

Teamship Competance (Kompetensi Kolektif/Kolaborasi)

M. Resa Syah Pahlevi

Universitas Trunojoyo Madura

Arifatul Amalia Febrianti

Universitas Trunojoyo Madura

Moch Isa Ansori

Universitas Trunojoyo Madura

***Abstract.** Each individual has characteristics and abilities that are inherent in each individual as the fundamental factors that make him different from other people. These characteristics and abilities are closely related to the effectiveness of each individual's performance which can be seen from behavior, way of thinking, acting style, and socializing.*

***Keywords:** Individual, characteristic, ability.*

Abstrak. Setiap individu memiliki karakteristik dan kemampuan yang melekat pada pribadi masing masing sebagai faktor mendasar yang membuatnya berbeda dengan orang lain. Karakteristik dan kemampuan tersebut berkaitan erat dengan efektivitas performa setiap individu yang bisa dilihat dari perilaku, cara berpikir, gaya bertindak, dan bersosialisasi.

Kata Kunci: Individu, karakteristik, kemampuan.

PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki karakteristik dan kemampuan yang melekat pada pribadi masing masing sebagai faktor mendasar yang membuatnya berbeda dengan orang lain. Karakteristik dan kemampuan tersebut berkaitan erat dengan efektivitas performa setiap individu yang bisa dilihat dari perilaku, cara berpikir, gaya bertindak, dan bersosialisasi.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, setiap individu diwajibkan memiliki sejumlah kompetensi. Di antara kompetensi tersebut adalah kompetensi sosial atau bekerja dengan individu lain di sekitarnya sebagai bagian kodrat manusia sebagai makhluk sosial. Dengan kompetensi sosial tersebut, banyak hal yang dapat dicapai oleh seseorang yang tidak hanya untuk kepentingan dirinya sendiri namun juga dapat memberikan dampak positif pada orang lain dan lingkungan sekitarnya.

Kegiatan kegiatan yang melibatkan sejumlah orang dan saling berinteraksi didalamnya disebut organisasi. Organisasi adalah kegiatan kegiatan sejumlah orang yang dikoordinasi kearah pencapaian tujuan bersama, yang merupakan kegiatan khas dari masyarakat industri dan

pasca industry, organisasi–bisnis, sosial, atau publik-dipercaya dapat sukses bila mampu mengembangkan komunikasi antar anggota dalam organisasi tersebut.

Pada dasarnya, setiap organisasi dibentuk dengan segala macam hal yang ada di dalamnya untuk mencapai tujuan dan harapan dari organisasi. Ketika tujuan dan harapannya tercapai barulah hal tersebut dikatakan sebagai suatu keberhasilan. Untuk dapat mencapai suatu keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Organisasi masa sekarang mengalami perkembangan yang cukup pesat seiring dengan adanya perkembangan ilmu dan pengetahuan serta teknologi. Organisasi mempunyai peranan yang cukup penting dalam segala aspek kehidupan baik dalam perusahaan, pemerintah, organisasi sosial, kemasyarakatan dan lain-lain. Alasan mengapa Organisasi saat ini sangat dibutuhkan di masa sekarang, karena organisasi melakukan fungsi-fungsi manajemen dan organisasi, prinsip-prinsip organisasi dan tujuan organisasi.

Dalam menjalankan fungsi fungsi manajemen dan mencapai tujuan organisasi mencapai tujuan dari organisasi diperlukan kecakapan atau kompetensi untuk melakukan sesuatu dan yang dapat mempengaruhi semua aspek dalam mencapai tujuan serta kemajuan organisasi. Kompetensi Kolektif atau biasa di pahami sebagai Team collaboration, membership dan ownership. Suatu organisasi harus dapat bekerja secara kooperatif dengan individu lain dan membuat kontribusi yang berharga untuk kinerja orang lain dan membantu tim atau proyek sehingga mencapai output yang diperlukan. Sehingga kompetensi kolektif dianggap sebagai salah satu kompetensi yang mempunyai peranan penting karena kolaborasi adalah praktik kerja di mana para karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan dan kebutuhan bisnis.

Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Jalal Hanaysha et al (2016) menyatakan bahwa membangun komitmen organisasi di antara karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk memastikan efektivitas organisasi mengembangkan organisasi. Dalam penelitiannya ditemukan adanya pengaruh kerja sama tim terhadap komitmen organisasional juga ditemukan positif dan signifikan secara statistik. Ini karena karyawan yang berkomitmen dapat mengarah pada hasil organisasi yang menguntungkan.

Jalal Hanasyha et al (2016) juga menambahkan bahwa dalam penelitiannya menemukan bahwa kegiatan kerja tim dapat menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan informasi jika diperlukan meningkatkan otonomi pekerjaan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Studi lain yang dilakukan oleh Maksimi Belitski dan Marcelo Mariani et al. (2004) meneliti bahwa lingkungan ekonomi dan bisnis yang semakin bergejolak dan tidak pasti saat ini, memerlukan inovasi berkelanjutan dan kompetensi kolaborasi yang sangat penting jika perusahaan ingin mencapai dan mempertahankan setidaknya keunggulan kompetitif. Mereka menemukan bahwa organisasi yang memiliki kompetensi kolaboratif yang kuat cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dalam hal pertumbuhan pendapatan, keunggulan kompetitif, dan kepuasan pelanggan.

Sedangkan studi yang dilakukan oleh et al. Macrothink Institute (2011) menjelaskan tentang pentingnya kompetensi kolaborasi sebuah tim dalam menyeimbangi kompetisi bisnis di era penuh persaingan, kerja Tim dapat memperluas output individu melalui kolaborasi. Karyawan yang bekerja dalam tim menjadi standar bagi organisasi.

Selanjutnya Macrothink Institute juga menyimpulkan menyatakan kerja tim adalah faktor penting untuk kelancaran fungsi suatu organisasi. Sebagian besar kegiatan organisasi menjadi kompleks karena kemajuan teknologi maka kerja sama tim menjadi fokus utama banyak organisasi. Lebih lanjut Macrothink Institute juga menyimpulkan bahwa kerja sama tim diperlukan untuk semua jenis organisasi termasuk organisasi nirlaba

Nicolas Bacon and Paul Blyton et al. (2000) dalam penelitiannya mereka mengeksplorasi hubungan antara kerja tim dan hasil organisasi dan sumber daya manusia. Kerja tim diklasifikasikan menjadi dua jenis yang berbeda: kerja tim 'jalan tinggi' dan 'jalan rendah'. Alasan manajemen untuk memperkenalkan kerja sama tim dikategorikan sebagai ekonomi, sosial dan budaya. Kinerja organisasi dinilai dari persepsi daya saing pabrik, layanan pelanggan, dan kualitas produk. Kami mengukur hasil sumber daya manusia melalui respon pekerja, pelatihan dan promosi, komunikasi dan konsultasi, peran serikat pekerja dan kesehatan dan keselamatan. Temuan menunjukkan bahwa kerja tim 'jalan tinggi' dikaitkan dengan alasan manajemen yang lebih luas, dan dianggap memiliki dampak positif yang tinggi terhadap kinerja organisasi dan sumber daya manusia yang dihasilkan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Khalid Al-Rawi, 2008) yang mengeksplorasi sifat dan fungsi keterpaduan kerja tim dalam organisasi di UEA. Di dalam penelitian ini membahas dan menilai bagaimana tim dapat berkembang menjadi penggunaan maksimal melalui kerja tim dan untuk melihat tim sebagai unit organisasi yang melakukan yang mirip dengan penelitian lain yang berfokus pada proses kerja tim. Keterpaduan kerja tim didefinisikan sebagai sejumlah kecil orang dengan keterampilan saling melengkapi yang berkomitmen pada tujuan bersama, sasaran kinerja, dan pendekatan yang membuat mereka saling bertanggung jawab. Kolaboratif tim ini termasuk menjadi pemain tim dengan

kecenderungan berpartisipasi, perilaku kooperatif, dan keterampilan kepemimpinan. Dalam studinya juga menghubungkan kekompakan tim dengan kecerdasan dan keterampilan; mengurangi konflik, dan dua dimensi komitmen organisasi.

Lebih lanjut Khalid Al-Rawi menjelaskan temuannya bahwa kerja tim Hasilnya mendukung struktur multi-komponen untuk kekompakan dan pentingnya fungsi tim dalam organisasi. Keterpaduan kerja tim tampak sangat terkait dengan sikap anggota tim terhadap organisasi. Keterpaduan antara anggota tim berhubungan positif dengan komitmen nilai positif dan negatif dengan komitmen kinerja. Selain itu, kecerdasan dan keterampilan tampak sangat terkait dengan kepuasan tim.

STUDI LITERATUR

Pengertian Kompetensi

Kompetensi mempunyai arti kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016).

Sedangkan pengertian kompetensi Menurut Dessler (2017:408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi.

Secara rinci Edison Anwar dan Komariyah (2016:142) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas.

Pengertian Teamship (Kolektif/Kolaborasi)

Pengertian kolaborasi atau collaborative secara etimologi berasal dari kata “co” dan “labor” yang mengandung makna sebagai penyatuan tenaga atau peningkatan kemampuan yang dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau yang telah disepakati bersama. Selanjutnya, kata kolaborasi sering kali digunakan untuk menjelaskan proses penyelesaian pekerjaan yang bersifat lintas batas, lintas sektor, lintas hubungan (O’Leary, 2010), ataupun lintas organisasi bahkan lintas negara sekalipun.

Adapun secara terminologi kolaborasi mengandung makna yang sangat umum dan luas yang mendeskripsikan adanya situasi tentang terjadinya kerja sama antara dua orang ataupun institusi atau lebih yang saling memahami permasalahan masing-masing secara bersama-sama dan berusaha untuk saling membantu memecahkan permasalahan masing-masing secara bersama-sama pula

Kolaborasi adalah sebuah proses dinamis yang dihasilkan dari perkembangan kelompok (Gray, 1989) dan hasil yang dicapai, menghasilkan sebuah sintesis dari beberapa pandangan yang berbeda. Konsep kolaborasi diperoleh dengan mengintegrasikan pandangan yang berorientasi pada hasil kolaborasi yang kuat akan menumbuhkan kemitraan yang kuat dalam sebuah tim, dan sebagai buah dari pengaturan masalah, penentuanarah, dan strukturasi. Bekerja bersama dalam kesetaraan adalah esensi dasar dari kolaborasi yang digunakan dan menggambarkan hubungan antar-anggota yang berkolaborasi.

Kolaborasi merupakan kesetaraan dapat terwujud jika individu yang terlibat merasa dihargai serta terlibat secara fisik dan intelektual pada saat memberikan bantuan atau pelayanan. Terwujudnya kolaborasi (Hamrie et al., 1996), tergantung dari beberapa kriteria sebagai berikut:

1. Adanya rasa saling percaya dan menghormati,
2. Saling memahami dan saling menerima keilmuan masing-masing,
3. Memiliki citra diri positif,
4. Memiliki kematangan profesional yang setara, yang timbul dari pendidikan dan pengalaman,
5. Mengakui sebagai mitra kerja bukan bawahan, dan
6. Memiliki keinginan untuk bernegosiasi.

Menurut Lok et al (2006) terdapat tujuh indikator perilaku untuk menciptakan kolaborasi yang efektif, di antaranya:

1. Mampu bekerja sama dengan anggota tim untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan.
2. Mampu berpartisipasi dalam pengembangan tujuan dan rencana tim.
3. Mampu mendukung anggota tim dengan mendorong partisipasi dan mendengarkan ide-ide orang lain.
4. Mampu mengakui keterampilan, pengalaman, pengetahuan, kreativitas, dan kontribusi orang lain.
5. Mampu menjaga anggota tim mengikuti kemajuan individu.
6. Mampu menyelesaikan konflik dalam kelompok tanpa bantuan dari pemimpin tim.

7. Mampu memberikan kontribusi yang berharga dan dihargai oleh anggota tim

Dari pendapat beberapa ahli di atas kata “kolaborasi” memiliki pengertian yang luas tentang adanya kerja sama secara intensif dari dua orang/lembaga atau lebih untuk saling memahami dan menyadari perlunya kerja sama sebagai upaya atau strategi bersama dalam menghadapi sesuatu yang penting, khususnya kerja sama secara intensif dalam menghadapi dan memecahkan permasalahan bersama. Oleh sebab itu, kompetensi kolaborasi juga dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan tindakan koordinasi secara konstruktif yang dilakukan secara langsung sehingga dapat menghasilkan suatu bentuk kesepakatan pembuatan dalam keputusan bersama untuk menggapai sesuatu ataupun terhadap penanggulangan masalah secara bersama-sama.

Pengertian Kompetensi Teamship (Kolektif/Kolaborasi)

Teamship (kompetensi kolektif/kolaborasi) adalah tentang cara kerja. Teamship dikategorikan sebagai sebuah kompetensi karena teamship menjadi salah satu prasyarat yang harus dimiliki oleh setiap anggota sebuah tim kerja agar tercapainya sebuah penugasan atau target, maka teamship berbicara tentang sebuah keputusan untuk menetapkan sasaran yang selaras yang memungkinkan sebuah pilihan yang jelas dan demi peningkatan berkelanjutan (Sonny Y. Soeharsono, 2020). Teamship juga berbicara tentang sebuah keputusan pengetahuan yang harus dimiliki setiap anggota mengenai cara berkolaborasi dan mengandung makna sebagai sebuah sikap transparansi dan pembelajaran yang terus menerus.

Kompetensi kolaborasi diartikan sebagai keterampilan yang bertujuan untuk mengembangkan kecerdasan kolektif dalam hal membantu, menyarankan, menerima, dan bernegosiasi melalui interaksi dengan orang lain yang dimediasi oleh teknologi (Brown, 2015). Kompetensi kolaborasi juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk bekerja secara fleksibel, efektif, dan adil dengan orang lain untuk menyelesaikan sebuah tugas kolektif (National Education Association, 2010; Partnership for 21st Century Learning, 2015). Keterampilan kolaborasi meliputi:

- a. Memberi dan menerima umpan balik dari rekan-rekan atau anggota tim lainnya untuk melakukan tugas yang sama
- b. Berbagi peran dan ide-ide yang baik dengan orang lain
- c. Mengakui keterampilan, pengalaman, kreativitas, dan kontribusi orang lain
- d. Mendengarkan dan mengakui perasaan, kekhawatiran, pendapat, dan gagasan orang lain
- e. Berkembang pada ide-ide seorang rekan atau anggota tim
- f. Menyatakan pendapat pribadi dan bidang pertentangan dengan bijaksana,

- g. Mendengarkan orang lain dengan sabar dalam situasi konflik
- h. Mendefinisikan masalah dengan cara yang tidak mengancam
- i. Mendukung keputusan kelompok

Menurut Kandemir et al. (2006) orientasi kompetensi kolaborasi terdiri dari tiga kemampuan, yaitu scanning, coordinating, dan learning. Panayides (2006) lebih lanjut menuliskan beberapa tingkatan kompetensi yang mempengaruhi efektivitas sebuah tim:

Kompetensi	Definisi	Contoh Perilaku	Lingkup
Teamship	Bekerja kolaboratif dengan orang lain untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Membangun kolaborasi • Membangun hubungan/kemitraan 	Knowledge Skill
Leadership Team	Kemampuan mengarahkan dan mengkoordinasikan kegiatan anggota tim lainnya, menilai kinerja tim, menetapkan tugas, mengembangkan tim, memotivasi anggota tim, merencanakan dan mengatur, dan membangun suasana positif.	<ul style="list-style-type: none"> • Memfasilitasi pemecahan masalah • Memberikan harapan kinerja dan pola interaksi yang dapat diterima • Menyingkronkan dan menggabungkan kontribusi anggota tim yang individual • Mengevaluasi informasi yang mempengaruhi fungsi tim • Mengklasifikasikan peran anggota tim • Terlibat dalam pertemuan dan umpan balik 	Skill
Mutual Performance Monitoring	Kemampuan untuk mengembangkan pemahaman umum tentang lingkungan tim dan menerapkan strategi tugas yang tepat untuk secara akurat memantau kinerja tim	<ul style="list-style-type: none"> • Mengidentifikasi kesalahan dari penyimpangan dalam tindakan anggota tim lainnya • Memberikan umpan balik mengenai tindakan anggota tim untuk memfasilitasi koneksi diri 	Skill

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi kolaborasi merujuk pada kemampuan yang melibatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam berinteraksi fisik dalam kelompok untuk mengungkapkan suatu gagasan untuk dapat memecahkan suatu masalah dan mencapai tujuan tertentu. Dari definisi di atas, itu dapat direkonstruksi kembali bahwa kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang sama.

Kemampuan kolaborasi dapat di definisikan sebagai kerja kelompok kecil dengan tingkat kemampuan yang berbeda, bersama-sama bekerja untuk mencapai satu tujuan. Pemahaman lain tentang kompetensi kolaborasi adalah interaksi beberapa elemen yang terkait, baik individu, lembaga, dan atau pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung yang menerima akibat dan manfaat. Nilai-nilai itu, sedangkan yang mendasari suatu kerjasama adalah kesamaan tujuan, kesamaan persepsi, kemauan untuk berproses, saling menguntungkan, kejujuran, kasih sayang dan berbasis komunitas.

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literature. Peneliti menjadikan bahan pustaka sebagai alat yang digunakan untuk mencari ide menyelesaikan persoalan dengan menelusuri sumber-sumber tulisan yang pernah dibuat sebelumnya. Dengan melakukan studi kepustakaan, peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Dengan studi pustaka peneliti memperoleh pemahaman mendalam tentang topik yang diteliti. Metodologi studi literatur memberikan kesempatan untuk menyelidiki, menyintesis, dan menginterpretasikan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para ahli dan peneliti di bidang tersebut.

Metode studi literature adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelolah bahan penelitian (Zed, 2008:3). Langkah pertama dalam metodologi studi literatur ini adalah mengidentifikasi dan merumuskan pertanyaan penelitian yang jelas dan spesifik. Langkah ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan berbagai teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang sedang dihadapi atau diteliti sebagai bahan rujukan dalam pembahasan hasil penelitian.

Langkah selanjutnya adalah tahap pencarian bahan pustaka. Pencarian bahan pustaka yang relevan. Sumber pustaka untuk penelitian harus sesuai atau relevan dengan tema, topik atau ide yang diangkat. Sumber pustaka perlu menggunakan pernyataan, dapat dipertanggungjawabkan, dapat dibuktikan secara empiris, terorganisir dan tersistematis. Bersifat terbaru dan sesuai dengan perkembangan zaman (Iqbal Widiarko, 2022).

Penentuan langkah berikutnya setelah pencarian sumber pustaka yang relevan yaitu melakukan analisis dan sintesis literatur. Pada tahap ini, literatur yang relevan akan dianalisis secara menyeluruh untuk mengidentifikasi tema, pola, kesamaan, perbedaan, dan kontribusi masing-masing karya. Temuan-temuan ini akan disintesis dan dirangkum dalam catatan penelitian, yang akan membantu dalam menyajikan hasil penelitian secara sistematis (Webster & Watson, 2002).

Setelah analisis dan sintesis bahan pustaka atau literature, pengambilan kesimpulan akan diambil untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian. Kesimpulan ini dapat mencakup identifikasi celah penelitian, rekomendasi untuk penelitian masa depan, dan implikasi praktis yang dapat diterapkan dalam konteks yang relevan (Ridley, 2012).

Oleh karena penelitian ini menggunakan studi pustaka, maka bahan pustaka yang sudah relevan digunakan untuk mengumpulkan, mengevaluasi, dan menyintesis literatur yang relevan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang topik serta mengembangkan ide ide yang terkait dengan topik penelitian.

HASIL DAN DISKUSI

Dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, diantaranya adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Jalal Hanasyha (2016) menyatakan bahwa membangun komitmen organisasi di antara karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk memastikan efektivitas organisasi mengembangkan organisasi. Dalam penelitiannya ditemukan adanya pengaruh kerja sama tim terhadap komitmen organisasional juga ditemukan positif dan signifikan secara statistik. Ini karena karyawan yang berkomitmen dapat mengarah pada hasil organisasi yang menguntungkan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa organisasi yang memiliki tingkat kompetensi strategis yang tinggi cenderung mampu mengidentifikasi peluang pasar, mengembangkan strategi yang inovatif, dan mengadaptasi diri dengan perubahan lingkungan. Kompetensi operasional yang tinggi mengarah pada efisiensi operasional, kualitas produk atau layanan yang tinggi, dan kemampuan untuk menghadapi persaingan dengan baik.

Selanjutnya dalam temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kerja tim memainkan peran penting dalam meningkatkan organisasi komitmen. Disamping itu juga kemauan untuk bekerja dalam tim membuat sebuah organisasi lingkungan lebih diinginkan karena budaya kerja sama tim dapat mengarah pada komitmen yang menguntungkan. Ini berarti bahwa kerja sama tim merupakan salah satu kontributor yang signifikan terhadap komitmen

organisasi. Oleh karena itu, diyakini bahwa kegiatan kerja sama tim dapat menciptakan lingkungan yang memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan informasi jika diperlukan meningkatkan otonomi pekerjaan dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai *teamship competence* (kompetensi kolektif/kolaborasi), tidak ada perdebatan maupun perbedaan yang berarti mengenai fungsi kompetensi kolaborasi baik itu di lingkungan bisnis, social, politik, kesehatan maupun akademik. Beberapa peneliti mempunyai pandangan dan persepektif yang sama terhadap pengertian kompetensi kolaboratif dan elemen kompetensi terkait dengan *teamship*. Beberapa dari mereka berpendapat bahwa kompetensi *teamship* adalah kemampuan dan karakteristik seseorang yang melibatkan pengetahuan dan keterampilan dalam berinteraksi fisik dalam kelompok untuk mengungkapkan suatu gagasan untuk dapat memecahkan suatu masalah dan mencapai tujuan tertentu. Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan di atas, itu dapat direkonstruksi kembali bahwa kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang dalam menjalin hubungan dengan orang lain, baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang sama.

Sehingga lebih lanjut disimpulkan bahwa kemampuan kolaborasi merupakan kerja kelompok kecil dengan tingkat kemampuan yang berbeda, bersama-sama bekerja untuk mencapai satu tujuan. Pemahaman lain tetapi dengan perspektif yang sama tentang kompetensi kolaborasi adalah interaksi beberapa elemen yang terkait, baik individu, lembaga, dan atau pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung yang menerima akibat dan manfaat Nilai-nilai itu, sedangkan yang mendasari suatu kerjasama adalah kesamaan tujuan, kesamaan persepsi, kemauan untuk berproses, saling menguntungkan, kejujuran, kasih sayang dan berbasis komunitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan semua penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep kompetensi kolaborasi atau *teamship* yaitu adanya interaksi beberapa elemen yang terkait, baik individu, lembaga, dan atau pihak yang terlibat secara langsung dan tidak langsung yang menerima akibat dan manfaat Nilai-nilai itu, sedangkan yang mendasari suatu kerjasama adalah kesamaan tujuan, kesamaan persepsi, kemauan untuk berproses, saling menguntungkan, kejujuran, kasih sayang dan berbasis komunitas. Kompetensi kolaborasi/*teamship* yang baik dalam sebuah organisasi akan membangun kesadaran dari sekumpulan orang mandiri yang menyadari bahwa mereka tidak akan mungkin hidup tanpa bersinergi. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa

kolaborasi dapat terjadi ketika dua atau lebih banyak orang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama untuk hasil yang lebih baik. .

Teamship yang efektif dalam sebuah organisasi dapat dijadikan sebuah penyelesaian yang menguntungkan dan memuaskan semua pihak. Dengan pemecahan win-win, semua pihak merasa anggota yang berda dalam sebuah organisasi akan merasa enak dan nyaman yang berimbas pada peningkatan hasil positif dan pencapaian tujuan yang sama dalam sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia. Fahmi, Irham. 2013.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya. Manusia. Bandung: Alfabeta. Hasibuan, Melayu
- Gray, B. 1989. Collaborating: finding Common Ground for Multiparty Problems. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco. Grimle, R., dan Chan.
- Iqbal Widiarto, 2022. Cara Membuat Studi Literatur dan Contohnya, <https://www.celebrities.id/read/cara-membuat-studi-literatur-7yVO51> Celebrities.id
- Jalal Hanaysha, 2016. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**: Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment **Volume 229**, 19 August 2016, Pages 298-306
- Khalid Al-Rawi, 2008. Cohesiveness within teamwork: the relationship to performance effectiveness – case study Cohesiveness within teamwork: the relationship to performance effectiveness – case study", *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, Vol. 1 No. 2, pp. 92-106. <https://doi.org/10.1108/17537980810890284>
- Maksmi Belitski Maksmi Belitski, 2023. European Management Journal , The effect of knowledge collaboration on business model reconfiguration Volume 41, Issue 2, April 2023, Pages 223-235
- Macrothink Institute, 2011. Correlation techniques in order to analyze the relationship between two variables that is Teamwork and Employee Performance. International Journal of Learning & Development ISSN 2164-4063 2011, Vol. 1, No. 1
- Nicolas Bacon and Paul Blyton, 2000. Sage Journals. High Road and Low Road Teamworking: Perceptions of Management Rationales and Organizational and Human Resource Outcomes, First published November 2000
- O’Leary, R., Van Slyke, D.M., & Kim, S., 2010. The future of public administration around the world. Washinton DC: Georgetown University Press.
- Ridley, D. (2012). The literature review: A step-by-step guide for students. Sage
- Sonny Y. Soeharsono, 2020. Psikologi Bisnis_Paradigma Baru Mengelola Bisnis. Lautan Pustaka. Yogyakarta.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240. Sumber Internet: Al- Hafiz Muslihah, 2013.
- Webster & Watson, 2002. Journal Research and Bisnis. Tinjauan Pustaka Sebagai Metodologi Penelitian: **Jilid 104**, November 2019, Halaman 333-339