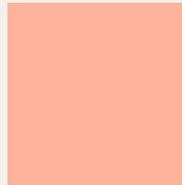
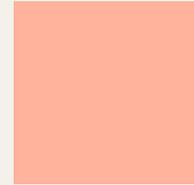


Understanding Work Teams

Deborah Christine I. - 1906295750
M. Akbar Fadillah - 1906387695
Safina Dhita - 1906366500
Ricky Devito V - 1906388003



01

LO 1

Why Have Teams Become So Popular?

02

LO 2

Differences Between Groups and Teams

03

LO 3

Contrast the five types of team arrangements.

04

LO 4

Creating Effective Teams

05

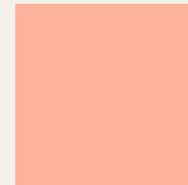
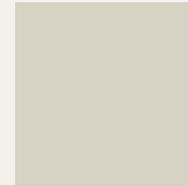
LO 5

Turning Individuals into Team Players

06

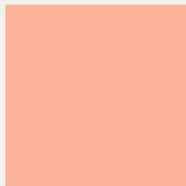
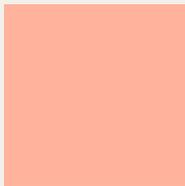
LO 6

Beware! Teams Aren't Always the Answer



01

Why Have Teams Become So Popular?



GoWork



Apple

Teamwork in Apple Inc.

OCTOBER 7, 2016

When one thinks about an essential aspect for any organization, almost the first thing that comes to mind is teamwork. Without teamwork, no company would be successful. Teamwork not only allows different ideas to be expressed, but also it is necessary to get a job done. Teamwork is a collaborative effort to get a task completed.

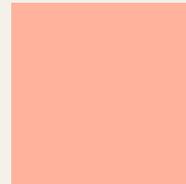
In Apple Inc., teamwork is especially important. Apple is all about innovation and creating new technology first. With the nonstop demands of Apple customers, Apple employees must team up to figure out the best way to fill these demands. Apple has to consider many aspects of the company in order to create their product. They need to consider the technology, the marketing, the finances, and how to use the product. Since all of these aspects are essential in every Apple

Toyota



Why Have Teams Become so Popular?

1. Lebih fleksibel dan responsif daripada tipe pengelompokkan permanen lainnya
2. Dapat mencapai apa yang individu tidak bisa capai
3. Membantu meningkatkan keterlibatan karyawan

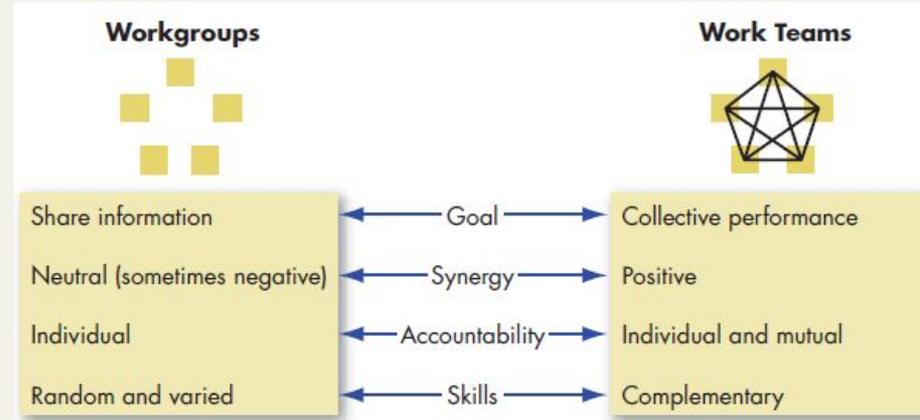


02

Differences between Groups and Teams

Workgroup

Kelompok yang berinteraksi, terutama untuk berbagi informasi dan membuat keputusan untuk membantu setiap anggota kelompok dalam melakukan bidang tanggung jawabnya.



Work Teams

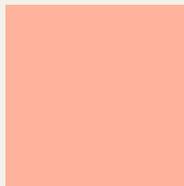
Kelompok yang usahanya menghasilkan kinerja yang lebih besar dari jumlah input individu.



03



TYPE OF TEAMS



TYPE OF TEAMS



Problem-Solving Teams



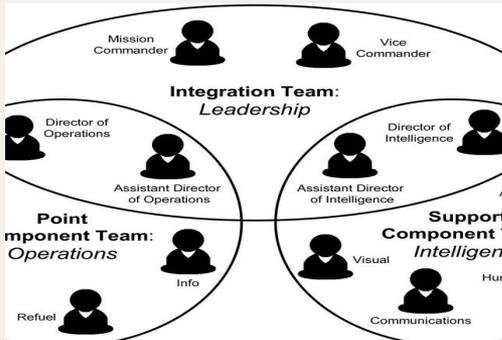
Self-Managed Work Teams



Cross-Functional Teams



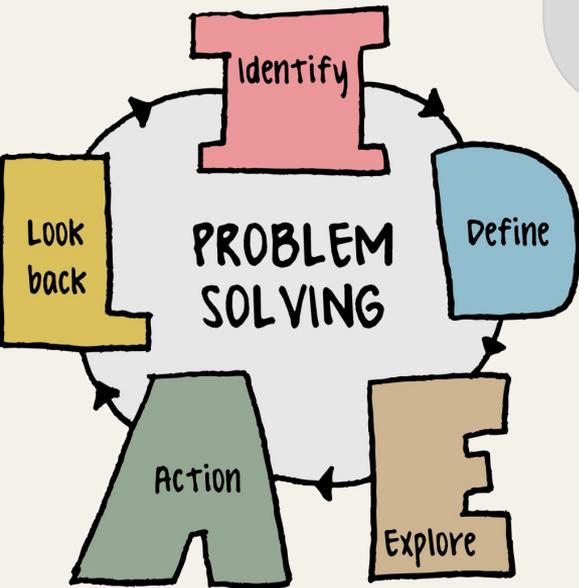
Virtual Teams



Multiteam Systems

Problem Solving Teams

Grup yang terdiri dari 5 hingga 12 karyawan dari departemen yang sama yang bertemu selama beberapa jam setiap minggu untuk membahas cara meningkatkan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja



Quality-Control Teams

Medical Field

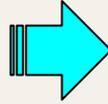
Self Managed Work Teams



- Kelompok 10 sampai 15 orang yang mengambil **tanggung jawab** mantan supervisor mereka yang melakukan pekerjaan yang sangat terkait atau saling bergantung

- perencanaan dan penjadwalan pekerjaan
- penugasan tugas kepada anggota
- membuat keputusan operasional
- mengambil tindakan atas masalah
- bekerja dengan pemasok dan pelanggan.

Cross Functional Teams



Karyawan dari tingkat hierarki yang hampir sama, tetapi dari area kerja yang berbeda, yang berkumpul bersama menyelesaikan tugas

Alasan Cross-Functional Teams Sulit di Kelola

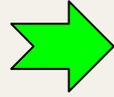
kepercayaan dan kerja sama tim cenderung membutuhkan waktu

peralihan kekuasaan

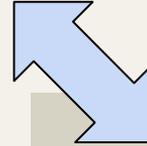
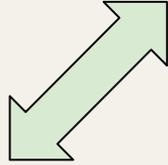
tahap awal perkembangan seringkali lama



Virtual Teams



- Tim yang menggunakan teknologi komputer untuk saling mengikat anggota yang tersebar secara fisik untuk mencapai tujuan bersama



Karakteristik

To be effective, needs:

Limited socializing

The ability to overcome time and space constraints

Trust among members

Close monitoring

To be publicized

Multiteam Systems

kumpulan dari dua atau lebih tim yang saling bergantung yang berbagi tujuan yang lebih tinggi.

- kordinasi yang tinggi,
- aktivitas saling bergantung,
- keberhasilan organisasi bergantung pada keberhasilan yang lain

EX:

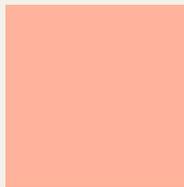




04



Creating Effective Teams



Objektif untuk Mengukur *Team Effectiveness*



Produktivitas
Tim

Rating Manajer
atas Performa
Tim

Agregat
Kepuasan
Anggota Tim

Team Effectiveness



Context

- Adequate resources
- Leadership and structure
- Climate of trust
- Performance evaluations and reward system

Composition

- Abilities of members
- Personality
- Allocating roles
- Diversity
- Cultural differences
- Size of teams
- Member preferences

Process

- Common purpose
- Specific goals
- Team efficacy
- Team identity
- Team cohesion
- Mental models
- Conflict levels
- Social loafing

Context: What Factors Determine Whether Teams Are Successful (1 of 2)

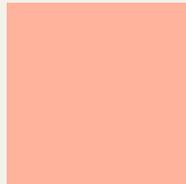


Sumber Daya yang Memadai

Kelangkaan sumber daya secara langsung mengurangi kemampuan tim untuk melakukan pekerjaan secara efektif dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan dan Struktur

Dalam sebuah organisasi, pastinya dibutuhkan seorang yang mampu memimpin dan memastikan bahwa seluruh *workload* sudah terbagi dengan baik.



Context: What Factors Determine Whether Teams Are Successful (2 of 2)



Kepercayaan

Kepercayaan adalah fondasi kepemimpinan, hal ini memungkinkan tim untuk menerima dan berkomitmen pada keputusan pemimpin.

Evaluasi Kerja dan Sistem Penghargaan

Manajer dapat memodifikasi sistem penilaian berbasis kelompok, *profit sharing*, dan *small group incentives* untuk memperkuat upaya dan komitmen tim.



Team Composition (1 of 3)



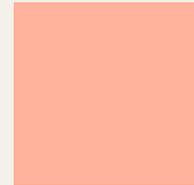
Abilities of Members

Performa tim juga ditentukan oleh pengetahuan, skill, dan kemampuan setiap anggotanya.



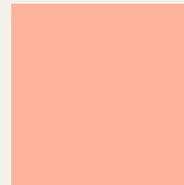
Personalities of Members

Kepribadian dari setiap anggota juga mempengaruhi keefektifan sebuah tim.



Allocation of Roles

Setiap anggota tim harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya dan peran yang dibutuhkan dalam tim tersebut.



Team Composition (2 of 3)



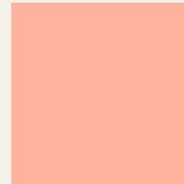
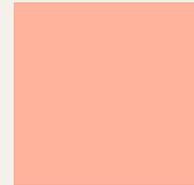
Diversity of Members

Diversity secara negatif mempengaruhi kinerja tim. Semakin beragam anggota sebuah tim, tim cenderung memiliki kinerja yang semakin rendah



Cultural Differences

Budaya yang berbeda dapat menjadi aset dalam menyerukan berbagai sudut pandang tetapi juga dapat menjadi ancaman karena akan ada keragaman budaya.



Team Composition (3 of 3)



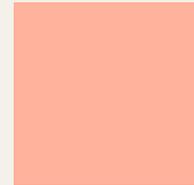
Size of Teams

Secara general, tim yang ideal biasanya memiliki anggota sebanyak 5 sampai dengan 9 orang.



Member Preferences

Ada beberapa pekerja yang lebih senang untuk bekerja sendiri. Oleh sebab itu, manajer juga perlu mempertimbangkan preferensi dari setiap calon anggota tim.



Effects of Group Processes

Potential group effectiveness

+

Process gains

-

Process losses

=

Actual group effectiveness

Team Processes (1 of 4)



Common Plan and Purpose

Menganalisis misi dan tujuan dari tim termasuk dalam proses fundamental yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas tim



Specific Goals

Tim juga perlu menganalisis tujuan spesifik untuk dijadikan sasaran kinerja dan mempertahankan fokus mereka untuk mendapatkan hasil

Team Processes (2 of 4)



Team Efficacy

Keyakinan kolektif tim bahwa mereka dapat berhasil dalam mengerjakan tugas-tugas mereka



Team Identity

Pemimpin dan anggota dapat membangun *team identity* yang positif dengan mengenali kemampuan setiap individu dan membangun suasana inklusif dan *respect*.

Team Processes (3 of 4)



Team Cohesion

Situasi dimana anggota tim terhubung secara emosional dan saling memotivasi sebagai tim



Mental Models

Tim efektif memiliki *mental models* yang cenderung akurat. *Mental models* sendiri adalah pengetahuan dan kepercayaan anggota tim terkait bagaimana pekerjaan diselesaikan

Team Processes (4 of 4)



Conflict Levels

Tingkat konflik dalam tim juga akan mempengaruhi keefektifan tim. Secara umum ada dua jenis konflik yang dapat terjadi di tempat kerja yaitu *relationship conflicts* dan *task conflicts*.



Social Loafing

Tim yang efektif terdiri dari anggota yang paham akan tanggung jawabnya baik secara individu maupun kelompok.

05

Turning Individuals Into Team Players



The Options For Managers To Turn Individuals Into Team Players :

Selecting: Hiring Team Players

● Saat merekrut anggota tim, pastikan kandidat dapat memenuhi peran tim mereka serta persyaratan teknis.



Training: Creating Team Players

● Melakukan pelatihan yang membantu karyawan meningkatkan keterampilan pemecahan masalah, komunikasi, negosiasi, manajemen konflik, dan pembinaan mereka.

Rewarding: Providing Incentives to Be a Good Team Players

● Sangat menyenangkan menjadi bagian dari tim yang sukses. Kesempatan untuk mengembangkan diri sendiri dan rekan satu tim bisa menjadi pengalaman yang sangat memuaskan dan bermanfaat.

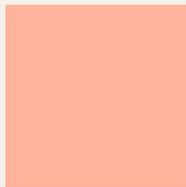
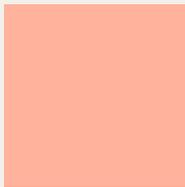




06



Beware! Teams Aren't Always the Answer



How do you know whether the work of your group would be better done in teams?

1. **Bisakah pekerjaan dilakukan lebih baik oleh lebih dari satu orang?**
Tugas sederhana yang tidak memerlukan masukan yang beragam mungkin lebih baik diserahkan kepada individu.
2. **Apakah pekerjaan menciptakan tujuan yang sama atau serangkaian tujuan untuk orang-orang dalam kelompok yang lebih dari sekedar tujuan individu?** Sebuah tim dapat mengelola tanggung jawab kolektif dengan lebih baik untuk memastikan kebutuhan pelanggan terpenuhi dengan benar.
3. **Menggunakan tim masuk akal bila ada saling ketergantungan di antara tugas-tugas** — keberhasilan keseluruhan bergantung pada keberhasilan masing-masing, dan keberhasilan masing-masing bergantung pada keberhasilan yang lain.

THANK YOU!



PERTANYAAN

1. Resha - Dalam ppt mengenai perbedaan workgroup dan work teams dijelaskan bahwa kinerja dari work teams lebih besar dari input individu. Maksudnya seperti apa? dan apakah Workgroup tidak lebih efektif dibandingkan dengan work teams? Terima kasih (Deborah).
2. Stacia - contoh nyata dari pemanfaatan tim di perusahaan? (Deborah)
3. Kynan - Keberagaman cenderung membawa tim negatif, gimana cara perusahaan menanggapi isu2 rasial apabila mereka milih anggota yg homogen? (Safina Dhita)
4. Yumna - Cara efektif sebuah organisasi untuk meningkatkan team cohesion dalam situasi virtual seperti ini? (Akbar)
5. Felicia - Misalnya seorang employee merasa bahwa coworkers nya kurang kompeten jadi dia lebih memilih untuk menyelesaikan workload kelompok tersebut sendirian (individualis). Menurut kelompok presensi, hal ini bagus atau tidak? (Vito)
6. Dalam pemberlakuan Self-Managed Work Teams, bagaimana contoh nyata dari bentuk team ini dan bagaimana jika terjadi konflik antar anggota dalam tim ini penyelesaiannya?
7. Nama saya Tatang Aditya. Pertanyaan saya untuk kelompok chapter 10 adalah di antara 3 opsi bagi manajer untuk mengubah individu menjadi Team Player, menurut kalian opsi manakah yang lebih efektif dan relatif paling mudah untuk dilakukan dalam kehidupan nyata? (Vito)