

KOLABORASI LINTAS FUNGSI, DAN JEJARING PROFESIONAL DALAM PERANCANGAN PROGRAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Aflidarneti¹, Jhon Veri²

^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025

Revisi 10 Oktober 2025

Diterima 22 oktober 2025

Publish Online 30 Okt 2025

Kata kunci:

Jejaring profesional

Kolaborasi lintas fungsi

Peningkatan kinerja SDM

ABSTRAK

Kajian ini menyoroti pentingnya kolaborasi lintas fungsi dan jejaring profesional dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada organisasi modern. Dinamika global dan perkembangan digital menuntut organisasi membangun sinergi antarbagian serta memperkuat relasi profesional untuk meningkatkan kinerja dan daya saing. Penelitian ini dilakukan melalui metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan pendekatan PRISMA, menggunakan data dari artikel terindeks Scopus Q1-Q4. Dari 191 publikasi yang ditelaah, 9 artikel dipilih sebagai bahan analisis utama. Hasil studi memperlihatkan bahwa kerja lintas fungsi berperan penting dalam mendorong inovasi, ketahanan, dan efektivitas organisasi, sementara jejaring profesional mendukung pertumbuhan karir, perluas akses informasi, serta kolaborasi yang inklusif. Dengan menggabungkan aspek teknis manajemen SDM dan kekuatan jaringan sosial, organisasi dapat membangun sistem yang adaptif, berkelanjutan, serta mampu memberikan peluang pengembangan bagi individu. Temuan ini menegaskan urgensi integrasi kolaborasi dan jejaring SDM masa kini.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Aflidarneti

Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia

Email: aflidarneti12@gmail.com

PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi saat ini memerlukan adanya kerjasama antara berbagai fungsi serta partisipasi jaringan profesional demi memperbaiki efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia, kerja sama antarfungsi ternyata menjadi salah satu pendekatan krusial dalam memperkuat kemampuan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan global dan kemajuan digital. Penelitian yang dilakukan oleh (Poberschnigg et al., 2020) menunjukkan bahwa kolaborasi antar fungsi dapat memfasilitasi penguatan kapasitas ketahanan dalam rantai pasok, yang selanjutnya memperkuat daya tahan organisasi terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis.

Di sisi lain, jaringan profesional juga memiliki peranan penting dalam mendukung pengajuan karier, akses terhadap informasi, dan kesempatan untuk berinovasi. (de Vaan & Wang, 2020) mengungkapkan bahwa ketidaksetaraan dalam struktur jaringan profesional dapat berdampak pada distribusi peluang di dalam organisasi, sehingga menjadi krusial bagi manajemen sumber daya manusia untuk mengembangkan strategi yang adil dan inklusif dalam pengelolaan jaringan kerja.

Dalam lingkup pendidikan serta pertumbuhan individu, jaringan profesional juga berfungsi sebagai cara untuk meningkatkan kesempatan mendapatkan bimbingan dan mentor. (Badoer et al., 2021) menunjukkan kesempatan mendapatkan bahwa metode jaringan bertahap sangat berguna untuk membantu mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan profesional sedini mungkin, sehingga berdampak pada kesiapan mereka untuk terjun ke dunia kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Haris, 2023) yang menganggap bahwa lokakarya jaringan daring dapat meningkatkan fokus karier siswa di area STEM melalui bimbingan dan pengenalan tatangan karier.

Selain itu, jaringan sosial di tempat kerja telah terbukti memiliki dampak pada keberhasilan karir karyawan. (Santana et al., 2025) mengungkapkan bahwa kemampuan profesional serta interaksi sosial di area kerja, baik dengan atasan maupun kolega. Fokus pada jaringan sosial ini menunjukkan bahwa keberhasilan program pengelolaan sumber daya manusia yang modern tidak hanya tergantung pada segi teknis, tetapi juga pada segi hubungan.

Selanjutnya, kerja sama antar fungsi juga semakin krusial dalam sektor publik. (Rantatalo et al., 2025) melalui penelitian kualitatif yang dilakukan pada kepolisian Swedia, mengungkapkan bahwa pembuatan bersama dapat memperkuat kerja sama antar fungsi dalam penyelidikan kejahatan seksual anak secara daring, sehingga menunjukkan bahwa pendekatan kolaboratif dapat memberikan solusi nyata untuk masalah yang rumit.

Oleh karena itu, dapat disatakan bahwa perencanaan program manajemen sumber daya manusia modern harus fokus pada penggabungan kerjasama antar fungsi dan penguatan jaringan profesional. Kedua elemen ini sangat vital dalam membangun organisasi yang fleksibel, tangguh, dan dapat menyediakan peluang untuk pengembangan karier yang berkelanjutan bagi setiap individu.

TINJAUAN LITERATUR

Cross-Functional Collaboration

Kolaborasi antar fungsi merupakan jenis kerja sama tim yang menggabungkan individu dengan keahlian atau fungsi yang bervariasi untuk meraih tujuan kolektif seringkali untuk meningkatkan inovasi, mutu keputusan, dan kecepatan dalam menyelesaikan masalah (Tangen, 2005).

Profesional Networking

Jejaring profesional merupakan kumpulan interaksi antar pribadi yang bertujuan untuk mengembangkan dan menjaga relasi kerja, termasuk berbagi sumber daya yang mendukung kemajuan karir dan efektivitas kerja (Badoer et al., 2021)..

Human Resource Performance Improvement

Peningkatan kinerja sumber daya manusia berkaitan dengan metode praktik, dan sistem pengelolaan SDM yang dibuat untuk meningkatkan hasil individu atau kelompok agar sejalan dengan tujuan strategis organisasi (Mustafa, 2022).

METODE

penelitian ini adalah studi literatur yang berkaitan dengan kolaborasi lintas fungsi, jaringan profesional, dan peningkatan kinerja sumber daya manusia. Dengan menerapkan metode SLR dan mematuhi struktur kerja PRISMA (item *reporting* untuk tinjauan dan meta-analisis sistematis), prosedur ini mengikuti kerangka yang dibutuhkan. Untuk metodologi penelitian ini, berikut adalah beberapa hal:

1. Mengidentifikasi istilah penting dan metode pencarian yang efektif untuk mengumpulkan penelitian yang efektif untuk mengumpulkan penelitian yang relevan dari basis data Scopus dengan klasifikasi dari Q1 hingga Q4.
2. Melakukan pemilihan penelitian sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dengan mengikuti langkah-langkah PRISMA.
3. Mengambil informasi yang relevan dari penelitian yang telah dipilih, serta informasi mengenai penulis, tahun terbit, metode yang digunakan, dan temuan utama, dan sebagainya.
4. Menilai kualitas atau potensi umum dari penelitian yang terlibat dengan menggunakan pedoman untuk penilaian yang akurat.

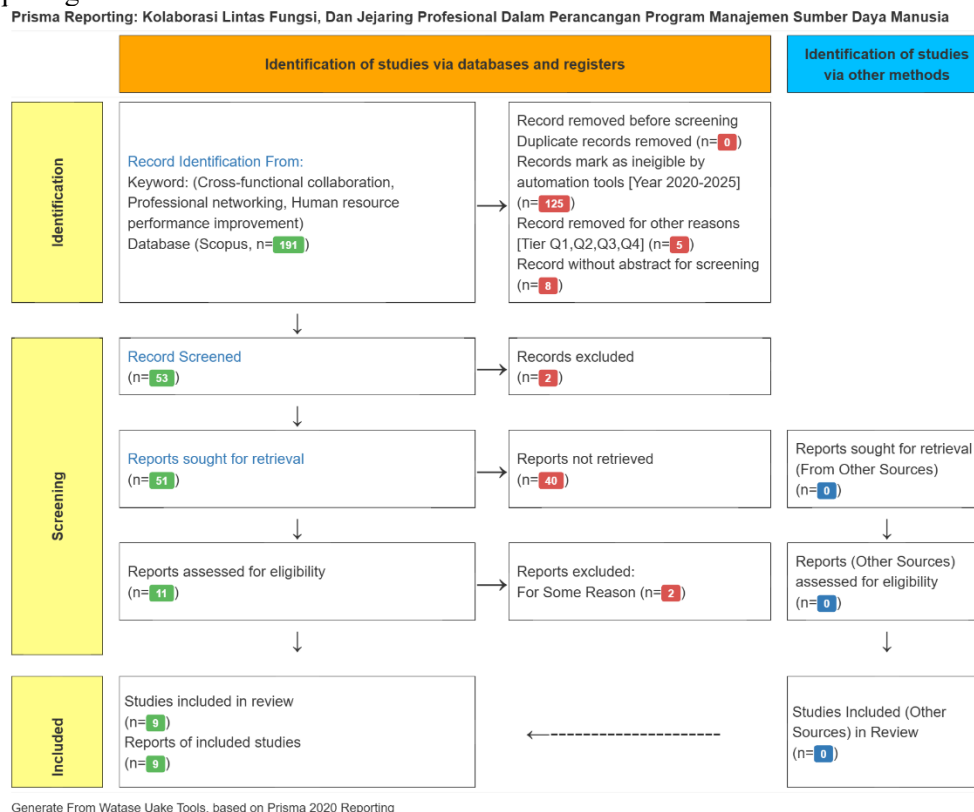
5. Menggabungkan hasil dari studi yang dipilih dengan menyajikan ringkasan naratif atau deskriptif dari temuan utama yang diperoleh dari penelitian yang termasuk dalam tinjauan.

Melalui pelaksanaan proses ini, evaluasi literatur sistematis dapat dilakukan secara menyeluruh, transparan, dan terorganisir untuk menyelidiki serta menggabungkan bukti dari studi-studi sebelumnya yang terkait dengan interdisipliner, jaringan profesional, dan pengembangan kinerja sumber daya manusia. Metode PRISMA akan membantu dalam menyampaikan proses dan hasil tinjauan literatur dengan cara yang terstruktur dan jelas (Page et al., 2021).

Di dalam penelitian ini, referensi dikumpulkan dengan menggunakan alat *Watase UAKE*. Saat melakukan pencarian literatur, peneliti memanfaatkan aplikasi *watase UAKE* yang terhubung dengan API Key dari mesin pencari Scopus, dengan tujuan memiliki mesin pencari yang dapat menghasilkan literatur akademis yang memiliki pengakuan tinggi dan terdaftar dalam kategori Q1 hingga Q4. Metode pencarian ini menghasilkan 11 artikel yang relevan, kemudian 2 artikel dikeluarkan dengan waktu publikasi antara 2020 hingga 2025 sehingga pencarian tersebut menghasilkan 9 artikel yang sesuai dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan dari pengkajian literatur menggunakan *Watase UAKE*, seperti yang terlihat pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1 Output Watase UAKE (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Dari gambaran sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat 191 tulisan yang berhubungan dengan subjek penelitian ini, yang memuat istilah *cross-functional collaboration*, *professional networking*, and *human resource performance improvement*. Artikel-artikel tersebut berasal dari Scopus dengan peringkat kuartil Q1 hingga Q4. Namun, setelah melakukan penyaringan terhadap 191 artikel tersebut, hanya 51 dari 53 artikel yang diterima memenuhi syarat yang ditetapkan, yaitu berasal dari Scopus Q1 hingga Q4. Dari 51 artikel yang dianggap relevan dan diterima, dilakukan analisis terhadap 11 artikel. Setelah melakukan penilaian, 2 artikel dikeluarkan, sehingga jumlah total artikel yang dibahas dalam kajian ini menjadi 9.

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	(Autors, Years)	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Lițan, 2025)	<i>Professional status and the use of social networking services - a moderated mediation model through positive coping and marital status among adult Romanian citizens</i>	<i>Acta Psychologica</i>	0	Q1	metode kuantitatif dengan desain survei <i>cross-sectional</i> yang dilakukan secara online melalui Google Form pada 2024, melibatkan 202 responden dewasa di Romania. Instrumen utama penelitian adalah <i>Cognitive Emotion Regulation Questionnaire</i> (CERQ) untuk mengukur strategi coping adaptif
2	(Rantalo et al., 2025)	<i>Co-Creation to Increase Cross-Functional Collaboration in Police Investigations of Online Child Sexual Abuse A Qualitative Study Protocol</i>	<i>International Journal of Qualitative Methods</i>	1	Q1	metode kualitatif dengan pendekatan <i>co-creation</i> melalui kerangka kerja <i>Double Diamond</i> (<i>discovery, define, develop, deliver</i>), dengan pengumpulan data berupa wawancara semi-terstruktur (± 35 orang), observasi partisipan, analisis dokumen, survei, serta <i>workshop</i> kolaboratif antara peneliti dan polisi Swedia. Inti penelitian ini adalah mengembangkan dan mengevaluasi intervensi berbasis tim untuk meningkatkan kolaborasi lintas fungsi dalam investigasi kejahatan seksual anak online (<i>online CSA</i>)
3	(Lee et al., 2023)	<i>Development of a web-based care networking system to support visiting healthcare professionals in the community</i>	<i>BMC Health Services Research</i>	6	Q1	metode campuran (<i>mixed-methods</i>). Tahap pertama bersifat kualitatif dengan focus group discussion (FGD) bersama enam perawat untuk menggali kebutuhan sistem kerja mereka. Tahap kedua bersifat kuantitatif melalui survei terstruktur kepada 21

						perawat dan manajer, dengan 15 data valid, menggunakan model Kano untuk menilai kepuasan terhadap fitur sistem CARE-Net
4	(Haris, 2023)	<i>An opportunity for remote professional networking to support undergraduate career goals</i>	<i>Biochemistry and Molecular Biology Education</i>	1	Q4	Metode penelitian pada artikel ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan <i>pre-survey</i> dan <i>post-survey (questionnaire)</i> untuk menilai manfaat program <i>workshop networking</i> virtual bagi mahasiswa S1 bidang biologi. Data yang dikumpulkan berupa persentase, grafik, dan komentar singkat mahasiswa, lalu dianalisis secara statistik deskriptif tanpa uji inferensial. Intinya, penelitian ini bertujuan mengevaluasi efektivitas <i>workshop</i> online dalam memberikan akses mentoring, mengidentifikasi hambatan karier, serta mendukung perencanaan masa depan mahasiswa, khususnya di bidang STEM.
5	(Zhai et al., 2023)	<i>Mapping promoting factors and mechanisms of resilience for performance improvement The role of strategic human resource management systems and psychological empowerment</i>	<i>Applied Psychology</i>	22	Q1	metode kuantitatif dengan pendekatan meta-analisis berbasis <i>two-stage structural equation modelling (TSSEM)</i> . Data dikumpulkan dari 87 dataset independen yang berasal dari 79 studi primer dengan total sekitar 60.600 responden lintas 32 negara. Analisis dilakukan menggunakan model <i>random-effects</i> untuk menangani heterogenitas antar studi, dengan bantuan

						perangkat lunak R (paket metaSEM). Pendekatan ini memungkinkan peneliti menguji hubungan antara SHRM, <i>psychological empowerment</i> , <i>resilience</i> , dan <i>performance outcomes</i> secara lebih akurat dan <i>generalisable</i>
6	(de Vaan & Wang, 2020)	<i>Micro-structural foundations of network inequality Evidence from a field experiment in professional networking</i>	<i>Social Networks</i>	8	Q1	metode penelitian kualitatif berbasis studi literatur. Pendekatan yang dipakai bersifat deskriptif-analitis, yaitu dengan menelaah teori, konsep, serta hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan tema kolaborasi lintas fungsi dan jejaring profesional dalam perancangan program manajemen sumber daya manusia.
7	(Badoer et al., 2021)	<i>Professional networking for undergraduate students a scaffolded approach</i>	<i>Journal of Further and Higher Education</i>	17	Q1	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus. Objek penelitian adalah rantai pasok otomotif di Brasil yang melibatkan enam perusahaan, terdiri dari satu produsen utama, dua pemasok, dan tiga pelanggan. Data dikumpulkan melalui 18 wawancara mendalam dengan para manajer dari berbagai fungsi seperti logistik, pembelian, produksi, penjualan, dan teknik
8	(Santana et al., 2025)	<i>The effects of professional competency and workplace social networking on hotel employees career success</i>	<i>Anatolia</i>	7	Q2	Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada karyawan hotel berbintang empat dan

						lima di Çeşme, Turki, untuk mengukur hubungan antara kompetensi profesional, jejaring sosial di tempat kerja (<i>supervisor networking</i> dan <i>co-worker networking</i>), serta kesuksesan karier.
9	(Poberschnigg et al., 2020)	<i>How can cross-functional integration support the development of resilience capabilities? The case of collaboration in the automotive industry</i>	<i>Supply Chain Management: An International Journal</i>	71	Q1	Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, ini dipilih karena dianggap tepat untuk menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat eksploratif, yakni bagaimana integrasi lintas fungsi dapat mendukung pengembangan kapabilitas resiliensi dalam rantai pasok.

(Sumber: Diolah: 2025)

Jejaring profesional dan kerja antar fungsi telah terbukti menjadi elemen penting dalam memperkuat manajemen sumber daya manusia di berbagai bidang. Jaringan sosial, keahlian profesional, dan pemberdayaan mental dapat mendorong peningkatan produktivitas, ketahanan, serta pembelajaran organisasi dapat meningkatkan inovasi, koordinasi, dan efisiensi kerja.

Perencanaan program pengelolaan sumber daya manusia yang kontemporer tidak hanya fokus pada elemen teknis dan administratif, melainkan juga harus menekankan penguatan hubungan profesional serta kerja sama antar fungsi. Dengan cara ini, organisasi mampu menciptakan sistem SDM yang efisien perlu menggabungkan unsur psikologis, struktural, dan rasional untuk mendukung keberlangsungan organisasi sekaligus kemajuan karir individu.

DISKUSI

Hasil kajian ini menegaskan bahwa kolaborasi lintas fungsi dan jejaring profesional merupakan pilar penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kerja sama antarfungsi mampu mempercepat pengambilan keputusan, meningkatkan kreativitas, dan memperkuat daya tahan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis. Sementara itu, jejaring profesional memberikan akses pada informasi baru, peluang inovasi, serta dukungan karir yang berkelanjutan. Integrasi keduanya membantu organisasi lebih adaptif dan siap bersaing di era global.

Selain itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia tidak hanya dipengaruhi oleh sistem dan prosedur teknis, melainkan juga oleh hubungan sosial dan kompetensi individu. Interaksi positif di tempat kerja berkontribusi pada keberhasilan karir sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perancangan program manajemen sumber daya manusia perlu menggabungkan aspek struktural, psikologis, dan relasional agar mampu menciptakan sistem yang tangguh, inklusif, serta berorientasi pada keberlanjutan.

KESIMPULAN

Kolaborasi lintas fungsi dan jejaring profesional menjadi elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kerja sama antarbagian mampu memperkuat ketahanan organisasi, mempercepat solusi, serta memunculkan ide-ide baru. Di sisi lain, jejaring profesional membuka

peluang informasi, pengembangan karir, dan inovasi. Kombinasi keduanya menjadikan organisasi lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan sekaligus meningkatkan daya saing organisasi dalam keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusia

BATASAN

Studi ini hanya meninjau literatur sehingga hasilnya bersifat konseptual. Diperlukan penelitian lanjutan berbasis data lapangan dengan mencakup lebih luas agar temuan dapat di terapkan secara nyata di berbagai jenis organisasi

REFERENSI

- Badoer, E., Hollings, Y., & Chester, A. (2021). Professional networking for undergraduate students: a scaffolded approach. *Journal of Further and Higher Education*, 45(2), 197–210. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1744543>
- de Vaan, M., & Wang, D. (2020). Micro-structural foundations of network inequality: Evidence from a field experiment in professional networking. *Social Networks*, 63(July), 213–230. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2020.07.002>
- Haris. (2023). Analisa Kualitas Produk pada UMKM Kripik Singkong. *Jurnal Ikrath-Ekonomika*.
- Lee, J., Park, S., Cho, M. hee, Kang, J. W., Kim, M., Choi, S., Kim, S. gyu, Choi, J. hee, Han, K., Kim, C. O., Moon, I. C., Choi, M., & Jang, S. nang. (2023). Development of a web-based care networking system to support visiting healthcare professionals in the community. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-10434-6>
- Lițan, D. E. (2025). Professional status and the use of social networking services - a moderated mediation model through positive coping and marital status among adult Romanian citizens. *Acta Psychologica*, 259(July), 105396. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105396>
- Mustafa, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Aplikasi. *Alfabeta*, 1, 809–820.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Poberschnigg, T. F. da S., Pimenta, M. L., & Hilletoft, P. (2020). How can cross-functional integration support the development of resilience capabilities? The case of collaboration in the automotive industry. *Supply Chain Management*, 25(6), 789–801. <https://doi.org/10.1108/SCM-10-2019-0390>
- Rantatalo, O., Lindberg, O., Lindholm, A., & Lundmark, R. (2025). Co-Creation to Increase Cross-Functional Collaboration in Police Investigations of Online Child Sexual Abuse: A Qualitative Study Protocol. *International Journal of Qualitative Methods*, 24, 1–7. <https://doi.org/10.1177/16094069251333592>
- Santana, M., Aguilar-Caro, R., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2025). A sustainable career path for cancer survivors returning to work: new theorising from an inductive qualitative case study. *Employee Relations*, 47(9), 189–213. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2024-0334>
- Tangen, S. (2005). Demystifying productivity and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(1), 34–46. <https://doi.org/10.1108/17410400510571437>
- Zhai, X., Zhu, C. J., & Zhang, M. M. (2023). Mapping promoting factors and mechanisms of resilience for performance improvement: The role of strategic human resource management systems and psychological empowerment. *Applied Psychology*, 72(3), 915–936. <https://doi.org/10.1111/apps.12411>