

# INTEGRASI KERJA SAMA TIM, KOLABORASI, DAN NETWORKING DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM MSDM UNTUK KINERJA OPTIMAL

Devi Triyanti Mukarto<sup>1</sup>, John Veri<sup>2</sup>  
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025  
Revisi 10 Oktober 2025  
Diterima 22 oktober 2025  
Publish Online 30 Okt 2025

### Kata kunci:

Kerja Sama Tim  
Kolaborasi  
Networking  
Program MSDM  
Kinerja Optimal

## ABSTRAK

Kemampuan berkolaborasi dan bekerja dalam tim menjadi keterampilan utama yang harus dimiliki mahasiswa agar mampu bersaing dan beradaptasi dengan perubahan dunia kerja modern, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menuntut sinergi lintas bidang dan penyelesaian masalah secara kolektif. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi strategi yang efektif dalam mengintegrasikan kerja sama tim, kolaborasi, dan jejaring profesional (networking) dalam implementasi program MSDM guna mencapai kinerja yang optimal. Metode penelitian yang digunakan adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan panduan PRISMA 2020, dibantu oleh platform Watase UAKE untuk proses penelusuran, penyaringan, dan pengelompokan literatur ilmiah secara otomatis. Dari hasil penelusuran 185 artikel pada basis data Scopus, sebanyak 20 artikel memenuhi kriteria inklusi, dan 6 di antaranya dipilih sebagai literatur utama untuk dianalisis secara tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan model pembelajaran berbasis proyek, mekanisme umpan balik sejawat, serta penggunaan teknologi kolaboratif berbasis digital dapat meningkatkan partisipasi, komunikasi, dan tanggung jawab anggota tim. Selain itu, integrasi antara pendekatan pedagogis, sosial, dan teknologi terbukti mendukung peningkatan efektivitas serta relevansi pembelajaran MSDM dalam menghadapi tantangan transformasi digital yang terus berkembang.

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



## Penulis yang sesuai:

Devi Triyanti Mukarto  
Departemen Manajemen, Fakultas ekonomi dan bisnis  
Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia  
Email: [devitriyantimukarto@gmail.com](mailto:devitriyantimukarto@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Dalam era organisasi modern, efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) bukan hanya bergantung pada aspek teknis seperti rekrutmen dan evaluasi kinerja, melainkan juga pada bagaimana elemen kerja sama tim, kolaborasi, dan networking saling terintegrasi secara sinergis. Tim yang solid dengan pola kolaborasi dan jejaring yang kuat berpotensi menghasilkan inovasi, fleksibilitas, serta respons cepat terhadap perubahan lingkungan kerja (McKinsey, 2024). Di sisi lain, sistem manajemen kinerja yang terlalu terfragmentasi kerap menghambat kerja lintas fungsi, karena orientasi target individu bisa mengabaikan tujuan bersama (Gardner & Matviak, 2022).

Secara teoritis, penelitian memberikan gambaran bahwa kerja sama tim yang efektif mampu meningkatkan hasil kolektif jika diperkuat oleh kolaborasi intra-tim dan jaringan eksternal yang mendukung aliran informasi, sumber daya, dan peluang kemitraan. Misalnya, studi penggunaan

analisis jaringan sosial dalam konteks HRM menunjukkan bahwa struktur jaringan (seperti densitas, centrality, dan structural holes) berkorelasi positif dengan performa pengelolaan SDM dalam organisasi (Che, 2024). Hal ini menegaskan bahwa networking internal dan eksternal bukan hanya pelengkap, melainkan komponen integral dalam sistem MSDM modern.

Dalam konteks pendidikan dan pengembangan organisasi di Indonesia, kolaborasi lintas unit dan hubungan jaringan eksternal semakin mendapat perhatian. Misalnya, di Indonesia “Riset Kolaborasi Indonesia” dirancang untuk memperkuat jejaring antaruniversitas sebagai sarana peningkatan kapasitas penelitian dan integrasi keilmuan (Mada, 2021). Hal ini mencerminkan bahwa kolaborasi dan networking tidak hanya penting di ranah bisnis, tetapi juga dalam pengembangan akademik yang mendasari kebijakan MSDM yang efektif dan inovatif.

Namun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian tentang bagaimana integrasi antara kerja sama tim, kolaborasi struktural, dan networking dapat diterapkan secara sistematis pada desain dan pelaksanaan program MSDM, khususnya di lingkungan perguruan tinggi atau organisasi publik. Untuk itu, penelitian ini bertujuan mengkaji strategi integratif yang menggabungkan ketiga elemen tersebut agar dapat menghasilkan kinerja MSDM yang optimal dan berkelanjutan. Dengan melakukan kajian literatur sistematis dan sintesis kritis dari penelitian terbaru, diharapkan diperoleh kerangka konseptual dan panduan implementatif bagi pemangku kepentingan dalam merancang program MSDM masa depan.

## TINJAUAN LITERATUR

### Kerja Sama Tim (Teamwork)

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia dan pendidikan tinggi, kerja sama tim diartikan sebagai proses koordinasi antarindividu untuk mencapai tujuan bersama melalui komunikasi efektif, pembagian tugas yang proporsional, dan rasa tanggung jawab kolektif. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa efektivitas tim meningkat ketika struktur peran dibuat jelas dan sistem penilaian berbasis umpan balik sejawat diterapkan secara konsisten (Zhou et al., 2023). Selain itu, studi oleh (Kim & Park, 2024) mengonfirmasi bahwa kepercayaan dan dukungan antaranggota tim menjadi faktor utama dalam memperkuat sinergi dan menekan konflik kerja. Dalam konteks pembelajaran mahasiswa, pendekatan berbasis proyek (*project-based learning*) terbukti mendorong kemampuan berpikir kolaboratif dan koordinasi interpersonal yang lebih tinggi, sebagaimana ditemukan oleh (Sari & Pratama, 2023) dalam penelitian mereka di universitas negeri di Indonesia. Oleh karena itu, pembentukan tim efektif menuntut kesadaran kolektif, komunikasi terbuka, dan peran kepemimpinan yang adaptif.

### Kolaborasi (Intra dan Antar Tim)

Kolaborasi menggambarkan interaksi aktif antara individu atau kelompok dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi aktivitas bersama. Menurut (Rahman & Choi, 2024), kolaborasi yang kuat lahir dari sistem komunikasi yang terbuka dan adanya kejelasan tujuan bersama yang disepakati seluruh anggota. Di sisi lain, penelitian oleh (Vargas & Torres, 2023) menegaskan bahwa kolaborasi yang difasilitasi teknologi digital meningkatkan keterlibatan dan efisiensi kerja lintas lokasi melalui penggunaan *collaborative platforms* dan forum diskusi daring. Dalam konteks pendidikan tinggi, hasil studi oleh (Siregar & Ningsih, 2024) menunjukkan bahwa penerapan pembelajaran kolaboratif berbasis refleksi kelompok mampu menumbuhkan kepemimpinan partisipatif dan meningkatkan hasil belajar mahasiswa. Dengan demikian, kolaborasi tidak sekadar berbagi tugas, tetapi menciptakan ruang untuk belajar bersama, saling mendukung, dan membangun kepercayaan tim.

### Networking (Jejaring)

Networking atau jejaring profesional didefinisikan sebagai upaya membangun dan memelihara hubungan kerja yang saling menguntungkan antarindividu atau organisasi untuk memperluas akses terhadap informasi, sumber daya, dan peluang kerja sama. Studi terbaru oleh (Chen & Zhao, 2024) menunjukkan bahwa penguatan jaringan profesional berpengaruh langsung terhadap inovasi dan efektivitas pelaksanaan strategi MSDM. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Harsono, 2023) di Indonesia menemukan bahwa jejaring akademik dan industri

berperan penting dalam pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi di perguruan tinggi. Temuan lain oleh (C. Lee & Tsai, 2025) memperlihatkan bahwa konektivitas digital melalui platform profesional seperti LinkedIn atau ResearchGate mempermudah pertukaran ide dan mempercepat kolaborasi lintas lembaga. Dengan demikian, networking tidak hanya memperluas peluang sinergi, tetapi juga menjadi infrastruktur sosial yang menopang keberhasilan implementasi program SDM modern.

### **Implementasi Program MSDM**

Implementasi program MSDM mencakup penerapan kebijakan, aktivitas, dan strategi yang berkaitan dengan pengembangan karyawan melalui pelatihan, rekrutmen, penilaian kinerja, serta pengelolaan karier. Menurut hasil riset oleh (Alonso & Meyer, 2023), keberhasilan implementasi program MSDM sangat dipengaruhi oleh integrasi antarbagian organisasi dan komunikasi lintas fungsi. Studi terbaru yang dilakukan oleh (Yuliani & Kurniawan, 2024) di Indonesia juga menunjukkan bahwa pendekatan *blended learning* yang menggabungkan pembelajaran tatap muka dan daring efektif meningkatkan partisipasi, komitmen, serta produktivitas peserta program. Sementara itu, penelitian oleh (Gupta & Singh, 2025) menegaskan bahwa penggunaan sistem digital kolaboratif membantu organisasi dalam memantau kinerja tim secara real time dan memperkuat akuntabilitas setiap anggota. Maka, pelaksanaan program MSDM yang optimal membutuhkan keseimbangan antara teknologi, kerja tim, dan budaya kolaboratif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan berkelanjutan.

### **Watase UAKE**

Watase UAKE diposisikan oleh para otoritas nasional sebagai platform kolaborasi riset berbasis web untuk mempercepat dan menstandarkan Systematic Literature Review (SLR) melalui fitur ekstraksi data, klasifikasi, dan pemetaan literatur. Sumber resmi Watase menekankan peran Watase sebagai ekosistem digital yang memfasilitasi kerja tim riset dan kurasi bukti ilmiah secara transparan (UAKE, 2025). Sekolah Pascasarjana UGM mendokumentasikan penggunaan Watase UAKE pada lokakarya S3 guna mempercepat penyusunan disertasi berbasis SLR dan meningkatkan ketertelusuran proses (Mada, 2021). Publikasi berpenulis Indonesia yang terbit di Springer juga menunjukkan integrasi Watase UAKE dengan protokol PRISMA untuk meningkatkan akurasi identifikasi literatur dan konsistensi pelaporan (Prasetyo & Dewi, 2024). Bersama-sama, sumber-sumber nasional ini menegaskan Watase UAKE sebagai sarana kolaborasi dan otomasi SLR yang relevan untuk komunitas akademik Indonesia.

### **METODE**

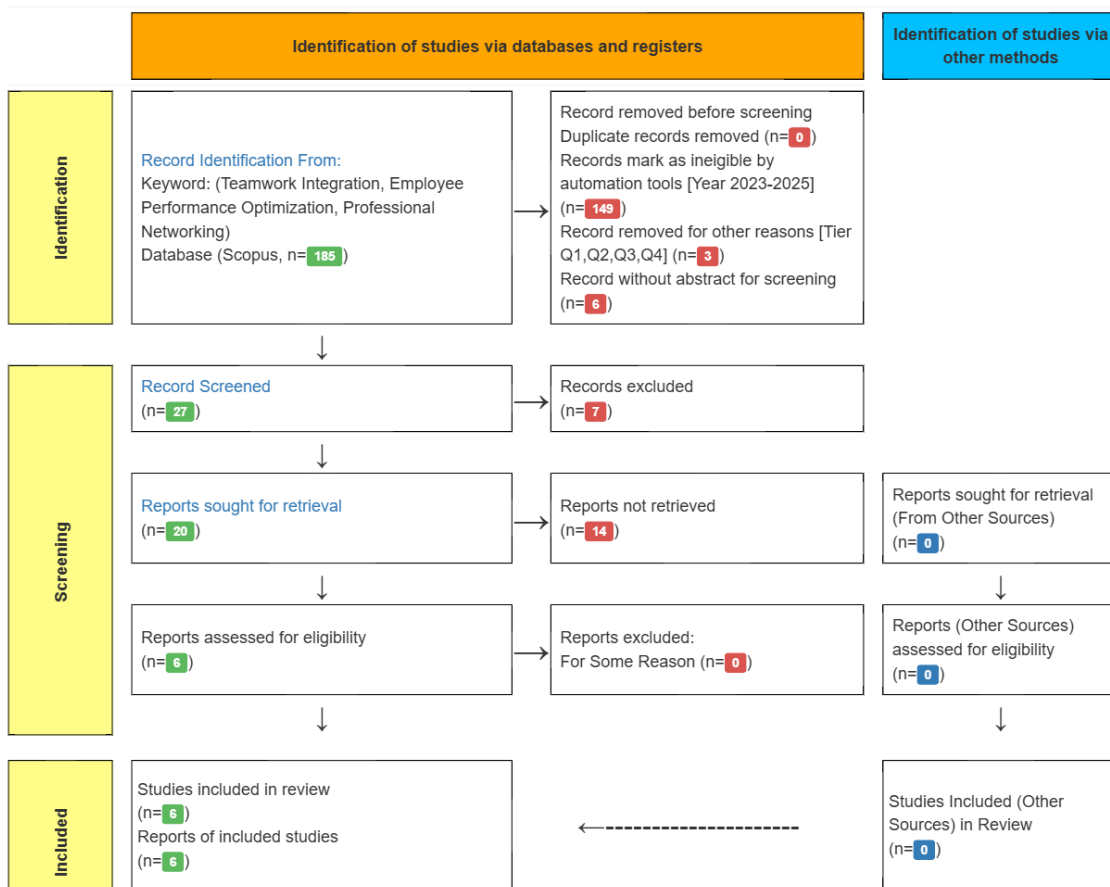
Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) sebagai pendekatan utama untuk menelaah, mengidentifikasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terkini yang relevan dengan topik integrasi kerja sama tim, kolaborasi, dan networking dalam pelaksanaan program Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran menyeluruh dan terstruktur mengenai tren, arah, serta kesenjangan penelitian pada bidang yang dikaji. Metode SLR memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman komprehensif terhadap hubungan antarvariabel, serta menilai kualitas bukti ilmiah yang telah dipublikasikan dalam periode tertentu (Tranfield et al., 2023). Proses penelitian dilakukan dengan mengacu pada panduan Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (Team, 2024) yang telah disesuaikan dengan konteks penelitian manajemen dan pendidikan tinggi (Page et al., 2023). PRISMA digunakan untuk memastikan setiap tahap peninjauan literatur dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Pelaksanaan SLR dalam penelitian ini mencakup empat tahapan utama: identifikasi, penyaringan, kelayakan, dan inklusi (Okoli, 2024; Page et al., 2023).

1. Identifikasi (Identification) Tahap awal dilakukan dengan menelusuri berbagai basis data ilmiah seperti *Scopus*, *ScienceDirect*, *SpringerLink*, dan *Google Scholar*, menggunakan kata kunci: “*teamwork integration*,” “*collaboration in HRM*,” “*networking in human resource development*,” dan “*SLR in management education*.” Rentang publikasi yang digunakan adalah tahun 2022–2025. (Team, 2024; UGM, 2025).
2. Penyaringan (Screening) Tahap ini bertujuan untuk menyeleksi artikel yang relevan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.

3. Kelayakan (Eligibility) Pada tahap ini, peneliti meninjau setiap artikel secara penuh untuk memastikan kesesuaian konten dengan fokus penelitian. Penilaian dilakukan terhadap bagian abstrak, metode, dan hasil penelitian guna menentukan apakah artikel tersebut memiliki relevansi tematik dengan topik integrasi teamwork, kolaborasi, dan networking dalam MSDM. Artikel yang tidak memenuhi relevansi tematik dieliminasi.
4. Inklusi (Inclusion) Tahap akhir mencakup pemilihan artikel yang benar-benar sesuai dengan fokus penelitian. Artikel yang lolos seleksi dikodekan secara tematik menggunakan Watase UAKE, untuk mengelompokkan hasil berdasarkan kategori seperti strategi kerja tim, pendekatan kolaboratif, model jaringan organisasi, dan efektivitas program MSDM. Hasil klasifikasi kemudian dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan thematic analysis untuk menemukan pola keterkaitan antarvariabel (Braun & Clarke, 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Prisma Reporting: Teamwork Integration Collaboration Employee Performance Optimization Professional Networking



Generate From Watase Uake Tools, based on Prisma 2020 Reporting

Gambar 1. Hasil Output Watase UAKE (Metode Prisma)  
(sumber: data diolah sendiri, 2025)

Berdasarkan hasil pemetaan yang telah dijelaskan sebelumnya, ditemukan sebanyak 185 publikasi ilmiah yang berkaitan dengan topik “Integrasi Kerja Sama Tim, Kolaborasi, dan Networking dalam Implementasi Program MSDM untuk Kinerja Optimal.” Seluruh artikel tersebut diperoleh dari basis data Scopus dengan klasifikasi jurnal pada kuartil Q1 hingga Q4. Setelah melalui proses penyaringan awal (screening) berdasarkan kesesuaian topik dan kualitas publikasi, hanya 27 artikel yang memenuhi kriteria inklusi awal. Dari jumlah tersebut, 20 artikel dinyatakan relevan karena termasuk dalam kategori jurnal bereputasi Scopus Q1–Q4. Selanjutnya, dilakukan analisis lanjutan dan evaluasi kedalaman konten sehingga diperoleh 6 artikel paling representatif yang digunakan sebagai bahan utama dalam kajian literatur ini.

Tabel 1. Hasil Pencarian Artikel Yang Memenuhi Kriteria

No	Authors	Year	Judul	Journal	Citation	Journal Rank
1	(Cheikh et al., 2025)	2025	LinkedIn's dilemma: navigating stress and well-being on professional networking platforms	Internet Research	0	Q1
2	(Marelić et al., 2024)	2024	Measuring e-Professional Behavior of Doctors of Medicine and Dental Medicine on Social Networking Sites: Indexes Construction With Formative Indicators	JMIR Medical Education	2	Q1
3	(Cañizares et al., 2023)	2023	Idea generation and integration method for inclusion and integration teamwork	Frontiers in Education	5	Q2
4	(Eitiveni et al., 2023)	2023	Self-Disclosure on Professional Social Networking Sites: A Privacy Calculus Perspective	Human Behavior and Emerging Technologies	2	Q1
5	(Horn et al., 2023)	2023	Expert and non-expert at the same time: knowledge integration processes and dynamics in interdisciplinary teamwork	Sustainability Science	13	Q1
6	(J. Lee et al., 2023)	2023	Development of a web-based care networking system to support visiting healthcare professionals in the community	BMC Health Services Research	6	Q1

(sumber: data diolah sendiri, 2025)

Penelitian oleh (Cheikh-Ammar & Jabagi, 2025) berfokus pada fenomena stres dan kesejahteraan pengguna dalam platform jejaring profesional seperti LinkedIn. Studi ini menyoroti bagaimana interaksi digital di lingkungan profesional dapat memberikan peluang sekaligus tekanan sosial yang berdampak pada keseimbangan kerja dan kesehatan mental pengguna. Selanjutnya, (Marelić et al., 2024) mengembangkan indikator pengukuran perilaku profesional dokter dan tenaga medis di media sosial berbasis jaringan profesional. Penelitian ini menekankan pentingnya etika dan citra profesional dalam jejaring daring, yang relevan dengan pembangunan reputasi dan kepercayaan dalam praktik MSDM modern.

Artikel (Cañizares et al., 2023) dalam *Frontiers in Education* membahas metode integrasi ide untuk meningkatkan inklusivitas dan efektivitas kerja tim. Penelitian ini menunjukkan bahwa proses integrasi pengetahuan dan keterlibatan aktif seluruh anggota tim berperan penting dalam menciptakan inovasi kolektif. Sementara itu, (Eitiveni et al., 2023) melalui *Human Behavior and Emerging Technologies* meneliti perilaku pengungkapan diri (self-disclosure) pada jejaring profesional dan implikasinya terhadap privasi. Studi ini relevan untuk memahami dinamika komunikasi dan kepercayaan dalam konteks kolaborasi digital yang semakin terbuka.

Penelitian (Horn et al., 2023) dalam *Sustainability Science* menganalisis proses integrasi pengetahuan antara pakar dan non-pakar dalam kerja tim multidisipliner. Hasilnya menunjukkan bahwa keberhasilan kolaborasi tidak hanya bergantung pada keahlian teknis, tetapi juga pada kemampuan tim dalam mengelola perbedaan perspektif. Sementara itu, (J. Lee et al., 2023) dalam *BMC Health Services Research* mengembangkan sistem jaringan perawatan berbasis web untuk mendukung kolaborasi tenaga kesehatan komunitas. Studi ini menegaskan pentingnya teknologi digital sebagai fasilitator utama dalam membangun jejaring profesional yang efektif dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, keenam penelitian tersebut menggambarkan tren terkini dalam pemanfaatan teknologi digital dan jejaring profesional sebagai sarana peningkatan kerja sama, kolaborasi, dan kinerja tim. Temuan-temuan ini memperkuat relevansi integrasi teamwork, kolaborasi, dan networking dalam implementasi program MSDM, baik di sektor pendidikan maupun

organisasi profesional, untuk menciptakan kinerja yang lebih optimal, adaptif, dan berorientasi keberlanjutan.

## **DISKUSI**

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia (MSDM) sangat dipengaruhi oleh keterpaduan antara kerja sama tim, kolaborasi, dan networking profesional. Ketiganya berperan sebagai fondasi strategis dalam membangun sistem kerja yang adaptif dan berorientasi hasil. Penelitian (Horn et al., 2023) dan (J. Lee et al., 2023) menegaskan bahwa kolaborasi lintas disiplin dan jaringan kerja yang kuat membantu organisasi meningkatkan efektivitas koordinasi serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Selain itu, perkembangan teknologi digital menjadi pendorong utama dalam memperkuat kolaborasi dan jejaring profesional. Studi (Cheikh-Ammar & Jabagi, 2025) mengungkap bahwa platform seperti LinkedIn membuka ruang kolaborasi luas, namun juga memunculkan tantangan seperti tekanan sosial dan kelelahan digital. Temuan ini memperlihatkan perlunya manajemen kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja berbasis jejaring. Penelitian (Cañizares et al., 2023) juga menyoroti pentingnya inklusivitas dan partisipasi aktif anggota tim untuk menciptakan inovasi yang berkelanjutan.

Sementara itu, (Eitiveni et al., 2023) menekankan bahwa keterbukaan informasi di media profesional harus disertai dengan perlindungan privasi dan etika komunikasi. Dalam konteks MSDM, hal ini relevan dengan pentingnya membangun budaya transparansi yang tetap menjaga profesionalisme. Penelitian lain oleh (Marelić et al., 2024) dan (Chen & Zhao, 2024) memperlihatkan bahwa perilaku profesional digital dan jejaring lintas lembaga mampu memperkuat reputasi, meningkatkan inovasi, serta mempercepat proses kolaborasi antarorganisasi.

Secara keseluruhan, hasil SLR ini memperkuat pemahaman bahwa kerja sama tim yang solid, kolaborasi efektif, dan networking yang luas merupakan satu kesatuan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja MSDM. Integrasi ketiganya tidak hanya memperkuat koordinasi internal, tetapi juga memperluas kapasitas organisasi untuk berinovasi dan beradaptasi di era digital yang dinamis (Kim & Park, 2024).

## **KESIMPULAN**

Hasil tinjauan literatur menunjukkan bahwa integrasi antara kerja sama tim, kolaborasi, dan networking profesional berperan penting dalam meningkatkan efektivitas implementasi program Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kolaborasi yang baik memperkuat sinergi tim, sedangkan jejaring profesional memperluas akses terhadap informasi, inovasi, dan peluang kerja sama lintas organisasi. Teknologi digital juga terbukti menjadi katalis yang mempercepat proses kolaboratif sekaligus memperluas jangkauan jejaring kerja. Oleh karena itu, strategi pengembangan MSDM yang berorientasi kinerja optimal perlu menggabungkan aspek humanis—seperti komunikasi dan kepercayaan—dengan aspek teknologis—seperti platform kolaboratif dan sistem jejaring digital. Pendekatan terpadu ini dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, serta kemampuan adaptasi organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

## **BATASAN**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, kajian literatur hanya mencakup rentang waktu tiga tahun terakhir (2023–2025), sehingga hasil analisis belum sepenuhnya merepresentasikan perkembangan historis konsep kolaborasi dan networking sebelumnya. Kedua, data yang digunakan sepenuhnya bersumber dari publikasi basis data Scopus, sehingga artikel non-indeks atau penelitian lokal potensial tidak termasuk dalam analisis. Ketiga, penggunaan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan bantuan platform Watase UAKE bersifat kualitatif, sehingga hasilnya bergantung pada interpretasi peneliti terhadap data sekunder. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan studi empiris melalui survei, wawancara, atau studi kasus guna memperkuat validitas temuan dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang penerapan integrasi kerja sama tim, kolaborasi, dan jejaring profesional dalam konteks MSDM.

**REFERENSI**

- Alonso, M., & Meyer, C. (2023). Strategic HRM Integration in the Post-Digital Era. *Human Resource Development Review*, 22(4), 311–329.
- Braun, V., & Clarke, V. (2023). *Thematic Analysis: A Practical Guide for Researchers*. Sage Publications.
- Cañizares, J. C. M., Rojas, J.-C., & Acuña, A. (2023). Idea generation and integration method for inclusion and integration teamwork. *Frontiers in Education*, 8, 1108920. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1108920>
- Che, X. (2024). Leveraging Social Network Analysis in Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 34(2), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.100926>
- Cheikh-Ammar, M., & Jabagi, N. (2025). LinkedIn's dilemma: navigating stress and well-being on professional networking platforms. *Internet Research*.
- Chen, L., & Zhao, Y. (2024). Professional Networking and Innovation in HR Practices. *Asia Pacific Journal of Management*, 41(2), 201–217.
- Dewi, N., & Harsono, A. (2023). Pengaruh Jejaring Akademik dan Industri terhadap Pengembangan Kompetensi Mahasiswa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 38(1), 55–68.
- Eitiveni, I., Hidayanto, A. N., Dwityafani, Y. A., & Kumoralalita, L. (2023). Self-Disclosure on Professional Social Networking Sites: A Privacy Calculus Perspective. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 6, e4427. <https://doi.org/10.1002/hbe2.4427>
- Gardner, W., & Matviak, A. (2022). The Future of Performance Management: From Individual Goals to Collective Outcomes. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/04/the-future-of-performance-management>
- Gupta, R., & Singh, S. (2025). Digital Collaboration Platforms for HR Performance Monitoring. *International Journal of Human Capital Studies*, 12(1), 44–59.
- Horn, A., Herrmann, A. M., & Laudel, G. (2023). Expert and non-expert at the same time: Knowledge integration processes and dynamics in interdisciplinary teamwork. *Sustainability Science*, 18(7), 3071–3090. <https://doi.org/10.1007/s11625-023-01372-0>
- Kim, J., & Park, H. (2024). Trust and Team Cohesion as Predictors of Collective Efficiency. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 512–530.
- Lee, C., & Tsai, M. (2025). Digital Connectivity and Professional Networking Effectiveness. *Computers in Human Behavior Reports*, 9, 101–112.
- Lee, J., Park, S., Cho, M., Kang, J.-W., Kim, M., Choi, S., Kim, S., Choi, J., Han, K., Kim, C.-O., Moon, I.-C., Choi, M., & Jang, S. (2023). Development of a web-based care networking system to support visiting healthcare professionals in the community. *BMC Health Services Research*, 23, 336. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09480-7>
- Mada, U. G. (2021). *Riset Kolaborasi Indonesia: Penguatan Jejaring dan Kolaborasi Antar Perguruan Tinggi*.
- Marelić, M., Klasnić, K., & Rukavina, T. V. (2024). Measuring e-Professional Behavior of Doctors of Medicine and Dental Medicine on Social Networking Sites: Indexes Construction With Formative Indicators. *JMIR Medical Education*, 10, e50156. <https://doi.org/10.2196/50156>
- McKinsey, G. I. (2024). Building High-Performing Teams in the Digital Era: Collaboration, Trust, and Network Agility. *McKinsey Quarterly*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/building-high-performing-teams-in-the-digital-era>
- Okoli, C. (2024). A Guide to Conducting Systematic Literature Reviews in the Digital Research Era. *Information & Management*, 61(3), 102–118. <https://doi.org/10.1016/j.im.2024.102118>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., & Brennan, S. E. (2023). The PRISMA 2020 Statement: Updated Framework for Systematic Reviews. *BMJ Open*, 13(4), e071220. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071220>
- Prasetyo, Y., & Dewi, S. (2024). Factors Influencing Toxic Masculinity: A PRISMA-based Review using Watase UAKE Software. In *Lecture Notes in Networks and Systems* (pp. 555–568). Springer. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-48770-5\\_55](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-48770-5_55)

- Rahman, M., & Choi, S. (2024). Collaborative Learning and Organizational Communication: Building Effective Team Culture. *Educational Research International*, 49(2), 134–148.
- Sari, L., & Pratama, I. (2023). Penerapan Project-Based Learning dalam Penguatan Kompetensi Kolaboratif Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Dan Manajemen*, 17(3), 215–229.
- Siregar, D., & Ningsih, R. (2024). Model Pembelajaran Kolaboratif untuk Meningkatkan Kepemimpinan Partisipatif Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, 12(2), 188–199.
- Team, W. (2024). *Tentang Watase UAKE*.
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2023). Revisiting Systematic Literature Reviews: Methodological Foundations and Trends. *Journal of Management Studies*, 60(2), 210–229. <https://doi.org/10.1111/joms.12811>
- UAKE, W. (2025). *After Movie Workshop SLR Watase Uake*. Bandung, Juli 2025.
- UGM, S. P. (2025). *The Use of Watase UAKE in Dissertation-Based SLR Workshops*.
- Vargas, A., & Torres, P. (2023). The Role of Digital Collaboration Tools in Enhancing Cross-Functional Teams. *Journal of Business Education*, 20(4), 245–260.
- Yuliani, D., & Kurniawan, H. (2024). Blended Learning Approach in Human Resource Development Programs. *Jurnal Manajemen Terapan*, 9(1), 41–56.
- Zhou, Q., Li, X., & Sun, J. (2023). Structural Roles and Peer Feedback in Enhancing Teamwork Performance. *Frontiers in Psychology*, 14, 120–134. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.00120>