. Mengapa Tim Menjadi Begitu Populer?

CH 09

Bukti menunjukkan bahwa tim biasanya bekerja lebih baik dari pada

individu ketika tugas-tugas yang dilakukan membutuhkan banyak

keterampilan, pendapat dan pengalaman. Ketikanmenyusun ulang dirinya

sendiri untuk bersaing secara lebih efektif dan efisien, oeganisasi berubah

menjadi beberapa tim sebagai sebuah cara yang lebih baik untuk

menggunakan bakat-nbakat karyawan. Manajemen telah menemukan

bahwa tim leboh fleksibel dan respontif terhadap berbagai peristiwa yang

selalu berubah daripada departemen-departemen tradisional atau bentuk-

bentuk pengelompokan permanen lainnya. Tim memiliki kecakapan untuk

berkumpul, menyebarkan, berkumpul kembali, dan membubarkan diri

dengan cepat. Tetapi jangan mengabaikan sifat motivasi dari tim. Tim

memudahkan partisipasi karyawan dalam membuat berbagai keputusan

**Perbedaan Antara Kelompok dan Tim**

Kelompok kerja (work group) adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagai informasi dan membuat berbagai keputusan untuk membantu setiap anggota bekerja didalam area tanggung jawabnya. Tim kerja(work team) adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

**Tim kerja dapat di kelompokan dalam beberapa tipe :**

**1.      Tim Kerja Formal**

pada tim kerja formal ini merupakan bagian yang melekat dari struktur permanen.

**2.      Tim kerja informal**

Seperti yang dijelaskan diatas tim ini memiliki perbedaan dengan tim kerja formal. Yaitu, berada di luar struktur organisasi.

Misalahnya :

         ***Problem solving teams*** adalah memecahkan masalah atau bekerja untuk suatu kegiatan organisasi yang spesifik. terdiri atas 5-12 orang dari satu departemen yang bertemu untuk membahas perbaikan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja. Anggota berbagi gagasan atau saran, tetapi jarang diberi kewenangan untuk melaksanakan secara sepihak tindakan yang mereka sarankan.

         ***Self -managed work teams*** adalah terdiri atas 10-15 orang yang memiliki kinerja tinggi. Tim ini mencakup perencanaan dan penjadwalan kerja, pengendalian korektif atas langkah kerja, pembuatan keputusan operasi dan pengambilan tindakan untuk mengatasi masalah. 

         ***Cross Functional teams***adalah tenaga kerja dari tingkat hirarki yang sama, tetapi dari tempat pekerjaan yang berbeda. Setiap aspek kerja ditangani oleh satu tim dan bukannya oleh departemen yang terpisah, sasarannya adalah meningkatkan komunikasi dan mengawasi kerja yang akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kepuasan pelanggan.

         ***Task Force*** adalah tim lintas fungsi sementara***.***Tim dibentuk untuk memecahkan suatu issue atau masalah, dan dibubarkan jika tujuan sudah tercapai.

         ***Committees*** adalah anggota-anggota lini lintas departemen merupakan contoh dari tim lintas fungsi.

KARAKTERISTIK KERJA TIM

         Ada kesepakatan terhadap misi tim

         Semua anggota mentaati peraturan tim

         Pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil

         Adanya adaptasi terhadap perubahan

         Adanya adaptasi terhadap perubahan

CARA MENINGKATKAN KINERJA TIM

        Adanya saling ketergantungan

         Adanya perluasan tugas

         Kesejajaran

         Penggunaan bahasa yang umum

         Penggunaan bahasa yang umum

         Kepercayaan – respek

         Kepemimpinan – keanakbuahan

         Keterampilan memecahkan masalah

         Keterampilan manajemen konflik

         Penilaian – tindakan

         Adanya “perayaan” keberhasilan kinerja tim

**Pentingnya  Keberagaman**

Tim memiliki kebutuhan yang berbeda, dan orang-orang harus memilih tim atas dasar kepribadian dan preferensi mereka. Tim berkinerja tinggi cocok untuk orang-orang berbagai peran. Kita dapat mengidentifikasi sembilan peran tim potensial. Dengan mencocokkan preferensi individu dengan tuntutan peran tim, manajer meningkatkan kemungkinan bahwa anggota tim akan bekerja sama dengan baik.

**KEY ROLES ON TEAMS**

         **Memiliki Komitmen untuk Tujuan yang Sama**: pada suatu tim, visi misi dan tuhuan harus memiliki kejelasan agar kerja tim dapat terfokus dan satu arah yang sama.

         **Menetapkan Tujuan Spesifik**: setelah kita memiliki tujuan yang jelas, tujuan itu harus spesifik. Sebab tujuan yang jelas akan mengiring ke organisasi kejalan yang benar.

         **Kepemimpinan dan Struktur**: tim harus dipimpin oleh seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan sehingga mampu membawa tim ke arah yang benar dan jelas

         **Kemalasan sosial dan akuntabilitas**: kemalasan merupakan muruh terbesar dalam tim, oleh sebab itu tim harus memiliki kinerja yang baik.

         **Evaluasi kinerja yang tepat dan sistem penghargaan**:evaluasi kinerja individual, upah per jam tetap, insentif individual, dan sejenisnya, tidak konsisten dengan perkembangan tim berkinerja tinggi. Sehingga selain mengevaluasi dan memberikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi masing-masing, manajemen harus mempertimbangkan penilaian berbasis kelompok, pembagian keuntungan, insentif kelompok kecil, dan modifikasi sistem lainnya yang akan memperkuat upaya tim dan komitmen.

         **Mengembangkan rasa saling percaya yang tinggi**: Kepercayaan , integritas dalam tim merupakan suatu hal yang sangat penting sebab kejujuran dalam tim mampu membuat tim bekerja secara maksimal tanpa ada yang ada ditutup-tutupi, sedangkan tim yang tidak memiliki integritas pasri memiliki kecemburuan dan mudah hancur dan kebersamaan rendah.

         **Dimensi Kepercayaan :**

**1.**Integritas : kejujuran dan kebenaran

**2.**Kompetensi : pengetahuan dan keterampilan teknis dan interpersonal

**3.**Konsistensi : keandalan, prediktabilitas, dan penilaian yang baik dalam situasi penanganan

**4.**Loyalitas : kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan muka bagi seseorang

**5.**Keterbukaan : kesediaan untuk berbagi ide dan informasi secara bebas

**TEAMS AND TOTAL QUALITY MANAGEMENT**

Total quality management adalah untuk menghasilkan peningkatan dalam proses. Total quality management membutuhkan manajemen yang digunakan untuk memberikan semangat kepada para pekerja untuk memberikan ide-ide mereka dan juga dapat merealisasikannya dalam pekerjaan

Opsi penting yang dibutuhkan oleh manajer untuk mengubah cara kerja individual menjadi kerjasama dalam tim (teamwork).

**Seleksi**:Ketika menyeleksi anggota team yang baru, manajer harus mempertimbangkan tidak hanya kemampuan teknis yang dimiliki, namun juga harus memperhatikan apakah karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk berperan di dalam tim sebaik kemampuan teknis yang ia miliki, karena banyak orang tidak memiliki kemampuan untuk bekerja di dalam tim.

**Training**:karyawan yang telah disediakan di dalam suatu teamwork. Training biasanya ditawarkan dalam bentuk workshop untuk menolong karyawan dalam meningkatkan kemampuan untuk pemecahan masalah (problem solving),  komunikasi, negosiasi, manajemen konflik, dan skill kepemimpinan.