

TEAM WORK DI OPTIKAL

December 6, 2021

OLEH : Zakaria Efendi. Amd.RO.,S.KM.,M.M.



Manusia sebagai makhluk sosial senantiasa membutuhkan orang lain. Meskipun hidup berkecukupan, kecerdasan yang cukup dan kekuatan fisik yang cukup, ia akan selalu membutuhkan lingkungan dimana dia bisa berbagi, saling memberi support dan bergotong royong. Manusia tidak hanya membutuhkan agama, ilmu pengetahuan, atau hiburan atau kesenian, tetapi juga kebersamaan. Semuanya diperlukan. Karena dengan agama hidup lebih terarah, dengan pengetahuan hidup akan lebih mudah, dengan seni hidup lebih indah dan dengan kebersamaan hidup akan lebih bermanfaat.

Dalam definisi singkat, teamwork merupakan serangkaian nilai, sikap dan perilaku dalam sebuah tim. Sehingga tidak selalu terdiri dari sekumpulan orang dengan gaya, sikap, maupun cara kerja yang sama. Perbedaan antar tim justru merupakan potensi yang akan membuat sebuah tim menjadi kreatif dan inovatif. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik perlu ditumbuhkan sikap positif di antara anggota tim. Antara lain kebiasaan untuk saling mendengarkan sehingga tercipta komunikasi yang baik, memberikan dukungan kepada anggota tim yang membutuhkan, dan apresiasi terhadap kontribusi dan pencapaian yang diperoleh dari setiap anggota tim.

Sebuah teamwork akan menjadi penentu mulus tidaknya perjalanan organisasi. Sebab itu sangat diperlukan adanya kerjasama yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab dalam keorganisasian. Materi ini akan membahas definisi teamwork, manfaat dan fungsi teamwork, jenis teamwork, perbedaan tim kerja dan kelompok kerja, peranan tim kerja, tahap perkembangan teamwork, dan dimensi dalam tim kerja.

Kegiatan optikal sebagai badan usaha kegiatan tehnik optik contohnya kegiatan pelayanan refraksi dan lensa kontak, menerima resep kacamata, menerima resep lensa kontak laboratorium dispensing dan lensa kontak, membuat kacamata menjadi siap pakai memperbaiki kacamata yang rusak, mempersiapkan dan lain-lain, sedangkan kegiatan non tehnik optik contohnya mengatur dan menyediakan stok bahan atau barang dan kacamata melakukan berbagai promosi sebagai salah

satu alat penunjang usaha. semua itu memerlukan teamwork yang baik dalam melaksanakan kegiatan di optikal.

A. Teamwork

Teamwork bisa diartikan kerja tim atau kerjasama, team work atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Harus disadari bahwa teamwork merupakan peleburan berbagai pribadi yang menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut bukanlah tujuan pribadi, bukan tujuan ketua tim, bukan pula tujuan dari pribadi yang paling populer di tim.

Dalam sebuah tim yang dibutuhkan adalah kemauan untuk saling bergandeng-tangan menyelesaikan pekerjaan. Bisa jadi satu orang tidak menyelesaikan pekerjaan atau tidak ahli dalam pekerjaan tertentu di optikal, namun dapat dikerjakan oleh anggota tim lainnya. Inilah yang dimaksudkan dengan kerja tim, beban dibagi untuk satu tujuan bersama.

Saling mengerti dan mendukung satu sama lain merupakan kunci kesuksesan dari teamwork. Jangan pernah mengabaikan pengertian dan dukungan ini. Meskipun terjadi perselisihan antar pribadi, namun dalam tim harus segera menyingkirkannya terlebih dahulu. Bila tidak kehidupan dalam tim jelas akan terganggu, bahkan dalam satu tim bisa jadi berasal dari latar belakang divisi yang berbeda yang terkadang menyimpan pula perselisihan. Oleh karena itu, penting untuk menyadari bahwa kebersamaan sebagai anggota tim di atas segalanya.

Keakraban tim yang sukses biasanya ditandai dengan sikap akrab satu sama lain, setia kawan, dan merasa senasib sepenanggungan. Para anggota tim saling menyukai dan berusaha keras untuk 2 mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota team.

Teamwork merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan, selain itu ketrampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat teamwork lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun.

Teamwork dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu sekumpulan orang yang bekerja dalam satu ruangan, bahkan didalam satu proyek, belum tentu merupakan sebuah teamwork. Terlebih lagi jika kelompok tersebut dikelola secara otoriter, timbul faksi-faksi di dalamnya, dan minimnya interaksi antar anggota kelompok. Beberapa isu di dalam tim :

1. Adanya tugas (task) dan masalah-masalah yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan. Hal ini seringkali merupakan topik utama yang menjadi perhatian team.

2. Proses yang terjadi di dalam teamwork itu sendiri, misalnya bagaimana mekanisme kerja atau aturan main sebuah team sebagai suatu unit kerja dari perusahaan, proses interaksi di dalam team, dan lain-lain

Keuntungan pengambilan keputusan dalam tim :

1. Keputusan yang dibuat secara bersama-sama akan meningkatkan motivasi team dalam pelaksanaannya.
2. Keputusan bersama akan lebih mudah dipahami oleh team dibandingkan jika hanya mengandalkan keputusan dari satu orang saja

B. Optikal

Optikal adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan refraksi, pelayanan optisi, dan/atau pelayanan lensa kontak. setiap optikal harus memiliki seorang refraksionis optisien atau optometris sebagai penanggung jawab. refraksionis optisien atau optometris penanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan keprofesiannya, yaitu sebagai pemberi pelayanan kesehatan. Adapun kegiatankegiatan tehnik dan non tehnik yang ada di optikal yang memerlukan team work antara lain:

1. Kegiatan tehnik optik

- a. Kegiatan Pelayanan Refraksi dan Lensa Kontak
 - Menerima Resep Kacamata
 - Menerima Resep Lensa Kontak
- b. Laboratorium Dispensing dan Lensa Kontak
 - Membuat Kacamata menjadi siap pakai
 - Memperbaiki kacamata yang rusak
 - Mempersiapkan dan menggunakan peralatan tehnik pembuatan kacamata
- c. Pengepasan Kacamata dan Lensa kontak
 - Melakuakan fitting standart
 - Melakuakan fitting adaptasi
- d. Penyuluhan tentang Berkacamata dan lensa kontak

2. Kegiatan Non Tehnik Optik

- a. Kegiatan Komersil
 - Membeli bahan untuk membuat kacamata, lensa, lensa kontak dan suku cadang
 - Melakukan penjualan kacamata jadi menurut pesanan untuk calon pemakai kacamata teduh lainnya
 - Mengatur dan menyediakan stok bahan atau barang dan kacamata – Melakukan berbagai promosi sebagai salah satu alat penunjang usaha.

b. Kegiatan Administrasi dan akuntansi

- Mengadakan administrasi dari kegiatan-kegiatan perusahaan secara baik – Menyusun data-data statistik dalam rangka membantu pemimpin membuat kebijakan yang diperlukan
- Filling / arsip yang teratur

c. Kegiatan keuangan

- Mencari modal/keuangan untuk perusahaan
- Mengatur sebaik mungkin tentang penggunaan keuangan
- Mengendalikan penggunaan keuangan secara tepat guna dan hasil guna serta menjauhkan pemborosan.
- Mengadakan peminjaman-peminjaman kredit yang diperlukan untuk menunjang kegiatan.

d. Kegiatan Security / Keamanan 3

- Perlindungan terhadap kekayaan perusahaan perlu diadakan untuk menjaga kesinambungan usaha.
- Perlindungan terhadap karyawan/pegawai agar dapat berkarya dan terpelihara hak-haknya

e. Kegiatan Manajerial Untuk mengurus semua kegiatan diatas maka diperlukan adanya manajemen untuk pencapaian tujuan yang ditentukan terlebih dahulu melalui kegiatan orang lain.

- Menerapkan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan seperti planning, organizing, actuating dan controlling
- Mengelola semua sumber-sumber yang dibutuhkan perusahaan agar dapat digunakan dengan efektif dan efisien.

Di dalam optikal optikal juga ada tenaga kerja lain yang membantu pekerjaan seperti dalam kegiatan non tehnik optiknya dimana diperlukan kordinasi yang baik dalam melakukan pekerjaanya dengan para Refraksi Optisien nya

C. Manfaat dan Fungsi Teamwork di Optikal

Bekerja dalam bentuk tim di optikal memiliki fungsi yaitu antara lain dapat merubah sikap, perilaku dan nilai-nilai pribadi serta dapat turut serta dalam mendisiplinkan anggota tim. Selain itu, bekerja dalam tim di optikal dapat dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan , merundingkan, bernegoisasi dan meningkatkan pelayanan.

1. Manfaat Bekerja Dalam Tim di optik

a. Bagi Optikal

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Meningkatkan kualitas kerja.
- 3) Meningkatkan mentalitas kerja.
- 4) Meningkatkan kemajuan optikal.

b. Bagi Anggota Tim

- 1) Tanggung jawab atas pekerjaan ditanggung bersama.
- 2) Sebagai media aktualisasi diri.
- 3) Stres atau beban kerja berkurang.

2. Tujuan Bekerja Dalam Tim

- a. Kesatuan Tujuan Setiap anggota tim memiliki kesamaan visi, misi dan program kerja.
- b. Efisiensi Setiap anggota tim menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara cepat, cermat dan tepat tanpa pemborosan dan kecerobohan.
- c. Efektif Setiap anggota tim memiliki tujuan yang jelas, memiliki keterampilan yang memadai, memiliki komitmen, saling percaya, memiliki komunikasi yang baik, memiliki kemampuan bernegosiasi, dan memiliki kemampuan yang tepat.

D. Model Efektifitas Team Work di optikal

Efektifitas tim kerja di optikal didasarkan pada dua hasil – hasil produktif dan kepuasan pribadi. Kepuasan berkenaan dengan kemampuan tim untuk memenuhi kebutuhan pribadi para anggotanya dan kemudian mempertahankan keanggotaan serta komitmen mereka. Hasil produktif berkenaan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja seperti yang didefinisikan oleh tujuan – tujuan tim. Faktor – faktor yang mempengaruhi efektifitas tim yaitu konteks organisasional, struktur, strategi, lingkungan budaya, dan system penghargaan. Karakter tim yang penting adalah jenis, struktur, dan komposisi tim. Karakteristik – karakteristik tim ini mempengaruhi proses internal tim, yang kemudian mempengaruhi hasil dan kepuasan. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat – tingkat perkembangan, kekompakan, norma – norma, dan konflik supaya dapat membangun tim yang efektif. Berikut adalah ciri-ciri tim yang efektif :

1. Tujuan yang sama Jika semua anggota tim mendayung ke arah yang sama, pasti kapal yang didayung akan lebih cepat sampai ke tempat tujuan, dari pada jika ada anggota tim yang mendayung ke arah yang berbeda, berlawanan, ataupun tidak mendayung sama sekali karena bingung ke arah mana harus mendayung. Jadi, pastikan bahwa tim memiliki tujuan dan semua anggota tim Anda tahu benar tujuan yang hendak dicapai bersama, sehingga mereka yakin ke arah mana harus mendayung.
2. Antusiasme yang tinggi Pendayung akan mendayung lebih cepat jika mereka memiliki antusiasme yang tinggi. Antusiasme tinggi bisa dibangkitkan jika kondisi kerja juga menyenangkan: anggota tim tidak merasa takut menyatakan pendapat, mereka juga diberi kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dengan menjadi diri sendiri, sehingga kontribusi yang mereka berikan juga bisa optimal.
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas Jika semua ingin menjadi pemimpin, maka tidak akan ada yang mendayung. Sebaliknya, jika semua ingin menjadi pendayung, maka akan terjadi kekacauan karena tidak ada yang memberi komando untuk kesamaan waktu dan arah mendayung. Intinya, setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu kontribusi apa yang bisa mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Komunikasi yang efektif Dalam proses meraih tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antar-anggota tim. Strateginya: Jangan berasumsi. Artinya, jika Anda tidak yakin semua anggota tim tahu apa yang harus menjadi prioritas utama untuk diselesaikan, jangan berasumsi, tanyakan langsung kepada mereka dan berikan informasi yang mereka perlukan. Jika Anda tidak yakin bahwa tiap anggota tim tahu bagaimana melakukan ataupun menyelesaikan suatu tugas, jangan berasumsi mereka tahu, melainkan informasikan atau tanyakanlah kepada mereka cara melakukannya. Komunikasi juga perlu dilakukan secara periodik untuk tujuan monitoring (misalnya: sudah seberapa jauh tugas diselesaikan) dan correcting (misalnya: apakah ada kesalahan yang perlu diperbaiki dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan).

5. Resolusi Konflik Dalam mencapai tujuan mungkin saja ada konflik yang harus dihadapi. Tetapi konflik ini tidak harus menjadi sumber kehancuran tim. Sebaliknya, konflik ini yang dapat dikelola dengan baik bisa dijadikan senjata ampuh untuk melihat satu masalah dari berbagai aspek yang berbeda sehingga bisa diperoleh cara baru, inovasi baru, ataupun perubahan yang memang diperlukan untuk melaju lebih cepat ke arah tujuan. Jika terjadi konflik, jangan dibiarkan ataupun dihindari. Konflik yang tidak ditangani secara langsung akan menjadi seperti kanker yang menggerogoti semangat tim. Jadi, konflik yang ada perlu segera dikendalikan.

6. Shared power Jika ada anggota tim yang terlalu dominan, sehingga segala sesuatu dilakukan sendiri, atau sebaliknya, jika ada anggota tim yang terlalu banyak menganggur, maka pasti ada ketidakberesan dalam tim yang lambat laun akan membuat tim menjadi tidak efektif. Jadi, tiap anggota tim perlu diberikan kesempatan untuk menjadi "pemimpin", menunjukkan "kekuasaannya" di bidang yang menjadi keahlian dan tanggung jawab mereka masing-masing. Sehingga mereka merasa ikut bertanggung jawab untuk kesuksesan tercapainya tujuan bersama.

7. Keahlian Bayangkan sebuah optik dengan anggota memiliki satu jenis keahlian saja: menjual saja, pemeriksaan refraksi saja, faset saja, atau fitting saja. Tentu optikal yang dihasilkan akan tidak efektif. Bandingkan dengan optik yang memiliki anggota dengan berbagai jenis jenis keahlian (pelayanan, pemeriksaan refraksi, faset dan fitting). Akan terjadinya share power.

8. Evaluasi Bagaimana sebuah tim bisa mengetahui sudah sedekat apa mereka dari tujuan, jika mereka tidak menyediakan waktu sejenak untuk melakukan evaluasi? Evaluasi yang dilakukan secara periodik selama proses pencapaian tujuan masih berlangsung bisa membantu mendeteksi lebih dini penyimpangan yang terjadi, sehingga bisa segera diperbaiki. Evaluasi juga bisa dilakukan tidak sekadar untuk koreksi, tetapi untuk mencari cara yang lebih baik. Evaluasi bisa dilakukan dalam berbagai cara: observasi, riset pelanggan, riset karyawan, interview, evaluasi diri, evaluasi keluhan pelanggan yang masuk, atau sekedar polling pendapat pada saat meeting.

E. Perbedaan Tim Kerja dan Kelompok Kerja

Kelompok dengan tim dalam dunia masyarakat dianggap sebagai hal yang sama bahkan sulit untuk dibedakan, seseorang dapat dikatakan sebagai kelompok apabila antara dua orang atau lebih saling berinteraksi dengan tidak kolektif serta tidak menghasilkan energi yang positif.

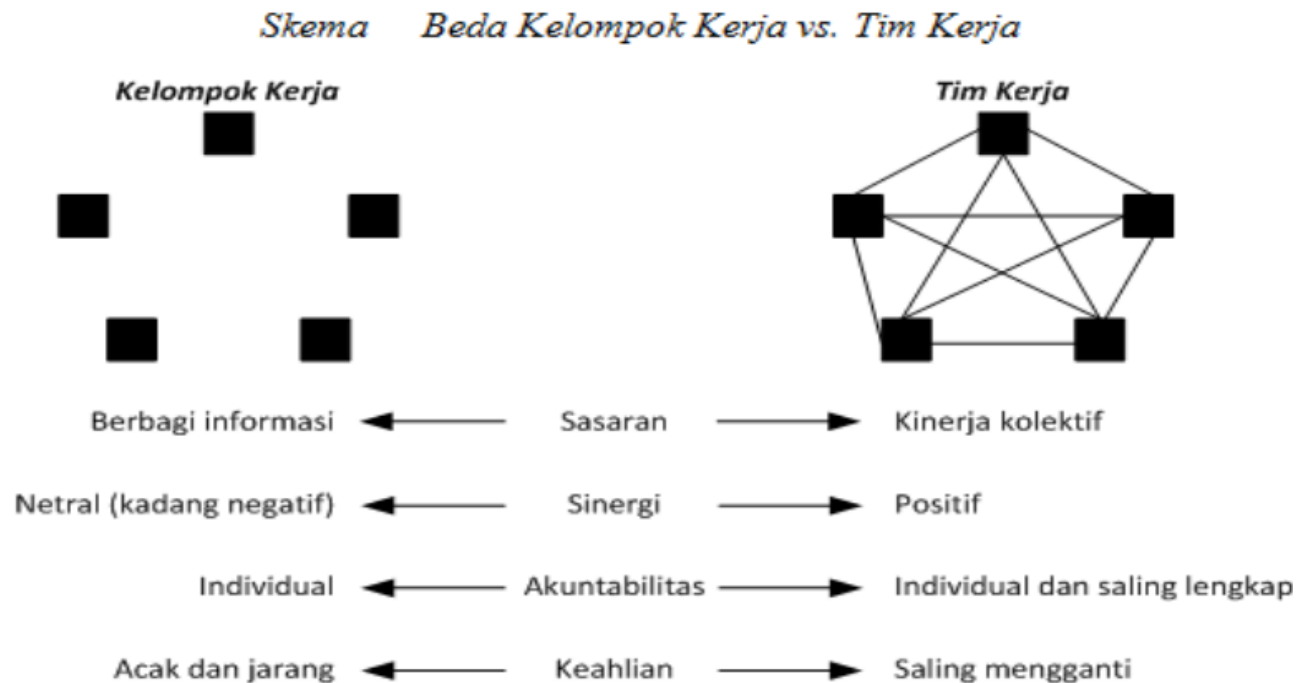
Jadi, sebenarnya kelompok dan tim bukanlah hal yang sama. Apabila kelompok didefinisikan sebagai dua individu atau lebih yang berinteraksi dan tergantung yang berkumpul untuk mencapai tujuan tertentu, maka kelompok kerja adalah kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan membuat berbagai keputusan untuk membantu setiap anggota bekerja didalam area tanggung jawabnya.

Kelompok kerja tidak mempunyai kebutuhan atau kesempatan untuk terlibat dalam kerja kolektif yang membutuhkan usaha yang sama. Kinerja mereka hanya merupakan gabungan akhir dari kontribusi individual setiap anggota kelompok. Tidak ada sinergi positif yang bisa menciptakan seluruh tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan.

Sedangkan tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Definisi ini membantu menjelaskan mengapa ada begitu banyak organisasi yang akhir-akhir ini menyusun ulang proses kerja seputar tim. Manajemen mencari sinergi positif

yang memungkinkan organisasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Penggunaan tim secara ekstensif (luas) menghasilkan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuahkan banyak hasil yang lebih besar tanpa peningkatan masukan. Namun, perhatikan apa yang kita sebut 'potensi'. Tidak ada yang dengan sendirinya membuat berbagai tim yang memastikan pencapaian sinergi positif.. Hanya semata-mata menyebut sebuah kelompok sebagai tim tidak otomatis meningkatkan kinerjanya. Tim yang efektif memiliki berbagai karakteristik umum. Apabila ingin mendapatkan peningkatan kinerja organisasi dengan menggunakan tim, manajemen harus memastikan bahwa tim-timnya memiliki karakteristik-karakteristik.

Perbedaan antara kelompok kerja dengan tim kerja dapat digambarkan dengan skema berikut :



Sementara itu, penulis lain seperti Laurie J. Mullins membedakan kelompok dan tim berdasarkan enam variabel yaitu : Ukuran, Seleksi, Kepemimpinan, Persepsi, Gaya, dan Semangat. Penjelasan perbedaan secara lengkap terdapat dalam tabel berikut :

Tabel 1. Variabel Perbedaan Kelompok dengan Tim

Variabel	Tim	Kelompok
Ukuran	Terbatas	Medium dan besar
Seleksi	Krusial	Imaterial
Kepemimpinan	Berbagi atau dirotasi	Solo
Persepsi	Pemahaman pengetahuan saling melengkapi	Fokus pada pemimpin
Gaya	Peran koordinasi yang tersebar	Konvergensi, konformisme
Semangat	Interaksi dinamis	Kebersamaan mengalahkan musuh

F. Peranan Tim Kerja di optikal

Peranan tim secara umum yaitu menggunakan kemampuan dan keahlian unik mereka yang didapat pada pembelajaran akademis di Akademi Refraksi Optisi (misalnya kemampuan mengkoordinasi, kreatifitas, komunikatif). Sembilan peran tim yang harus dipenuhi yaitu:

1. Pencipta-pembaharu (creator-inovator)

Orang yang mempunyai imajinatif tinggi di optikal ini baik dalam memprakarsai gagasan atau konsep, dengan ciri tidak tergantung, suka bekerja sendiri, cara dan gaya kerja tersendiri, pengaturan waktu menurut selera mereka sendiri.

2. Penjelajah-promotor (Explorer-promoter)

Orang dalam optikal ini senang mengambil gagasan baru dan memperjuangkan kasus, menemukan sumberdaya untuk mempromosikan gagasannya. Kelemahan orang dalam kelompok ini: tidak selalu sabar dalam mengendalikan ketrampilan untuk memastikan gagasan ditindaklanjuti secara rinci.

3. Penilai-pengembang (assessor-developer)

Individu dalam optikal ini mempunyai ketrampilan analisis yang kuat, paling baik jika mereka diberi kesempatan untuk mengevaluasi dan menganalisis sebelum diambil suatu keputusan.

4. Pendorong-pengorganisasi (Thruster-organizer)

Individu dalam optikal ini suka menyusun prosedur operasi untuk mengubah gagasan menjadi kenyataan dan menyelesaikan urusan, mereka menentukan tujuan, menegakan rencana, mengorganisasi orang, dan menegakan sistem untuk menjamin dipatuhinya batas waktu (deadlines).

5. Penyimpul-penghasil (Concluder-producer)

Individu dalam optikal ini peduli akan hasil, peran mereka memfokuskan pada diataatinya batas waktu dan memastikan bahwa semua komitmen ditindak lanjuti. Mereka bangga akan hasil keluaran secara teratur dan sesuai standar.

6. Pengawas-pemeriksa (controller-Inspector)

Individu dalam optikal ini sangat mempedulikan penegakan dan mempedulikan penegakan dan memperkuat aturan dan prosedur. Mereka menguji rincian dan memastikan agar menghindari ketidaktepatan, mereka mengecek semua fakta dan angka, mereka menginginkan semua hal

lengkap dan sempurna.

7. Pemerkuat-penasehat (upholder-maintainer)

Pemerkuat-pemelihara penting, karena memberi kemamntapan Tim. mereka akan membela dan bertempur demi tim melawan orang luar.

8. Pelapor-penasehat (reporter-adviser)

Individu dalam optikal ini mendengarkan dengan baik, dan cenderung tdak menekankan titik pandangnya kepada orang lain. Mereka cenderung mendapatkan informasi sebelum mengambil keputusan.

9. Penaut (linker)

Peran ini tumpang tindih dengan yang lain, peran ini dapat dimainkan oleh peran-peran sebelumnya. Penaut mencoba memahami semua pandangan, mereka sebagai koordinator dan integrator, mereka tidak menyukai ekstriman, mereka mencoba membina kerja sama di antara semua anggota tim, mereka memadukan sumbangan anggota tim dan aktivitas meskipun mungkin ada perbedaan.

G. Tahap Perkembangan Teamwork di optikal

Ada empat tahap perkembangan tim, yaitu :

1. Undevelopment Tahap undevelopment ini adalah tahap yang paling sering dijumpai pada suatu organisasi. Salah satu ciri dari tahap ini adalah :

a. Terlihat sekelompok pekerja dioptikal mengerjakan suatu tugas tetapi mereka tidak bersepakat tentang bagaimana seharusnya mereka bekerja. Contohnya antara lain dalam memecahkan masalah komplain dari pelanggan, lebih sering terjadi antrian lontaran gagasan dan bukan diskusi. Gagasan yang sebenarnya bersifat membangun, tidak mereka utarakan. Mereka tidak ikut jika 'gagasan itu' akan mengganggu posisi pekerjaannya.

b. Tidak melibatkan perasaan individu karena dianggap tidak pada tempatnya untuk membicarakan perasaan orang lain secara terbuka. Contohnya yaitu setiap orang sibuk dengan tugasnya masingmasing dan atasan yang membuat hampir semua keputusan. Sehingga roda kehidupan di optikal menggelinding sesuai aturan dan prosedur dari atasannya. Perlu diketahui disini bahwa banyak tim yang tidak efektif menunjukkan ciri-ciri di atas, dan biasanya terjadi jika atasan memiliki kearifan, energi dan waktu untuk membuat semua keputusan. Ini bukan kerjasama kelompok yang benar, karena dengan cara ini kekuatan yang ada didalam tim tidak dimanfaatkan sehingga lebih terpusat pada pemimpinnya.

2. Experimenting

Tahap ini dimulai ketika tim secara bersungguh-sungguh mulai meninjau ulang metode operasional yang berlaku selama ini. Pada tahap Experimenting, tim berkemauan untuk melakukan eksperimen dan uji coba. Mereka berani menghadapi berbagai kemungkinan dengan memasuki daerah yang belum dikenal.

Pada tahap perkembangan ini, bahwa berbagai masalah dihadapi dan dibahas secara lebih terbuka serta mempertimbangkan berbagai kemungkinan yang lebih luas sebelum membuat suatu keputusan. Contohnya yaitu, suatu permasalahan pribadi dibicarakan secara terbuka, perasaan individu dipertimbangkan dan diselesaikan sampai tuntas.

Pada tahap ini walaupun tim telah menjadi lebih terbuka dan mempunyai potensi untuk menjadi

lebih efektif, masih kurang untuk disebut sebagai tim yang efektif yang menghasilkan keuntungan.

3. Consolidating

Setelah berhasil menyelesaikan masalah antar pribadi di tahap 2, tim mulai memiliki kepercayaan diri, keterbukaan dan dipercaya untuk mencoba cara kerjanya. Biasanya tim akan memilih cara kerja yang lebih sistematis atau bermetode. Aturan dan cara kerja yang kaku diubah dengan aturan baru yang disepakati bersama, dimana setiap anggota memiliki peran agar tujuan dapat dicapai. Walau hubungan antar pribadi telah mejadi lebih erat, mereka sadar akan pentingnya aturan-aturan dasar dan cara kerja yang akan dipakai oleh tim.

Bukti nyata dari tahap ini adalah cara untuk mencapai suatu keputusan, yaitu adanya kejelasan tujuan dari aktivitas atau tugas, adanya penetapan sasaran, pengumpulan informasi yang dibutuhkan, adanya kemauan memikirkan kemungkinan yang ada pada tim, adanya perencanaan rinci mengenai apa yang harus dilakukan, kemauan meninjau kembali hasil kerja dan menggunakannya sebagai dasar untuk memperbaiki cara kerja di masa yang akan datang.

Hubungan antar pribadi yang lebih baik pada tahap 2 ini tetap dipertahankan, tetetapi mereka membangun aturan dasar dan cara kerja yang akan dipakai oleh tim.

4. Mature

Setelah mengetahui penjelasan dari tahap 3, maka tersusunlah dasar bagi terbentuknya suatu tim yang matang. Keterbukaan, kepedulian dan peningkatan hubungan pribadi pada tahap 2 serta pendekatan yang sistematis dari tahap 3 merupakan modal dasar bagi terbentuknya tim yang benar-benar matang.

Fleksibilitas menjadi hal yang utama, karena setiap kebutuhan memiliki prosedur kerja yang berbeda. Seseorang tidak lagi khawatir untuk mempertahankan posisi mereka. Tim mengenali tipe kepemimpinan yang dibutuhkan saling percaya, jujur, terbuka dan pemimpin mengenali kebutuhan untuk melibatkan anggotanya.

Saling percaya, keterbukaan, kejujuran, kerja sama dan konfrontasi maupun review berkala terhadap hasil kerja, menjadi gaya hidup tim. Tim akan selalu bersedia untuk membantu tim lain yang mengalami kesulitan maupun yang belum sampai ke tahap mereka. Tetapi lebih dari itu, tim ini adalah tempat yang menyenangkan dan membawa hasil.

Fungsi dari tim yaitu dapat merubah sikap, perilaku, dan nilai pribadi serta dapat turut serta dalam mendisiplinkan anggota tim. Sedangkan manfaat bekerja dalam tim yaitu untuk pengambilan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasi di dalam optikal. Tujuan bekerja dalam tim agar anggota memiliki visi dan misi yang sama dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dioptikal secara efesiensi dan efektif. Perbedaan antara kelompok dan tim kerja yaitu kelompok tidak menghasilkan sinergy positif yang bisa menciptakan seluruh tingkat kinerja yang lebih tinggi dari jumlah masukan sedangkan tim kerja menghasilkan sinergy positif melalui usaha yang terkoordinasi dalam menghasil satu tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual.

Meskipun teamwork menjadi penentu mulus tidaknya perjalanan optikal, namun masih diperlukan adanya kerjasama yang baik dalam melaksanakan tanggung jawab dalam optikal. Teamwork tidak selalu terdiri dari sekumpulan orang dengan gaya, sikap, maupun cara kerja yang sama. Perbedaan antar tim justru merupakan potensi yang akan membuat sebuah tim

menjadi kreatif dan inovatif. Oleh karena itu, perbedaan cara kerja dalam tiap anggota tim di optikal harus ditanggapi dengan positif.

Referensi :

John C. Maxwell (2014) TEAMWORK. Surabaya, PT Maju Insani Cemerlang Laurie J. Mullins

(2010) Managemen & Organisationa; Behaviour

PMK RI No.19/2013. Tentang : Penyelenggaraan Pekerjaan Refraksionis Optisien dan Optometris

PMK RI No.01/2016, Tentang : Penyelenggaraan Optikal

Robbins, Stephen P (2008), Organizational Behavior, Concept, and Application, 12th Edition, Prentice Hall, USA

Sashaannisa (2015) makalah-team-work