

Mengembangkan Potensi Tim dalam Mengelola SDM

Cara Mengembangkan Potensi dan Karir Tim



Mengelola Tim dan Isu Terkait Legal
Mengelola Tim



HASIL KOLABORASI OLEH TIM:

DITULIS & DIADAPTASI OLEH:
Mega Puspita Pertiwi

TERINSPIRASI DARI:
Jing Cao dan Desiree Thomas , Cornell University (2013) When Developing a Career Path, What are the Key Elements to Include?
William J. Rothwell, AMANET (2010) Building Employee Potential on a Daily Basis





Mengembangkan Potensi Tim dalam Mengelola SDM

Tim merupakan salah satu aset penting yang dimiliki usaha sosial. Sehingga usaha sosial perlu untuk menjaganya dengan baik terlebih jika tim yang dimiliki merupakan tim dengan talenta yang luar biasa dan banyak berkontribusi terhadap kesuksesan usaha sosial. Salah satu cara umum menjaga tim adalah dengan memberikan gaji yang tinggi.

Namun, terkadang uang bukanlah satu-satunya hal yang dicari banyak orang, terutama bagi mereka yang tertarik untuk berkarya di bidang usaha sosial. Tim juga ingin mengembangkan potensi diri mereka.

Untuk itu sangat penting bagi Anda (pemimpin) untuk mengetahui cara mengembangkan potensi tim baik untuk aktivitas sehari-hari maupun mengembangkan potensi tim untuk tujuan jangka panjang.

PENTINGNYA MENGELOLA POTENSI TIM

Saat ini, orang tak hanya mencari gaji yang menggiurkan namun juga tempat berkarya yang bisa memberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya. Banyak tim yang mengundurkan diri dari sebuah usaha sosial karena merasa lingkungan kerja terlalu membosankan dan tidak memberinya nilai tambah dari segi pengetahuan maupun pengembangan diri. Sehingga penting bagi usaha sosial untuk memberikan fasilitas pengembangan diri ini menjaga aset tersebut.

Pengembangan potensi tim ini juga sangat penting dan akan sangat bermanfaat bagi usaha sosial untuk menjaga bisnis yang dijalankan dengan baik karena tim mendapat ilmu baru sehingga mereka akan lebih cakap dalam bekerja. Selain itu, saat ini banyak pula usaha sosial yang kesulitan dalam mencari tim atau bahkan pemimpi dengan kualifikasi yang bagus. Dengan mengembangkan potensi tim ini, usaha sosial dapat mencari bibit-bibit unggul untuk dipersiapkan mengisi posisi-posisi tinggi dan penting di usaha sosial kelak.

Dalam materi ini akan dibahas bagaimana cara mengembakan potensi tim baik untuk aktivitas sehari-hari maupun untuk tujuan jangka panjang seperti kaderisasi kepemimpinan dalam usaha sosial.

“ Tim tidak hanya mencari gaji yang tinggi namun juga mencari tempat kerja yang mampu mengembangkan potensi dirinya”



Mengembangkan Potensi Tim dalam Mengelola SDM

“ Memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih berat secara bertahap dapat membuat karyawan merasa diakui dan percaya diri untuk mengembangkan potensi diri”

MENGEMBANGKAN POTENSI TIM SEHARI-HARI

1. Menantang tim dengan melibatkannya dalam sebuah proyek

Saat anda atau manajer mengetahui ada potensi yang cukup baik dari tim anda dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, maka anda perlu memberinya kesempatan yang lebih besar dengan memberinya tanggung jawab dalam sebuah proyek yang akan membantu mengembangkan potensinya. Proyek tersebut bisa merupakan salah satu tugas dalam divisi anda yang memiliki tingkat kesulitan lebih tinggi



2. Memberikan Proyek Grup sebagai Tempat pembelajaran

Cara ini digunakan untuk mengembangkan potensi tim dalam sebuah grup secara langsung. Pada awalnya tim akan mendapat materi kemudian diminta untuk membuat proyek grup atau memecahkan suatu masalah sesuai dengan pelajaran yang telah diterima sebelumnya.



3. Memberikan tugas anda pada tim

Untuk menantang tim, atasan dapat pula memberikan beberapa bagian pekerjaannya pada orang-orang yang ingin ia kembangkan potensinya.

4. Rotasi Kerja

Agar seorang tim tidak bosan dan bisa menguasai berbagai hal, tim perlu merasakan rotasi. Dengan memindahkan tim dari satu divisi ke divisi lain, karyawan akan mendapat kesempatan untuk mempelajari hal baru sehingga ia bisa berkembang dengan lebih baik.

5. Mengenalkan tim pada beberapa pimpinan dan pihak eksternal

Sesekali manajer perlu mengenalkan dan memperkuat hubungan tim yang disupervisinya dengan pimpinan usaha sosial missal melalui acara tertentu atau makan siang bersama. Hal ini agar tim bisa belajar bagaimana menjalin hubungan dengan orang dengan posisi lebih tinggi dan juga bernegosiasi dengan mereka. Tak hanya dengan pimpinan, tim juga perlu dikenal oleh pihak eksternal seperti pelanggan, supplier, dan juga distributor.

6. Pengisis Posisi Kosong Sementara atau Jangka Panjang

Untuk mengembangkan kemampuan anggota tim dalam memimpin sebuah tim dan melaksanakan tanggung jawabnya, Anda atau pimpinan tim lainnya dapat pula memberinya tanggung jawab sementara atau jangka panjang atas suatu posisi tertentu. Misalnya, saat Anda ada kunjungan bisnis selama seminggu di luar kota, seorang tim ditunjuk untuk mengambil alihan pimpinan sementara dalam tim tersebut.



Mengembangkan Potensi Tim dalam Mengelola SDM

“ Karir yang jelas membuat Anggota Tim termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan memudahkan Usaha Sosial Anda mencari kader pemimpin terbaik untuk jangka panjang”

MENGEMBANGKAN KARIR TIM

1. Menyusun Peta Karir Tim

Peta karir ini berfungsi untuk menunjukkan arah karir tim, kemana tim harus melangkah selanjutnya agar dapat memperbaiki karirnya serta berkembang lebih baik. Dalam peta karir ini terdapat posisi-posisi yang dapat dicapai tim secara berurutan, kewajiban dan peran yang harus dilakukan dalam setiap posisi, dan tahapan karir. Peta karir ini dibuat oleh kedua belah pihak (Anda dan anggota tim) dengan mengutamakan aspirasi jangka panjang anggota tim Anda. Untuk mengetahui aspirasi mereka, Anda perlu bertanya kepada masing-masing individu dalam tim apa saja yang ingin mereka pelajari dan capai, komitmen seperti apa yang mereka bayangkan, dan bagaimana usaha sosial Anda mampu membantu mereka.

2. Membuat Profil per Posisi

Profil posisi ini digunakan untuk mengidentifikasi tanggung jawab utama, kemampuan, pengalaman, sertifikasi, tingkat pendidikan dan persyaratan lain yang harus ada dalam diri tim sebelum menaiki posisi tersebut. Dengan membuat profil ini, manajer atau atasan bisa mengembangkan kapasitas tim agar memenuhi persyaratan tersebut.

3. Mengidentifikasi Kompetensi dan Tingkah Laku Utama

Kompetensi dan tingkah laku harus jelas agar tim bisa naik posisi. Misalkan, jika usaha sosial bergerak dalam bisnis restoran, seorang kepala koki yang ingin mengembangkan karir bawahannya, maka ia akan membuat daftar kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh tim tersebut. Misalkan untuk menjadi asisten kepala koki, seorang koki biasa harus mampu meningkatkan kemampuan memasaknya hingga level tertentu, menguasai cara memasak beberapa resep dengan tingkat kesulitan tinggi, serta mempunyai jiwa kepemimpinan untuk memimpin kerja tim di dalam dapur.

4. Memberikan Pelatihan

Setelah gambaran target posisi yang akan dicapai, profil posisi, serta kemampuan utama yang dibutuhkan didefinisikan secara jelas, langkah berikutnya adalah memberikan pelatihan terhadap tim. Dengan pelatihan yang sesuai, tim diharapkan mampu lebih cepat berkembang dan siap untuk menerima tanggung jawab yang lebih tinggi.

