



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pembentukan dan Pengelolaan Tim yang Efektif di Organisasi Modern

The Role of Human Resource Management in Building and Managing Effective Teams in Modern Organizations

Tryana Putri Maharani Madjid *

Universitas Negeri Makassar, Indonesia

*Korespondensi Penulis: tryana.putri33@sma.belajar.id

Article History:

Received: 3 November 2025;

Revised: 10 November 2025;

Accepted: 15 November 2025;

Online Available: 30

November 2025;

Published: 30 November 2025;

Keywords: *Human resource management, team effectiveness, modern organizations, leadership, human resource development.*

Abstract: In today's world, where organizations continue to experience rapid changes in technology and work styles, the ability of teams to work effectively has become a critical factor for organizational success. This study aims to review the role of human resource management (HRM) in the formation and management of effective teams in modern organizations. This study uses a qualitative descriptive method by collecting data from various literature sources such as journals and books published in the last ten years. The results show that several HRM functions, such as selective recruitment processes, employee training and skills development, transformational leadership styles, and reward and performance appraisal systems, have a significant impact on team effectiveness. The ability of HRM to adapt its practices to technological changes and a collaborative work culture has been proven to improve work performance, communication, and team member engagement. The study concludes that HRM is not only responsible for managing employees, but also plays a key role in fostering cooperation and innovation in the modern workplace. The implications of this study highlight the importance of aligning HRM strategies with organizational goals in order to strengthen competitiveness and improve team performance in the future.

Abstrak

Di masa kini, di mana organisasi terus mengalami perubahan teknologi dan gaya kerja yang cepat berubah, kemampuan tim untuk bekerja efektif menjadi faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk meninjau peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam pembentukan dan pengelolaan tim yang efektif di organisasi modern. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur seperti jurnal dan buku yang diterbitkan dalam sepuluh tahun terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa fungsi MSDM seperti proses rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan, gaya kepemimpinan transformasional, serta sistem penghargaan dan penilaian kinerja, berpengaruh besar terhadap efektivitas tim. Kemampuan MSDM dalam menyesuaikan praktiknya dengan perubahan teknologi dan budaya kerja yang kolaboratif, terbukti meningkatkan hasil kerja, komunikasi, dan keterlibatan anggota tim. Kesimpulan penelitian menyatakan bahwa MSDM bukan hanya bertugas mengelola karyawan, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menciptakan kerja sama yang baik dan inovasi di lingkungan kerja modern. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya menyelaraskan strategi MSDM dengan tujuan organisasi guna memperkuat daya saing dan meningkatkan kinerja tim di masa depan.

Kata Kunci: *Manajemen sumber daya manusia, efektivitas tim, organisasi modern, kepemimpinan, pengembangan SDM.*

1. PENDAHULUAN

Di tengah masa globalisasi dan perubahan digital yang sangat cepat, perusahaan menghadapi tantangan besar untuk bisa beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang semakin rumit dan berubah terus-menerus. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, uang, atau strategi pemasaran saja, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas dan kemampuan para karyawan. Karyawan bukan hanya dianggap sebagai pekerja, tetapi juga sebagai aset berharga yang bisa membantu organisasi dalam berinovasi, menjaga kelangsungan bisnis, serta meningkatkan daya saing. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam memastikan bahwa kemampuan individu bisa digunakan secara maksimal untuk sumber daya manusia menjadi sangat penting, mulai dari memilih orang yang tepat untuk bergabung dalam tim, melatih kemampuan kerja sama, menetapkan sistem penghargaan, hingga membangun kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan memotivasi seluruh anggota agar bekerja menuju tujuan yang sama.

Dengan munculnya teknologi dan konsep kerja jarak jauh serta tim virtual, tantangan dalam mengelola sumber daya manusia semakin rumit. Perusahaan harus mampu membuat sistem pengelolaan yang efektif baik dalam kerja langsung maupun dalam lingkungan digital yang jaraknya jauh. Kondisi ini memaksa manajemen sumber daya manusia untuk menggunakan pendekatan yang lebih fleksibel, adaptif, dan inovatif dalam membentuk serta mengelola tim, agar tetap produktif dan memiliki rasa solidaritas tinggi meskipun bekerja secara daring.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara menyeluruh peran manajemen sumber daya manusia dalam membentuk dan mengelola tim yang berkualitas di organisasi saat ini. Penelitian ini juga ingin mengidentifikasi berbagai strategi manajemen sumber daya manusia yang bisa mendukung tim bekerja secara efektif, baik di organisasi tradisional maupun di lingkungan digital. Selain itu, penelitian ini juga ingin menjelaskan lebih jelas bagaimana fungsi-fungsi utama manajemen sumber daya manusia seperti merekrut, melatih, mengembangkan, memimpin, dan mengevaluasi kinerja karyawan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kerja sama dalam tim.

Poin baru dari penelitian ini adalah pendekatan yang menggabungkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan dinamika kerja dalam tim di organisasi modern yang sedang mengalami perubahan teknologi. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang hanya

membahas efektivitas tim secara umum, penelitian ini fokus pada bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat memfasilitasi kerja sama antaranggota tim, baik yang bertemu langsung maupun yang bekerja secara virtual. Secara teori, penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan pemahaman kepada ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pentingnya menggabungkan kompetensi individu, kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk membentuk tim yang berkualitas. Secara praktis, penelitian ini juga ingin memberikan rekomendasi bagi perusahaan dan praktisi manajemen dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang lebih fleksibel, kolaboratif, dan berfokus pada peningkatan kinerja tim di masa kini.

Sehingga, penelitian ini memiliki peran strategis dalam membantu memahami bagaimana manajemen sumber daya manusia bisa menjadi faktor utama dalam membangun tim yang lebih produktif, inovatif, dan kompetitif. Dengan pendekatan yang tepat dalam mengelola manusia dan dinamika kerja tim, organisasi modern diharapkan bisa menghadapi perubahan di lingkungan bisnis serta mempertahankan keunggulan di pasar global.

Studi kasus di PT Telkom Indonesia menunjukkan bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia secara strategis mampu membentuk tim yang efektif dan kreatif dalam menghadapi tantangan di dunia digital. Perusahaan ini menggunakan tiga strategi utama, yaitu merekrut karyawan berdasarkan kompetensi digital, memberikan pelatihan melalui program Digital Talent Accelerator, dan memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja tim. Dengan strategi tersebut, Telkom menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Selain itu, strategi ini juga membantu karyawan lebih cepat beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan meningkatkan kerja sama antar tim. Hasilnya, produktivitas tim proyek digital meningkat sebesar 27% dalam satu tahun, serta tingkat keterlibatan karyawan meningkat 18%, yang menunjukkan bahwa Telkom berhasil membangun budaya kerja yang menekankan kolaborasi dan hasil.

Dalam dunia kerja modern, kemampuan seseorang tidak hanya menentukan hasil kerjanya sendiri, tetapi juga bagaimana seseorang bisa bekerja sama dalam sebuah tim. Tim yang baik mampu menggabungkan berbagai keterampilan, pengalaman, dan pandangan untuk menghasilkan solusi yang baik serta keputusan yang lebih tepat. Namun, membuat dan menjaga tim yang efektif bukanlah hal mudah. Perbedaan kepribadian, latar belakang, serta kemampuan anggota bisa merugikan kerja sama dan menghambat pencapaian tujuan bersama.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

Penelitian ini didasarkan pada Teori Sumber Daya (Resource-Based View/RBV) dan Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Theory) sebagai teori utama yang menjelaskan hubungan antara manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan efektivitas tim dalam organisasi modern.

Menurut Barney (1991) dalam kerangka Teori Sumber Daya, sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif jangka panjang jika dikelola dengan baik, langka, dan sulit untuk ditiru oleh pesaing. Dalam konteks ini, peran MSDM sangat penting dalam mengidentifikasi, mengembangkan, serta mempertahankan talenta yang dapat mendukung keberhasilan tim dan organisasi.

Di sisi lain, Teori Perilaku Organisasi (Robbins & Judge, 2022) menjelaskan bahwa perilaku individu dan dinamika kelompok dalam sebuah tim dipengaruhi oleh sistem manajemen, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi. Efektivitas tim tidak hanya bergantung pada kemampuan anggota tim, tetapi juga pada bagaimana MSDM mengelola interaksi sosial, komunikasi, dan pengelolaan motivasi di dalam tim. Kedua teori ini bekerja sama dalam menjelaskan bahwa praktik MSDM yang baik langsung memengaruhi pembentukan tim yang produktif, kreatif, dan memiliki kinerja yang tinggi.

2.2 Kajian Literatur Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas tim di dalam sebuah organisasi.

Mathis dan Jackson (2020) menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang mencakup rekrutmen yang selektif, pelatihan yang berkelanjutan, dan penilaian kinerja berdasarkan kompetensi mampu meningkatkan kerja sama tim dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian Nayak dan Sahoo (2021) menemukan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung pemberdayaan psikologis anggota tim dapat meningkatkan efektivitas kerja, karena meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab para karyawan.

Selanjutnya, Afsar dan Umrani (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang didukung oleh fungsi manajemen sumber daya manusia, memberikan dampak positif terhadap perilaku inovatif para anggota tim, terutama di organisasi yang fokus pada pembelajaran dan perubahan.

Temuan Saks dan Gruman (2018) menambahkan bahwa proses sosialisasi dan keterlibatan karyawan yang baik adalah hasil dari kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mengutamakan pengembangan individu dalam tim. Penelitian Zhao dan Liu (2023) bahkan menyoroti pentingnya digitalisasi dalam praktik manajemen sumber daya manusia modern, di mana penggunaan teknologi kepegawaian berbasis data membantu memperkuat kerja sama dan kolaborasi lintas tim.

Dari seluruh bacaan yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa kinerja tim tidak hanya bergantung pada cara organisasi diatur, tetapi juga pada bagaimana manajemen sumber daya manusia (MSDM) aktif dalam menciptakan budaya kerja sama, sistem penghargaan, serta gaya kepemimpinan yang mendorong kerja sama antar anggota tim.

2.3 Analisis Kasus

Latar Belakang Kasus

PT Telkom Indonesia adalah perusahaan BUMN yang bergerak di bidang telekomunikasi dan teknologi digital. Dalam menghadapi perubahan menuju era digital, perusahaan ini harus menciptakan tim kerja yang bisa beradaptasi, bekerja sama, dan terbiasa dengan inovasi.

Perubahan dalam sistem dan model bisnis digital memaksa perusahaan untuk memperkuat pengelolaan sumber daya manusianya, terutama dalam hal rekrutmen, pengembangan kemampuan, dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tantangan digital. Sebelum menerapkan sistem manajemen SDM berbasis digital, PT Telkom menghadapi beberapa masalah:

- Kompetensi karyawan lama tidak sesuai dengan kebutuhan digitalisasi.
- Koordinasi antar divisi lemah karena budaya kerja yang terpisah.
- Sistem penghargaan masih fokus pada individu, bukan pada kinerja tim.

- Gaya kepemimpinan yang masih tradisional dan kurang fleksibel dalam menerima ide dan inovasi.

Kondisi ini menyebabkan penurunan efisiensi dalam proyek digital dan rendahnya kerja sama antar tim

Analisis Berdasarkan Teori

Menurut teori Resource-Based View (RBV), keunggulan kompetitif sebuah organisasi berasal dari cara mengelola sumber daya manusianya. Telkom kemudian menerapkan strategi rekrutmen berdasarkan kompetensi digital, memberikan pelatihan yang intensif melalui program Digital Talent Program, serta mengembangkan program pengembangan kepemimpinan berbasis transformasional.

Selain itu, penerapan sistem Human Capital Management System (HCMS) memungkinkan proses pengawasan kinerja berdasarkan data dan memudahkan komunikasi antaranggota tim. Strategi ini sesuai dengan teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), yang menekankan pentingnya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi dalam menciptakan efektivitas kerja tim.

Hasil dan Dampak

- Setelah menerapkan strategi MSDM digital:
- Kinerja tim meningkat sebesar 15% (berdasarkan penilaian KPI dari berbagai divisi).
- Kolaborasi antar unit meningkat karena adanya platform digital internal.
- Karyawan muda lebih aktif dalam mengusulkan inovasi produk.
- Budaya organisasi menjadi lebih terbuka dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

Kesimpulan Analisis Kasus

Kasus PT Telkom Indonesia menunjukkan bahwa penerapan MSDM secara strategis seperti rekrutmen berdasarkan kompetensi, pelatihan dalam bidang digital, kepemimpinan yang bertransformasi, serta sistem penghargaan yang berbasis tim — sangat penting dalam meningkatkan efektivitas dan inovasi tim. Transformasi digital di bidang sumber daya manusia tidak hanya mengubah cara kerja, tetapi juga membentuk budaya kerja yang kolaboratif, yang menjadi dasar keberhasilan organisasi di masa kini.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan atau Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kepustakaan. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan menjelaskan peran manajemen sumber daya manusia dalam membentuk dan mengelola tim yang efektif di organisasi modern, berdasarkan teori, konsep, serta hasil penelitian sebelumnya. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha memahami secara mendalam hubungan antara fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kepemimpinan, dan evaluasi dengan tingkat efektivitas kerja tim.

Rancangan penelitian ini tidak mengumpulkan data langsung dari lapangan, melainkan menganalisis berbagai literatur akademik seperti jurnal ilmiah, buku teks manajemen, laporan penelitian, dan artikel yang membahas topik yang sama. Data yang diperoleh kemudian diproses, dianalisis, dan digabung untuk menghasilkan kesimpulan konseptual yang menjelaskan kontribusi manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas tim kerja di organisasi modern.

3.2 Sasaran dan Target Penelitian (Populasi dan Sampel)

Sasaran penelitian ini adalah organisasi modern yang menerapkan sistem kerja berbasis tim, baik di sektor publik maupun swasta. Populasi dalam penelitian ini adalah semua literatur akademik dan empiris yang membahas topik manajemen sumber daya manusia serta efektivitas tim organisasi.

Sampel penelitian dipilih dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan sumber data yang dianggap paling relevan dan dapat dipercaya terhadap topik penelitian.

Kriteria sumber yang digunakan meliputi:

Artikel jurnal nasional atau internasional yang terbit dalam 10 tahun terakhir (2015–2025).

Buku atau literatur ilmiah yang memuat teori manajemen SDM, teori tim, dan kepemimpinan organisasi. Studi kasus atau laporan empiris yang menunjukkan penerapan manajemen SDM dalam pembentukan tim efektif di organisasi modern.

Dengan teknik ini, diharapkan data yang diperoleh memiliki tingkat relevansi dan keandalan yang tinggi sesuai dengan fokus penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara dokumentasi, yaitu dengan menganalisis berbagai sumber referensi sekunder.

Proses pengumpulan data terdiri dari beberapa tahapan seperti berikut:

1. Menentukan sumber referensi: mencari artikel ilmiah, buku, dan publikasi akademik melalui database seperti Google Scholar, ResearchGate, dan ProQuest.
2. Memilih referensi yang relevan: memilih sumber berdasarkan topik penelitian, yaitu manajemen sumber daya manusia, efektivitas tim, dan organisasi modern.
3. Mengelompokkan data: mengatur hasil temuan sesuai dengan tema utama, seperti fungsi manajemen sumber daya manusia, pembentukan tim, kepemimpinan, dan faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja tim.
4. Mencatat dan mengutip data: mencatat kutipan penting yang akan digunakan dalam analisis untuk memperkuat argumen secara konseptual.

Cara ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lengkap tanpa harus melakukan penelitian lapangan langsung, tetapi tetap menggunakan data ilmiah yang valid dan telah diverifikasi.

3.4 Model Penelitian

Model penelitian ini bersifat konseptual dan berbasis studi kasus.

Penerapan fungsi MSDM yang strategis → meningkatkan kolaborasi tim → menciptakan efektivitas dan produktivitas tim yang tinggi.

Model ini diperkuat dengan studi kasus PT Telkom Indonesia, yang menunjukkan bahwa implementasi strategi MSDM adaptif dan digitalized HR system secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja tim di lingkungan organisasi modern.

Secara konseptual, penelitian ini mengasumsikan bahwa penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas tim kerja. Hubungan antara variabel ini dijelaskan secara naratif melalui tinjauan literatur dan analisis teori yang mendukung.

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif. Data yang diperoleh dari hasil kajian pustaka kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu:

Reduksi data, yaitu memilih dan menyederhanakan informasi yang relevan dengan topik

penelitian.

Penyajian data, dengan mengatur hasil temuan dalam bentuk cerita atau penjelasan yang terstruktur dan berdasarkan tema.

Penarikan kesimpulan, yaitu membuat penjelasan mengenai hubungan antara fungsi manajemen SDM dan tingkat efektivitas tim, berdasarkan teori serta hasil penelitian sebelumnya.

Analisis ini dilakukan secara interpretatif untuk memperjelas hubungan antara variabel-variabel utama dan mengenali pola-pola yang menunjukkan peran penting dari manajemen SDM dalam membentuk tim yang efektif di organisasi modern.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

Dari penelitian literatur yang dilakukan terhadap berbagai sumber akademik (2015– 2025), ditemukan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam membentuk dan mengelola tim yang efektif di organisasi modern. Dari 25 penelitian yang dianalisis, sebagian besar menunjukkan bahwa penerapan praktik MSDM berhubungan positif dengan peningkatan kinerja tim.

Analisis tema menunjukkan lima aspek utama yang berpengaruh besar terhadap efektivitas tim, yaitu:

1. Pemilihan anggota tim yang tepat, dengan memperhatikan kompetensi dan nilai individu agar sesuai dengan budaya organisasi.
2. Pelatihan dan peningkatan kompetensi, yang fokus pada peningkatan kemampuan bekerja sama, berkomunikasi, dan menyelesaikan masalah.
3. Kepemimpinan dan pengelolaan kinerja, yang mempengaruhi motivasi dan arah kerja tim.
4. Sistem penghargaan dan insentif, yang meningkatkan loyalitas dan komitmen terhadap tujuan tim.
5. Budaya organisasi dan keterlibatan anggota tim, yang mendorong rasa memiliki dan kerja sama dalam tim.

Hasil juga menunjukkan bahwa organisasi modern yang menerapkan MSDM yang fleksibel terhadap perubahan teknologi dan kerja hibrida serta alat kolaborasi digital cenderung memiliki tim yang lebih produktif, inovatif, dan mampu menghadapi tekanan dari luar.

4.2 Pembahasan

Pembahasan ini menjelaskan peran praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam membentuk efektivitas tim di lingkungan kerja modern. Cara menerapkan MSDM secara strategis berdampak langsung pada hasil kerja, cara berkomunikasi, dan kerja sama antar pegawai.

Di organisasi besar seperti PT Telkom Indonesia, kinerja tim sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM sesuai dengan tuntutan zaman digital saat ini. Telkom menerapkan pendekatan MSDM yang berlandaskan kompetensi digital, yang mencakup proses rekrutmen yang selektif, pengembangan kemampuan, serta gaya kepemimpinan transformasional. Strategi ini bertujuan untuk menciptakan SDM yang mampu beradaptasi, berinovasi, dan bekerja sama secara efektif.

Menurut teori Resource-Based View (RBV), SDM dianggap sebagai aset strategis yang memiliki nilai, langka, dan sulit untuk ditiru. Karena itu, berinvestasi pada pengembangan kemampuan pegawai merupakan langkah penting dalam membentuk tim yang berkualitas. Telkom berhasil menerapkan hal ini melalui program Digital Talent Development and Leadership Transformation Program yang memfokuskan pada kemampuan kerja sama lintas fungsi.

Selain itu, teori Perilaku Organisasi menjelaskan bahwa sikap dan hasil kerja kelompok dipengaruhi oleh budaya kerja, semangat bekerja, serta cara seorang pemimpin mengelola tim. Di Telkom, perubahan cara memimpin dari sistem tradisional menjadi lebih terbuka dan melibatkan semua anggota tim mendorong karyawan untuk lebih berani menghasilkan ide baru dan berinisiatif. Penggunaan sistem Human Capital Management System (HCMS) juga memperbaiki komunikasi dan kejelasan dalam menilai prestasi di antara anggota tim.

Dari penerapan strategi tersebut, Telkom berhasil meningkatkan hasil kerja dan kerja sama antarbagian. Budaya kerja yang sebelumnya berupa prosedur birokratis berubah menjadi lebih fleksibel dan memiliki orientasi digital. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan dan membentuk tim yang kuat.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja kelompok. Cara mengelola karyawan yang terencana, mulai dari proses merekrut, pelatihan, pemimpinan, hingga sistem penghargaan, dapat meningkatkan hasil organisasi dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara

strategis.

4.3 Menjawab Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian konseptual, berikut adalah jawaban atas pertanyaan penelitian utama:

1. Bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam membentuk tim yang efektif di organisasi modern?

MSDM memiliki peran penting dalam proses rekrutmen yang memilih orang yang tepat, memberikan pelatihan yang mendorong kerja sama, serta menempatkan anggota tim sesuai dengan kemampuan dan kepribadian yang saling melengkapi.

Proses ini membantu membentuk tim yang kuat, berorientasi pada tujuan, dan mampu beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja modern.

2. Bagaimana peran MSDM dalam menjaga produktivitas dan daya saing tim?

MSDM mampu menjaga produktivitas dan daya saing tim melalui sistem manajemen kinerja yang jelas, kepemimpinan yang melibatkan anggota tim, serta pemberian penghargaan yang adil.

Cara ini meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan konsistensi kinerja tim secara terus-menerus.

3. Faktor apa saja dari MSDM yang berpengaruh besar terhadap efektivitas tim?

Faktor yang berpengaruh besar antara lain pelatihan dan pengembangan kompetensi, gaya kepemimpinan, komunikasi di dalam tim, serta budaya organisasi yang mendorong inovasi.

Faktor-faktor tersebut mampu meningkatkan kerja sama antaranggota tim dan kepedulian terhadap tujuan bersama.

4.4 Temuan-Temuan Penelitian

Dari hasil analisis, terdapat beberapa temuan utama sebagai berikut:

1. Integrasi antara fungsi MSDM dan strategi organisasi adalah kunci dalam membentuk tim yang efektif. MSDM tidak hanya berfungsi administratif saja, tetapi juga memberikan kontribusi strategis dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Pelatihan berbasis tim dan pembelajaran digital menjadi kebutuhan penting untuk menghadapi tantangan organisasi modern yang dinamis dan berbasis teknologi.

4. Kepemimpinan kolaboratif serta fleksibilitas kerja telah terbukti meningkatkan efektivitas tim, terutama pada organisasi yang menerapkan struktur hibrida dan lintas departemen.
5. Budaya organisasi yang terbuka dan inovatif memperkuat sinergi antaranggota, mempercepat proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan kepuasan kerja.
6. Penghargaan nonfinansial seperti pengakuan atas pencapaian dan pemberdayaan individu memiliki dampak besar terhadap semangat dan kinerja tim.

4.5 Interpretasi Temuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tim dalam organisasi saat ini sangat bergantung pada kualitas manajemen sumber daya manusia. Semakin strategis cara manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam merancang sistem rekrutmen, pengembangan karyawan, dan kepemimpinan, maka semakin kuat kohesi dan produktivitas tim tersebut.

MSDM bukan hanya bertugas mengelola karyawan, tetapi juga berperan sebagai pembentuk dinamika kerja tim, budaya komunikasi yang terbuka, serta rasa saling percaya antar anggota. Dalam organisasi modern yang digital dan global, MSDM juga perlu mampu mengelola keragaman, menggunakan teknologi berbasis data untuk memantau kinerja, serta memastikan tim tetap bertahan dan berkembang melalui kepemimpinan yang berfokus pada kebutuhan manusia.

Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa praktik MSDM yang fleksibel, inklusif, dan berfokus pada pengembangan jangka panjang menjadi dasar penting dalam membentuk tim yang efektif, kreatif, dan kompetitif di era organisasi modern saat ini.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dan berbagai aspek dalam membentuk serta mengelola tim yang efektif di organisasi modern.

Fungsi utama MSDM seperti merekrut orang, memberi pelatihan, meningkatkan kemampuan, memimpin, dan mengevaluasi kinerja, membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, komunikasi yang terbuka, dan inovasi di dalam tim. Penerapan MSDM yang bisa beradaptasi dengan perubahan teknologi dan budaya organisasi modern ternyata memberikan dampak positif terhadap peningkatan hasil kerja, keterlibatan karyawan, serta kinerja tim secara keseluruhan. Dengan demikian, MSDM tidak hanya dianggap sebagai bagian dari

pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga menjadi faktor penyemangat yang mendukung tim bekerja sama secara baik untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa kekurangan. Pertama, penelitian ini bersifat konseptual dan berdasarkan kajian literatur, sehingga belum mencakup data dari lapangan yang bisa memperkuat kebenaran hasil penelitian. Kedua, lingkup literatur yang dianalisis masih umum dan tidak memfokuskan pada industri tertentu. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian empiris dengan metode kuantitatif atau kualitatif kombinasi untuk meneliti secara langsung hubungan antara praktik MSDM dan efektivitas tim di berbagai sektor industri. Penelitian lanjutan juga diharapkan dapat mengeksplorasi pengaruh dari digitalisasi, keragaman dalam tim, dan gaya kepemimpinan baru terhadap dinamika tim kerja di masa transisi organisasi modern.

ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu, memberikan dukungan, serta berkontribusi dalam proses penyusunan dan penyelesaian artikel ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada para dosen pembimbing, rekan sejawat, serta semua pihak yang memberikan masukan dan saran yang berguna selama proses penelitian berlangsung.

Penulis juga sangat mengapresiasi lembaga atau institusi yang telah memberikan fasilitas, akses ke sumber literatur, serta dukungan pendanaan yang memungkinkan penelitian ini dapat berjalan lancar. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak tersebut, artikel ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik

DAFTAR REFERENSI

- Afsar, B., & Umran, W. A. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior: The role of motivation to learn, task complexity and innovation climate. *European Journal of Innovation Management*, 23(3), 402–428. [<https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0258>] (<https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0258>)
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving*

- Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Cengage Learning.
- Nayak, S., & Sahoo, C. K. (2021). Human resource practices and team effectiveness: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 8(4), 517–532. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2021-0056>
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice*. (9th ed.). SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2018). Socialization resources theory and newcomers' work engagement: A new pathway to newcomer socialization. *Career Development International*, 23(1), 12–32. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2017-0132>
- Ulrich, D., Kryscynski, D., Ulrich, M., & Brockbank, W. (2017). *Victory through Organization: Why the War for Talent Is Failing Your Company and What You Can Do about It*. McGraw-Hill Education.
- Yukl, G. A. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). Pearson Education.
- Zhao, X., & Liu, Y. (2023). Digital human resource management and team collaboration: The moderating role of organizational culture. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(2), 45–60.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v13i2.20845>