuatan dan kelemahan masing-masing, dan kemudian saling mengisi kelemahan tim dengan kekuatan anggota tim lainnya. Jika sudah saling mengenal, maka tugas seorang

pemimpin adalah menjadikan munculnya kolaborasi dan komitmen antara anggota tim.

Diisi oleh Anggota Tim Pembelajar

Penting juga menumbuhkan budaya pembelajaran berkelanjutan untuk menavigasi masalah kesenjangan keterampilan antar anggota tim, dan transformasi digital yang berbeda sangat penting untuk membangun tim berkinerja tinggi. Teknologi, terutama teknologi yang sedang berkembang, selalu berubah. Akibatnya, perusahaan menekankan pentingnya kemampuan tim mereka untuk belajar dengan cepat dan secara teratur meningkatkan keterampilan. Meskipun sejumlah besar pembelajaran terjadi di antara anggota tim, meningkatkan kemampuan tim melalui alat dokumentasi dan pelatihan sama pentingnya dalam membangun tim berkinerja tinggi.

Pembelajaran menjadi prioritas di perusahaan, banyak di antaranya beralih ke platform pembelajaran online untuk memberikan pelatihan perusahaan kepada karyawan mereka tentang teknologi yang sedang berkembang. Platform pelatihan online ini menyediakan tema tema pelatihan yang diakui industri dan bersertifikat tentang topik terkini dan relevan yang membantu anggota tim berpengalaman untuk meningkatkan keterampilan dan karyawan baru untuk meningkat lebih cepat.

Program pelatihan perusahaan, yang dilakukan oleh perusahaan pelatihan *online* terkenal, termasuk yang kami selenggarakan di Supersonality, dibuat dan diselenggarakan menyesuaikan program pelatihan dan peningkatan keterampilan anggota tim di perusahaan klien agar selaras

dengan rencana pengembangan perusahaan. Program-program yang menawarkan pembelajaran interaktif dan langsung ini kemungkinan besar akan lebih efektif daripada hanya membaca atau menonton materi kursus di halaman web perusahaan atau basis pengetahuan.

Berinvestasi Mengembangkan Tim Berkinerja Tinggi

Organisasi yang berinvestasi dan berfokus pada melatih para pemimpin mereka dan membangun tim berkinerja tinggi dengan memanfaatkan teknologi yang terus berkembang pastinya akan menuai manfaat dan keuntungan atas investasi mereka secara signifikan. Ada manfaat bagi anggota tim dan ada pula manfaat bagi organisasi.

Manfaat Bagi Anggota Tim

Anggota tim berkinerja tinggi akan bekerja fokus dan *engaged* terhadap tim, bekerja untuk mencapai tujuan bersama, menghormati nilai-nilai yang disepakati bersama, dan keahliannya digunakan untuk melengkapi tim. Dan di bawah pemimpin yang mendukung komunikasi terbuka serta mengakui serta menghargai kinerja, mereka akan termotivasi dan menunjukkan kinerja terbaik mereka. Nilai bersama dan rasa saling percaya antaranggota tim menghasilkan efisiensi dan produktivitas yang jauh lebih besar.

Manfaat untuk Organisasi

Organisasi membutuhkan tim berkinerja tinggi untuk melakukan aktivitas bisnis yang digerakkan oleh hasil, dan untuk menangani proyek khusus yang membutuhkan gugus tugas yang efisien. Tim berkinerja tinggi secara

efisien mendukung perubahan proses dalam bisnis dengan kemampuan komunikasi multicabang dan berbagi keterampilan.

Tim berkinerja tinggi sangat penting dalam membantu organisasi berkembang dan bertahan dalam lanskap bisnis yang sangat kompetitif saat ini. Tapi membangun tim yang berkinerja tinggi bukanlah masalah kebetulan. Mengembangkan tim tersebut secara efektif melibatkan kemampuan Anda dalam mengidentifikasi kekuatan dan pengelompokan orang-orang yang berkolaborasi dengan baik dan melengkapi berbagai bakat, keterampilan, dan atribut untuk menciptakan kekuatan holistik yang bekerja secara konsisten untuk memenuhi tantangan dan tujuan bisnis. Ini bisa tampak seperti latihan yang sulit dan rumit, namun jika Anda melakukannya, hasilnya jauh lebih besar daripada upayanya.

Untuk tujuan itulah buku ini ditulis, berharap bisa membekali Anda para pemimpin tim, manajer, dan supervisor dengan semua yang Anda butuhkan untuk mengembangkan tim yang kuat dan berkinerja tinggi. Dari seorang manajemen proyek hingga kepemimpinan bisnis hingga pembentukan tim yang gesit dan banyak lagi, kami berharap buku ini bisa membantu Anda secara efektif untuk mengembangkan tim dan mengembangkan bisnis.



KATA PENGANTAR

Oleh Coach Dr. Fahmi (*The First Indonesian International Total Leader Coach Certified, from LMI-J. Meyer Texas, USA*)

Dalam buku *Membangun Kepemimpinan Tangguh (Total Leadership di Era Digital)* yang saya tulis, saya sampaikan bahwa ada 10 pilar utama dalam membangun kepemimpinan tangguh. Salah satu pilar utama lahirnya seorang pemimpin tangguh adalah tim yang dibangun untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Bukan hanya Anda yang harus *steady* dengan adanya perubahan, tetapi tim juga harus siap. Baik *skill*, *environment*, dan mental harus disiapkan untuk mencapai tujuan.

Dinamika bisnis akan semakin cepat seiring perubahan dunia yang semakin cepat pula. Garmin terpuruk ketika berinvestasi banyak dalam bisnis GPS yang ada di mobil dan kemudian datang teknologi yang lebih mutakhir, akhirnya peran itu dengan gampang digantikan oleh *smartphone*.

Garmin kemudian mengalami kemunduran, sadar akan perubahan yang telah terjadi di dunia tren dan teknologi organisasi tersebut mengubah haluan berbisnis, berevolusi memproduksi *gadget* untuk kesehatan dan *fitness*. akhirnya Garmin berhasil bangkit dari keterpurukan.

Apakah Nokia siap dengan perubahan dan timnya siap untuk fleksibel menyambut perubahan? Jawabannya tidak. Fleksibilitas diperlukan di dalam dinamika bisnis saat ini, zaman di mana semua serba cepat, ambigu, tidak terukur, dan semakin tidak jelas karena tren berjalan begitu cepat dan mudah sekali berganti.

Saya menempatkan dan membangun tim sebagai prioritas kepemimpinan saya. Tim sangat penting dalam menjalankan roda organisasi bisnis lain. Tugas pemimpin adalah mendidik tim dalam jumlah besar dan berkinerja unggul.

Dunia saat ini mungkin akan tetap menjadi tempat yang gelap gulita jika seorang Thomas Alva Edison tidak menemukan sebuah inovasi yang menghasilkan bola lampu pijar. Hampir manusia yang belajar tentang penemuan di awal sekolah mengerti bahwa yang menemukan bola lampu pijar adalah Thomas Alva Edison, namun siapakah tim yang membantu Edison mewujudkan inovasinya menjadi kenyataan, tidak banyak orang yang mengetahuinya.

Thomas Alva Edison memiliki talenta menyatukan tim yang luar biasa untuk bisa bekerja sama mewujudkan sebuah visi yang inovatif menjadi sesuatu yang berguna. Terhitung ada 5 orang yang menjadi bagian dari tim dalam proses menemukan penemuan yang mengubah tatanan peradaban

manusia, bola lampu pijar. Thomas Alva Edison membuat sebuah laboratorium di kota New Jersey yang disebut dengan Menlo Park, para anggota tim Thomas Alva Edison ini tertarik secara alamiah terhadap visi besar Edison dan ingin membantu mewujudkannya.

Dalam buku *Start Up Equation* yang ditulis oleh Steven Fisher dan Ja-Nae Duane, disebutkan ada 4 anggota tim, 5 bersama Edison yang bekerja sama dalam penemuan yang mengubah sejarah tersebut. Anggota Menlo Park Teamlab:

1. Thomas Alva Edison, *the master mind*.
2. Francis Upton, seorang matematikawan.
3. John Kruesi, seorang *Swiss clockmaker*.
4. Charles Batchelor, seorang *English machinist* (penerjemah).
5. Ludwig Boehm, seorang pengrajin kaca (*glassblower*).

Kemampuan Thomas Alva Edison memilih orang-orang yang tepat dalam timnya, membuat Thomas Alva Edison dapat mengeluarkan berbagai kemampuannya dan mampu mewujudkan visi menjadi karya nyata yang mengubah dunia. Di balik keberhasilan penemuan bola lampu pijar oleh Thomas Alva Edison, ada peran dari tiap anggota tim. Dikutip dari buku Steven Fisher, Francis Upton bertugas membeli instrumen mekanik, dan Batchelor yang mengolah filamen karbon yang nantinya akan dimasukkan ke dalam kaca bohlam lampu hampa udara yang dibuat oleh Ludwig. Hasil penemuan dan kerja sama 5 orang hebat ini berupa bola lampu elektrik dan pertama kali diperkenalkan di dunia

pada 22 Oktober 1879. Tim yang mengubah dunia lewat hasil karya.

Selain tim Menlo Park kita juga bisa belajar dari the Mac Team di Apple, The Ford Taurus Team yang berbasis di kota Detroit, dan masih banyak tim-tim yang luar biasa yang bisa dijadikan *role model* untuk membentuk *dream team* bisnis Anda.

Siapa pun manusia yang ada di dunia ini tidak akan bisa berhasil tanpa tim yang hebat mendukung dan memberikan segala yang kemampuannya untuk menuju satu tujuan besar organisasi. Yang menjadi pertanyaan, bagaimana kita bisa mendapatkan anggota tim yang luar biasa yang sejalan dengan frekuensi keinginan kita untuk tumbuh dan berkembang apapun yang terjadi? Tim yang hebat dapat dibentuk dengan 2 cara, yaitu dengan mengambil karyawan berpengalaman yang telah tersedia di dunia kerja atau dengan melakukan perekrutan secara mandiri dan mendidik karyawan dari internal organisasi.

Buku yang ada di tangan Anda ini menjawab pertanyaan di atas, menjelaskan bagaimana sebuah tim tangguh diciptakan dan kemudian memberikan dampak signifikan kepada tujuan-tujuan perusahaan. Baca dan praktikkan isinya, dan segera miliki tim unggul bagi organisasi Anda!

Coach Dr. Fahmi

The First Indonesian International Total Leader Coach
Certified, From LMI-J. Meyer Texas, USA

TESTIMONI

“P engusaha sering terlambat menyadari bahwa tim adalah aset terbesar dalam bisnis. Pengusaha sering baru sadar ketika bisnisnya sudah *urgent* membutuhkannya. Sehingga ketika membutuhkan, perombakan bisnis dimulai dari fondasinya.

“Awalnya pengusaha hanya ingin membangun rumah 1 atau 2 lantai, namun ketika rumah hampir jadi, tujuannya berubah menjadi mau membangun gedung pencakar langit. Tentunya teknologi membangun rumah dan gedung pencakar langit itu berbeda.

“Di buku *The Team* ini, Kang Ryan dengan asyik dan mudah dipahami menjelaskan bagaimana membangun dan menumbuhkan tim. Ternyata, langkah pertamanya bukan dengan mempunyai orang HRD atau sistem HR yang hebat, namun justru dimulai dari *business owner* itu sendiri.

“Buku ini melanjutkannya menjadi langkah-langkah yang bisa segera dipraktikkan. Di level manapun bisnis Anda, Anda bisa memulai mempraktikkan isi buku ini. Ingat, bisnis itu keterampilan, *business is skill*. Cara mengasahnya adalah dengan mempraktikkannya dan terus berlatih. Baca buku ini dan segera praktikkan!”

–Hasnil Afrizal Muttaqien

Founder dan Owner Eka Farm (www.ekafarm.com)



“B ismillah.

“Buku ini memberikan gambaran yang jelas dalam membangun tim organisasi untuk meraih kesuksesan setiap organisasi bisnis.

“Buku ini menyadarkan saya bahwa berbisnis adalah bagaimana mengorganisasi orang orang. Dalam seminar saya mendengar motivator berkata bahwa bisnis berbicara tentang manusia; setelah baca buku ini saya menyadari bahwa bisnis itu berbicara tentang mengorganisasi orang-orang.

“Allahu akbar!

“Ternyata orang sukses tidak bekerja sendirian. Orang sukses bekerja selalu bersama tim dan punya organisasi. Sehebat apapun kita, usaha yang kita rintis tidak akan berkembang tanpa mengelola tim/organisasi.

“Coba lirik perusahaan-perusahaan papan atas, misal Facebook. Apakah Facebook dikerjakan oleh satu orang?

Amati, cermati sisi organisasi tim kerjanya. Perusahaan yang bisa mendunia tentu memiliki tim organisasi luar biasa.

“Buku ini wajib dibaca oleh mereka yang ingin bisnisnya naik level. Bahasanya ringan dan mudah dipahami. Buku ini membahas aset terbesar organisasi, yaitu SDM, cara membangun SDM, membangun kepemimpinan, tata kota SDM, dan seterusnya.

“Selamat membaca, sukses kita adalah sukses organisasi bisnis yang kita bentuk.”

–Apt. W. Isro Abdilah, S.Farm

*Founder dan Owner Pt. Kalicomal Megah Mandiri Garment
Founder dan Owner Jaringan Apotek Comal Group*



“Jika kita ingin berjalan cepat, berjalanlah sendiri. tetapi jika kita ingin berjalan jauh, berjalanlah bersama.”

“Buku ini menuntun kita untuk berjalan jauh bersama tim impian kita.”

–Hengki Yuliansyah

*Certified NLP Trainer, NFNLP Florida
Master G Coach*



“Tak terasa bukunya Coach Ryan sudah yang ke-6. Produktif bingit, Akang. Dengan ciri khas tulisan si Akang yang runtut, terstruktur, dan tidak lupa sederhana,

semua kalangan bisa memahaminya. Terlebih untuk buku ke-6 ini, para pemilik bisnis, pegiat HRD/SDI, manajer, dan pegiat organisasi wajib baca ini buku. Ikuti resepnya, rasakan perubahannya. Sukses untuk semua.”

–Tata Sutarya

*Ketua Yayasan Sinar Terang Nusantara
Founder dan direktur PT Sintesa Rubaiyat Indonesia*



“Membangun tim adalah sebuah keniscayaan yang harus dilakukan oleh para pengusaha. Tim yang hebat akan menjadi *support system* paling berharga di dalam bisnis kita.

“Membangun tim dengan penuh kesadaran membutuhkan ilmu dan waktu. Buku ini menginspirasi dan memandu kita untuk membangun sebuah tim yang hebat.”

–Nuri Ardiansyah

*Founder Aladdin Karpet
AVP Genpro DIY Kedu*



“Luar biasa materi dari buku *The Team*-nya Kang Ryan. Ibarat makanan, spesial dan paket lengkap. Buku ini menyajikan bagaimana meng-*create* atau membentuk tim yang hebat untuk perusahaan kita. Cocok buat siapa saja, bagi *leader* pemula dan juga bagi semua pengelola tim yang mengharapkan timnya berperforma optimal. Memberikan

arah dan petunjuk *how to make high performance team*. Buku yang daging banget. Dari bab awal sampai akhir semuanya *headline*. KEREN."

–Annisa Nurul Aini
Direktur FINAD Solopos Media Group



"Tim adalah keniscayaan dalam sebuah bisnis sebab bisnis ibarat olahraga tim, bukan individu... Bahkan bisnis adalah sebuah *infinite game*.

"Ada pepatah, *'if you want to go fast go alone, if you want to go far go together.'*"

"Tentunya setiap pebisnis ingin usia bisnisnya tidak hanya seumur jagung, lebih luar biasa lagi jika bisnis yang kita jalani akan menjadi amal jariyah buat kita setelah sang *business owner* meninggal dunia.

"Oleh karena itu, bisnis bukan hanya bagaimana tentang menghasilkan omzet, tapi bagaimana kita bisa mencetak manusia-manusia hebat dari bisnis kita untuk menjalankan roda perjuangan. Apakah sebagai pemimpin atau sebagai pasukan.

"Buku ini memberikan inspirasi dan pelajaran bagaimana menuntun kita untuk membangun tim yang akan meneruskan misi peradaban yang diemban oleh bisnis yang sedang kita bangun..."

"Para business owner yang punya visi jangka panjang dan amal jariyah WAJIB MEMBACA dan MEMPRAKTIKANNYA. Semoga bermanfaat."

–Fauzi Yulianto
Founder dan Owner Brownis Cinta



"Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

"Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kepada Allah Swt., Tuhan Semesta Alam. Salawat serta salam juga semoga senantiasa tercurah kepada junjungan kita, nabi besar Muhammad, saw. Alhamdulillah, telah terbit buku *The Team*, buku yang mengulas langkah demi langkah membangun tim organisasi dan bisnis berkinerja unggul.

"Buku ini terdiri dari 13 bab yang keren, mulai dari ulasan tentang tim sebagai aset terbesar dalam bisnis hingga tantangan akhir dari membangun sebuah tim itu sendiri. Rasanya penulis sangat apik mengulas masing-masing bab, sehingga sangat menarik, bagi pembaca, dibawa untuk menyadari bahwa aset terbesar dalam bisnis bukan modal atau *customer*. Sejatinya, justru tim terbaik yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan serta memiliki kompetensi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab tersebutlah yang sangat penting. Hal ini perlu sebagai bekal bagi pembaca agar mengetahui dan menyadari pentingnya membangun tim berkinerja unggul beserta tahapannya, seperti menyiapkan fondasi tim, memilih orang yang terbaik.

“Tidak hanya membangun, yang menarik lagi terkait buku ini, penulis juga secara epik mengulas hal-hal terkait dengan mengokohkan kepemimpinan untuk menguasai kompetensi inti agar semakin kokoh tim tersebut dengan visi-misi, implementasi nilai-nilai inti organisasi, merekrut tim yang tepat, membangun interaksi, komitmen tim, kolaborasi tim, budaya kerja, menumbuhkan serta mengelola kinerja tim.

“Akhir kata, sebagai orang yang diminta memberikan salah satu sambutan atau pengantar, sangat mengapresiasi atas penerbitan buku ini. Publikasi karya yang tulus dari penulis yang sangat produktif, mengingat ini merupakan buku ke-6. Jelas penulis berpengalaman dalam penyusunan buku, sehingga hanya ucapan Barakallah atau Selamat sekali lagi atas terbitnya buku yang Luar Biasa ini, hingga dapat menyuguhkan kepada para pembaca khususnya praktisi bisnis, agar semakin kokoh dan semakin bertumbuh bisnisnya.

“Wassalamu’alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.”

–Ketua BPJE (Bidang Pemberdayaan dan Jaringan
Ekonomi) DPW PKS Jawa Tengah
Ketua Fraksi PKS DPRD Prov Jawa Tengah



DAFTAR ISI

PENGANTAR PENULIS—v

KATA PENGANTAR—xiv

TESTIMONI—xviii

DAFTAR ISI—xxv

BAGIAN 1:

WHY TEAM—1

Bab 1

ASET TERBESAR SEBUAH BISNIS—2

Bab 2

MEMBANGUN *HIGH PERFORMANCE TEAM*—10

BAGIAN 2:—24

TEAM FOUNDATION

Bab 3

MENGOKOHKAN KEPEMIMPINAN—**28**

Bab 4

MENDEKLARASIKAN VISI DAN MISI ORGANISASI—**38**

Bab 5

MENGINTERNALISASIKAN NILAI INTI ORGANISASI—**57**

BAGIAN 3:

TEAM DEVELOPMENT—83

Bab 6

MEREKRUT TIM YANG TEPAT—**84**

Bab 7

MEMBANGUN INTERAKSI TIM—**93**

Bab 8

BAGAIMANA MEMBANGUN KOMITMEN TIM—**105**

Bab 9

MEMBANGUN KOLABORASI TIM—**113**

BAGIAN 4:

TEAM PERFORMANCE—127

Bab 10

AWALI DARI BUDAYA KERJA—**128**

Bab 11

TUMBUHKAN MEREKA—**150**

Bab 12

KELOLA KINERJA TIM—**166**

Bab 13

TANTANGAN TERAKHIR—**180**

DAFTAR PUSTAKA—189

Why Team



Bagian

01

Bab 1

ASET TERBESAR SEBUAH BISNIS

Ada banyak pemilik bisnis yang menyangka bahwa produk atau jasanya yang baguslah aset terbesar di bisnisnya, sehingga mereka berupaya sekuat tenaga untuk mengembangkan terus aset yang berharga mereka: mengembangkan produk atau jasa yang dijualnya itu.

Tidak sedikit pemilik bisnis yang merasa bahwa aset terbesar di bisnisnya ya bisnisnya itu sendiri karena bisnisnya tersebut yang membuat produk atau jasa yang dihasilkannya. Karena itulah mereka berupaya terus untuk melihat neraca keuangan dan *tangible asset* di bisnisnya, mengembangkan strategi pemasarannya, serta memperbaiki manajemennya dan semua bagian dari bisnisnya.

Tetapi, meskipun pelanggan membeli produk atau jasanya dari kita, bukan berarti mereka adalah aset utama Anda. Jika



“Aset terbesar bisnis bukan customer.”

Anda berinvestasi besar secara finansial untuk membangun bisnis, tidak berarti bahwa bisnis yang Anda bangun itu juga adalah aset terbesar dalam bisnis Anda. Lho, kok?

Saya percaya bahwa aset berupa produk dan bisnis adalah aset penting dan besar dalam bisnis, tetapi itu semua bukanlah aset terbesar. Kedua aset di atas sangat mungkin untuk ditiru dan dilipatgandakan oleh pesaing bisnis, tetapi ada aset yang lebih besar dari dua aset yang saya jelaskan di atas.

Jadi, apakah aset terbesar dalam sebuah bisnis?

Coach Yohanes Pauly, dalam bukunya *Business Is Fun*, menyebutkan terdapat dua aset terbesar di bisnis apa pun dan produk bukanlah salah satunya, namun *brand* dan *right people*-nya. Kenapa bukan produknya? Karena produk atau jasa bisa saja terus mengalami inovasi atau bahkan perubahan dari tahun ke tahun, namun *brand*-lah yang dikenal dan dipercaya oleh para *customer*-nya. Untuk bisa membuat *great brand* dari bisnis Anda menjadi salah satu dari

2 aset terbesar di bisnis Anda, maka Anda harus menguasai strategi *Marketing & Branding* yang akhirnya membentuk *brand personality* dari *great brand* Anda.

Kenapa bukan bisnisnya? Karena seperti halnya produk tadi, bisnis tidak akan bisa berjalan bila tidak ada *right people* yang menjalankannya. Untuk membangun *SUPERTEAM*, Anda perlu menguasai bagaimana membangun kultur di bisnis Anda, sehingga mampu menarik dan mempertahankan orang terbaik untuk tetap bergabung dalam bisnis Anda.

Apakah *personality* dari *great brand* dan *culture* dari *TEAM* Anda mudah ditiru oleh kompetitor, bahkan *future competitor* Anda? Saya percaya jawabannya tidak. Tidak mudah meniru sebuah *armed personality* yang begitu kuat dan meniru *culture* yang begitu kental dari sebuah bisnis. Itulah mengapa ini adalah dua aset terbesar dari sebuah bisnis.

Menurut saya pribadi, aset terbesar perusahaan dari perusahaan adalah Tim Berkinerja Unggul; ia adalah anggota tim dalam perusahaan yang memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan tim, yang dalam hukum pareto disebut sebagai 20% anggota tim yang menghasilkan 80% produktivitas.

High Performance Team bukan hanya sebagai slogan atau pemanis saja, mereka adalah *elite team* yang mengeksekusi setiap keputusan, yang menyelesaikan misi-misi sulit perusahaan, mereka yang memiliki karakteristik dan budaya kerja di atas rata-rata dalam perusahaan. Merekalah aset terbesar dan paling berharga dalam perusahaan yang harus Anda bangun dan Anda rawat.



“Aset terbesar bisnis juga bukan modal.”

Jika kita mempunyai sesuatu yang amat berharga bagi kita, maka tentu kita akan merawatnya dengan sebaik-baiknya. Misal, Anda mempunyai mobil kesayangan yang amat Anda cintai. Setiap hari selalu Anda cuci dan lap, dan saat mengendarainya pun selalu dikemudikan dengan hati-hati. Tidak hanya gores, tersentuh sedikit saja oleh benda asing, akan segera dilap dan bersihkan. Sama seperti itu juga, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu memelihara tim elitnya sebagai aset terbaik, yang tentu akan dijaga, dirawat dengan sebaik baik mungkin. Apakah seperti mobil kesayangan seperti di atas, atau hanya sebagai sapi perahan saja.

Perlakuan terbaik perusahaan terhadap anggota tim bukan hanya sebatas gaji yang besar. Walaupun memang gaji adalah tujuan utama anggota tim bekerja, namun perlakuan terbaik perusahaan terhadap anggota tim adalah memanusiakan anggota tim selayaknya kita ingin diperlakukan. Tidak hanya memberikan insentif dan fasilitas yang mewah, tetapi lebih dari itu bagaimana para pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang produktif, budaya kerja

terbaik dan menciptakan sistem kerja yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Tugas Utama Pemimpin: Menumbuhkan Tim.

Siapa saja kira-kira pihak-pihak yang disentuh oleh pemilik bisnis sehari-hari? Banyak pemilik bisnis mengatur timnya, menangani dan melayani customer, berhubungan baik dengan *supplier*, dan juga mengatur serta mengawasi pergerakan uang perusahaan. Paling tidak itulah beberapa hal yang disentuh oleh pemilik bisnis sehari-hari. Banyak, bukan? Makanya begitu banyak pemilik bisnis yang akhirnya sibuk luar biasa, terlalu operasional sehingga tidak dapat membuat bisnisnya *go to the next level*.

Sekarang izinkan saya bertanya kepada Anda, bila hanya satu pihak saja yang boleh disentuh oleh pemilik bisnis, pihak yang manakah yang harus difokuskan oleh pemilik bisnis? Mungkin Anda menjawab bahwa seharusnya fokus ke *customer*, karena dengan fokus ke *customer* maka bisnisnya bisa terus mencetak uang. Ada benarnya. Namun bagaimana dengan uang, *supplier*, dan tim?

Atau Anda menjawab: *supplier*. Kenapa? Karena bila rahasia dengan *supplier* dipegang sendiri maka tidak akan mudah diketahui oleh anggota tim atau kompetitor. Lalu pertanyaannya, siapa yang pegang tim, *customer*, dan uang?

Atau bisa jadi Anda menjawab: uang. Karena menurut para pemilik bisnis, uang ini penting sekali, jadi harus dipegang sendiri agar tidak ada kebocoran-kebocoran. Pertanyaannya, siapa yang pegang *customer*, *supplier*, dan tim?

Menurut saya, seharusnya pemilik bisnis itu fokus menumbuhkan tim. Kenapa begitu? Bukan karena latar belakang saya seorang HRD yang selalu bicara *people* di tulisan tulisan saya, alasan mengapa tim lebih penting dari apapun adalah karena bila pemilik bisnis dapat membuat timnya bekerja sama dengan luar biasa, maka anggota tim tersebut dapat melayani *customer*, dan berhubungan dengan *supplier* dengan luar biasa, sehingga *customer* dan *supplier* yang senang akan memberikan uang ke pemilik bisnis. Karena ini sebuah siklus yang terus menerus, maka pemilik bisnis akan mengalirkan kembali uang tersebut ke tim dan siklus ini akan terus berjalan seperti itu.

Pertanyaannya, bagaimana bila Pemilik Bisnis ingin membuat bisnisnya semakin besar lagi? Seandainya siklus tadi adalah sebuah aliran air dengan pipa-pipanya, maka berarti Pemilik Bisnis harus memperbesar pipa yang mengalir ke Team, baru kemudian memperbesar pipa di bagian-bagian setelahnya. Maka lama kelamaan, air dapat semakin cepat dan semakin besar mengalir ke seluruh siklus tersebut.

Tidak ada entrepreneur sukses dengan jerih payah sendiri

Sedahsyat apapun idola Anda dalam bisnis, percayalah tidak ada kesuksesan karena semata-mata karena hasil keringat sendiri. Mustahil seseorang menjadi *entrepreneur* karena jerih payah seorang diri. Bahkan kesuksesan di bidang apa pun akan sangat mustahil ada jika tidak ada peran orang lain. Jika bukan karena orang-orang hebat di sekitar Anda, tidak mungkin kita mampu mencapai keberhasilan kita, setengahnya sekalipun.

Steve Jobs dengan Apple-nya, Bill Gates dengan Microsoft-nya, Mark Zuckerberg dengan Facebook-nya, Elon Musk dengan Teslanya, mungkin kita semua sangat kagum dengan keberhasilannya, karena kemampuan mereka membuat terobosan terobosan baru dalam bisnisnya. Faktanya, di balik mereka terdapat ratusan orang-orang hebat yang terus mendukung mimpi-mimpinya, memiliki semangat yang tinggi, termotivasi, dan cerdas yang membuat bisnisnya sukses.

Jadi, seorang entrepreneur hebat bukan karena mereka semata-mata memiliki bakat dan keterampilan untuk melakukan segala hal yang membawanya sukses, sebaliknya, mayoritas mereka yang berkeyakinan bahwa mereka adalah SUPERMAN, dan meyakini bahwa tidak ada yang bisa melakukannya kecuali diri mereka sendiri, akhirnya menjadi *self employed*, alias pekerja mandiri yang bekerja bagi dirinya sendiri dan mengoperasikan semua hal sendirian sepanjang hidupnya.

Sebaliknya, seorang entrepreneur besar tahu bahwa untuk membangun bisnisnya agar terus membesar, dia harus mencari orang yang lebih pintar dari dirinya, menempatkan mereka di tempat yang tepat, menepi kemudian mempercayakan mereka untuk menunjukkan hasilnya, peran Anda sebagai seorang entrepreneur adalah mendorong mereka agar tetap fokus kepada arah yang tepat dan terus menyemangati mereka. Seorang entrepreneur adalah mereka yang membangun manusia bagi bisnisnya.



“Aset terbesar sebuah bisnis adalah tim terbaik

yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan

dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawab.”

Bab 2

MEMBANGUN *HIGH* *PERFORMANCE TEAM*

Membangun tim adalah salah satu fase penting dalam menjalankan bisnis. Meskipun bisnis pada awalnya dimulai dan dijalankan sendiri, namun seiring dengan waktu kita perlu menarik tim dan bersama mereka kita bisa mengembangkan bisnis. Setidaknya ada 5 alasan mengapa kita membutuhkan TIM dalam bisnis kita, apa saja ya? Yuk kita simak.

Pertama, bisnis dan organisasi kita idealnya terus bertumbuh, penjualannya meningkat, *customer*-nya bertambah, produknya dan layanannya bertambah, sehingga bisnis kita menjadi semakin kompleks. Pada saat itulah kita membutuhkan bantuan orang lain untuk mengelola bisnis kita, di situlah kita membangun tim.

Kedua, kondisi eksternal dan perubahan yang begitu cepat juga sedang terjadi dan akan terus terjadi, bahkan

kondisinya semakin kompleks, apa yang kita kuasai tidak cukup untuk mendukung dan menangani semuanya. Kita membutuhkan orang-orang yang menguasai hal-hal baru tersebut, dan usaha akan menjadi lambat jika semuanya harus dipelajari dan dikuasai sendiri. Bahkan bisa jadi kita akan kalah dengan pesaing yang dengan cepat beradaptasi dengan perubahan.

Ketiga, kita membutuhkan peran *helicopter view* agar bisa melihat dengan jelas kondisi internal dan eksternal kita agar dengan mudah mengambil sebuah keputusan strategis yang digunakan untuk mengembangkan bisnis. Nah, ketika kita tidak memiliki tim, kita cenderung hanya terfokus dengan rutinitas dan tidak memiliki waktu untuk mengambil keputusan strategis dan taktis untuk menumbuhkan bisnis.

Keempat, ketika menjalankan bisnis sendirian tidak ada orang lain yang mengingatkan kita, menagih pekerjaan kepada kita, bahasa lainnya adalah akuntabilitas. Dengan memiliki tim kita akan bergerak ke arah yang positif, di mana satu dengan yang lain saling mengingatkan atas tujuan-tujuan yang dibuat sehingga bisnis lebih terarah dan bergerak ke arah yang positif.

Kelima, kita harus segera membangun sistem untuk memastikan bisnis menjadi autopilot. Sistem ini digerakkan oleh banyak orang, yang berperan mengontrol dan memastikan sistem berjalan. Kita sendiri tidak bisa memastikan sistem berjalan, dibutuhkan banyak orang yang kompeten di bidang-bidang tertentu untuk memastikan sistem bisnis berjalan ke arah yang diinginkan.

LANTAS, SEPERTI APA SIH PERSISNYA SEBUAH TIM ITU?

Sebuah organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah selayaknya bekerja sebagai sebuah tim. Bisnis sendiri adalah olahraga tim, untuk mendapatkan keberhasilan atau memenangkan sebuah pertandingan olahraga tim, sudah selayaknya kerja sama menjadi aktivitas tim setiap hari.

Sebuah tim didefinisikan sebagai sekelompok orang yang bersama sama mengerjakan tugas tertentu untuk sampai kepada tujuan tertentu. Jika tim didefinisikan sebagai sekelompok orang yang berbeda untuk tujuan yang sama, lantas apa bedanya dengan kelompok kerja bersama? Apa bedanya dengan penumpang kendaraan umum? Yuk kita bahas.



Dalam sebuah kelompok kerja, tidak ada sinergi antara satu dengan yang lain, setiap anggota kelompok bekerja sendiri sendiri, fokus dengan pekerjaannya sendiri, malu jika salah atau lemah karena menunjukkan kelemahannya, dan cenderung tidak mau cari masalah karena fokusnya kepada pekerjaannya sendiri. Dia tidak peduli jika kinerja perusahaan tidak bagus, yang penting pekerjaannya selesai, tidak membuat masalah, dan mendapatkan apa yang diinginkannya. Kondisi ini menjadikan seseorang dalam bagian kelompok kerja menjadi individualis, tertutup, egois, serta tidak mau berdebat dan berargumen meskipun ada sesuatu yang tidak disetujui atau tidak sejalan dengan dirinya. Sebaliknya, di luar forum dia menceritakan teman dekatnya bahwa dia tidak setuju dengan pendapat seseorang. Kondisi

seperti ini tidak memungkinkan seseorang memberikan kontribusi maksimal dalam pencapaian tim.

Tidak adanya kegiatan saling mengoreksi dan memberikan masukan menyebabkan potensi seseorang hanya bersumber dari dirinya sendiri. Jika kompetensinya 70%, maka dia hanya dapat mencapai maksimal sebesar 70% karena tidak ada saran dan masukan dari orang lain untuk melengkapinya dan meningkatkan kemampuan dirinya.

Mereka yang bekerja sebagai tim untuk pencapaian tim dan melebihi capaian pribadi paham bahwa dia adalah bagian tim, begitu pula orang lain menjadi bagian dari capaian tim, sehingga setiap anggota tim menjadi lebih terbuka dengan saran, kritik, dan masukan dari orang lain. Setiap orang bisa memberikan kontribusi maksimal karena prestasi seseorang tidak hanya karena kemampuan dirinya tetapi juga dari masukan dan ide dari orang lain yang menjadi bagian dari timnya.

Dengan kerja tim, jika seseorang skor kinerjanya 70%, dan anggota tim lain memberikan saran dan masukan, maka bisa jadi dia bisa meningkatkan kemampuan individunya menjadi 100% bahkan di atas dari kemampuan maksimalnya. Bisa 150%, 200%, bahkan mungkin lebih besar dari angka tersebut.

Hal ini akan tercapai jika setiap orang bekerja demi kepentingan organisasi, jika semua orang berani memberikan masukan dan siap menerima kritikan kepada orang lain dan dirinya mau menerima masukan dan kritik dari anggota tim untuk kepentingan pencapaian prestasi tim. Kondisi ini tercapai jika dia berani berargumen positif, demi pencapaian target tim, sehingga tidak tersinggung jika di dalam rapat

ada adu argumen bahkan sampai gebrak meja juga, karena memang setiap orang sepakat untuk memenuhi capaian dan tujuan bersama.

Tim seperti apa yang kita butuhkan?

Biasanya dalam sebuah perusahaan, tim terbagi ke dalam beberapa level, di antaranya adalah tim pelaksana, tim pemimpin, tim pengelola dan tim profesional.

Tim pemimpin adalah orang-orang yang disiapkan untuk mempengaruhi tim pelaksana, ada keinginan perusahaan yang tidak bisa langsung memahami kebutuhan dan tujuan perusahaan, sehingga tim pemimpin inilah yang harus bisa menyelaraskan antara tujuan pribadi tim pelaksana dengan tujuan perusahaan.

Kita membutuhkan sosok pemimpin yang mengolaborasikan, menyelaraskan antara anggota tim, membantu menyelesaikan masalah baik masalah pribadi maupun masalah profesional, mengarahkan tim agar dapat bekerja sesuai dengan peran masing-masing, memberikan dukungan dan memotivasi tim agar anggota tim dapat bekerja secara optimal, serta memfasilitasi dan melayani tim kerja agar mereka bisa berkontribusi dengan baik kepada perusahaan dan membantu mereka menunjukkan prestasi terbaik.

Tim pengelola, dibutuhkan sebagai perencana dan koordinator pencapaian target perusahaan. Pengelola inilah yang berperan mengatur beban kerja, menentukan

jumlah anggota tim, dan menentukan ritme dan kecepatan bisnisnya. Tim pengelola ini juga yang mengatur penggunaan aset dan keuangan perusahaan, mengelola operasional bisnis dan sebagainya.

Tim profesional, memiliki harga diri dan kebanggaan atas profesi dan perannya. Perannya berhasil membangun kinerja perusahaan dan mereka dibayar untuk mencapai target dan kinerja profesional, sehingga ketika mereka meninggalkan perusahaan mereka bisa menceritakan keberhasilan mereka membangun perusahaan lamanya kepada perusahaan barunya.

Tim pelaksana, mereka yang *output*-nya langsung, seperti tim penjualan, tim produksi, tim armada, tim pelayanan, tim gudang, tim *sales*, dan sebagainya. Merekalah yang kontribusinya berdampak langsung kepada hal-hal yang sifatnya teknis.

Tim pelaksana harus dibekali dengan kompetensi yang sesuai. Kita tidak bisa “menjerumuskan” tim pelaksana ke dalam sebuah pekerjaan tanpa terlebih dahulu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang memadai kepada tim ini untuk mengerjakan pekerjaan mereka.

Dengan kata lain, di level apa pun tim itu, apakah tim pemimpin, tim pengelola, tim pelaksana, ataupun tim operasional, sebuah tim terdiri dari berbagai macam kelompok orang, dengan keahlian, peran, tanggung jawab, pekerjaan, karakteristik, dan bakat yang berbeda, namun mereka berkomitmen untuk bekerja untuk mencapai tujuan yang sama: misi organisasi.

MEMBANGUN HIGH PERFORMANCE TEAM

Untuk membangun sebuah tim, kita tidak bisa berhenti hanya sebatas memiliki *professional team*. Kita butuh mereka yang memiliki hasrat dan kemampuan untuk menghadirkan solusi-solusi baru bagi perusahaan. Bukan hanya karena sebatas tanggung jawab, melainkan karena hasrat mereka untuk berkontribusi dan memberikan solusi bagi masyarakat yang dimulai dari memberikan solusi bagi pelanggannya. Tim semacam inilah yang nantinya akan membuat perusahaan bertahan dan berkembang secara terus menerus untuk menjadi perusahaan besar.

Tidak hanya berhenti pada memiliki tim profesional, bisnis yang unggul adalah bisnis yang memiliki tim berkarakteristik pengusaha. Merekaalah yang terus berinovasi dan memperbaiki diri. Tim pengusaha ini adalah orang-orang yang bermentalitas sebagai pengusaha, maka jika perusahaan belum siap, anggota tim ini akan pergi meninggalkan bisnis Anda dan mungkin memilih untuk membuka bisnis baru atau bersinergi dengan tim lain yang sevisi dengan dirinya. Memang tidak mudah untuk sampai kepada tahap ini, butuh waktu yang lama dan bertahap.



Bagaimana Cara Membangun High Performance Team?

Ada tipe perusahaan yang langsung dibuat besar, misalnya perusahaan manufaktur, yang langsung merekrut orang

dengan jumlah banyak dan sudah dilengkapi dengan perlengkapan dan mesin yang banyak, kompleks, dan sebagainya, sehingga memerlukan struktur organisasi dan sistem yang kompleks. Ada juga perusahaan yang dibangun secara bertahap, dimulai dari kecil kemudian membesar, seperti perusahaan distribusi, jaringan ritel, dan sebagainya yang berkembang secara bertahap. Tipe perusahaan yang berbeda membutuhkan cara membangun tim yang berbeda, yang berarti kebutuhan struktur organisasinya juga berbeda. Yang terpenting adalah Anda harus memiliki visi/bayangan seperti apa bisnis Anda di masa depan, butuh struktur organisasi seperti apa untuk menjalankan bisnis tersebut di masa depan, butuh tim dengan kapasitas dan kompetensi seperti apa yang dibutuhkan, dan sebagainya.

Tahap berikutnya adalah menetapkan kebutuhan tim, istilahnya *talent to job mapping*, Anda menentukan jumlahnya, kompetensinya, tugas dan tanggung jawabnya, sampai sikap kerjanya. Hal ini dibutuhkan untuk memetakan tim.

Mungkin visi besar Anda masih jauh, bisa jadi lima sampai sepuluh tahun yang akan datang, tetapi dengan memiliki visi yang jelas, kita bisa mulai mempersiapkan orang-orang yang nantinya akan berkontribusi terhadap pencapaian visi dan tujuan perusahaan. Dalam merekrut tim, kita butuh orang dengan bakat-bakat tertentu, sikap tertentu, dan siap menjaga nilai dari sebuah pekerjaan. Semisal kita membuka restoran, kita akan membutuhkan koki yang tidak hanya pandai memasak, tetapi yang juga memiliki bakat, sikap, dan nilai yang mendukung kinerja terbaiknya.

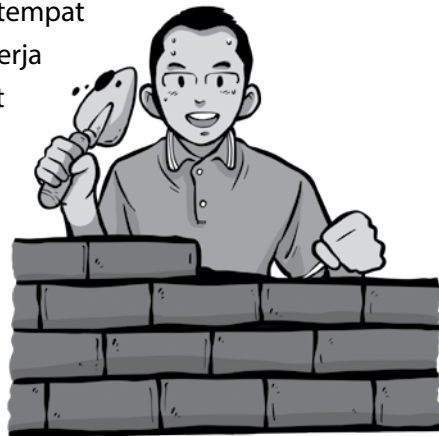
Selanjutnya, menyelaraskan tujuan. Antara tujuan pribadi dengan tujuan perusahaan, memastikan bahwa anggota tim

memahami tujuan perusahaan, dan mereka juga memahami bahwa tujuan perusahaan yang ada juga dapat membantu mereka mencapai tujuan pribadi mereka.

Dengan menyelaraskan tujuan pribadi dengan perusahaan, maka keterikatan anggota tim dengan perusahaan semakin kuat karena ada hubungan simbiosis mutualisme alias hubungan kerja sama saling menguntungkan antara anggota tim dengan tujuan perusahaan.

Setelah sebelumnya membahas terkait dengan pentingnya membangun tim dalam organisasi, dan juga membahas tentang *high performance team*, lantas bagaimana membangun *high performance team*? Berikut ini adalah 3 tahap penting yang harus Anda kuasai untuk membangun *high performance team* di dalam organisasi Anda.

Langkah pertama, **team foundation**. Ini adalah tentang bagaimana Anda harus memiliki ekosistem yang tepat sebagai tempat bertumbuhnya tim berkinerja unggul, ekosistem yang tepat tidak hanya sekadar menarik orang-orang yang tepat untuk bergabung dengan Anda dalam organisasi Anda. Lebih dari itu mereka akan menetap, berkomitmen, dan berkontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan.



“Team Foundation
(Menyiapkan Pondasi Tim).”

Di tahap awal ini ada 3 bagian penting yang harus Anda kuasai dalam membangun tim, diawali dari meningkatkan kemampuan Anda dalam memimpin tim. Pada level ini organisasi Anda harus memiliki *the 5.0 Leader*, yakni seorang pemimpin yang memiliki 5 karakter dan kompetensi inti pemimpin, yakni: menginspirasi, memotivasi, melayani, mendampingi, dan memberdayakan anggota tim di organisasi Anda. Titik tekan dalam buku ini akan kita pertajam terkait dengan bagaimana menyusun visi dan misi organisasi yang kelak dapat menginspirasi dan memotivasi anggota tim.

Masih di tahap *team foundation*, Anda juga harus memiliki nilai dan budaya organisasi yang menjadi landasan dan standar perilaku tim dalam organisasi Anda. Budaya perusahaan merupakan nilai-nilai yang diciptakan atas komitmen dari semua pihak dalam perusahaan, yang menentukan perilaku organisasi dan individu dalam memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan perusahaan.

Selesai membangun visi dan budaya organisasi, maka tugas berikutnya adalah memiliki tujuan besar organisasi. Memiliki tujuan, visi, dan misi yang jelas akan menginspirasi dan menjadi magnet anggota tim untuk bergabung dengan organisasi Anda serta memiliki komitmen yang tinggi untuk sama-sama membangun organisasi dan berjalan dengan langkah dan aturan main, nilai, dan budaya kerja yang sama.

Jika *team foundation* sudah terbentuk, dan sudah anda lewati, tahap berikutnya adalah **team development**, yakni tentang bagaimana Anda memiliki menerapkan

strategi-strategi praktis yang membuat orang-orang hebat di dalam organisasi Anda dapat bersatu, bekerja sama, dan berkolaborasi luar biasa sehingga dapat menjadi *high performance team* di bisnis Anda.



“Team Development (Mengembangkan Tim).”

Di tahap ini kita akan melatih mereka agar memiliki kompetensi mumpuni sebagai bagian dari anggota tim, sehingga ke depannya mereka bisa menunjukkan kinerja tim terbaik mereka. Mengapa harus dikembangkan? Karena manusia bukanlah mesin. Mereka memiliki rasa, pikiran, dan perilaku yang berkembang, di mana potensi satu dengan lainnya bersinergi, sehingga perlu dilatih dan dikembangkan sesuai dengan perubahan zaman. Mereka juga kita arahkan supaya bekerja secara kelompok, sehingga tidak hanya *hard competencies* yang harus mereka kuasai melainkan juga *soft competencies*-nya.

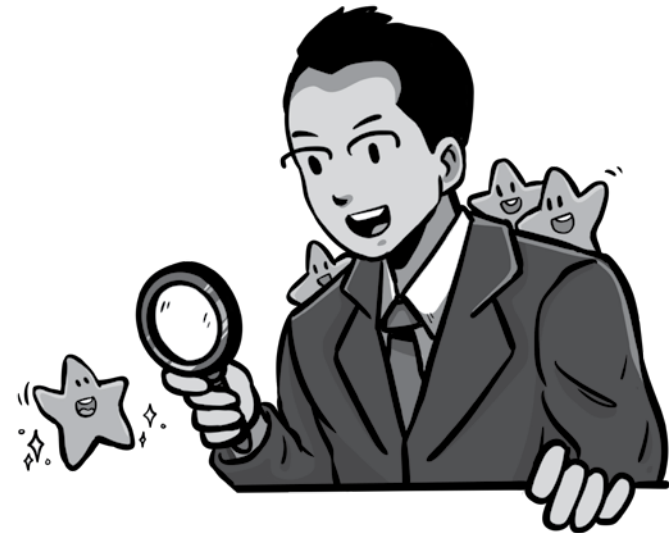
Tidak hanya melatih mereka, Anda sebagai seorang pemimpin juga harus mampu membangun *team cohesion*, artinya mampu membangun kerja sama, menjadikan mereka merasa bagian dari sebuah tim dan tidak menjadi individu-individu yang bekerja di dalam sebuah ruangan yang sama. Yang terpenting dalam membangun tim di tahap ini adalah bagaimana setiap tim memiliki tujuan, atau *to-achieve list*, tentang apa yang menjadi harapan bersama (*WHAT*), lengkap dengan cara (*HOW*), siapa mengerjakan apa (*WHO*), dan *deadline* untuk mencapainya (*WHEN*).

Ketiga, adalah tahapan ***team performance***, adalah tentang bagaimana tim Anda menunjukkan kinerja terbaiknya sebagai sebuah tim. Fase inilah yang menjadi indikator keberhasilan tim Anda. Untuk mencapainya dibutuhkan *rules of the game* atau sistem manajemen kinerja, di mana sistem inilah yang nantinya memisahkan antara mereka yang benar-benar berkinerja baik dengan mereka yang berkinerja tidak baik.

Yang termasuk ke dalam *rule of the game* ini meliputi kejelasan tugas dan capaiannya, kejelasan proses, kejelasan hasil, aktivitas pelaporan hasil kerja, dan evaluasi hasil kerja yang terstruktur rapi. Dengan memiliki *rules of the game* tersebut, Anda bisa menjaga ritme bisnis dan tim Anda, bisa meningkatkan kinerja mereka sekaligus menyusun rencana perbaikan di masa mendatang. Termasuk di dalamnya adalah bagaimana menemukan calon pemimpin pemimpin baru yang bisa melipatgandakan performa bisnis Anda di masa depan.

Membangun tim berkinerja unggul tidak hanya tentang menyeleksi, melatih, dan mempekerjakan anggota tim dalam organisasi Anda, lebih dari itu Anda juga harus menyiapkan iklim dan ekosistem yang tepat sebagai tempat hidup dan bertumbuhnya sebuah tim hebat, menciptakan lingkungan yang dapat membuat semua anggota tim bekerja dengan cara terbaik mereka.

Nah apakah Anda siap memiliki *high performance team*? Jika siap, maka tibalah saatnya Anda mulai menyelami bagian demi bagian, bab demi bab, kalimat demi kalimat yang ada dalam buku ini, sekarang juga!



“Tahapan dalam membangun sebuah tim adalah :

Team Foundation (Menyiapkan pondasi tim),

Team Development (Mengembangkan tim), dan

Team Performance (Menunjukkan kinerja).”