



**MENINGKATKAN KETAHANAN ORGANISASI DENGAN MENERAPKAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS DAN KELINCAHAN
ORGANISASI DI LINGKUNGAN DINAMIS**

Oleh
Sunasih Mulianingsih
Institut Pemerintahan Dalam Negeri
Email: sunasihmulianingsih@ipdn.ac.id

Abstrak

Organisasi pada saat sekarang berada pada kondisi tekanan yang luar biasa di kondisi yang sangat sarat dengan perubahan yang cepat. Oleh sebab itu agar organisasi dapat bertahan dan mencapai keunggulan kompetitif maka organisasi tersebut harus bisa berinovasi dan menggabungkan pengetahuan baru sehingga organisasi tersebut dapat menjadi lincah. Oleh karena itu, tujuan artikel ini adalah untuk mengungkapkan bahwa strategi SDM memungkinkan organisasi atau perusahaan untuk memahami nilai pelanggan internal dan eksternal, pengetahuan tentang pesaing, produk, teknologi, dan sumber keunggulan kompetitif. Sangat penting untuk memastikan bahwa keberhasilan bisnis didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi mencapai keunggulan kompetitif dengan memanfaatkan orang-orangnya secara memadai dan efisien. Oleh karena itu, artikel ini mengemukakan beberapa konsep penelitian bahwa bagaimana perusahaan dapat merespons dengan cepat dan fleksibel terhadap lingkungan yang berubah tanpa menghadapi turbulensi pasar. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan untuk memahami apakah kelincuhan organisasi dan nilai SDM benar-benar dapat menciptakan perbedaan dan pengaruh terhadap kinerja bisnis. Terakhir, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya kelincuhan organisasi dan efektivitas sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kemampuan bersaing.

Kata Kunci: Keunggulan Kompetitif, Efektivitas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kelincuhan Organisasi

PENDAHUALUAN

Saat ini, sebagian besar organisasi berada di bawah tekanan luar biasa untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis, dengan peristiwa yang terus berubah yang memiliki pengaruh besar pada organisasi (Prasetyo & Trisyanti, 2018). Oleh karena itu, untuk bertahan dan mencapai keunggulan kompetitif perusahaan, saat ini penting bagi bisnis untuk dapat berinovasi dan mengintegrasikan pengetahuan baru yang memungkinkan mereka menjadi gesit untuk memastikan keberlanjutan pembelajaran organisasi dan pengembangan kinerja (Nasution, 2014). Makalah ini mencoba mengidentifikasi dan mengeksplorasi pengaruh kelincuhan organisasi pada strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang memberdayakan organisasi atau perusahaan untuk memahami nilai pelanggan internal dan eksternal,

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

pengetahuan tentang pesaing, produk, teknologi, dan sumber daya saing. Kelincuhan organisasi dapat memfasilitasi kinerja perusahaan melalui kelincuhan yang reaktif, proaktif, dan inovatif. Agar organisasi berhasil di pasar global, ia harus menguasai ketiga kelincuhan dan menerapkan salah satu yang paling menguntungkan mereka (Chakravarty dkk, 2013).

Dewasa ini dalam era perkembangan pengetahuan, keberlangsungan suatu organisasi bergantung pada kompetensi intinya dan kesadaran organisasinya pada kemampuan beradaptasi berbasis pasar untuk bertahan hidup (Sutrisno, 2019). Menerima situasi ini, banyak organisasi menyadari relevansi MSDM strategis untuk membangun infrastruktur teknis yang memberi mereka kepemilikan kembali dan penyebaran pengetahuan. Dimanapun, SDM bertanggung jawab untuk membiarkan pengaruh

Vol.13 No.12 Juli 2019



tren terkini dalam organisasi dan melindungi mereka dari efek yang tidak diinginkan untuk memenuhi tantangan global (Mafabi dkk, 2012).

Makalah ini membahas dua aspek untuk menyatukan sudut pandang dan konsep strategi MSDM dan kelincahan organisasi dalam pengambilan keputusan yang memfasilitasi perusahaan untuk mencapai daya saing mereka. Di sisi lain, ini mencakup semua aspek kelincahan organisasi, kemampuan untuk mengenali perubahan di pasar dan mengalokasikan sumber daya untuk memanfaatkan perubahan itu. Kesadaran akan kelincahan organisasi menunjukkan dampak dari kegesitan di bidang manufaktur, kecepatan dalam menghadapi pengaturan pasar, dan fleksibilitas dalam menangani tenaga kerja dan kesesuaian teknologi untuk merangsang kinerja organisasi, baik finansial maupun non-finansial (Cegarra-Navarro dkk, 2016).

Kerangka teoritis penelitian ini menginduksi berbagai pendekatan dan model mengenai kelincahan organisasi pendekatan pengembangan kinerja organisasi yang mencakup pendekatan SDM dan sikap kemajuan organisasi untuk secara efisien merespon dunia yang dinamis. Berkaitan dengan gagasan kelincahan organisasi, peneliti dan praktisi dari berbagai disiplin ilmu menganggap masalah ini sebagai perspektif multidisiplin. Misalnya, Teece dkk (2016), menggarisbawahi bahwa kelincahan adalah cara unik organisasi untuk meningkatkan keunggulan kompetitifnya untuk mengimbangi perubahan terus menerus dari pasar yang eksplosif. Selain itu Žitkienė & Deksnys (2018) juga mengidentifikasi bahwa kelincahan organisasi berperan penting dalam proses pengembangan kepemimpinan transformasional organisasi serta kelincahan organisasi agar dapat berpengaruh positif terhadap daya saing organisasi. Demikian pula, Nafei (2016) berpendapat tentang kelincahan adalah wacana tentang kemampuan perusahaan untuk menanggapi berbagai kebutuhan pelanggannya. Dimana, kompetensi organisasi terlihat dari kemampuan adaptabilitas dan kebutuhan pelanggan yang khas. Lebih lanjut, mengenai

sudut pandang ketanggapan organisasi, kelincahan organisasi dapat dianggap sebagai konsep pengembangan manajemen yang muncul yang menempatkan daya tanggap organisasi terhadap peluang pasar yang dinamis dan bergejolak yang memfasilitasi lebih banyak ruang untuk menanggapi permintaan pelanggan yang mungkin diubah atau diubah dengan cara yang fleksibel (Sull, 2010).

Akibatnya, pertanyaan tentang kelincahan organisasi dan strategi manajemen sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam mengevaluasi dan memperkuat kemampuan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dalam periode evolusi industri ini, konsep 'kelincahan organisasi' telah menjadi aspek kunci untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, kapabilitas, dan presentasi organisasi melalui pembelajaran organisasi yang berkelanjutan dan strategi sumber daya manusia. Selain itu, studi ini menganugerahkan elemen penting dan pencapaian kelincahan organisasi yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai dan mencapai pengetahuan organisasi untuk memenuhi masalah operasional mereka; serta mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka dengan cara mengidentifikasi dan menjawab tantangan lingkungan terkini yang saat ini telah menjadi isu kritis penting untuk menghadapi keuntungan yang sangat kompetitif. Ini dianggap sebagai faktor bisnis utama dan pemungkin potensial untuk daya saing organisasi.

METODE PENELITIAN

Studi ini terutama menyoroti pendekatan kualitatif dari kelincahan organisasi dan strategi SDM. Dengan demikian pembahasan pokok tentang kegiatan dan fungsi kelincahan organisasi dan SDM telah dilakukan berdasarkan kombinasi bukti empiris dan penalaran induktif. Argumen empiris menggambarkan proses memperoleh pengetahuan. Secara eksklusif, pendekatan serupa untuk argumen induktif menunjukkan beberapa tingkat keberlangsungan dalam bentuk penalaran probabilistik dan sumber dari sebagian besar teori ilmiah berdasarkan pendekatan



kontemporer dari kelincahan organisasi dan MSDM (Gunawan, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengatasi konsekuensi dan pentingnya kelincahan organisasi dalam bisnis, perlu ditekankan bahwa organisasi saat ini harus menghadapi tantangan persaingan yang tiada henti dan mengubahnya menjadi peluang bisnis. Kelincahan organisasi adalah kemampuan perusahaan untuk mengantisipasi, merasakan, dan menanggapi volatilitas di pasarnya dengan cara yang menciptakan keunggulan kompetitif. Lebih khusus lagi, di pasar yang sering tidak menentu saat ini, dapat dikatakan bahwa kelincahan dapat bertindak sebagai alat yang sangat berlaku terkait semua kategori dan cakupan perusahaan dengan tujuan untuk mencapai daya saing organisasi (Harraf dkk, 2015). Secara berurutan, perlu digarisbawahi bahwa untuk bersaing di dunia yang berubah dengan cepat, SDM secara fundamental akan membentuk kembali dirinya sehingga fungsinya menjadi pendorong penting dari kelincahan. Dalam peran ini, SDM akan memungkinkan jenis organisasi baru — yang dirancang dengan bakat yang sangat gesit dan responsif (Holbeche, 2015).

Kelincahan dapat digambarkan sebagai rangkaian kapabilitas dan kompetensi sumber daya manusia organisasi, yang memungkinkan mereka untuk meningkatkan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi dalam lingkungan bisnis. Terlepas dari masalah tersebut, salah satu pendekatan yang membantu organisasi untuk meningkatkan kelincahan adalah pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menemukan jawaban atas masalah ini bahwa kelincahan organisasi dan nilai SDM benar-benar dapat menciptakan perbedaan dan pengaruh terhadap kinerja bisnis. Felipe dkk (2017), menjelaskan pandangan mereka tentang istilah "kelincahan" sebagai sarana tindakan cepat, cepat, dan dinamis dari sebuah organisasi yang meningkatkan kemampuannya untuk melakukan aktivitas mereka lebih cepat dan dalam cara yang

mendalam. Oleh karena itu, untuk menghadapi lingkungan bisnis saat ini, setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk memproduksi pada waktu yang sama dengan metode yang berbeda dengan masa hidup yang singkat dan kemampuan untuk menunjukkan respon yang efisien untuk menerima perubahan, sehingga dapat disebut sebagai organisasi yang gesit (J Winardi, 2015).

Untuk lebih memahami komponen utama kelincahan dan fungsinya dalam organisasi, Overby dkk (2006) menyoroti dua kapabilitas spesifik yang meningkatkan kapabilitas organisasi, yaitu kewaspadaan dan kapabilitas responsif. Kewaspadaan mendorong pandangan ke depan yang strategis dan wawasan sistemik dalam organisasi untuk mengantisipasi kesenjangan dalam lingkungan bisnis, pasar, dan untuk mengatasi gerakan mengganggu yang akan datang yang dibuat oleh pesaing. Oleh karena itu, merupakan prasyarat bagi sebuah organisasi untuk dipersiapkan terlebih dahulu untuk menghadapi pertemuan bisnis mereka; serta mencapai kemungkinan opsi peluang, yang dapat ditaklukkan dengan sumber daya manusia yang ada, yaitu SDM dan kompetensi inti mereka, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Singkatnya, dapat dikatakan bahwa "wawasan sistemik" mengacu pada kemampuan untuk mempertimbangkan keterkaitan antara kemampuan organisasi dan peluang pasar yang muncul; sedangkan, "pandangan ke depan strategis" berkorelasi positif dengan wawasan sistemik. Kapabilitas responsif mengacu pada pemilihan tindakan dan kompetensi organisasi yang memungkinkan mereka untuk bereaksi terhadap perubahan yang relevan ketika terdeteksi atau diramalkan sebelumnya. Sebagai alternatif, kemampuan respons yang baik membutuhkan pengambilan keputusan yang cerdas dan keterampilan proposisi nilai yang baik (Susanto & Wijamako, 2004).

Untuk menjawab peran strategis dari manajemen sumber daya manusia (MSDM), perlu disebutkan apa yang dimaksud dengan MSDM. Sebagai tanggapan, dapat dikatakan bahwa MSDM adalah seperangkat pendekatan strategis dan konsisten untuk pengelolaan aset



organisasi yang paling berharga. Dimana, manusia dianggap sebagai tulang punggung sebuah organisasi yang secara kolektif berkontribusi untuk mencapai kinerja organisasinya . (Fathoni, 2019). Selama tahun 1980-an intensifikasi konsep MSDM mulai mendapatkan arti pentingnya untuk menghubungkan hubungan interpersonal antara manajemen orang dan kinerja mereka. Sementara itu, strategi MSDM telah mengembangkan perannya yang signifikan di era ilmu manajemen seiring dengan periode tantangan pembangunan masyarakat yang memberdayakan untuk mencapai dan mempromosikan keunggulan manajerialnya di dunia bisnis (Mangkuprawira, 2003). Menurut Daya (1996), persepsi tentang MSDM hanyalah gambaran dari tiga elemen utama yaitu manusia, sumber daya, dan manajemen yang tidak cukup menegaskan klarifikasi. Istilah 'manusia' menunjukkan bahwa itu ada hubungannya dengan orang-orang meskipun manajemen menunjukkan domain profesi dan organisasi. Singkatnya, kata "sumber daya" adalah gagasan yang sangat samar sehingga banyak orang menghadapi kesulitan untuk memahaminya. Pendapat lain dari Mangkunegara & Prabu (2009), peran MSDM telah dipandang sebagai bagian strategis organisasi yang bertanggung jawab untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mempertahankan karyawan yang memenuhi syarat. Untuk selanjutnya, dalam dunia yang dinamis dan terus berubah ini, organisasi dituntut untuk memenuhi tantangannya dan mempertahankan keberhasilan organisasinya.

Mengenai hal ini, Zehir dkk (2016), menunjukkan bahwa organisasi, yang menentukan signifikansi SDM dan pendekatan bisnis strategis mereka lebih menguntungkan dibandingkan dengan yang lain. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan strategi SDM mereka untuk meningkatkan keuntungan organisasi dan menyampaikan strategi bisnis mereka di seluruh organisasi yang dapat berpengaruh pada bisnis. Untuk mencapai kinerja dan keselarasan organisasi, manajer SDM perlu menyediakan waktu yang cukup untuk

memahami strategi bisnis, pesaing, teknologi, dan pelanggan dengan tujuan membantu perusahaan mendapatkan keunggulan kompetitif mereka melalui praktik SDM; untuk merancang serangkaian praktik dan aktivitas SDM yang direncanakan yang dapat menciptakan ikatan satu sama lain dan terhubung dengan kebutuhan bisnis (Becker & Huselid, 1999).

Sebuah tinjauan penelitian sebelumnya tentang kelincahan organisasi dan manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengungkapkan berbagai jenis masalah termasuk efektivitas organisasi dan kinerja organisasi melalui masalah pembelajaran organisasi. Di sini, kami meringkas literatur yang relevan tentang kelincahan organisasi dan tugas penting yang menyatukan karakteristik sebelumnya dari konsep tersebut. Berdasarkan manajemen sumber daya manusia dan pendekatan strategisnya, kami melanjutkan untuk mengembangkan model konseptual tentang dampak SDM pada kelincahan organisasi yang memberdayakan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan .

Kelincahan Organisasi terdiri dari beberapa elemen kunci: melibatkan ketepatan dan fleksibilitas seperti kecepatan; menanggapi perubahan lingkungan sekitar seperti kemampuan beradaptasi; dan relevansi pemasaran yang luar biasa termasuk implementasi/pelaksanaan. Demikian pula, MSDM adalah manajemen strategis yang mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya melalui memotivasi dan memberi penghargaan kepada karyawan. MSDM terdiri dari beberapa kekuatan pendorong dan strategi yang merespon untuk memenuhi tantangan global, yaitu keterampilan dan kemampuan pengetahuan, yaitu pembelajaran organisasi; inisiatif strategis dari sumber daya manusia, yaitu MSDM strategis; Strategi SDM dan peran strategis SDM, yaitu praktik SDM strategis yang mendorong dan menstimulasi bisnis untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Investigasi utama dari penelitian ini membahas potensi dan kontribusi responsif dari



kelincahan organisasi. Tugas dan fitur yang membedakan kelincahan organisasi dapat menjadi keuntungan untuk peningkatan kemampuan organisasi dan pengembangan kinerja organisasi dalam kaitannya dengan implementasi strategi manajemen sumber daya manusia seperti keterampilan yang efektif, inisiatif, dan inovatif. Temuan dari literatur perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia, berdasarkan pendapat dari para sarjana, akademisi, dan pembuat kebijakan nasional dan internasional yang berbeda, secara umum telah memberikan gambaran yang masuk akal tentang aspek konseptual dari kelincahan organisasi.

Demikian pula, prioritas utama dari kelincahan organisasi mencerminkan pada karakteristik gesit tertentu dari suatu organisasi seperti kelincahan penginderaan yang meningkatkan kesadaran, kelincahan pengambilan keputusan yang meningkatkan daya tanggap untuk mengatasi tantangan, dan kelincahan bertindak yang meningkatkan ketepatan organisasi untuk mempertahankan daya saing organisasi juga sebagai daya saing individu. Keunggulan kompetitif menunjukkan bahwa pendekatan kelincahan organisasi dapat menjadi alat/ mekanisme yang berpengaruh untuk menumbuhkan kompetensi individu, pembelajaran organisasi, dan inovasi organisasi yang memberdayakan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan pandangan ke depan yang strategis dan wawasan sistematis. Kehadiran atribut pembelajaran organisasi dan prioritas kelincahan organisasi melengkapi koordinasi dan integrasi dalam organisasi dalam satu cara.

Keuntungan dari strategi MSDM memperkuat keterampilan manajerial dan operasional, (yaitu kompetensi individu, kompetensi kelompok, dan kompetensi organisasi) dari suatu organisasi dengan meningkatkan pembelajaran organisasi melalui kelincahan (daya tanggap): dimana, daya tanggap menyatakan dengan kemampuan untuk bereaksi terhadap perubahan dalam lingkungan pada waktu yang tepat dengan meningkatkan kelenturan (fleksibilitas). Setelah ini, fleksibilitas

menyatakan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai teknik untuk berhasil dan kapasitas untuk bergerak dengan sempurna yang menentukan kemampuan tersembunyi dari sebuah organisasi yang dapat secara fleksibel memprediksi berbagai potensinya melalui ide-ide terobosannya (yaitu, inovasi). Inovasi dalam suatu organisasi mengacu pada kemampuan maju dan bakat melakukan sesuatu dengan cara perintis. Dalam proses pengembangan pengetahuan, inovasi telah ditemukan sebagai konsep kelincahan yang berbeda sebagai asuhan daya saing (Tseng, 2009). Merujuk pada konsepsi tersebut, Eidizadeh dkk (2017), menyebutkan bahwa dalam suatu organisasi, strategi SDM dan proposisi administratifnya selalu menganut kondisi tertentu untuk mengukur pengembangan, checklist dan evaluasi, menghubungkan kapabilitas agile, dan praktik berbagi pengetahuan untuk meningkatkan daya tanggap organisasi, daya tarik, dan mendapatkan keunggulan kompetitif.

Untuk itu perlu ditegaskan apakah kegesitan suatu organisasi dan kualitas strategik MSDM benar-benar dapat memberdayakan atau tidak yang mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi (kompetensi). Perlu dibedakan, apakah kompetensi organisasi dapat dianggap sebagai komponen penting untuk mencapai keunggulan kompetitif atau tidak, apakah karakteristik khas kelincahan organisasi benar-benar dapat mempertahankan dan memperkuat koordinasi dan konsolidasi organisasi (yaitu aktivitas operasional dan keterampilan manajerial) atau tidak, apakah inisiatif yang diberikan oleh sistem SDM dalam organisasi efektif atau tidak.

Masalah kelincahan organisasi dan dampaknya terhadap manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengarah pada pengakuan tiga proposisi penelitian penting yaitu Pertama untuk tujuan ini, Penelitian inimenekankan bahwa Kelincahan Organisasi dan MSDM merupakan faktor kunci dalam pengembangan kinerja organisasi belakangan ini. Khususnya, untuk bekerja dengan nyaman dalam lingkungan pasar global yang cepat dan terus berubah dan



terfragmentasi, melalui pembuatan sistem manajemen kinerja berkualitas tinggi dan efektif (Zain dkk, 2005).

Kedua, penelitian menunjukkan bahwa kinerja organisasi dalam hal fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi dapat dicapai melalui aktivitas organisasi, terutama dari perspektif berbasis sumber daya ke perspektif berbasis proses. Tseng & Lin (2007), mengungkapkan bahwa kelincahan organisasi diturunkan dari karakteristik kinerja organisasi yang gesit dan berakar pada dua konsep terkait, yaitu adaptabilitas organisasi dan fleksibilitas organisasi; di mana kemampuan beradaptasi organisasi terutama berfokus pada cara prosedur dan struktur organisasi, dan status penguatan memengaruhi kapasitasnya untuk segera beradaptasi dengan lingkungan bisnisnya.

Ketiga, penelitian menekankan bahwa pembelajaran organisasi dan kewirausahaan digunakan untuk memperkuat semangat organisasi (keterampilan profesional dan manajerial), dan inisiatif individu (pertumbuhan strategis dan kemampuan inovatif). Ini mempengaruhi dan memusatkan (melalui kelincahan organisasi dan dimensi dan prioritas utama dan memfasilitasi dan merangsang (melalui inisiatif dan kebijakan praktik SDM strategis) untuk menangkap dan mengidentifikasi peluang dan ancaman berdasarkan interpretasi peristiwa bersama dengan pengembangan rencana tindakan. Cummings (2004), lebih lanjut menyatakan bahwa melalui proses pembelajaran organisasi yang lebih cepat, mereka juga dapat memungkinkan mereka untuk meningkatkan pengembangan strategis mereka, di mana mereka dapat dengan cepat memberdayakan sumber daya manusia mereka untuk mencapai keunggulan kompetitif mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Untuk menyimpulkan, penting untuk menekankan fakta bahwa saat ini, perwujudan kelincahan organisasi dan peran strategis konsep manajemen sumber daya manusia bersama dengan pentingnya pembelajaran organisasi telah

berkaitan dengan persepsi strategi pengembangan kinerja organisasi. Ini mengejar untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem SDM, perilaku organisasi yang merupakan konsep kepemimpinan, yang bertindak sebagai stimulan penting untuk kemampuan individu dan kelompok yang dikembangkan dalam hubungannya dengan kelincahan organisasi dan strategi pembelajaran organisasi. Untuk mencapai daya saing perusahaan dan meningkatkan pembelajaran organisasi yang berkelanjutan, studi ini mengamati beberapa proposisi yang menunjukkan bahwa penting untuk strategi SDM organisasi dibuat pada keselarasan yang sebanding untuk memastikan tidak hanya keberhasilan organisasi tetapi juga keberlanjutannya.

Studi ini menunjukkan bahwa aset sumber daya manusia adalah elemen dasar kesuksesan yang memainkan peran kunci dalam pengembangan kelincahan organisasi. Perlu disoroti bahwa sambil mempertimbangkan sumber daya manusia, peran strategis, dan dampaknya terhadap kelincahan organisasi; pengambil keputusan organisasi disarankan untuk memikirkan kemampuan untuk mengkonfigurasi ulang dan mengubah karyawan sesuai kebutuhan bisnis mereka. Organisasi harus menyadari fakta bahwa mereka dapat merangsang perluasan sikap, perilaku, dan kompetensi. Hasil penelitian ini menyoroti pentingnya kelincahan organisasi dan efektivitas sumber daya manusia yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kemampuan bersaing. Kehadiran pendekatan MSDM dalam organisasi dinilai menjadi pemain kunci untuk meningkatkan efektivitas, kesadaran, inovasi, dan daya saing. Namun, secara bersamaan, pembelajaran organisasi dan strategi peningkatan kinerja memainkan peran penting dalam mempercepat bisnis, fleksibilitas dalam pengambilan keputusan, dan menjadi siap untuk menyesuaikan perubahan untuk menghadapi dunia yang terus berubah. Diakui bahwa nilai tambah dari proses pembelajaran organisasi dan praktik SDM strategis akan mengarahkan bisnis dan organisasi untuk mencapai keunggulan



kompetitif mereka melalui transfer pengetahuan individu tertentu ke pengetahuan kolektif dan sebaliknya.

Saat ini, kelincahan dianggap sebagai lagu baru dalam pengembangan bisnis dan pengadaan bisnis. Melalui kelincahan organisasi, perusahaan akan mendesain ulang diri mereka sendiri, sehingga mereka dapat dengan anggun menggunakan sumber daya yang ada kapan dan di mana mereka ingin dengan cepat menanggapi perubahan kondisi bisnis. Dengan demikian, dapat diperkirakan bahwa organisasi SDM di masa depan harus menemukan kembali roda untuk memperkuat praktik manajemen bakat mereka serta mendorong kelincahan dalam organisasi mereka dan mereka yang tertekan untuk melakukannya dapat menempatkan organisasi mereka dalam bahaya. Namun, masalah apakah Strategi MSDM adalah enabler atau bertindak sebagai penghambat kelincahan organisasi masih belum terjawab. Namun demikian dapat dikatakan bahwa kelincahan organisasi dihasilkan dari karakteristik kinerja suatu organisasi yang gesit dan tertanam dalam tiga konsep yang saling terkait, yaitu kecepatan organisasi, kemampuan adaptasi organisasi, dan fleksibilitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1999). Overview: Strategic Human Resource Management in Five Leading Firms. *Human Resource Management*, 38(4), 287-301.
- [2] Cegarra-Navarro, J. G., Soto-Acosta, P., & Wensley, A. K. (2016). Structured Knowledge Processes and Firm Performance: The Role of Organizational Agility. *Journal of Business Research*, 69(5), 1544-1549.
- [3] Chakravarty, A., Grewal, R., & Sambamurthy, V. (2013). Information Technology Competencies, Organizational Agility, and Firm Performance: Enabling and Facilitating Roles. *Information Systems Research*, 24(4), 976-997.
- [4] Cummings, J. N. (2004). Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in A Global Organization. *Management science*, 50(3), 352-364.
- [5] Daya, S. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Gunadarma
- [6] Eidizadeh, R., Salehzadeh, R., & Esfahani, A. C. (2017). Analysing The Role of Business Intelligence, Knowledge Sharing and Organisational Innovation on Gaining Competitive Advantage. *Journal of Workplace Learning*.
- [7] Fathoni, A. (2019). *Organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta
- [8] Felipe, C. M., Roldán, J. L., & Leal-Rodríguez, A. L. (2017). Impact of Organizational Culture Values on Organizational Agility. *Sustainability*, 9(12), 2354.
- [9] Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [10] Harraf, A., Wanasika, I., Tate, K., & Talbott, K. (2015). Organizational Agility. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 31(2), 675-686.
- [11] Holbeche, L. (2015). *The Agile Organization: How to Build An Innovative, Sustainable and Resilient Business*. Kogan Page Publishers.
- [12] J Winardi, S. E. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Prenada Media.
- [13] Mafabi, S., Munene, J., & Ntayi, J. (2012). Knowledge Management and Organisational Resilience. *Journal of Strategy and Management*.
- [14] Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [15] Mangkuprawira, T. (2003). Manajemen sumber daya manusia strategik. Fisipol Universitas Gadjah Mada.
- [16] Nafei, W. A. (2016). Organizational Agility: The Key to Organizational Success. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 296-309.
- [17] Nasution, M. I. P. (2014). Keunggulan Kompetitif dengan Teknologi Informasi. *Jurnal Elektronik*.



- [18] Overby, E., Bharadwaj, A., & Sambamurthy, V. (2006). Enterprise Agility and The Enabling Role of Information Technology. *European Journal of Information Systems*, 15(2), 120-131.
- [19] Prasetyo, B., & Trisyanti, U. (2018). Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial. *IPTEK Journal of Proceedings Series*, (5), 22-27.
- [20] Sull, D. (2010). Competing Through Organizational Agility. *McKinsey Quarterly*, 1(1-9).
- [21] Susanto, A. B., & Wijarnako, H. (2004). *Power branding: Membangun merek unggul dan organisasi pendukungnya*. Mizan Pustaka.
- [22] Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- [23] Teece, D., Peteraf, M., & Leih, S. (2016). Dynamic Capabilities and Organizational Agility: Risk, Uncertainty, and Strategy in The Innovation Economy. *California Management Review*, 58(4), 13-35.
- [24] Tseng, S. M. (2009). A Study on Customer, Supplier, and Competitor Knowledge Using The Knowledge Chain Model. *International Journal of Information Management*, 29(6), 488-496.
- [25] Tseng, Y. H., & Lin, C. T. (2011). Enhancing Enterprise Agility by Deploying Agile Drivers, Capabilities and Providers. *Information Sciences*, 181(17), 3693-3708.
- [26] Zain, M., Rose, R. C., Abdullah, I., & Masrom, M. (2005). The Relationship Between Information Technology Acceptance and Organizational Agility in Malaysia. *Information & Management*, 42(6), 829-839.
- [27] Zehir, C., Gurol, Y., Karaboga, T., & Kole, M. (2016). Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 372-381.
- [28] Žitkienė, R., & Deksnys, M. (2018). Organizational Agility Conceptual Model.

Montenegrin Journal of Economics, 14(2), 115-129.