

Sinergi Kolaboratif antar Fungsi dan Jejaring Profesional sebagai Strategi MSDM dalam Peningkatan Kinerja Organisasi

Okta Sari Heppy Putri¹, Jhon Veri²

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sinergi kolaboratif antar fungsi organisasi dan jejaring profesional sebagai strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks, digitalisasi proses kerja, dan meningkatnya kebutuhan kolaborasi lintas disiplin menuntut organisasi untuk memperkuat integrasi fungsi serta mengembangkan jaringan profesional yang lebih adaptif dan dinamis. Kajian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan mengacu pada kerangka PRISMA untuk mengidentifikasi, menyaring, dan mensintesis literatur akademik terkait yang diterbitkan pada periode 2020–2025. Basis data Scopus digunakan sebagai sumber utama pencarian, dengan kriteria seleksi yang mencakup tema kolaborasi lintas fungsi, jejaring profesional, dan strategi MSDM berbasis kolaboratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sinergi kolaboratif antar fungsi memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas proses kerja, pengambilan keputusan, serta inovasi organisasi. Jejaring profesional—baik internal maupun eksternal—terbukti memperluas akses informasi, memperkuat kapabilitas pembelajaran organisasi, serta mendorong penciptaan pengetahuan baru yang relevan bagi pengembangan kapabilitas SDM. Selain itu, strategi MSDM berbasis kolaborasi mampu meningkatkan koordinasi strategis, mengurangi silo antar unit, dan mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih adaptif, inklusif, dan responsif terhadap perubahan. Secara keseluruhan, telaah ini menegaskan bahwa integrasi kolaborasi lintas fungsi dan jejaring profesional merupakan elemen kunci dalam membangun MSDM strategis yang berorientasi pada kinerja berkelanjutan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi organisasi untuk merancang kebijakan MSDM yang lebih sinergis, berbasis data, dan berfokus pada penguatan kapabilitas kolaboratif guna meningkatkan daya saing jangka panjang.

Keywords: Collaborative HRM, collaborative synergy, professional networking, cross-functional collaboration, dan strategic HRM.

Copyright (c) 2025 Okta Sari Heppy Putri¹

✉Corresponding author :

Email Address : oktasari.ohp@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang cepat dan meningkatnya kompleksitas lingkungan bisnis global telah mengubah secara signifikan cara organisasi mengelola fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber daya manusia kini tidak hanya diposisikan sebagai faktor pendukung operasional, tetapi telah menjadi elemen strategis yang menentukan daya saing dan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks ini, integrasi kerja sama lintas fungsi dan pemanfaatan jejaring profesional menjadi strategi penting untuk memperkuat efektivitas MSDM dan memastikan organisasi mampu beradaptasi dengan dinamika kompetitif. Investasi jangka panjang pada praktik MSDM yang kolaboratif dan berbasis jaringan menjadi krusial agar strategi perusahaan dapat dijalankan secara efektif dan menghasilkan kinerja yang berkelanjutan.

Transformasi digital tetap menjadi faktor pendorong utama perubahan dalam kebijakan MSDM modern. Penggunaan sistem Electronic Human Resource Management (e-HRM) memungkinkan proses pengelolaan data, rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian kinerja dilakukan secara lebih efisien dan transparan. Penelitian Shamout et al. (2022) menunjukkan bahwa e-HRM tidak hanya meningkatkan efektivitas administrasi, tetapi juga memperkuat posisi kompetitif perusahaan melalui peningkatan produktivitas serta engagement karyawan. Selain digitalisasi, sistem HRM yang terhubung dengan jejaring profesional juga terbukti mendukung terbentuknya ekosistem organisasi yang lebih cerdas, kolaboratif, dan berkelanjutan.

Di samping digitalisasi, pendekatan kolaboratif dalam MSDM semakin mendapat perhatian melalui konsep *Collaborative Human Resource Management (Collaborative HRM)*. Konsep ini menekankan pentingnya kerja sama lintas fungsi, integrasi antarunit, serta penguatan hubungan sosial dalam organisasi untuk menciptakan inovasi dan meningkatkan efektivitas kerja. Su et al. (2023) menemukan bahwa Collaborative HRM mampu memperkuat struktur hubungan interpersonal dan meningkatkan kolaborasi karyawan, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Selain internal, jejaring profesional (*professional networking*) juga memainkan peran strategis dalam pengembangan kapasitas organisasi. Jejaring profesional memungkinkan pertukaran pengetahuan, benchmarking praktik terbaik, serta akses terhadap keahlian eksternal yang tidak selalu tersedia di dalam organisasi. Dalam era persaingan global, professional networking menjadi salah satu instrumen penting untuk menjaga relevansi kompetensi dan mendorong pembelajaran organisasi secara berkelanjutan.

Lebih lanjut, isu keberlanjutan dalam MSDM juga tidak dapat diabaikan. Konsep Sustainable HRM (SHRM) menekankan pentingnya integrasi antara tujuan ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam kebijakan pengelolaan SDM. Matei et al. (2024) menegaskan bahwa investasi terukur dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan daya saing perusahaan sekaligus memberikan nilai tambah bagi karyawan. Dengan demikian, MSDM modern tidak hanya berfokus pada pencapaian kinerja jangka pendek, namun juga membangun nilai jangka panjang melalui strategi yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada keberlanjutan.

Dalam konteks dinamika perubahan tersebut, analisis HRM menekankan pentingnya integrasi antara teknologi digital, strategi kolaborasi lintas fungsi, dan pemanfaatan jejaring profesional. Shamout et al. (2022) menegaskan bahwa HRM analysis berperan tidak hanya sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai alat strategis untuk mengevaluasi efektivitas praktik SDM dalam mendukung tujuan organisasi melalui sinergi kolaboratif (*collaborative synergy*).

Tantangan utama dalam pengelolaan SDM kontemporer juga terletak pada retensi dan pengembangan tenaga kerja di tengah perubahan teknologi dan sosial. Asriati et al. (2022) menunjukkan bahwa kesiapan karyawan untuk berinovasi dan mengadopsi teknologi sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, penguatan budaya kolaboratif, pengembangan jejaring profesional, dan penyelarasan strategi MSDM dengan kebutuhan organisasi menjadi kunci untuk menghadapi tantangan tersebut.

Secara keseluruhan, pendahuluan ini menegaskan bahwa sinergi kolaboratif antar fungsi, didukung oleh jejaring profesional yang kuat, merupakan strategi MSDM yang relevan dan efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam era bisnis modern.

METODE

Penelitian ini merupakan kajian literatur yang berfokus pada tema *Sinergi Kolaboratif antar Fungsi dan Jejaring Profesional sebagai Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Peningkatan Kinerja Organisasi*. Metode yang digunakan adalah *Systematic Literature Review (SLR)* dengan mengacu pada kerangka kerja *PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses)*. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan bahwa proses peninjauan literatur dilakukan secara sistematis, transparan, terarah, serta mudah direplikasi oleh peneliti lain. Tahapan penelitian dilakukan melalui beberapa langkah utama. Pertama, peneliti melakukan identifikasi kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, seperti *Collaborative HRM*, *collaborative synergy*, *professional networking*, *cross-functional collaboration*, dan *strategic HRM*. Kata kunci tersebut digunakan untuk menelusuri literatur pada basis data *Scopus*, yang mencakup jurnal bereputasi dari peringkat Q1 hingga Q4. Strategi pencarian dilakukan secara terstruktur menggunakan kombinasi kata kunci Boolean sehingga dapat menangkap seluruh literatur yang relevan.

Kedua, dilakukan proses penyaringan dan seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi mencakup: artikel jurnal terindeks *Scopus*, dipublikasikan dalam rentang tahun 2020–2025, menggunakan bahasa Inggris, dan membahas aspek kolaborasi, jejaring profesional, atau strategi MSDM. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup artikel yang tidak memiliki kesesuaian konteks, bukan artikel empiris atau konseptual yang relevan, serta publikasi berupa prosiding yang tidak melalui *peer review*. Proses seleksi mengikuti alur *PRISMA* yang terdiri dari empat tahap: identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi.

Ketiga, dilakukan ekstraksi informasi utama dari setiap artikel yang lolos seleksi. Proses ekstraksi mencakup pengumpulan data terkait nama penulis, tahun publikasi, judul artikel, jurnal tempat artikel diterbitkan, metode penelitian yang digunakan, serta temuan-temuan yang berkaitan dengan sinergi kolaboratif dan jejaring profesional dalam konteks MSDM.

Keempat, dilakukan evaluasi kualitas dan relevansi studi menggunakan pedoman penilaian valid yang memastikan integritas data serta reliabilitas artikel yang digunakan. Evaluasi ini mencakup pemeriksaan kualitas metodologis, kejelasan tujuan penelitian, ketepatan metode, dan relevansi terhadap konstruk penelitian.

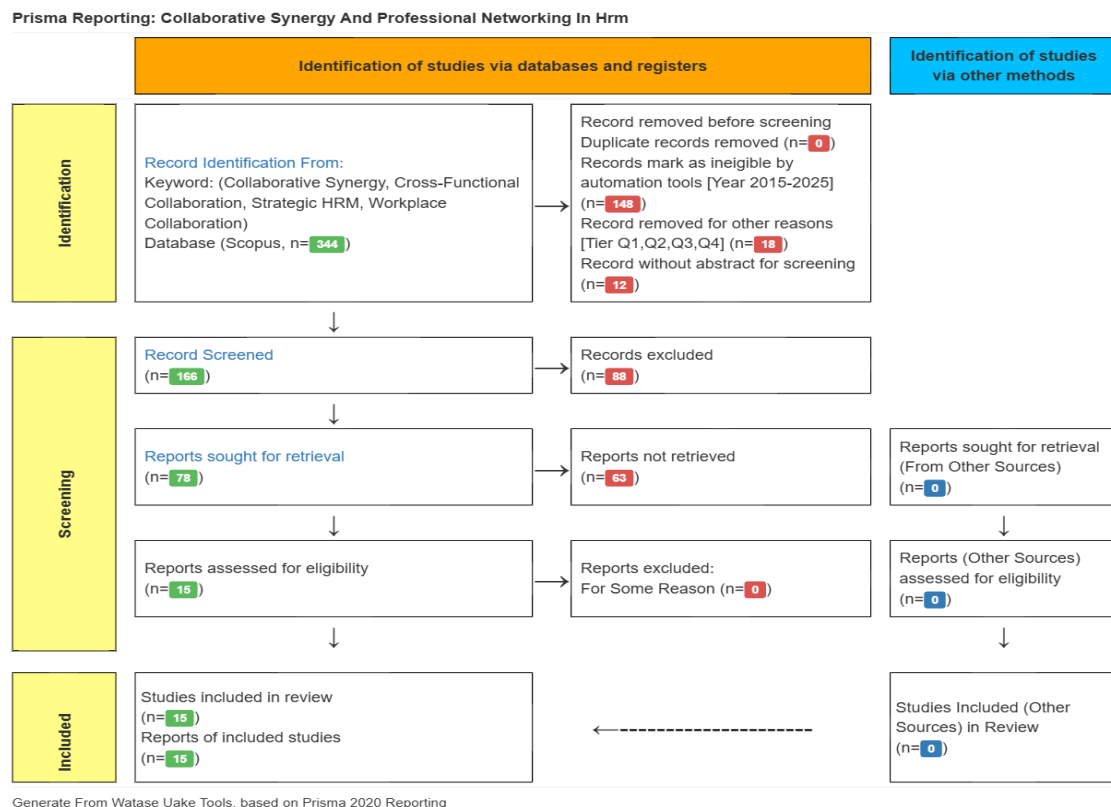
Kelima, peneliti melakukan sintesis temuan dengan menggunakan pendekatan naratif deskriptif. Sintesis ini menyatukan berbagai bukti ilmiah yang ditemukan pada literatur untuk menjelaskan pola, tren, dan kesenjangan penelitian terkait strategi kolaboratif dalam MSDM dan perannya dalam peningkatan kinerja organisasi.

Dalam proses pengumpulan referensi, penelitian ini juga menggunakan alat bantu *Watase UAKE* yang terhubung dengan API Key *Scopus*. Aplikasi ini mempermudah proses penelusuran artikel secara cepat, akurat, dan berbasis data resmi dari mesin indeksasi *Scopus*. Pencarian difokuskan pada publikasi dalam rentang 2020–2025, dan menghasilkan 15 artikel yang dinilai paling relevan dengan tema penelitian. Artikel-artikel ini kemudian dianalisis secara mendalam untuk menghasilkan kesimpulan yang komprehensif terkait peran sinergi kolaboratif dan jejaring profesional sebagai strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses kajian literatur yang dilakukan dengan bantuan aplikasi *Watase UAKE* menghasilkan temuan yang disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1. Output Watase UAE (PRISMA Reporting)



Sumber: (Diolah Sendiri, 2025)

Proses peninjauan sistematis pada penelitian ini mengikuti alur PRISMA 2020, yang terdiri dari tahap identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi. Diagram PRISMA yang digunakan menggambarkan alur seleksi artikel mulai dari pencarian awal hingga penentuan artikel yang memenuhi kriteria kajian. Pada tahap awal, peneliti melakukan penelusuran literatur melalui basis data Scopus menggunakan kata kunci *Collaborative Synergy*, *Cross-Functional Collaboration*, *Strategic HRM*, dan *Workplace Collaboration*. Proses pencarian awal menghasilkan 344 artikel. Dari jumlah tersebut, dilakukan proses pembersihan awal (pre-screening). Sebanyak 148 artikel dieliminasi oleh sistem otomatis karena tidak memenuhi batasan tahun publikasi (2015–2025), 18 artikel dihapus berdasarkan kategori jurnal yang tidak termasuk Q1–Q4, 12 artikel dikeluarkan karena tidak memiliki abstrak yang dapat diakses, dan 0 artikel merupakan duplikasi. Dengan demikian, total 166 artikel tersisa untuk tahap penyaringan pertama.

Selanjutnya dilakukan tahapan *Screening*. Pada tahap ini, 166 artikel diperiksa berdasarkan kesesuaian topik, fokus penelitian, dan relevansi dengan kata kunci. Menghasilkan 88 artikel dikeluarkan karena tidak relevan dengan fokus penelitian, misalnya pembahasan tidak terkait kolaborasi lintas fungsi atau jejaring profesional dalam konteks MSDM, 78 artikel dianggap layak untuk ditindaklanjuti dan masuk ke tahap *retrieval*. Namun, dari 78 artikel tersebut, sebanyak 63 artikel tidak dapat diakses secara lengkap (*full text unavailable*), sehingga hanya 15 artikel yang berhasil diperoleh untuk dianalisis lebih lanjut.

Tahapan ketiga yaitu *Eligibility* atau tahap kelayakan. Pada tahap ini, 15 artikel yang berhasil diunduh diperiksa secara menyeluruh untuk memastikan kesesuaian isi dengan kriteria inklusi yang telah ditentukan. Selanjutnya dilakukan tahap *Inklusi* yaitu Tahap akhir menghasilkan 15 artikel yang memenuhi seluruh kriteria dan dinyatakan layak untuk dianalisis dalam kajian Systematic Literature Review ini. Dimana 15 artikel ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk menyusun sintesis temuan mengenai peran kolaborasi dan networking dalam meningkatkan efektivitas MSDM dan kinerja organisasi.

Tabel 1. Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors/Years	Title	Journal	Method
1	Sharifa Khalid, Mousa; Fernandez-Crehuet, Jose Maria; Yousef, Thaher (2025)	<i>Driving Healthcare Socio-Economic Sustainability Through Green HRM: Innovation and Strategic Environmental Approaches</i>	<i>Corporate Social Responsibility and Environmental Management</i>	Penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survey cross-sectional pada institusi kesehatan di Timur Tengah. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur yang dianalisis menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Tujuan utamanya menguji pengaruh praktik Green HRM terhadap inovasi dan keberlanjutan sosial ekonomi organisasi.
2	Fang Lee Cooke (2025)	<i>From Strategic HRM to Sustainable HRM? Exploring a Common Good Approach Through a Critical Reflection on Existing Literature</i>	<i>Human Resource Management</i>	Kajian konseptual reflektif berbasis telaah pustaka kritis. Data diperoleh dari literatur utama SHRM dan Sustainable HRM periode 2000–2024 menggunakan pendekatan critical review. Analisis dilakukan secara naratif untuk mengidentifikasi perubahan paradigma menuju HRM berorientasi keberlanjutan dan nilai bersama (common good).
3	Baluch, Alina; Scholarios, Dora; Cunningham, Ian; James, Philip; Jendro, Eva; Johnstone, Stewart (2025)	<i>Addressing Contextual Pressures and Challenges in Social Care: The Prospects of Multi-Actor Engagement With Strategic HRM</i>	<i>Human Resource Management</i>	Penelitian kualitatif eksploratif dengan desain multi-aktor case study pada organisasi layanan sosial di Inggris. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur (n=42) dan analisis dokumen kebijakan HRM. Analisis data menggunakan pengkodean tematik induktif dengan bantuan perangkat lunak NVivo.
4	Hilde Hiim (2023)	<i>How Can Collaboration between Schools and Workplaces Contribute to Relevant Vocational Education?</i>	<i>Vocations and Learning</i>	Penelitian tindakan partisipatif (action research) dalam konteks pendidikan vokasi Norwegia. Pengumpulan data melalui observasi lapangan, jurnal refleksi, dan diskusi kolaboratif antara guru dan industri. Proses dilakukan dalam empat siklus (perencanaan, tindakan, observasi, refleksi) untuk mengidentifikasi strategi kolaborasi efektif.

No	Authors/Years	Title	Journal	Method
5	Minna Majuri; Mari Anne Wallius (2024)	<i>Promoting Mental Health through Collaboration between Workplaces and Occupational Health Services</i>	<i>Preventive Medicine Reports</i>	Penelitian metode campuran (mixed methods). Tahap pertama berupa survei kuantitatif (n=165) untuk menilai persepsi kolaborasi; tahap kedua workshop partisipatif dan wawancara kualitatif dengan praktisi kesehatan kerja. Analisis kuantitatif menggunakan SPSS, sedangkan data kualitatif dianalisis dengan tematik analisis.
6	Zafar, Muhammad Hamza; Langås, Even Falkenberg; Sanfilippo, Filippo (2024)	<i>Exploring the Synergies between Collaborative Robotics, Digital Twins, Augmentation, and Industry 5.0 for Smart Manufacturing</i>	<i>Robotics and Computer-Integrated Manufacturing</i>	Penelitian tinjauan sistematis literatur (Systematic Literature Review) berbasis database Scopus dan Web of Science (2015–2024). Penyaringan dilakukan menggunakan protokol PRISMA. Analisis data dilakukan dengan bibliometric mapping melalui VOSviewer dan Biblioshiny (R) untuk memetakan tren riset kolaborasi manusia-robot dan sinergi digital.
7	Thompson, Hayley S. et al. (2025)	<i>Use of Rapid Qualitative Analysis to Support Collaborative Synergy Within a Community Coalition for Health Equity in Detroit</i>	<i>Health Equity</i>	Penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan Rapid Qualitative Analysis (RQA). Data dikumpulkan dari transkrip wawancara, catatan rapat, dan laporan proyek komunitas. Analisis dilakukan secara cepat menggunakan framework analysis untuk mengidentifikasi tema sinergi kolaboratif lintas pemangku kepentingan.
8	Vaillant, Yancy; Vendrell-Herrero, Ferran; Bustinza, Oscar F.; Xing, Yijun (2025)	<i>HRM Algorithms: Moderating the Relationship between Chaotic Markets and Strategic Renewal</i>	<i>British Journal of Management</i>	Penelitian kuantitatif inferensial berbasis data survei lintas industri (n=312). Analisis data menggunakan moderated regression analysis untuk menguji peran algoritma HRM dalam memperkuat pembaruan strategis pada kondisi pasar yang tidak stabil.
9	Bandara, Ruwan J.; Biswas, Kumar; Akter, Shahriar; Shafique, Sujana; Rahman, Mahfuzur	<i>Addressing Algorithmic Bias in AI-Driven HRM Systems: Implications for Strategic HRM Effectiveness</i>	<i>Human Resource Management Journal</i>	Penelitian konseptual-teoretis berbasis systematic conceptual synthesis. Menggabungkan teori bias algoritmik, analitik SDM, dan efektivitas SHRM. Proses

No	Authors/Years	Title	Journal	Method
	(2025)			melibatkan analisis literatur Scopus dan SpringerLink (2010–2024) dengan pendekatan deduktif untuk menghasilkan model konseptual baru.
10	Ogawa, Nami; Okafuji, Yuki; Hatada, Yuji; Baba, Jun (2025)	<i>Understanding Collaboration between Professional Designers and Decision-making AI: A Case Study in the Workplace</i>	<i>Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction</i>	Penelitian studi kasus kualitatif di perusahaan desain Jepang. Data dikumpulkan melalui observasi etnografis, wawancara mendalam (n=20), dan log interaksi AI. Analisis dilakukan dengan pendekatan grounded theory untuk memahami kolaborasi manusia-AI dalam pengambilan keputusan desain.
11	Carstensen, Kathrine; Goldman, Joanne; Kjeldsen, Anne Mette; Lou, Stina; Nielsen, Camilla Palmhøj (2024)	<i>Engaging Health Care Professionals in Quality Improvement: A Qualitative Study Exploring Synergies between Professionalisation and Institutionalisation</i>	<i>Journal of Health Services Research and Policy</i>	Penelitian kualitatif interpretatif dengan wawancara semi-terstruktur (n=38) di lembaga kesehatan Denmark. Analisis tematik dilakukan dengan NVivo untuk mengidentifikasi sinergi antara profesionalisasi dan institusionalisasi dalam kolaborasi peningkatan mutu layanan.
12	Teheux, Lara; Wollaars, Hanna; Draaisma, Jos M.T.; Coolen, Ester H.A.J.; Kuijer-Siebelink, Wietske; van der Velden, Janiëlle (2023)	<i>Learning for Doctor-to-Doctor Collaboration: A Qualitative Study Exploring Experiences of Residents and Supervisors</i>	<i>BMC Medical Education</i>	Penelitian kualitatif fenomenologis menggunakan wawancara naratif dan observasi lapangan terhadap dokter residen dan supervisor. Data dianalisis dengan grounded theory untuk menemukan pola pembelajaran kolaboratif intraprofesional.
13	Liu, Taiwei (2024)	<i>The Construction of Collaborative Cultivation Path of Internationalized Talents Based on Synergy Theory</i>	<i>Applied Mathematics and Nonlinear Sciences</i>	Penelitian teoretis-konseptual dengan pendekatan matematis dan sistem dinamis. Menggunakan teori sinergi untuk memodelkan sistem kolaborasi antar lembaga pendidikan di Zhuhai dan Makau. Validasi dilakukan melalui simulasi model konseptual.
14	Wang, Jiabao; Zhang, Jiaxue; Zhao, Yi (2025)	<i>Strategic HRM and SME Innovation: A Chain Mechanism of Learning-Resilience Pathway and Environmental</i>	<i>Frontiers in Psychology</i>	Penelitian kuantitatif eksplanatori berbasis survei (n=420) pada UKM di Tiongkok. Analisis dilakukan dengan Structural Equation Modeling

No	Authors/Years	Title	Journal	Method
		<i>Dynamism</i>		(SEM) menggunakan AMOS, menguji pengaruh HRM strategis terhadap inovasi melalui mediasi pembelajaran dan resiliensi.
15	Almokdad, Eeman; Lee, Chung Hun (2024)	<i>Service Robots in the Workplace: Fostering Sustainable Collaboration by Alleviating Perceived Burdensomeness</i>	<i>Sustainability</i>	Penelitian eksperimen kuantitatif laboratorium dengan desain between-subjects. Partisipan berinteraksi dengan robot layanan dalam skenario tugas berbeda. Analisis menggunakan ANOVA dua arah dan regresi untuk menguji efek kolaborasi manusia-robot terhadap persepsi keberlanjutan kerja.

Sumber: (Diolah Sendiri, 2025)

Secara umum, hasil kajian dari 15 artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa sinergi kolaboratif antar fungsi dan penguatan jejaring profesional telah menjadi pilar strategis dalam praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern. Perubahan lingkungan bisnis, percepatan digitalisasi, dan meningkatnya kompleksitas organisasi mendorong perusahaan untuk mengintegrasikan kolaborasi lintas fungsi dan jaringan profesional sebagai strategi untuk memenuhi tuntutan kinerja yang semakin tinggi. Artikel-artikel yang direview menggunakan beragam metodologi penelitian—mulai dari studi kualitatif berbasis wawancara mendalam, analisis tematik, studi kuantitatif, eksperimen, hingga kajian bibliometrik dan systematic review—yang semuanya memberikan gambaran komprehensif mengenai pergeseran paradigma MSDM menuju pendekatan yang lebih kolaboratif, adaptif, dan terintegrasi.

Dari perspektif tematik, hasil kajian memperlihatkan bahwa kolaborasi lintas fungsi (cross-functional collaboration) menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas MSDM. Kolaborasi ini memungkinkan transfer pengetahuan yang lebih cepat, pemecahan masalah secara kolektif, serta peningkatan kualitas pengambilan keputusan strategis yang melibatkan berbagai unit organisasi. Beberapa penelitian menekankan bahwa kolaborasi antar fungsi HR, teknologi, produksi, maupun layanan publik dapat menciptakan proses kerja yang lebih sinkron sehingga memperkuat inovasi dan responsivitas organisasi terhadap perubahan eksternal. Selain itu, kolaborasi lintas fungsi juga terbukti mengurangi silo antar departemen serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan strategi organisasi.

Selanjutnya, kajian juga menunjukkan bahwa jejaring profesional (professional networking) memiliki peran penting dalam memperluas kapabilitas SDM dan meningkatkan pembelajaran organisasi. Artikel-artikel dalam SLR ini menemukan bahwa jejaring profesional—baik internal maupun eksternal—dapat memperkuat modal sosial organisasi, memperluas akses terhadap informasi baru, serta meningkatkan kompetensi karyawan melalui interaksi lintas profesi. Dalam konteks sektor kesehatan, pendidikan, dan industri kreatif, jejaring profesional menjadi katalisator bagi peningkatan kualitas layanan serta koordinasi antarunit kerja. Beberapa studi juga menyoroti bahwa jejaring profesional eksternal membantu organisasi dalam memperoleh praktik terbaik, membangun kemitraan strategis, dan meningkatkan inovasi.

Dari sudut pandang strategis, sinergi kolaboratif yang terbentuk melalui kolaborasi lintas fungsi dan jejaring profesional memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu dan kinerja organisasi. Temuan dari berbagai artikel menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan praktik collaborative HRM dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif, partisipatif, dan responsif terhadap perubahan. Sinergi ini mendorong peningkatan produktivitas, kreativitas, serta kepuasan kerja karyawan. Di sisi lain, jejaring profesional memperkuat kemampuan organisasi dalam mengelola ketidakpastian, membangun fleksibilitas struktural, dan mempercepat adaptasi terhadap transformasi digital serta tantangan pasar global.

Secara keseluruhan, hasil kajian menegaskan bahwa MSDM modern tidak lagi berperan sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai aktor strategis yang memastikan integrasi, kolaborasi, dan konektivitas dalam organisasi. Sinergi kolaboratif dan jaringan profesional menjadi fondasi utama dalam membangun budaya kerja yang kooperatif, adaptif, dan berorientasi kinerja. Dengan demikian, organisasi yang mampu mengoptimalkan kedua aspek tersebut memiliki peluang lebih besar untuk mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan inovasi, serta menciptakan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian sistematis terhadap 15 artikel terindeks Scopus dalam rentang tahun 2020–2025, penelitian ini menegaskan bahwa sinergi kolaboratif antar fungsi dan penguatan jejaring profesional merupakan komponen kunci dalam strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern. Kolaborasi lintas fungsi terbukti mampu meningkatkan integrasi proses kerja, mempercepat aliran informasi, dan memperkuat koordinasi antarunit organisasi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan inovasi, efektivitas operasional, serta kualitas pengambilan keputusan strategis.

Di sisi lain, jejaring profesional—baik internal maupun eksternal—berperan penting dalam membangun modal sosial organisasi. Melalui jaringan ini, organisasi memperoleh akses terhadap praktik terbaik, sumber daya baru, ide inovatif, dan peluang kerja sama strategis yang pada akhirnya meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Jejaring profesional juga mendorong peningkatan kapasitas individu melalui pembelajaran kolaboratif, berbagi pengetahuan, dan interaksi lintas profesi.

Secara keseluruhan, temuan SLR ini menegaskan bahwa peran MSDM telah mengalami transformasi signifikan dari fungsi administratif menuju **fungsi strategis yang mengorkestrasi sinergi kolaboratif dan konektivitas organisasi**. Integrasi antara kolaborasi lintas fungsi dan jejaring profesional terbukti menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Organisasi yang mampu memanfaatkan kedua aspek tersebut secara optimal memiliki keunggulan dalam hal inovasi, ketahanan, serta daya saing di tengah dinamika digitalisasi dan kompleksitas global.

Dengan demikian, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi memperkuat peran HR sebagai fasilitator kolaborasi strategis, memperluas jaringan profesional lintas fungsi dan lintas sektor, serta mengadopsi kebijakan MSDM berbasis kolaborasi yang berorientasi pada keberlanjutan, adaptabilitas, dan penciptaan nilai jangka panjang.

Referensi :

- Asriati, N., Saputra, A., & Rahman, H. (2022). Tantangan retensi tenaga kerja pascapandemi dalam UKM dan implikasinya terhadap inovasi bisnis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(2), 115–128.
- Baluch, A., Scholarios, D., Cunningham, I., James, P., Jendro, E., & Johnstone, S. (2025). Addressing contextual pressures and challenges in social care: The prospects of multi-actor engagement with strategic HRM. *Human Resource Management*.
- Baba, J., Ogawa, N., Okafuji, Y., & Hatada, Y. (2025). Understanding collaboration between professional designers and decision-making AI: A case study in the workplace. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 7.
- Bandara, R. J., Biswas, K., Akter, S., Shafique, S., & Rahman, M. (2025). Addressing algorithmic bias in AI-driven HRM systems: Implications for strategic HRM effectiveness. *Human Resource Management Journal*.
- Carstensen, K., Goldman, J., Kjeldsen, A. M., Lou, S., & Nielsen, C. P. (2024). Engaging health care professionals in quality improvement: A qualitative study exploring synergies in professionalisation and institutionalisation in Danish collaborative projects. *Journal of Health Services Research and Policy*, 29(3).
- Chmielarz, W., Zborowski, M., & Wolski, W. (2022). HRM portals and their contribution to smart society and sustainable digital ecosystems. *Sustainability*, 14(12).
- Choo, K. L. (2024). Human resource systems as strategic investments in modern organizations. *International Journal of Strategic HRM*, 19(1), 42–58.

- Cooke, F. L. (2025). From strategic HRM to sustainable HRM? Exploring a common good approach through a critical reflection on existing literature. *Human Resource Management*, 64(5).
- Hiim, H. (2023). How collaboration between schools and workplaces contributes to relevant vocational education: Findings from action research in Norwegian VET. *Vocations and Learning*, 16(1).
- Kinney, T. N., Thompson, H. S., Leach, C., Sass, A., Washington, A., Dailey, R., Towner, E., Beavers, A., Sneed, R., Edwards, K. S., Opara, I., Hampton, A., Cichon, Z., & Rinky, A. (2025). Use of rapid qualitative analysis to support collaborative synergy within a community coalition for health equity in Detroit. *Health Equity*, 9(1).
- Liu, T. (2024). The construction of collaborative cultivation path of internationalized talents in Zhuhai and Macao based on synergy theory. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*, 9(1).
- Majuri, M., & Wallius, M. A. (2024). Promoting mental health through collaboration between workplaces and occupational health services: Findings from a Finland-based survey and workshop. *Preventive Medicine Reports*, 38.
- Matei, A., Popescu, G., & Dumitru, L. (2024). Sustainable HRM and strategic workforce investment: A multidimensional perspective. *Journal of Sustainable Organizational Development*, 12(2), 55–73.
- Ogawa, N., Okafuji, Y., Hatada, Y., & Baba, J. (2025). Understanding collaboration between professional designers and AI in workplace decision-making. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 7.
- Shamout, M. D., Alshamrani, A., & Hassan, R. (2022). The impact of electronic HRM on organizational performance through employee engagement and digital efficiency. *Journal of Human Resource Technology*, 8(3), 101–120.
- Su, Y., Li, X., & Wang, H. (2023). Collaborative HRM and innovation capability: The mediating role of social capital in organizations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(3), 624–647.
- Teheux, L., Wollaars, H., Draaisma, J. M. T., Coolen, E. H. A. J., Kuijer-Siebelink, W., & van der Velden, J. A. E. M. (2023). Learning for doctor-to-doctor collaboration: Experiences of residents and supervisors in intraprofessional workplace learning. *BMC Medical Education*, 23(1).
- Thompson, H., et al. (2025). Collaborative synergy in community coalitions for health equity. *Health Equity*, 9(1).
- Vaillant, Y., Vendrell-Herrero, F., Bustinza, O. F., & Xing, Y. (2025). HRM algorithms: Moderating the relationship between chaotic markets and strategic renewal. *British Journal of Management*, 36(2).
- Wang, J., Zhang, J., & Zhao, Y. (2025). Strategic HRM and SME innovation: A chain mechanism of learning-resilience pathways and nonlinear environmental dynamism. *Frontiers in Psychology*.
- Zafar, M. H., Langås, E. F., & Sanfilippo, F. (2024). Synergies between collaborative robotics, digital twins, augmentation, and Industry 5.0: A state-of-the-art review. *Robotics and Computer-Integrated Manufacturing*, 89.