

## Membangun tim kerja efektif pasca restrukturisasi untuk meningkatkan kinerja institusi X = Building the effective work team post restructuring to improve institution X's performance

Maria Agnes Imelda Wulandari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20432808&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRAK</b><br>

Institusi X merupakan institusi pendidikan non gelar yang terus berusaha untuk menjadi salah satu yang terbaik dalam dunia pendidikan non gelar di Indonesia. Dengan visi untuk menjadi referensi dan preferensi bagi mitra bisnis dan karyawannya, institusi X berupaya menangkap permintaan pasar dengan menawarkan program pengembangan sumber daya manusia yang siap digunakan di tempat kerja yang mendukung kinerja perusahaan. Tidak tercapainya target pada tahun 2015 serta pensiunnya dua manajer senior secara bersamaan tanpa ada kader turut berperan dalam mempercepat terjadinya restrukturisasi dalam institusi X. Masalah berkembang ketika tim kerja yang baru ini harus memformulasikan SOP untuk timnya. Ketidakjelasan tugas, peran, kurangnya arahan dan pengawasan, serta terhambatnya komunikasi dalam tim karena komposisi tim yang kurang tepat membuat penugasan SOP semakin sulit. Di saat bersamaan, pimpinan sebagai salah satu faktor yang berperan dalam proses pengembangan tim diperlukan untuk mendorong dan memotivasi tim terkait dengan restrukturisasi yang dilakukan. Rancangan intervensi yang diajukan untuk meningkatkan efektivitas tim adalah dengan workshop dan kegiatan mentoring mengenai tugas, peran, dan SOP kepada tim yang direstrukturisasi.

<hr>

#### <b>ABSTRACT</b><br>

Institution X is a non-degree educational institution that strives to be one of the best in the fields of the non-degree education in Indonesia. With a vision to become a reference and preference for business partners and employees, Institution X attempts to capture the market demand by offering human resource development program that is ready to be used in the workplace to support the company's performance. Not achieving its targets in 2015, and the retirement of its two senior managers at the same time without regeneration are some factors to speed up the restructuring process. Problems appear when the new working team has to formulate its own SOP. Unclear tasks, ambiguous roles, lack of direction and supervision, and the ineffective communication within the team formulating the SOP assignment makes it more difficult to realize the team effectiveness. At the same time, leadership as one of the factors that plays an important role in the development process of the team is required to encourage and motivate the team members related to the restructuring. The design of interventions is proposed to improve team effectiveness by providing workshops and mentoring activities regarding the tasks, roles, and SOP to the restructured team.