**LAMPIRAN**

DAFTAR PERTANYAAN KELOMPOK 9

TEAM BUILDING

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama** | **NIM** | **Pertanyaan** | **Jawaban** |
| 1. | Stevie Yonara | 101111034 | * Dalam makalah halaman 3 :   Ciri tim yang ke-3 adalah anggota tim bertanggung jawab dan menahan diri untuk tercapainya tujuan. Maksud menahan diri itu seperti apa? Jelaskan!   * Dalam makalah halaman 26:   Tahap ke-5 pembentukan tim adalah adjourning/ pembubaran,ada pembubaran yang tidak disengaja. Maksudnya seperti apa? | * Maksud dari menahan diri yaitu menahan sifat egois dan menonjolkan diri masing–masing individu dalam tim. * Pembubaran yang tidak disengaja yaitu pembubaran pada kelompok-kelompok yang sengaja dibentuk untuk tujuan tertentu, pembubaran itu terjadi secara alami misalnya karena tujuan itu sudah dicapai. |
| 2. | Sarah syafirah | 101111064 | Dalam sebuah tim terdiri dari individu-individu yang memiliki kapasitas yang berbeda-beda, ada yang tinggi namun ada juga yang rendah. Bagaimana strategi yang tepat untuk diterapkan dalam kelompok/tim agar tidak mengurangi kinerja tim sehingga tujuan tim tercapai secara efektif dan efisien? | Didalam sebuah tim sangat diperlukan adanya motivasi bagi setiap anggota dalam tim. Adanya motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja dari tim. Hal ini dapat dijadikan salah satu strategi untuk mempertahankan kinerja tim adar tetap tinggi. |
| 3 | Ratih Arinda | 101111047 | Pada makalah halaman 9 piont 2, karakterisktik tim building ada kalimat akan sulit bagi tim untuk melaksanakannya jika trainer adalah bagian darai pengalaman. Jelaskan maksud dari kalimat tersebut! | Yang dimaksudkan disini adalah bila didalam sebuah tim ditraining oleh trainer itu-itu saja, maka pegawai akan bosan dan proses pembentukan team tidak berjalan maksimal. Selain itu bila trainer pernah memiliki pengalaman buruk, maka hal tersebut akan sangat berpengaruh juga terhadap output yang dihasilkan. |
| 4 | Amanda Fairus | 101111008 | Dalam penjelasan tim problem solving.pekerja dalam tim dibayar per jam. Apakah pembayaran itu berbeda dengan gaji yang mereka dapat tiap bulannya? Dan departemen apa saja yang memiliki tim problem solving? Apakah semua departemen atau hanya departemen tertentu? Tolong sebutkan! | Menurut pendapat kelompok kami, tim problem solving terbagi menjadi dalam hal pemberian upah perjam. Pertama, dalam pekerjaan tertentu ada yang tim problem solving tersebut bekerja dari awal meggunakan pola problem soving sehingga menggunakan pola pemberian upah bukan perjam namun dijadikan menjadi gaji pokok karena merupakan pekerjaan tetap. Kedua, tim problem solving diberikan upah per jam ketika tim tersebut dibentuk hanya pada kondisi tertentu dari perusahaan yang ada. Sehingga pemberian gaji per-jam tersebut diluar gaji pokok yang sudah ada. Pada dasarnya ppola pemberian gaji per-jam ataupun tidak adalah bergantung pihak manajemen yang ada dalam perusahaan bersangkuta.Untuk masalah depertemen apa saja yang memiliki tim ini, menurut kelompok kami tidak ada departemen yang khusus untuk menggunakan tim problem solving sebagai pilihan utama maupun tidak. Hal tersebut bergantung pada situasi yang dibutuhkan perusahaan apakah menggunakan tim problem solving ataukah yang lain. |
| 5 | Dani Yuli | 101111094 | Bagaimana menyiasati agar dalam tim global ini mampu menjadi tim yang baik? Mengingat pada tim global budayanya berbeda, bahasa, dan lain-lain! | Menurut kelompok 9, hal itu dikembalikan pada teori pembentukan tim. Tahap dimana perbedaaan muncul dan menjadi kuat sehingga timbul berbagai masalah ataupun konflik merupakan tahap storming. Sedangkan untuk menyiasatinya maka diberlukan tim tersebut untuk lebih berkembang pada tahap selanjutnya yaitu. Norming. Pda fase ini tim tersebut akan menyesuaikan dengan nilai-nilai baru yang ada dalam tim dan mulai muncul leader sebagai pengendali dari perbedaan yang menjdi sumber konflik dalam tm tersebut. |
| 6 | Risanita diah F | 101111099 | Karakteristik tim yang baik : antar anggota kelompok saling mempercayai satu sama lainnya |  |
| 7. | Ridha Ramayanti | 101111050 | Bisakah anda jelaskan tentang hubungan antara tahap yang mendahului single competency? Apakah memungkinkan kompetensi dalam tim menurun? | Jadi, sebenarnya maturity matrix bukanlah sebuah tahapan. Melainkan sebuah gambaran posisi dimana sebuah tim berada yang dinilai berdasarkan indikator kompetensi dan tanggungjawab nya. Sedangkan pada grafik hubungan antara maturitas dan perkembangan tim kami menggambarkan bahwa itu seperti sebuah tahapan karena menurut kelompok kami, perkembangan tim pasti diiringi dengan peningkatan maturitas tim. |
| 8 | Eka oktaviani | 101111007 | Telah dijelaskan dalam makalah,bahwa dalam sebuah tim building apabila terjadi konflik antar anggota dapat mengganggu fungsionalitas anggotanya. Tolong jelaskan maksdunya dan bagaimana cara meminimalisir konflik tersebut? |  |
| 9 | Rahmadiani W | 101111030 | Bagaimana caranya seseorang anggota tim dapat terlihat menonjol tanpa harus terlihat mendominasi dalam tim? Mengingat kita sebagai pekerja juga butuh untuk dipromosikan | Menonjol tanpa mendominasi bisa dengan cara bahwa dia mengerjakan dengan baik tugas yang memang sesuai porsinya. Memberikan kinerja terbaik pada pekerjaanya dan menyumbang ide pada tempatnya. Menghindari sikap bahwa dirinya lebih baik dan lebih mampu dari teman kerjanya yang lain sehingga dia berusaha mengambil porsi kerja temannya dan menghindari untuk memaksakan kehendak atau idenya lah yang harus dipakai. |
| 10 | Denov Marine | 101111073 | Bagaimana cara kita sebagai anggota tim untuk menurunkan keegoisan dalam sebuah teamwork? | Yang harus diperhatikan adalah anggota tim sadar akan peran dan posisinya masing-masing. Selain itu dalam sebuah tim ada pemimpin tim yang akan memimpin jalannya tim tersebut. Pemimpin tim dapat membuat forum-forum diskusi agar semua ide dari para anggotanya tersampaikan. Tapi keputusan ide mana yang akan diambil, tetep pada pemimpin tim berdasarkan hasil diskusi dengan anggotanya. Jadi diharapkan semua anggota dapat menghargai ide-ide dari anggota yang lain. |
| 11 | Muhamad Mahmudi | 101111361 | Characretistic of good team building: dalam suatu tim harus mengembangkan iklim komunikasi yang berjalan lebih enak. Mengapa tim virtual dimasukkan tim berdasarkan tujuan? | Karena tim virtual bertujuan untuk menghubungkan orang-orang yang terpisah secara fisik guna mencapai sasaran bersama. Jadi, tujuan dari tim ini adalah memungkinkan orang tetap bisa saling berkomunikasi atau bekerja sama secara online, meskipun mereka dipisahkan ruangan ataupun benua. |
| 12 | Ryan Rizky B | 101111068 | Bagaimana cara melakukan evaluasi untuk tim virtual dimana tiap anggota tim hanya berkomunikasi lewat online? Bagaimana cara mengukur keakuratannya? | Tim *virtual* memang merupakan sebuah tim yang memanfaatkan teknologi komunikasi dalam melakukan kerjasama tim. Namun meskipun mereka lebih banyak menghabiskan kerjasama dalam dunia maya, tidak menutup kemungkinan bagi mereka beberapa kali untuk bertemu dalam sebuah forum. Tim *virtual* sangat fleksibel dan dinamis.  Dalam melakukan evaluasi kinerja tim, para anggota juga bisa melakukannya melalui media teknologi komunikasi dan internet atau pada saat bertemu langsung pada sebuah forum yang sudah disepakati.  Akurat atau tidaknya evaluasi yang mereka lakukan akan tampak pada hasil kinerja yang mereka lakukan karena pada dasarnya tim virtual ini dibentuk untuk mereka yang bergabung dalam pengerjaan sebuah proyek. Jadi, apabila proyek mereka berjalan baik maka, kinerja anggota tim berjalan dengan baik. Begitu pun sebaliknya. |
| 13 | Isnaini F | 101111051 | Pada matrix maturitas, apakah mungkin pada tahap directed atau tahap yang lebih tinggi bisa kembali ke tahap/proses yang dibawahnya? Berikan alasannya! Selain itu, berikan solusi pada setiap posisi yang ada pada matrix | Jika suatu tim sudah mencapai tahap *directed* pada proses maturitas maka, kecil kemungkinan tim tersebut akan kembali ke tahap proses dibawahnya (*immature* atau *precocious*). Karena seiring berjalannya waktu, sebuah tim akan semakin matang sebab setiap anggota tim nya akan saling bekerjasama, lebih saling mengenal dan memahami satu sama lain. Namun, mungkin saja bisa kembali ke tahap awal apabila membentuk tim baru lagi.  Pada intinya solusi yang dapat diterapkan pada setiap tahapan maturitas adalah perbaikan sikap setiap anggota, keterbukaan tiap anggota tim, dan menumbuhkan rasa tanggungjawab, solidaritas, dan kepedulian antar anggota tim. Karena pada dasarnya setiap tahapan maturitas adalah sebuah proses yg pasti dialami setiap tim yang baru terbentuk. |
| 14 | Santi | 101111084 | Sebagai seorang sarjana kesehatan masyarakat yang menjadi Kepala Puskesmas, dimanakah posisi yang sesuai dalam Capability Maturity Matrix jika dilihat dari penilaian kinerja Puskesmas, puskesmas yang kita pimpin memiliki penilaian yang rendah? Jelaskan! | Posisi yang sesuai dalam Capability Maturity Matrix jika dari penilaian kinerja tim diketahui kinerja tim tersebut rendah adalah pada posisi Precosious karena pada posisi ini tim memiliki kompetensi yang kompleks, tapi tanggung jawab tim masih rendah dan posisi ini sesuai dengan tahap storming dalam tahap perkembangan tim dan pada tahap ini sebuah tim kinerjanya masih rendah karena pada tahap ini masing – masing indivisu masih ingin tampak menonjol dibandingkan yang lainnya dan didominasi oleh orang tertentu saja. Oleh karena itu, pada tahap ini sudah tim sudah mulai berkinerja, tapi masih rendah kinerja timnya, berbeda dengan posisi immature yang sesuai dengan tahap forming, dimana tim mempunyai kompetensi dan rasa tanggung jawab yang sedikitkarena anggota tim masih berada pada tahap pengenalan anggota tim sehingga belum terjadi kinerja tim karena tim belum memulai kinerjanya atau dapat dikatakan kinerja tim sama dengan nol. |
| 15 | Khoirun Ni’mah | 1011111076 | Pada slide kelompok penyanggah tadi disebutkan bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja tim. Bagaimana anda menanggapi hal ini: biasanya suatu tim yang solid akan lebih kuat dalam menghadapi organisasi yang justru tidak mendukungnya? | Menurut kelompok kami, yang dimaksud dukungan organisasi dapat meningkatkan kinerja tim adalah jika oraganisasi dan tim mempunyai pandangan dan tujuan yang selaras, namun hal tersebut berbeda dengan pernyataan anda mengenai biasanya tim yang solid akan lebih kuat menghadapi oraganisasi yang tidak mendukungnya, dimana dalam hal ini atau kasus ini tidak ada keselarasan antara organisasi dan tim itu sendiri karena tim dan organisasi mempunyai tujuan dan presepsi yang tidak sejalan sehingga bila hal ini tetap dibiarkan terus tanpa ada usaha – usaha untuk menyelaraskan dan menyatukan tujuan dan presepsi dari tim dengan organisasi, maka akan berdampak pada kinerja dan produktivitas yang dihasilkan oleh tim itu sendiri karena bisa jadi berkurangnya motivasi kerja yang akan berdampak lebih luas yaitu pada kinerja dan produktivitas organisasi karena kinerja dan produktivitas organisasi dipengaruhi oleh kinerja dan produktivitas tim itu sendiri. Jadi, keselarasan tujuan dan presepsi tim dengan organisasi sangat penting guna meningkatkan kinerja dan psoduktivitas baik bagi tim itu sendiri, maupun bagi organisasi. |
| 16 | Oky Nor S | 101111105 | Matrix yang ditampilkan kalau dikatakan sebagai sebuah proses dari maturitas tim kenapa tidak dibuat gambar bertingkat yang menggambarkan satu tahap ke tahap lain? Karena matriks identik dengan pengukuran lalu mencocokkan hasil pengukuran tersebut terdapat diarea amna yang menggambarkan kondisi dari tim tersebut. | Matriks Maturitas bukan sebuah proses, tapi hanya sebuah posisi yang menggambarkan keadaan tim dilihat dari kompetensi dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota tim. Dikarenakan matrik hanya menentukan posisi tim atau keadaan tim dari rasa tanggung jawab dan kompetensi yang dimiliki oleh tim, maka pengukuran kinerja tim dapat dilihat dari hasil kinerja yang dihasilkan oleh tim tersebut sehingga dapat diketahui pada tahap mana dalam proses perkembangan tim itu berada. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar grafik “Hubungan antara Tahap Perkembangan Tim dengan Tingkat Maturitas Tim” di halam 31 di makalah kelompok kami. Misalnya, dari tingkat matriks diketahui tim memiliki kompetensi dan rasa tanggung jawab yang sedikit, maka tim masuk ke dalam golongan immature. Nah, jika tim berada pada posisi immature, maka posisi immature ini sesuai dengan kondisi tim pada tahap forming dan dari sini dapat diketahui bahwa pada tahap tersebut belum terjadi kinerja atau kinerja tim sama dengan nol karena kompetensi dan rasa tanggung jawab yang minim atau sedikit akibat tim berada pada pengenalan antar anggotanya dan baru memulai menetapkan pembagian tugas anggota tim itu sendiri. |
| 17 | Desy Fatmawati | 101111039 | Pada variabel perbedaan tim dan kelompok, ada 2 variabel yang kurang saya pahami yaitu pada variabel ukuran dan seleksi. Pada variabel ukuran dibedakan menjadi terbatas dan medium/ besar. Pengukurannya atas dasar apa? Dan pada variabel seleksi antara krusial dan immaterial maksudnya apa? | Pada variabel perbedaan tim dan kelompok, untuk variabel ukuran dibagi atas dasar jumlah keanggotaannya. Untuk tim keanggotaannya lebih terbatas atau lebih kecil daripada kelompok. Sedangkan dalam variabel seleksi, yang dimaksud krusial adalah penting dan mendesak, jadi sudah ditentukan kriteria seperti apa sebelumnya oleh organisasi. Jadi maksudnya disini adalah seleksi Untuk menjadi anggota tim yang efektif, individual harus mempunyai keterampilan antar pribadi. Artinya baik keterampilan teknis maupun memenuhi peran dalam tim. Dimana keterampilan dan keahlian itu adalah hal yang sangat penting dan diutamakan dalam proes seleksi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Sedangkan immaterial adalah seleksi yaitu metode seleksi berupa keahlian maupun keterampilan diri sendiri yang dipunyai oleh masing-masing individu tanpa ditentukan oleh organisasi terkait keterampilan atau keahlian apa. |
| 18 | Indira Probo | 101111072 | Pada tahap tingkat maturitas, tahap directed setelah precicious berarti bahwa adanya penurunan kompetensi tim. Bukankah itu bukan merupakan suatu tahap? Jelaskan! | Memang tahap precicious bukan merupakan tahap yang sama dengan directed. Pada tahap precisious kelompok atau tim telah memiliki kompetensi yang kompleks namun perkembangan kompetensi tersebut belum diimbangi dengan perkembangan tanggungjawab terhadap kelompok atau tim. Sedangkan pada tahap directed kelompok atau tim telah timbul raa tanggungjawabnya dan telah bia dikatakan mendekati empurna bentuk tanggungjawab anggotanya tetapi kompeteninya masih tergolong minim |
| 19 | Malisa Devi | 101111089 | Masalah apa yang sering timbul dalam suatu kelompok? Apakah bisa suatu kelompok beralik menjadi tim? Jelaskan bagaimana caranya! | Masalah yang paling sering timbul disuatu kelompok adalah masalah komunikasi antar anggota kelompok yang kurang lancar. Bisa saja seiring dengan berkembangnya kelompok tersebut hingga dapat dikatakan sebagai sebuah tim.  Kelompom tersebut bersifat kompleks, jadi seluruh elemen kelompok mengalami perkembangan, baik komunikasi, garis komando hingga perkembangan emosional antar anggota kelompok. |
| 20 | Andreas Dwi | 101111180 | * Dihalaman 1 ada kata-kata “teamwork itu ada setelah sebuah tim terbangun(team building)”. Berarti team building adalah bagian teamwork. Yang saya tanyakan kapan suatu team building dikatakan sebagai teamwork? Faktor apa saja yang mempengaruhi pentransisian tersebut? * Dalam tahap pembentukan tim, apabila suatu tim tersebut misal telah berada pada tahap storming langsung bubar (adjourning) oleh karena konflik besar apakah dapat menghasilkan teamwork? | Sudah dijelaskan di makalah halaman 33 bahwa *teamwork* merupakan output dari proses team building. merupakan sekumpulan orang dimana satu sama lain saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga masing-masing anggota mengetahui dan melakukan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan tim. Selain itu, masing-masing anggota tim dapat membantu anggota lainnya dan saling melengkapi.  Jika sebuah tim berhenti pada tahap storming kemudian langsung mengalami pembubaran, tim tersebut tidak dapat dikatakan sebagai teamwork karena anggota tim tidak dapat menyelesaikan konflik. Jika hal itu terjadi pada tahap storming, tim tersebut belum siap untuk menentukan peraturan dan tidak ada hubungan baik untuk mencapai tujuan tim sebagai tim kerja. |
| 21 | Ika Ramadhan | 101111074 | * Anda sebagai kelompok9 merupakan team building ataukah teamwork? Lalu anda termasuk dalam jenis tim apa? * Apa perbedaan antara tim virtual dalam jenis tim menurut tujuan dan sifat? | Kami Kelompok 9 sudah mencapai *teamwork* karena Kelompok 9 sudah mengalami berbagai aktivitas *team building*. Kelompok 9beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sesuai dengan pengertian *teamwork*, *teamwork* merupakan suatu kerja tim yang terbentuk di dalam sebuah tim yang terbangun.  Pada intinya tim virtual dalam jenis tim menurut tujuan dan sifat sama-sama berinteraksi melalui dunia maya dengan segala media dan kemampuan anggota tim dalam berkomunikasi dengan anggota tim lainnya di berbeda tempat karena anggota tim virtual adalah dinamis dan fleksibel |
| 22 | Aris Sujoko | 101111109 | Bagaimana matrix mature bisa dikatakan sebuah tahapan apabila pada precicious terdapat multiple competency namun pada perkembangan directed menjadi single competency? | Jadi, sebenarnya maturity matrix bukanlah sebuah tahapan. Melainkan sebuah gambaran posisi dimana sebuah tim berada yang dinilai berdasarkan indikator kompetensi dan tanggungjawab nya. Sedangkan pada grafik hubungan antara maturitas dan perkembangan tim kami menggambarkan bahwa itu seperti sebuah tahapan karena menurut kelompok kami, perkembangan tim pasti diiringi dengan peningkatan maturitas tim. |
| 23 | Emi Nur | 101111021 | Terkait dengan karakteristik teambuilding point2. Sulit bagi tim untuk bisa melaksanakan jika trainer adalah bagian dari pengalaman. Bagaimana untuk mengatasi permasalahan tersebut jika tidak ada trainer lain/hanya trainer tersebut yang tersedia? Siapa yang menentukan trainer? | Yang dimaksudkan disini adalah bila didalam sebuah tim ditraining oleh trainer itu-itu saja, maka pegawai akan bosan dan proses pembentukan team tidak berjalan maksimal. Selain itu bila trainer pernah memiliki pengalaman buruk, maka hal tersebut akan sangat berpengaruh juga terhadap output yang dihasilkan.  Tidak mungkin disebuah kondisi hanya ada satu trainer. Yang berhak menentukan trainer adalah pihak top manager dan HRD karena trainer harus sesuai dengan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan tim. |