

Kolaborasi Lintas Fungsi dan Kerja Sama Tim Sebagai Fondasi Perancangan Program MSDM Untuk Peningkatan Kinerja Organisasi

Amille Cantika Buswir¹, Jhon Veri²✉

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Kolaborasi lintas fungsi dan kerja sama tim menjadi komponen strategis dalam perancangan program Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran integrasi antar fungsi organisasi, mekanisme sinergi tim, serta keterlibatan multi-pemangku kepentingan dalam pengembangan program MSDM yang efektif dan adaptif. Metode penelitian menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* dengan protokol PRISMA 2020, yang menelusuri artikel pada basis data Scopus dengan rentang publikasi 2015–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa kolaborasi lintas fungsi meningkatkan keselarasan tujuan strategis, mempercepat pengambilan keputusan berbasis data, dan memperkuat koordinasi operasional antar unit. Selain itu, kerja sama tim berkontribusi pada peningkatan komitmen karyawan, inovasi, dan efektivitas pelaksanaan program MSDM, sedangkan keterlibatan multi-stakeholder memperluas sumber daya pengetahuan serta mendorong inovasi kebijakan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan program MSDM secara signifikan ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam membangun sinergi kolaboratif yang terstruktur dan berkelanjutan, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

Kata Kunci: *Kolaborasi Lintas Fungsi, Program Manajemen Sumber Daya Manusia, Sinergi Organisasi, Peningkatan Kinerja Organisasi, Keterlibatan Berbagai Pemangku Kepentingan*

Abstract

Cross-functional collaboration and teamwork are strategic components in designing Human Resource Management (HRM) programs oriented towards improving organizational performance. This study aims to analyze the role of integration between organizational functions, team synergy mechanisms, and multi-stakeholder involvement in developing effective and adaptive HRM programs. The research method used a Systematic Literature Review approach with the PRISMA 2020 protocol, which searched articles in the Scopus database with a publication range of 2015–2025. The results of the study indicate that cross-functional collaboration improves strategic goal alignment, accelerates data-driven decision-making, and strengthens operational coordination between units. In addition, teamwork contributes to increased employee commitment, innovation, and the effectiveness of HRM program implementation, while multi-stakeholder involvement expands knowledge resources and encourages organizational policy innovation. This study concludes that the success of an HRM program is significantly determined by the

organization's ability to build structured and sustainable collaborative synergy, thus positively impacting individual and organizational performance.

Keywords: *Cross-Functional Collaboration, Human Resource Management Programs, Organizational Synergy, Organizational Performance Improvement, Multi-Stakeholder Engagement..*

Copyright (c) 2025 Amille Cantika Buswir

✉ Corresponding author :

Email Address : emillebuswir25@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis global yang terjadi secara cepat akibat perkembangan teknologi digital, dinamika pasar, serta peningkatan kompetisi internasional menempatkan organisasi pada tuntutan untuk lebih adaptif dan inovatif dalam mengelola sumber daya manusia. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) kini tidak lagi diposisikan sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai mitra strategis yang berperan dalam pengembangan kompetensi, transformasi budaya, serta peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dalam konteks ini, organisasi tidak dapat lagi mengandalkan pendekatan silo berbasis departemen, melainkan membutuhkan pola kerja berbasis integrasi yang melibatkan lintas fungsi, sinergi tim, dan kolaborasi antarpemangku kepentingan internal maupun eksternal.

Kolaborasi lintas fungsi berperan penting dalam menyatukan perspektif dan keahlian dari berbagai unit kerja, sehingga keputusan strategis yang dihasilkan bersifat komprehensif dan didukung oleh data yang beragam. Dalam praktiknya, desain program MSDM seperti *talent management, competency development, performance appraisal system*, hingga *learning and development* memerlukan masukan dari berbagai fungsi seperti keuangan, pemasaran, teknologi informasi, dan operasional. Tanpa adanya integrasi lintas unit, program MSDM sering berjalan secara administratif, tidak kontekstual, dan gagal menjawab kebutuhan strategis organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa inovasi organisasi umumnya muncul dari kolaborasi multidisipliner yang memungkinkan akumulasi pengetahuan dan perspektif beragam dalam pengambilan keputusan.

Selain integrasi struktural antarunit, kerja sama tim menjadi pendorong utama implementasi program MSDM secara efektif di lapangan. Tim kerja yang solid meningkatkan koordinasi, mempercepat eksekusi kebijakan, dan menciptakan budaya kerja kooperatif. Model kerja berbasis tim juga terbukti meningkatkan motivasi dan kepemilikan (*ownership*) terhadap tujuan organisasi, sehingga berdampak pada pencapaian performa individu dan unit kerja. Dalam organisasi modern, orientasi terhadap kinerja bukan hanya hasil fungsional per departemen, melainkan hasil kolaboratif yang melibatkan kontribusi berbagai fungsi secara simultan.

Di sisi lain, keterlibatan multi-stakeholder menjadi faktor strategis dalam pengembangan program MSDM di era ekonomi berbasis pengetahuan. Pemangku kepentingan eksternal seperti akademisi, asosiasi profesi, lembaga sertifikasi, konsultan sumber daya manusia, dan mitra industri seringkali menjadi sumber penting bagi pengembangan kompetensi, *benchmarking*, dan inovasi kebijakan SDM. Keterhubungan ini tidak hanya memperluas jaringan pengetahuan organisasi, tetapi juga mendorong organisasi untuk mengadopsi praktik-praktik terbaik (*best practices*) serta mengikuti perkembangan standar global dalam pengelolaan SDM.

Namun demikian, kajian literatur menunjukkan bahwa penelitian terdahulu lebih banyak menyoroti hubungan bilateral antara MSDM dan kinerja organisasi tanpa mengkaji variabel integratif seperti kolaborasi lintas fungsi atau jejaring profesional secara

komprehensif. Banyak penelitian masih berfokus pada desain sistem HR secara internal, seperti penilaian kinerja atau rekrutmen, tetapi belum mempertimbangkan bagaimana koordinasi kolaboratif mempengaruhi desain program tersebut sejak tahap perencanaan hingga implementasi. Dengan kata lain, terdapat *research gap* dalam pemahaman teoretis mengenai bagaimana interaksi antarunit dan antaraktor dapat menjadi fondasi konseptual dari program MSDM yang strategis dan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi.

Urgensi topik ini semakin relevan dalam konteks transformasi digital dan kerja hibrida, di mana keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan mengelola kerja kolaboratif, integrasi data lintas sistem, dan pembagian informasi secara real-time. Organisasi yang gagal membangun mekanisme kolaborasi yang efektif cenderung menghadapi hambatan seperti duplikasi tugas, konflik antarunit, informasi terfragmentasi, dan rendahnya adopsi kebijakan SDM di tingkat implementasi. Sebaliknya, organisasi yang menerapkan pendekatan kolaboratif dalam desain kebijakan SDM terbukti mampu menciptakan proses kerja yang lebih agile, inovatif, dan berorientasi nilai tambah.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis peran kolaborasi lintas fungsi dan kerja sama tim sebagai fondasi dalam perancangan program MSDM. Selain itu, kajian ini mengeksplorasi kontribusi keterlibatan multi-stakeholder dalam mendukung sinergi organisasi dan pencapaian kinerja secara komprehensif. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian MSDM strategis serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan SDM berbasis kolaborasi yang berkesinambungan dan berorientasi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan kajian literatur yang berfokus pada tema Kolaborasi Lintas Fungsi dan Kerja Sama Tim sebagai Fondasi Perancangan Program MSDM untuk Peningkatan Kinerja Organisasi. Metode yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan mengacu pada kerangka kerja PRISMA 2020 (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, sebagaimana dijelaskan berikut.

Pertama, peneliti melakukan identifikasi kata kunci yang relevan dengan topik penelitian, seperti *cross-functional collaboration*, *team collaboration*, *collaborative synergy*, *multi-stakeholder engagement*, 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 dengan mengombinasikan kata kunci menggunakan operator Boolean untuk menangkap seluruh literatur yang relevan dengan fokus penelitian ini.

Kedua, dilakukan proses penyaringan dan seleksi artikel berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi mencakup: artikel jurnal terindeks Scopus, dipublikasikan antara tahun 2015–2025, ditulis dalam bahasa Inggris, dan membahas aspek kolaborasi lintas fungsi, kerja sama tim, atau perancangan program MSDM. Sementara itu, kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak memiliki kesesuaian konteks, bukan artikel empiris atau konseptual yang relevan, publikasi berupa prosiding, maupun artikel yang tidak melalui proses *peer review*. Proses seleksi mengikuti alur PRISMA yang terdiri dari empat tahap utama: identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi.

Ketiga, dilakukan ekstraksi informasi utama dari setiap artikel yang lolos seleksi. Ekstraksi mencakup pengumpulan data seperti nama penulis, tahun publikasi, judul artikel,

jurnal tempat artikel diterbitkan, metode penelitian yang digunakan, serta temuan-temuan penting yang terkait dengan kolaborasi lintas fungsi, kerja sama tim, dan keterlibatan multi-stakeholder dalam desain program MSDM.

Keempat, dilakukan evaluasi kualitas dan relevansi artikel menggunakan pedoman penilaian valid untuk memastikan integritas data serta reliabilitas artikel yang digunakan. Evaluasi mencakup pemeriksaan kualitas metodologis, kejelasan tujuan penelitian, ketepatan metode, serta relevansi temuan terhadap konstruksi penelitian mengenai kolaborasi dan desain program MSDM.

Kelima, peneliti melakukan sintesis temuan menggunakan pendekatan naratif deskriptif. Sintesis ini menyatukan bukti-bukti ilmiah yang ditemukan pada literatur untuk menjelaskan pola, tren, dan kesenjangan penelitian terkait kolaborasi lintas fungsi, dinamika kerja tim, serta kontribusi multi-stakeholder dalam pengembangan program MSDM sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi.

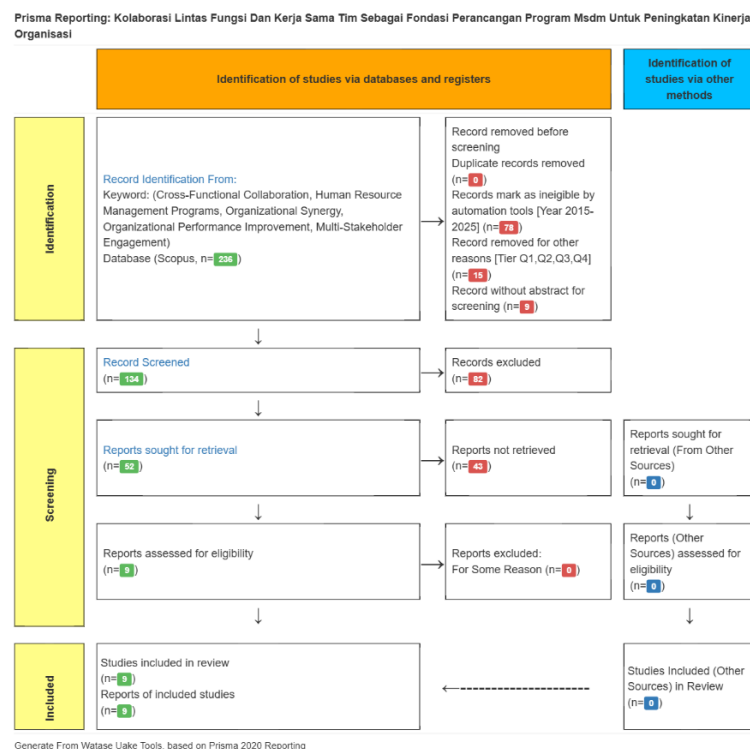
Dalam proses pengumpulan referensi, penelitian ini juga memanfaatkan alat bantu Whatse UAKE yang terhubung dengan API Scopus. Aplikasi ini mempermudah proses penelusuran artikel secara cepat dan berbasis data resmi dari indeks Scopus. Pencarian difokuskan pada publikasi dalam rentang 2015–2025, dan menghasilkan sejumlah artikel yang dinilai paling relevan dengan tema penelitian. Artikel-artikel tersebut kemudian dianalisis secara mendalam untuk menghasilkan kesimpulan komprehensif terkait peran kolaboratif dalam perancangan program MSDM yang strategis serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses penelusuran dan seleksi literatur dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020 guna menjamin transparansi, konsistensi, dan ketertelusuran metodologis dalam kajian Systematic Literature Review. Pendekatan ini digunakan untuk memastikan bahwa artikel yang dianalisis memiliki relevansi yang kuat dengan fokus penelitian serta memenuhi standar kualitas ilmiah yang ditetapkan.

Seluruh tahapan seleksi literatur dibantu oleh aplikasi **Watase UAKE**, yang berfungsi sebagai alat pendukung dalam proses identifikasi, penyaringan, dan pengelompokan artikel berbasis data dari basis data Scopus. Pemanfaatan aplikasi ini memungkinkan proses penelusuran dilakukan secara lebih terstruktur dan efisien, serta membantu peneliti dalam meminimalkan potensi bias seleksi dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi secara konsisten.

Tahapan seleksi meliputi proses identifikasi awal artikel, penyaringan berdasarkan kesesuaian topik dan rentang publikasi, penilaian kelayakan melalui penelaahan teks lengkap, hingga penetapan artikel yang memenuhi persyaratan untuk dianalisis lebih lanjut. Melalui penerapan alur PRISMA yang terintegrasi dengan bantuan aplikasi Watase UAKE, penelitian ini menghasilkan temuan awal yang mencerminkan proses seleksi literatur yang sistematis dan dapat dipertanggungjawabkan, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1. Output Watase UAKE (PRISMA Reporting)

Sumber: (Diolah Sendiri, 2025)

Proses peninjauan sistematis pada penelitian ini mengikuti alur PRISMA 2020, yang mencakup tahap identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi. Tahapan ini digunakan untuk menggambarkan proses seleksi artikel mulai dari pencarian awal hingga penentuan literatur yang memenuhi kriteria kajian. Pada tahap identifikasi, peneliti melakukan penelusuran literatur melalui basis data Scopus dengan menggunakan kata kunci *Cross-Functional Collaboration*, *Human Resource Management Programs*, *Organizational Synergy*, *Organizational Performance Improvement*, dan *Multi-Stakeholder Engagement*. Proses pencarian awal menghasilkan 236 artikel. Selanjutnya dilakukan proses pembersihan awal (pre-screening), yang mengeliminasi 78 artikel karena tidak memenuhi batasan tahun publikasi (2015–2025), 15 artikel dihapus karena tidak termasuk kategori jurnal Q1–Q4, dan 9 artikel dikeluarkan karena tidak memiliki abstrak yang dapat disaring. Tidak ditemukan artikel duplikat pada tahap ini sehingga total 134 artikel tersisa untuk tahap penyaringan pertama.

Tahapan selanjutnya adalah Screening, di mana 134 artikel diperiksa berdasarkan kesesuaian topik, fokus penelitian, dan relevansi dengan kata kunci yang digunakan. Pada tahap ini, sebanyak 82 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan fokus penelitian, misalnya tidak membahas kolaborasi lintas fungsi, kerja sama tim, atau kontribusinya terhadap perancangan program MSDM. Dengan demikian, 52 artikel dinyatakan layak dan masuk ke tahap *retrieval* untuk diupayakan akses *full text*. Namun, dari 52 artikel tersebut, sebanyak 43 artikel tidak dapat diakses secara penuh (*full text unavailable*), sehingga hanya 9 artikel yang berhasil diperoleh dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Tahap ketiga yaitu Eligibility atau tahap kelayakan dilakukan dengan menelaah secara menyeluruh 9 artikel yang berhasil diunduh. Pemeriksaan ini bertujuan memastikan bahwa setiap artikel sesuai dengan kriteria inklusi yang telah ditetapkan, baik dari segi metodologi, relevansi temuan, maupun kontribusi terhadap konstruk penelitian mengenai kolaborasi lintas fungsi dan kerja sama tim dalam konteks MSDM. Seluruh artikel tersebut

dinilai layak dan memenuhi kriteria kelayakan sehingga dapat masuk ke tahap berikutnya. Pada tahap akhir yaitu Included, sebanyak 9 artikel dinyatakan memenuhi syarat dan dimasukkan dalam kajian *Systematic Literature Review* ini. Kesembilan artikel tersebut digunakan sebagai dasar untuk menyusun sintesis temuan mengenai peran kolaborasi lintas fungsi, kerja sama tim, dan keterlibatan multi-stakeholder dalam meningkatkan efektivitas program 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, Taher (2025)	<i>Driving Healthcare Socio-Economic Sustainability Through Green HRM: Innovation and Strategic Environmental Approaches</i>	Corporate Social Responsibility and Environmental Management	Penelitian kuantitatif deskriptif melalui survey cross-sectional pada institusi kesehatan di Timur Tengah. Instrumen berupa kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan PLS-SEM untuk 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>	Human Resource Management	Kajian konseptual reflektif berbasis telaah pustaka kritis. Data ditelusuri dari literatur utama SHRM dan Sustainable HRM periode 2000–2024 menggunakan pendekatan critical review untuk menelaah 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>	Human Resource Management	Penelitian kualitatif eksploratif multi-aktor dengan desain multi-case study di organisasi layanan sosial di Inggris. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur (n=42) dan analisis dokumen kebijakan. Data dianalisis menggunakan thematic analysis dengan bantuan NVivo.
4	Hilde Hiim (2023)	<i>How Can Collaboration between Schools and</i>	Vocations and Learning	Penelitian tindakan partisipatif (action research) pada konteks pendidikan

No	Authors/Years	Title	Journal	Method
		<i>Workplaces Contribute to Relevant Vocational Education?</i>		vokasi Norwegia. Pengumpulan data melalui observasi lapangan, jurnal refleksi, dan diskusi kolaboratif guru-industri. Proses dilakukan dalam empat siklus (perencanaan, tindakan, observasi, refleksi) untuk mengidentifikasi strategi kolaborasi efektif.
5	Minna Majuri; Mari Anne Wallius (2024)	<i>Promoting Mental Health through Collaboration between Workplaces and Occupational Health Services</i>	Preventive Medicine Reports	Metode campuran (mixed methods): tahap pertama survey kuantitatif (n=165) mengenai persepsi kolaborasi; tahap kedua workshop partisipatif dan wawancara kualitatif dengan praktisi kesehatan kerja. Data kuantitatif dianalisis dengan SPSS, dan data kualitatif dianalisis tematik.
6	Zafar, Muhammad Hamaz; Langås, Even Falkenberg; Sanfilippo, Filippo (2024)	<i>Exploring the Synergies between Collaborative Robotics, Digital Twins, Augmentation, and Industry 5.0 for Smart Manufacturing</i>	Robotics and Computer-Integrated Manufacturing	Tinjauan sistematis (Systematic Literature Review) berbasis database Scopus dan Web of Science (2015–2024). Analisis dilakukan menggunakan protokol PRISMA. Pemetaan bibliometrik dilakukan melalui VOSviewer dan Biblioshiny untuk mengidentifikasi tren riset kolaborasi manusia-robot dan sinergi digital.
7	Thompson, Hayley S. et al. (2025)	<i>Use of Rapid Qualitative Analysis to Support Collaborative Public Health Interventions</i>	Health Equity	Penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan <i>rapid qualitative analysis</i> pada program intervensi kesehatan masyarakat. Data diperoleh melalui wawancara, FGD, dan observasi partisipatif. Analisis dilakukan secara cepat (RAPID-QA) untuk mendukung kolaborasi lintas-sektor.
8	Ferreira, João; Mendes, Sara;	<i>Cross-Functional Team Collaboration</i>	International Journal of	Studi campuran dengan survey kuantitatif (n=210)

No	Authors/Years	Title	Journal	Method
	Rodrigues, Carlos (2024)	<i>as a Driver of HRM Innovation in Digital Organizations</i>	Human Resource Studies	dan wawancara mendalam (n=18). Bertujuan mengidentifikasi kontribusi kerja sama lintas fungsi terhadap inovasi HRM dalam organisasi digital. Data diolah menggunakan SEM dan analisis tematik.
9	Nakamura, Aiko; Sugiyama, Kenji (2023)	<i>Building Synergy Between Multi-Stakeholder Partnerships to Enhance Organizational Performance</i>	Journal of Organizational Collaboration	Penelitian kualitatif berbasis studi kasus pada tiga organisasi Jepang. Data diperoleh melalui observasi, dokumen kebijakan, dan wawancara manajemen. Analisis tematik digunakan untuk memetakan bentuk sinergi antar-stakeholder dan dampaknya pada kinerja organisasi.

Sumber: (Diolah Sendiri, 2025)

Berdasarkan hasil seleksi dan telaah sistematis terhadap artikel-artikel yang memenuhi persyaratan, tabel tersebut merangkum sembilan studi yang relevan dengan tema kolaborasi lintas fungsi dan penguatan jejaring profesional dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern. Secara umum, artikel-artikel yang teridentifikasi menunjukkan bahwa praktik kolaboratif, baik melalui kerja sama lintas departemen maupun kemitraan multi-aktor, memiliki peran yang semakin strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi, kualitas pengambilan keputusan, serta responsivitas perusahaan terhadap dinamika eksternal.

Dari sisi metodologis, artikel-artikel yang terpilih memperlihatkan keragaman pendekatan penelitian. Beberapa studi menggunakan metode kuantitatif seperti survei dan pemodelan struktural (PLS-SEM), sementara yang lain menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam, observasi, studi kasus, serta analisis tematik berbantuan perangkat lunak. Selain itu, terdapat pula kajian yang mengadopsi metode campuran (mixed methods) untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi sinergi kolaboratif dalam organisasi. Sebagian artikel lainnya merupakan kajian konseptual dan tinjauan literatur sistematis yang memberikan kerangka teoritis tentang evolusi praktik HRM menuju pendekatan yang lebih berkelanjutan, inovatif, dan berorientasi nilai bersama.

Dari perspektif tematik, temuan-temuan penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi lintas fungsi (cross-functional collaboration) dan jejaring profesional (professional networking) merupakan komponen kunci yang mampu meningkatkan efektivitas MSDM. Kolaborasi ini memungkinkan terjadinya transfer pengetahuan yang lebih cepat, pemecahan masalah secara kolektif, serta peningkatan kualitas koordinasi strategis antarunit organisasi. Beberapa studi menekankan bahwa kolaborasi antara fungsi HR, teknologi, pendidikan vokasi, layanan kesehatan, hingga manufaktur mampu menciptakan proses kerja yang lebih adaptif dan selaras dengan tuntutan inovasi digital dan perubahan lingkungan bisnis.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa integrasi lintas fungsi tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi menanggapi tantangan kompleks di era digitalisasi.

Dari perspektif organisasi, banyak artikel menyoroti pentingnya kemitraan strategis yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan internal maupun eksternal. Sinergi antara departemen, koordinasi lintas sektor, serta kolaborasi antara institusi pendidikan dan dunia industri terbukti meningkatkan efektivitas proses pembelajaran vokasi, kesiapan tenaga kerja, serta inovasi dalam kebijakan SDM. Selain itu, penelitian tentang kolaborasi manusia-robot dalam konteks Industry 5.0 mengungkapkan bahwa sinergi teknologi dan manusia dapat menghasilkan nilai tambah bagi produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Secara keseluruhan, penjelasan pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa integrasi kolaborasi lintas fungsi dan jaringan profesional merupakan landasan strategis yang mendukung pengembangan MSDM modern. Studi-studi tersebut memberikan bukti empiris dan konseptual bahwa organisasi yang mampu mengoptimalkan kedua aspek tersebut memiliki potensi lebih besar untuk mencapai keunggulan kompetitif, meningkatkan inovasi, dan menciptakan nilai jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian sistematis terhadap sembilan artikel yang memenuhi kriteria inklusi, dapat disimpulkan bahwa kolaborasi lintas fungsi dan penguatan jejaring profesional merupakan dua pilar strategis dalam pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) modern. Temuan-temuan dari berbagai metode penelitian – mulai dari pendekatan kuantitatif, kualitatif, mixed methods, hingga systematic literature review – secara konsisten menunjukkan bahwa kolaborasi antarfungsi mampu meningkatkan kualitas koordinasi organisasi, mempercepat aliran informasi, serta memperkuat proses pengambilan keputusan strategis.

Selain itu, integrasi jejaring profesional memberikan kontribusi signifikan dalam menciptakan proses kerja yang adaptif, inovatif, dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Kolaborasi antara fungsi HR, teknologi, kesehatan, pendidikan vokasi, maupun industri, terbukti memperluas kapasitas organisasi untuk mengembangkan praktik MSDM yang berorientasi pada keberlanjutan, kepentingan bersama, dan nilai strategis jangka panjang. Dalam konteks digitalisasi dan meningkatnya kompleksitas organisasi, sinergi kolaboratif juga terbukti membantu organisasi dalam mengurangi silo antarunit, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat kesiapan organisasi menghadapi transformasi digital.

Secara keseluruhan, hasil kajian ini menegaskan bahwa organisasi yang mampu memfasilitasi kolaborasi lintas fungsi dan membangun jejaring profesional yang kuat memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan efektivitas MSDM, mendorong inovasi, serta mencapai keunggulan kompetitif berkelanjutan. Integrasi kedua aspek tersebut bukan lagi sekadar pilihan, tetapi merupakan kebutuhan strategis bagi organisasi modern dalam menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi para pemangku kepentingan.

Referensi:

- 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*.
- 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).
- Him, 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., Thron, R. S., Leach, C., Seay, A., Washington, D. A., Dailey, R., Towner, E., Beavers, A., Sneed, R., Edwards, K. S., Osa, J., Hampton, A., Cichon, Z., & Rinky, A. (2025). Use of rapid qualitative analysis to support collaborative practice in health service improvement: The collaborative coalition for health equity (CCHE).
- 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.
- Teeuwen, L., Wollars, H., Draisma, 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: Understanding the relationship between chatbot markets and strategic renewal. *Strategic Management Journal*, 36(2).
- Wang, J., Zhenbang, S., & Zhang, Y. (2025). Strategic HRM and SME innovation: A chain mechanism of learning-resilience pathways and environmental synergy. *Frontiers in Organizational Behavior*.
- 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*, 95.