



## Analisis Strategi SDM dalam Penguatan Kerja Sama Tim pada Perusahaan Distribusi Ikan Asin “Marta Jambal” di Kabupaten Pangandaran

Clara Rahma Dewi <sup>1\*</sup>, Maya R Atmawinata <sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

Korespondensi penulis: [clararahmadewi645@gmail.com](mailto:clararahmadewi645@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to examine the implementation of human resources (HR) strategies to strengthen team collaboration at the Marta Jambal salted fish distribution company located in Pangandaran Regency. Team collaboration is a crucial element in supporting operational efficiency, particularly in the distribution sector, which demands high coordination among team members. To achieve this objective, this study employed a qualitative descriptive approach with data collection methods including in-depth interviews, direct observation of operational activities, and company documentation studies. The results indicate that the company implements a comprehensive and contextual HR strategy. This strategy includes the integration of local wisdom values, which serve as the basis for building closeness and mutual trust among employees. Furthermore, the company implements training programs tailored to the work needs of each department to improve individual competencies and team effectiveness. Another prominent aspect is the clarity of roles and responsibilities, which are systematically established, thereby reducing overlapping tasks and accelerating work processes. Open and transparent communication patterns also serve as an important foundation in creating a work environment that supports collaboration. The combination of these strategies has been proven to create strong team synergy and a solid work culture within the company. Based on these findings, this study recommends that companies regularly update and evaluate their implemented HR strategies. Furthermore, strengthening a collectivist work culture also needs to be continuously improved to ensure the sustainability of effective collaboration in the future.

**Keywords:** HR Strategy, Local Wisdom, Marta Jambal, Salted Fish Distribution, Teamwork,

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan strategi sumber daya manusia (SDM) dalam memperkuat kolaborasi tim di perusahaan distribusi ikan asin Marta Jambal yang berlokasi di Kabupaten Pangandaran. Kolaborasi tim merupakan elemen penting dalam menunjang efisiensi operasional, terutama di sektor distribusi yang menuntut koordinasi tinggi antar anggota tim. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi langsung terhadap aktivitas operasional, serta studi dokumentasi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan mengimplementasikan strategi SDM yang menyeluruh dan kontekstual. Strategi ini mencakup integrasi nilai-nilai kearifan lokal yang menjadi dasar dalam membangun kedekatan dan saling percaya antar karyawan. Selain itu, perusahaan juga menerapkan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja masing-masing bagian, guna meningkatkan kompetensi individu sekaligus efektivitas tim. Aspek lain yang menonjol adalah kejelasan peran dan tanggung jawab yang dibangun secara sistematis, sehingga mengurangi tumpang tindih tugas dan mempercepat proses kerja. Pola komunikasi yang terbuka dan transparan turut menjadi fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Kombinasi dari strategi-strategi tersebut terbukti mampu menciptakan sinergi tim yang kuat dan budaya kerja yang solid di lingkungan perusahaan. Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan melakukan pembaruan dan evaluasi berkala terhadap strategi SDM yang telah diterapkan. Selain itu, penguatan budaya kerja berbasis kolektivitas juga perlu terus ditingkatkan untuk memastikan keberlanjutan kolaborasi yang efektif di masa mendatang.

**Kata Kunci** : Distribusi Ikan Asin, Kearifan Lokal, Kerja Sama Tim, Marta Jambal, Stategi SDM.

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen sentral dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama dalam membangun kerja sama tim yang solid. Dalam konteks usaha kecil menengah (UKM), khususnya distribusi produk perikanan, efektivitas kerja tim menjadi kunci keberhasilan operasional. Kurangnya sinergi dalam tim dapat berdampak pada keterlambatan distribusi, penurunan kualitas layanan, hingga turunnya kepuasan pelanggan.

Menurut Dessler (2020), manajemen SDM yang baik harus mencakup peningkatan komunikasi, koordinasi, dan penghargaan terhadap kontribusi individu.

Kabupaten Pangandaran dikenal sebagai daerah penghasil produk olahan perikanan, salah satunya ikan asin jambal roti. Seiring meningkatnya produksi, kebutuhan akan distribusi yang efisien juga meningkat. Salah satu perusahaan yang berperan penting dalam pendistribusian produk ini adalah Marta Jambal. Namun, observasi awal menunjukkan adanya tantangan dalam kerja sama tim, seperti lemahnya komunikasi dan minimnya pelatihan karyawan, yang berdampak pada efektivitas distribusi. Temuan ini diperkuat oleh studi Fatimah (2022) serta Wahyuni dan Rani (2024) yang menyoroti pentingnya kerja sama tim dan lingkungan kerja yang kondusif terhadap kinerja perusahaan.

Melalui strategi SDM yang tepat, seperti seleksi yang cermat, pelatihan berkelanjutan, komunikasi terbuka, dan sistem penghargaan yang adil (Purwaning Yuwana, 2022), perusahaan dapat memperkuat kolaborasi tim. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi SDM yang diterapkan oleh perusahaan Marta Jambal dalam membangun kerja sama tim, serta mengevaluasi kendala dan peluang yang dihadapi. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis dalam penguatan SDM perusahaan serta menambah khasanah akademik dalam bidang manajemen SDM di sektor distribusi perikanan.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Strategi Sumber Daya Manusia**

Strategi sumber daya manusia merupakan serangkaian kebijakan, program, dan langkah-langkah terencana yang diterapkan organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi karyawan secara optimal. Strategi ini tidak hanya berfokus pada aspek administratif seperti penggajian dan administrasi kepegawaian, tetapi juga mencakup upaya meningkatkan kompetensi, motivasi, dan keterlibatan karyawan dalam setiap proses bisnis yang dijalankan organisasi.

Menurut Pangkey, Djamil, dan Sutawijaya (2022), strategi pengelolaan SDM yang efektif meliputi proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sasaran, penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, pemberian kompensasi dan penghargaan yang adil, penerapan komunikasi yang terbuka, serta peningkatan keterlibatan karyawan di lingkungan kerja. Melalui penerapan strategi tersebut, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat loyalitas karyawan.

Senada dengan hal tersebut, Faeni, Nurhayati, dan Hidayat (2023) menegaskan bahwa pengelolaan SDM di era digital saat ini menuntut organisasi untuk lebih adaptif dalam

merumuskan strategi pengembangan karyawan. Salah satunya melalui manajemen talenta yang terintegrasi, yaitu upaya sistematis dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan-karyawan potensial agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, strategi pengelolaan SDM juga harus mencakup penguatan budaya kerja positif, pembangunan hubungan kerja yang harmonis, serta pemberian kesempatan yang setara bagi seluruh karyawan dalam pengembangan karier. Hasibuan, Afriyani, dan Purnamasari (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, keterbukaan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, serta penghargaan atas kontribusi karyawan berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu maupun tim.

Dengan demikian, strategi pengelolaan SDM bukan hanya sekadar upaya administratif, melainkan bagian integral dari strategi organisasi secara keseluruhan. Strategi yang baik akan mendorong peningkatan kompetensi, kepuasan kerja, produktivitas, dan pada akhirnya meningkatkan daya saing organisasi di tengah lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

### **Indikator Strategi Sumber Daya Manusia**

Keberhasilan penerapan strategi sumber daya manusia dapat diukur melalui beberapa indikator utama yang menunjukkan sejauh mana organisasi mampu mengelola dan memberdayakan karyawannya secara efektif. Pangkey, Djamil, dan Sutawijaya (2022) menyatakan bahwa indikator-indikator ini penting untuk memastikan bahwa SDM dalam organisasi tidak hanya terpenuhi secara kuantitas, tetapi juga berkualitas, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi optimal terhadap tujuan organisasi.

Selain itu, menurut Faeni, Nurhayati, dan Hidayat (2023), indikator pengelolaan SDM di era modern tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada upaya peningkatan kompetensi, kepuasan, dan keterlibatan karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan daya saing organisasi. Adapun indikator keberhasilan strategi pengelolaan SDM yang dapat dijadikan acuan antara lain sebagai berikut:

- Proses Rekrutmen dan Seleksi yang Tepat

Organisasi mampu melaksanakan proses perekrutan dan seleksi secara objektif, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

- Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Karyawan

Tersedianya program pelatihan, workshop, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan

agar dapat beradaptasi dengan perkembangan organisasi dan teknologi.

- Pemberian Kompensasi dan Penghargaan yang Proporsional

Pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan, insentif, serta penghargaan non-finansial dilakukan secara adil dan sebanding dengan kontribusi serta pencapaian karyawan, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas kerja.

Komunikasi Internal yang Terbuka dan Efektif

- Adanya saluran komunikasi dua arah yang transparan dan efektif antara manajemen dan karyawan, sehingga meminimalisir kesalahpahaman, meningkatkan kepercayaan, serta memperlancar proses koordinasi dan kolaborasi di dalam organisasi.

- Tingkat Kepuasan dan Keterlibatan Karyawan yang Tinggi

Karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, serta memiliki keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Hal ini menjadi indikator penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Dengan memperhatikan kelima indikator tersebut, organisasi dapat mengukur sejauh mana strategi pengelolaan SDM telah berjalan efektif, sekaligus melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja SDM dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **Konsep dan Peran Strategis Kerja Sama Tim**

Kerja sama tim merupakan pondasi penting dalam pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Sebuah tim yang efektif tidak hanya terdiri dari individu-individu berkemampuan tinggi, tetapi juga dari anggota yang mampu berinteraksi, berkoordinasi, dan berbagi peran secara sinergis. Menurut Dewi, Rachmawati, dan Kartika (2024), efektivitas kerja sama tim dipengaruhi oleh kualitas komunikasi, rasa saling percaya, dan pembagian tugas yang jelas, serta kemampuan mengelola konflik secara positif. Unsur-unsur tersebut menjadi dasar terbentuknya iklim kerja yang produktif dan harmonis.

Dalam praktiknya, kerja sama tim memiliki manfaat fungsional yang signifikan. Hasibuan, Afriyani, dan Purnamasari (2024) menegaskan bahwa tim yang solid mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan saling menghargai antar anggota, serta mempercepat penyelesaian tugas-tugas kompleks. Ketika individu dalam tim saling melengkapi dalam hal keterampilan dan pengalaman, maka proses penyelesaian masalah menjadi lebih efisien. Hal ini menjadi sangat penting, terutama pada perusahaan yang memiliki alur kerja saling tergantung antar bagian, seperti pada sektor distribusi produk perikanan.

Perkembangan dunia kerja yang dinamis juga menuntut tim untuk adaptif terhadap perubahan. Menurut Andari, Tanjung, dan Sinaga (2025), kerja sama tim telah menjadi indikator

penting dalam menilai kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal. Tidak hanya terbatas pada perusahaan besar, kerja sama tim juga menjadi kunci keberhasilan dalam sektor UMKM, pendidikan, dan layanan publik. Tim yang mampu berkolaborasi secara fleksibel lebih siap menghadapi tekanan kerja, mengurangi kesalahan, serta berpotensi menghasilkan inovasi yang mendukung keberlanjutan usaha.

Di sisi lain, keberhasilan kerja sama tim sangat bergantung pada dukungan manajerial. Faeni, Nurhayati, dan Hidayat (2023) menekankan bahwa peran manajemen dalam menciptakan budaya kerja yang supportif, membangun komunikasi terbuka, serta memberikan penghargaan terhadap kontribusi individu maupun tim, sangat menentukan semangat dan motivasi kerja. Oleh karena itu, kerja sama tim tidak dapat dipandang sekadar aktivitas kolektif, melainkan sebagai hasil dari proses strategis dan berkelanjutan yang berdampak langsung terhadap produktivitas organisasi.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan memahami secara mendalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam memperkuat kerja sama tim pada perusahaan distribusi ikan asin Marta Jambal di Kabupaten Pangandaran. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna, proses, dan dinamika interaksi antarindividu dalam konteks kerja tim secara kontekstual dan alamiah. Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi riil perusahaan, termasuk strategi SDM yang diterapkan, hambatan yang dihadapi, serta dampaknya terhadap efektivitas kerja sama tim.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi dari narasumber secara langsung terkait strategi SDM dan kondisi kerja sama tim. Observasi dilakukan dengan mengamati aktivitas perusahaan secara langsung, sedangkan dokumentasi melibatkan pengumpulan bukti-bukti administratif atau visual yang relevan. Data diperoleh dari dua jenis sumber, yaitu data primer yang dikumpulkan langsung dari lapangan, serta data sekunder yang bersumber dari literatur akademik, jurnal, dan laporan institusional. Untuk menjaga validitas data, digunakan teknik triangulasi dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber dan metode.

## **Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan secara induktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data bertujuan menyaring informasi yang relevan dan fokus terhadap permasalahan inti. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif untuk menggambarkan hasil temuan secara sistematis. Proses penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap dan terus diverifikasi selama proses penelitian berlangsung. Pendekatan ini memungkinkan peneliti mengungkap pola-pola tertentu yang muncul dari interaksi antara strategi SDM dengan kerja sama tim.

## **Operasionalisasi Variabel**

Penelitian ini memiliki dua variabel utama, yaitu strategi SDM dan kerja sama tim. Variabel strategi SDM dioperasionalkan melalui lima indikator: rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan penghargaan, komunikasi internal, serta tingkat kepuasan kerja. Adapun kerja sama tim diukur melalui indikator komunikasi tim, kepercayaan antar anggota, pembagian peran, penyelesaian konflik, dan kolaborasi. Kedua variabel tersebut digunakan sebagai dasar dalam merancang instrumen wawancara dan pedoman observasi untuk memperoleh data yang akurat dan relevan dengan tujuan penelitian.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan distribusi ikan asin Marta Jambal, Kabupaten Pangandaran, dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi, yang melibatkan satu pemilik perusahaan dan dua orang karyawan. Fokus utama penelitian adalah menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam penguatan kerja sama tim.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa perusahaan menerapkan strategi SDM berbasis pendekatan lokal, dengan mengutamakan tenaga kerja dari masyarakat sekitar. Strategi ini dinilai mampu memperkuat ikatan sosial, meningkatkan efisiensi kerja, serta memudahkan proses adaptasi terhadap pekerjaan. Lima indikator utama strategi SDM yang ditemukan mencakup: (1) proses rekrutmen dan seleksi yang tepat; (2) pelatihan dan pengembangan; (3) pemberian kompensasi dan penghargaan; (4) komunikasi internal yang terbuka; serta (5) kepuasan dan keterlibatan karyawan yang tinggi. Kelima aspek ini secara kolektif membentuk dasar pengelolaan SDM yang efektif di perusahaan.

Dari sisi kerja sama tim, penelitian menunjukkan bahwa praktik kolaboratif di Marta Jambal berjalan cukup optimal. Komunikasi yang efektif, tingkat kepercayaan antar anggota,

pembagian peran yang jelas, kemampuan penyelesaian konflik secara positif, serta sinergi dan kolaborasi tim menjadi elemen kunci yang mendukung keberhasilan operasional. Meskipun terdapat tantangan dalam menjaga kualitas kontribusi individu tertentu, perusahaan menanganinya melalui pendekatan dialogis dan keterbukaan komunikasi.

Secara keseluruhan, strategi SDM yang diterapkan terbukti mendukung penguatan kerja sama tim. Praktik seperti pelatihan rutin, komunikasi terbuka, dan pemberian insentif yang layak mendorong keterlibatan karyawan secara aktif. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan SDM yang terintegrasi dan kontekstual mampu membentuk tim kerja yang adaptif, produktif, dan kolaboratif.

### **Deskripsi Hasil Penelitian**

#### **Strategi SDM dalam Penguatan Kerja Sama Tim**

Strategi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan Marta Jambal secara umum berfokus pada pendekatan lokal, efisiensi proses kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Proses rekrutmen dilakukan secara sederhana namun tepat sasaran, dengan mengutamakan masyarakat sekitar yang telah terbiasa menangani produksi ikan asin. Hal ini memudahkan proses adaptasi dan mempercepat pembentukan kerja sama tim yang kompak karena seluruh anggota memiliki pengalaman dan keterampilan dasar yang serupa.

Pelatihan dan pengembangan juga menjadi komponen penting dalam strategi SDM perusahaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan kesiapan dalam menjalankan tugas. Para karyawan mengakui bahwa pelatihan membuat mereka lebih paham peran masing-masing, serta membantu mereka berkontribusi lebih baik dalam tim. Hal ini mendukung pembentukan pola kerja yang kolaboratif dan efisien.

Perusahaan juga memberikan perhatian pada pemberian kompensasi dan penghargaan. Gaji pokok, bonus, THR, dan fasilitas liburan tahunan menjadi bentuk nyata apresiasi kepada karyawan. Seluruh informan menyatakan bahwa insentif tersebut mendorong semangat kerja dan rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu, komunikasi internal yang terbuka antara pimpinan dan karyawan menciptakan suasana kerja yang harmonis, meminimalkan konflik, dan mempercepat penyelesaian masalah yang muncul.

Tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan di perusahaan ini juga tergolong tinggi. Para karyawan merasa hasil kerja mereka dihargai dan diapresiasi, baik secara verbal maupun dalam bentuk bonus. Pengakuan terhadap kontribusi karyawan turut memperkuat motivasi untuk bekerja sama dan mendukung satu sama lain. Keseluruhan strategi SDM ini menunjukkan efektivitas pendekatan manusiawi dan partisipatif dalam memperkuat kerja sama

tim yang adaptif, produktif, dan selaras dengan tujuan bisnis perusahaan.

### **Kerja Sama Tim**

Kerja sama tim di perusahaan Marta Jambal terbentuk melalui praktik kolaboratif yang mengedepankan komunikasi terbuka, kepercayaan, dan pembagian peran yang terstruktur. Berdasarkan hasil wawancara, seluruh informan menyatakan bahwa komunikasi antarkaryawan berjalan secara efektif dan transparan. Para anggota tim bebas menyampaikan ide dan pendapat tanpa rasa canggung, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang supportif dan minim konflik. Komunikasi yang terbuka juga memfasilitasi pembagian informasi secara cepat dan akurat, sehingga setiap anggota tim dapat memahami peran serta tanggung jawabnya secara jelas.

Selain komunikasi, tingkat kepercayaan antaranggota tim juga menjadi fondasi penting dalam membangun kerja sama. Para karyawan merasa nyaman menyampaikan informasi, termasuk yang bersifat sensitif, karena adanya rasa saling percaya. Meskipun begitu, kehati-hatian tetap dijaga untuk mencegah kesalahanpahaman. Pembagian peran dan tanggung jawab yang disesuaikan dengan kompetensi masing-masing karyawan turut memperkuat sinergi kerja. Penugasan dilakukan berdasarkan pengalaman dan keahlian, serta didukung dengan pelatihan yang pernah diberikan perusahaan, sehingga setiap anggota tim dapat menjalankan tugasnya secara maksimal.

Kemampuan dalam menyelesaikan konflik secara positif juga terlihat dari praktik di perusahaan ini. Konflik yang terjadi umumnya diselesaikan melalui diskusi terbuka dan pendekatan yang konstruktif. Informan menyatakan bahwa proses penyelesaian masalah lebih diarahkan pada pencapaian solusi bersama, bukan pada saling menyalahkan. Hal ini memperkuat hubungan interpersonal antarkaryawan dan menjaga stabilitas kerja tim.

Secara keseluruhan, sinergi dan kolaborasi dalam tim berjalan cukup baik. Meskipun terdapat beberapa kendala, seperti individu yang belum sepenuhnya menjalankan peran secara optimal, upaya komunikasi dan diskusi yang aktif menjadi jalan keluar yang efektif. Dengan pendekatan ini, perusahaan mampu menjaga keharmonisan kerja sama tim dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kekuatan kolaboratif ini menjadi salah satu penopang utama keberlangsungan operasional Marta Jambal dalam distribusi produk ikan asin.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi sumber daya manusia yang diterapkan di perusahaan distribusi ikan asin Marta Jambal dalam memperkuat kerja sama

tim. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa strategi sumber daya manusia yang diterapkan pada perusahaan distribusi ikan asin Marta Jambal ini melakukan perekrutan tenaga kerja lokal, selain itu perusahaan distribusi ikan asin ini tak hanya melakukan perekrutan tenaga kerja lokal tetapi melihat latar belakang dan pengalaman karyawan. Beberapa indikator dalam strategi sdm seperti, proses rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan dan pengembangan potensi karyawan, pemberian kompensasi dan penghargaan, komunikasi internal yang terbuka dan efektif, tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan yang tinggi, telah tercapai di perusahaan marta jambal ini.

Selain itu Perusahaan Distribusi Ikan Asin Marta Jambal ini menerapkan strategi sumber daya manusia yang menitikberatkan pada penguatan kerja sama tim, melalui peningkatan kualitas komunikasi, kejelasan peran kerja dan keterlibatan aktif seluruh karyawan dalam aktivitas operasional. Pendekatan tersebut berkontribusi terhadap terciptanya dinamika tim yang kolaboratif dan harmonis, yang secara langsung mendorong efisiensi kerja dan produktivitas.

Pada perusahaan Marta Jambal ini praktik kerja sama tim berperan krusial dalam memperlancar proses distribusi dan menunjang pencapaian tujuan bisnis. Interaksi yang di dasari komunikasi yang terbuka, saling mendukung antar karyawan serta komitmen kolektif menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Di Perusahaan Marta Jambal ini hubungan antara karyawan dan atasan, karyawan dengan sesama karyawan saling menjaga hubungan yang baik. Beberapa indikator dari variabel kerja sama tim seperti komunikasi yang efektif dalam tim, tingkat kepercayaan antar anggota tim, pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas, sinergi dan kolaborasi tim, peningkatan kinerja tim, telah tercapai dalam praktik sehari-hari di perusahaan tersebut.

### **Saran**

Untuk mengoptimalkan kinerja tim dan kesiapan menghadapi perubahan, berikut hal-hal yang dapat dilakukan:

- **Evaluasi SDM rutin**

Lakukan survei kepuasan secara berkala (setiap 6–12 bulan) dan jalankan forum masukan yang memungkinkan karyawan menyampaikan ide dan feedback.

- **Digitalisasi proses SDM**

Implementasikan sistem HRIS untuk mengelola absensi, pelatihan, dan kinerja, serta gunakan platform komunikasi internal (seperti Slack atau Teams) untuk memperkuat koordinasi.

- Pengembangan kepemimpinan internal  
Adakan pelatihan kepemimpinan bagi supervisor, sistem mentoring antar level, serta peningkatan soft skills seperti komunikasi dan manajemen konflik.
- Standarisasi prosedur kerja  
Dokumentasikan praktik terbaik dalam SOP yang jelas dan lakukan pembaruan berkala agar proses operasional tetap konsisten dan relevan.
- Program penghargaan dan retensi  
Ciptakan sistem insentif berbasis kinerja, berikan pengakuan bagi karyawan berprestasi, dan tunjukkan prospek pengembangan karier untuk meningkatkan loyalitas.
- Dorong budaya inovasi  
Bentuk tim kecil untuk menangani perbaikan proses distribusi atau pelayanan pelanggan, serta selenggarakan sesi ide sharing secara rutin untuk meningkatkan inovasi dari seluruh karyawan.  
Dengan rekomendasi ini, diharapkan Marta Jambal dapat semakin memperkuat tim, meningkatkan produktivitas, dan membangun fondasi SDM yang siap berkembang dan tangguh menghadapi tantangan masa depan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Akademia. (2024, Juli). *Data sekunder dalam penelitian kualitatif*.

Aziz, N. F., dkk. (2023). Strategi MSDM di UMKM Angkringan Iki Tulung Agung. *Jurnal UMKM Indonesia*, 5(3), 44–50. <https://doi.org/10.69769/jebr.v3i2.114>

Balaka. (2022). *Konsep data primer dalam riset kualitatif*.

Faeni, A., Nurhayati, S., & Hidayat, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Literasi Utama.

Fatimah. (2022). Pengaruh kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal SDM*, 4(2), 134–145.

Hasibuan, M. S. P., Afriyani, L., & Purnamasari, D. (2024). *Pengantar manajemen SDM strategis*. Mitra Wacana.

Jannah, M., M., dkk. (2024). Strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja tim. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 12(1), 23–30.

Pangkey, H., Djamil, F., & Sutawijaya, M. (2022). *Teori dan praktik SDM*. Graha Ilmu.

Purwaning Yuwana. (2022). Strategi penguatan tim kerja di perusahaan. *Jurnal Organisasi*, 3(1), 55–62.

Puspasari, Y., & Kuswinarno, M. (2024). *Membangun tim yang solid: Seni membangun SDM*. Pustaka Integrasi.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Teknik penyajian dan reduksi data dalam penelitian kualitatif*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metodologi penelitian pendidikan*. Alfabeta.

Wahyuni, D., & Rani, A. (2024). Faktor penghambat kinerja tim dalam industri. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 9(1), 19–27.

Wiyanda, M., dkk. (2024). Validitas data penelitian kualitatif: Konsep triangulasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(3), 133–140.