

Agile HR Strategic Management: Tinjauan Literatur tentang Kapabilitas Adaptasi Organisasi di Era Volatilitas

Eko Wiraspanggi¹, Deri Candra², Syafwandi³
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 19 Juni 2026
Revised: 5 Juli 2026
Accepted: 3 agustus 2026
Published: 30 September 2026

Kata kunci:

Agile Hr,
Kapabilitas Adaptasi,
Vuca,
Resiliensi Organisasi,
Manajemen Strategis SDM.

ABSTRAK

Kajian ini membedah urgensi dekonstruksi tata kelola sumber daya manusia melalui kerangka *Agile HR Strategic Management* guna merespons era volatilitas ekstrem. Menggunakan tinjauan literatur naratif terhadap 15 artikel mutakhir, penelitian ini mengkritisi kelambanan sistem birokrasi tradisional yang terbukti justru melumpuhkan daya saing korporasi dan entitas akar rumput seperti UMKM. Sintesis dari berbagai literatur mengonfirmasi bahwa kapabilitas adaptasi tidak terlahir dari tumpukan prosedur, melainkan ditopang oleh tiga pilar transformasi. Pertama, desentralisasi wewenang yang menggeser otonomi pengambilan keputusan langsung ke garis depan operasional. Kedua, penciptaan redundansi kapasitas melalui praktik pelatihan silang untuk menjaga efisiensi saat sumber daya menyusut. Ketiga, pergeseran kultural menuju umpan balik berkelanjutan yang dibingkai oleh keamanan psikologis. Hasil kajian menegaskan bahwa kelincahan SDM bukan sekadar jargon manajerial, melainkan "sistem imun" organik yang memampukan organisasi untuk menyerap guncangan krisis dan mengeksplotasinya menjadi pijakan akselerasi kinerja.

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



Penulis yang sesuai:

Eko Wiraspanggi
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Padang, Indonesia
Email: ekowiraspanggi185@gmail.com

PENDAHULUAN

Ilusi mengenai ekuilibrium pasar yang stabil kini telah sepenuhnya usai. Lanskap bisnis kontemporer digerakkan oleh anomali yang konstan, di mana disrupsi rantai pasok global, guncangan geopolitik, dan percepatan teknologi eksponensial melebur ke dalam pusaran VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*). Rentang waktu antara satu krisis dengan krisis berikutnya semakin menyusut, memaksa entitas bisnis dari berbagai skala untuk beroperasi di batas kritis mereka (Nieuwenhuis dan Wang 2023). Dalam kondisi ekstrem di mana arsitektur fisik dan kapital finansial sangat rentan terhadap depresiasi, mempertahankan model manajerial konvensional yang kaku sama halnya dengan merencanakan kegagalan. Tekanan ini tidak hanya menghantam korporasi raksasa, tetapi secara lebih brutal menekan ekosistem Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang dipaksa memompakan efisiensi dan produktivitas di tengah keterbatasan ruang gerak finansial.

Merespons turbulensi tersebut, paradigma kepegawaian administratif yang usang telah ditinggalkan demi urgensi Manajemen Strategis SDM. Pendekatan mutakhir ini secara fundamental meredefinisi posisi manusia di dalam organisasi: dari sekadar komponen biaya operasional (*cost center*) menjadi satu-satunya aset nirwujud yang tidak dapat direplikasi oleh kompetitor (Bamel dan Stokes 2022). Namun, rancangan strategis yang brilian di atas kertas sering kali lumpuh saat berhadapan dengan eksekusi lapangan akibat birokrasi internal yang berbelit. Di sinilah urgensi *Agile HR* hadir sebagai intervensi struktural yang radikal. Diadaptasi dari prinsip rekayasa perangkat lunak, *Agile HR* meruntuhkan hierarki pengambilan keputusan yang lamban, mengganti siklus evaluasi tahunan dengan umpan balik *real-time*, dan memfasilitasi pembentukan tim lintas fungsi yang cair (Gulliford dan Choi 2024). Khususnya pada entitas bisnis yang menuntut efisiensi tinggi seperti UMKM, ketangkasan ini menjadi instrumen mutlak; karyawan dikondisikan untuk memiliki otonomi dan multiketerampilan guna merespons hambatan operasional seketika tanpa perlu menunggu komando berjenjang (Wijaya dan Putra 2024).

Lebih dari sekadar taktik efisiensi harian, kelincahan di tingkat mikro tersebut merupakan fondasi bagi terbangunnya Kapabilitas Adaptasi organisasi secara makro. Kapabilitas ini merepresentasikan kapasitas dinamis suatu entitas untuk secara proaktif memindai pergeseran tren pasar (*sensing*), merampas peluang di celah kesempatan (*seizing*), dan mengonfigurasi ulang aset mereka tanpa kehilangan ritme operasional (*transforming*) (Setiawan dan Mardiana 2023). Melalui ekosistem kerja yang tangkas, kepemimpinan tidak lagi terjebak pada postur reaktif, melainkan memiliki kelenturan struktural untuk memutar haluan bisnis secara presisi dengan risiko pemborosan yang minimal.

Akumulasi dari manuver adaptif ini bermuara pada manifestasi Resiliensi Organisasi. Dalam literatur manajemen pasca-krisis, resiliensi telah melampaui definisi tradisionalnya. Konsep ini tidak lagi direduksi sekadar sebagai daya tahan untuk kembali ke titik nol (*bounce back*). Sebaliknya, resiliensi kini dimaknai sebagai kapasitas transformatif untuk menyerap guncangan turbulensi, menjadikannya ruang inkubasi pembelajaran, dan pada akhirnya melesat melampaui posisi awal pra-krisis (*bounce forward*) (Susanto, Hidayat, dan Pratama 2026). Perusahaan yang resilien melihat era volatilitas bukan sebagai ancaman eksistensial, melainkan arena yang akan menyingkirkan kompetitor yang lambat beradaptasi.

Meskipun diskursus mengenai ketangkasan dan resiliensi mendominasi panggung akademik dalam lima tahun terakhir, pemetaan literatur yang ada masih menunjukkan bias yang kuat pada pendekatan kuantitatif di industri berskala masif. Terdapat kekosongan penelitian (*research gap*) yang signifikan terkait analisis kualitatif mendalam mengenai bagaimana mekanisme operasional *Agile HR* secara spesifik ditranslasikan menjadi kapabilitas adaptasi di berbagai lanskap bisnis, termasuk sektor akar rumput. Oleh karena itu, tinjauan literatur ini disusun untuk mendekonstruksi dan mensintesis berbagai fragmen temuan terdahulu, guna menawarkan sebuah kerangka konseptual yang utuh mengenai praktik *Agile HR Strategic Management* di era volatilitas.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Strategis SDM (Strategic HRM)

Secara historis, fungsi kepegawaian sering kali direduksi menjadi sebatas entitas administratif yang mengurus kepatuhan hukum, penggajian, dan rekrutmen pasif. Namun, literatur kontemporer secara tegas memutus pandangan usang tersebut. Manajemen Strategis SDM kini diposisikan sebagai arsitektur utama penyelarasan antara modal manusia dan visi jangka panjang bisnis. Dalam kajian empiris terkini, (Pratama dan Rahayu 2023) menyoroti bahwa pergeseran dari fungsi administratif menuju fungsi strategis secara langsung menggerakkan tuas produktivitas, terutama pada ekosistem usaha berskala mikro hingga menengah yang tidak memiliki kemewahan untuk membuang-buang sumber daya. Melalui intervensi strategis, pengelolaan talenta tidak lagi terpisah dari denyut nadi operasional, melainkan bertransformasi menjadi investasi nirwujud yang mendikte seberapa efisien sebuah organisasi mampu mengeksekusi visi bisnisnya di tengah keterbatasan kapital.

Kondisi VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*)

Konsep VUCA pada awalnya lahir dari terminologi militer, namun kini telah diadopsi secara penuh untuk memetakan anatomi krisis dalam ekonomi modern. Volatilitas merepresentasikan kecepatan

perubahan; ketidakpastian adalah ketidakmampuan memprediksi masa depan berbasis data masa lalu; kompleksitas merujuk pada kusutnya rantai pasok; dan ambiguitas adalah kaburnya realitas pasar. (Nugroho dan Wijayanti 2022) dalam analisis kualitatifnya terhadap berbagai sektor bisnis di Indonesia menemukan bahwa VUCA bukan lagi anomali yang terjadi siklikal sepuluh tahun sekali, melainkan ekuilibrium baru yang bersifat konstan. Dalam kondisi pasar lokal yang sangat rentan terhadap fluktuasi makroekonomi ini, strategi bisnis yang mengandalkan stabilitas harga bahan baku dan loyalitas konsumen yang kaku terbukti sangat rapuh. Oleh karena itu, VUCA harus dilihat sebagai kanvas utama di mana seluruh strategi efisiensi dan kelincahan perusahaan diuji kelayakannya.

Agile HR (Ketangkasan SDM)

Untuk menavigasi pusaran VUCA, Manajemen Strategis SDM membutuhkan instrumen eksekusi yang berkecepatan tinggi, yang termanifestasi dalam praktik *Agile HR*. Berbeda dengan pendekatan hierarkis waterfall yang menunggu instruksi berjenjang, *Agile HR* mendekonstruksi kekakuan birokrasi melalui pemberdayaan otonomi karyawan, pembentukan tim lintas fungsi (cross-functional teams), dan siklus umpan balik yang terus-menerus. (Wibowo dan Santoso 2024) menggarisbawahi bahwa implementasi kelincahan SDM di lanskap bisnis lokal secara signifikan memangkas inefisiensi prosedural. Praktik ini memaksa organisasi untuk menanamkan kemampuan multitasking dan penyelesaian masalah secara mandiri di akar rumput. Akibatnya, alur kerja menjadi jauh lebih ramping, yang memungkinkan perusahaan beroperasi dengan produktivitas maksimal meskipun dihadapkan pada hambatan operasional harian yang tidak terduga.

Kapabilitas Adaptasi (Organizational Adaptability)

Implementasi kelincahan di tingkat mikro (SDM) pada akhirnya berakumulasi membentuk postur makro organisasi yang dikenal sebagai kapabilitas adaptasi. Konsep ini berakar dari teori dynamic capabilities, yakni kapasitas laten sebuah entitas bisnis untuk terus-menerus mengonfigurasi ulang aset, struktur, dan proses kerjanya agar tetap relevan dengan eksternalitas. Menurut (Kurniawan dan Siregar 2025) kapabilitas adaptasi dinamis ini bertindak sebagai perisai terhadap volatilitas pasar. Organisasi yang adaptif mampu memindai pergeseran selera pasar (*sensing*) dengan tajam dan memutar haluan produksi (*transforming*) dalam hitungan minggu, bukan bulan. Ketangkasan struktural inilah yang mencegah terjadinya penumpukan persediaan mati (*dead stock*) dan memastikan modal kerja terus berputar, sebuah kondisi yang mutlak diperlukan untuk menjaga napas finansial perusahaan di tengah ketidakpastian.

Resiliensi Organisasi (Organizational Resilience)

Jika kapabilitas adaptasi adalah senjatanya, maka resiliensi organisasi adalah hasil akhir atau muara dari seluruh upaya strategis tersebut. Dalam diskursus akademik mutakhir, definisi resiliensi telah berevolusi menjauhi sekadar daya tahan. (Susanto, Hidayat, dan Pratama 2026) menegaskan melalui tinjauan kualitatifnya bahwa resiliensi tidak boleh direduksi menjadi kemampuan bertahan hidup (*survival*) atau memantul kembali ke posisi awal (*bounce back*). Perusahaan yang sungguh-sungguh resilien mengelola krisis sebagai momentum katarsis untuk melakukan perbaikan radikal, sehingga pasca-krisis, entitas tersebut melesat dengan tingkat efisiensi dan keunggulan kompetitif yang jauh melampaui kondisi pra-krisis (*bounce forward*). Dengan kata lain, organisasi yang resilien adalah organisasi yang menjadikan turbulensi sebagai bahan bakar pertumbuhan, bukan sekadar ancaman yang harus dihindari.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain *Narrative Literature Review* (Tinjauan Literatur Naratif) dengan pendekatan kualitatif-eksploratif. Secara sadar, kajian ini meninggalkan protokol pelaporan kuantitatif yang kaku seperti PRISMA, guna memberikan ruang manuver yang lebih luas dalam mengeksplorasi, mendekonstruksi, dan menyintesis makna laten dari literatur yang ada. Keputusan metodologis ini didasarkan pada argumen bahwa tinjauan naratif memungkinkan peneliti untuk memotret kedalaman konteks dan dinamika teoritis secara lebih fleksibel sebuah langkah esensial ketika membedah isu kompleks seperti ketangkasan organisasi (*Agile HR*) di era volatilitas (Willie 2023). Melalui pendekatan naratif ini, abstraksi teori dari literatur global dapat diintegrasikan secara organik dengan realitas empiris pada skala ekonomi lokal.

Proses ekstraksi literatur dieksekusi secara agresif dan komprehensif menggunakan mesin pencari akademik dan pangkalan data terbuka yang lebih dinamis, merujuk secara utama pada Google Scholar dan Semantic Scholar, serta didukung oleh basis data riset lokal seperti Garuda. Penelusuran tidak dibatasi oleh struktur kueri yang algoritmik, melainkan digerakkan oleh penelusuran interaktif menggunakan kombinasi pilar kata kunci utama: "*Agile HR*", "*Strategic HRM*", "*VUCA*", "*Organizational Adaptability*", dan "*UMKM Resilience*". Penggunaan *Semantic Scholar* secara khusus dimanfaatkan untuk melacak koneksi rujukan (*citation graph*) yang relevan, memastikan bahwa literatur yang dijarah benar-benar memiliki benang merah konseptual yang kuat terhadap fokus penelitian.

Untuk memastikan analisis tetap tajam dan relevan dengan realitas pasca-pandemi, literatur diseleksi berdasarkan kriteria inklusi yang terukur. Peneliti membatasi rentang publikasi secara ketat pada lima tahun terakhir (2022–2026). Komposisi korpus data dikunci secara spesifik pada 15 literatur utama, yang dirancang dengan proporsi silang: 10 artikel dari jurnal nasional dan 5 artikel dari jurnal internasional. Pemilihan 10 jurnal nasional dilakukan secara sengaja untuk memotret anatomi respons entitas bisnis lokal (termasuk UMKM) terhadap tekanan volatilitas. Sementara itu, 5 jurnal internasional difungsikan sebagai jangkar teori (*grand theory*) untuk memvalidasi apakah praktik efisiensi di tingkat akar rumput sejalan dengan standar manajemen sumber daya manusia secara global.

Berbeda dengan tinjauan sistematis yang mengandalkan diagram alir matematis, analisis pada kajian naratif ini bertumpu pada Thematic Synthesis (sintesis tematik). Kelima belas literatur tersebut dibaca secara utuh (*full-text review*), dikritisi, dan diekstraksi ke dalam matriks naratif. Peneliti melakukan pengodean terhadap temuan-temuan dari setiap artikel, lalu mengelompokkannya ke dalam beberapa tema sentral, seperti: dekonstruksi birokrasi, otonomi karyawan, dan kecepatan adaptasi operasional. Melalui sintesis kualitatif yang mengalir ini, kajian diharapkan mampu merumuskan sebuah kerangka kerja konseptual yang solid, tanpa harus terjebak pada reduksi data kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ekstraksi Hasil Tinjauan Literatur Melalui penelusuran kualitatif secara naratif, 15 literatur utama (terdiri dari 5 jurnal internasional dan 10 jurnal nasional). Ekstraksi temuan dari masing-masing literatur difokuskan pada bagaimana intervensi kelincahan SDM secara struktural merespons volatilitas eksternal:

A. Literatur Internasional (Konteks Global & Teori Makro):

1. (Harrison dan Lewis 2026), menemukan bahwa de-birokratisasi dalam manajemen talenta di perusahaan multinasional secara signifikan memangkas waktu respons terhadap guncangan rantai pasok hingga 40%.
2. (Kim dan Park 2025), menyoroti bahwa penghentian evaluasi kinerja tahunan dan menggantinya dengan *continuous feedback* (umpan balik berkelanjutan) secara empiris meningkatkan otonomi karyawan dalam mengambil keputusan kritis saat krisis.
3. (Fernandez, Gomez, dan Silva 2024), mengonfirmasi bahwa kapabilitas adaptasi tidak muncul secara alamiah, melainkan harus diorkestrasi melalui keselarasan antara strategi bisnis makro dan fleksibilitas rotasi pekerjaan di tingkat departemen.
4. (O'Brien dan Singh 2023), mengungkapkan bahwa dalam pasar yang volatil, rekrutmen berbasis ketangkasan (*agile talent acquisition*) yang berfokus pada potensi kecerdasan emosional dan adaptabilitas jauh lebih efektif dibandingkan rekrutmen berbasis sertifikasi kaku.
5. (Muller 2022), menekankan elemen psikologis; implementasi *Agile HR* hanya akan melahirkan kapabilitas adaptasi jika organisasi mampu menciptakan *psychological safety*, di mana karyawan tidak dihukum atas kegagalan inovasi skala kecil.

B. Literatur Nasional (Konteks Lokal & Efisiensi UMKM/Korporasi):

1. (Haryono dan Saputra 2026), dalam kajiannya pada sektor manufaktur lokal membuktikan bahwa kelincahan SDM merupakan prediktor utama bagi perusahaan untuk menghindari tumpukan *dead stock* saat terjadi perubahan permintaan pasar secara mendadak.

2. (Kusuma dan Indriani 2026), menemukan bahwa pada ekosistem UMKM kuliner, resiliensi pasca-krisis sangat bergantung pada kemampuan *cross-training* (pelatihan silang), di mana satu karyawan mampu menjalankan multiperan tanpa perlu instruksi hierarkis.
3. (Yulianto 2025), membedah transformasi digital di BUMN dan menyimpulkan bahwa teknologi secanggih apa pun akan gagal menciptakan efisiensi operasional jika kultur HR-nya masih terjebak pada paradigma perintah-dan-kendali (*command-and-control*).
4. (Suryawan dan Putra 2025), menunjukkan bahwa otonomi kerja pada startup teknologi di Indonesia berfungsi sebagai katalis adaptasi, memungkinkan tim kecil mengeksekusi pivot bisnis dalam hitungan minggu.
5. (Wulandari, Hartono, dan Hakim 2024), menyoroti peran kepemimpinan adaptif, pemimpin yang bersedia mendelegasikan wewenang rekrutmen harian kepada level manajerial menengah mampu mempercepat pemulihan produktivitas secara signifikan.
6. (Firmansyah 2024), menganalisis efektivitas jam kerja fleksibel (*flexi-time*) dan desain kerja modular sebagai turunan Agile HR yang berhasil mencegah kelelahan massal (*burnout*) dan menstabilkan produktivitas selama turbulensi ekonomi.
7. (Ningsih dan Rahman 2023), dalam studi kualitatifnya di industri ritel domestik menemukan bahwa rotasi karyawan antar-divisi memecah sekat silo komunikasi, yang berujung pada penyelesaian konflik pelanggan secara instan.
8. (Purnomo 2023), memotret sisi gelap birokrasi, menyimpulkan bahwa prosedur approval berjenjang dalam manajemen SDM tradisional adalah penyebab utama hilangnya momentum perusahaan lokal dalam merampas pangsa pasar kompetitor.
9. (Cahyadi dan Anwar 2022), membuktikan bahwa retensi talenta terbaik di masa pandemi justru tidak didorong oleh insentif finansial semata, melainkan oleh kebebasan operasional dan keterlibatan strategis melalui pendekatan *agile*.
10. (Gunawan dan Lestari 2022), menggarisbawahi bahwa efisiensi biaya (*cost efficiency*) bukanlah tujuan awal dari kelincahan struktural, melainkan hasil alami (produk sampingan) dari pemangkasan proses administratif yang tidak bernilai tambah.

Penelusuran literatur mutakhir dalam kajian ini menyingkap sebuah realitas empiris yang tidak bisa lagi diabaikan: sistem tata kelola sumber daya manusia konvensional telah kehilangan relevansinya. Selama puluhan tahun, divisi SDM kerap dikerdilkan menjadi sekadar mesin administratif yang terobsesi pada prosedur, spesialisasi peran yang sempit, dan hierarki komando. Namun, akumulasi data di lapangan membuktikan bahwa model mekanis ini justru menjadi beban yang menenggelamkan perusahaan saat badai krisis datang. Mengandalkan stabilitas masa lalu dan tumpukan prosedur standar untuk meramalkan anomali pasar masa depan kini terbukti sebagai ilusi strategis. Kegagalan beradaptasi ini pun memukul rata semua level bisnis. Entah itu korporasi raksasa berskala global atau entitas akar rumput seperti UMKM, kelambanan birokrasi sama-sama berakibat fatal. Tuntutan zaman mendesak adanya redefinisi mutlak, SDM harus direvolusi dari sekadar pendukung operasional menjadi arsitek utama kelincahan organisasi.

Turbulensi pasar yang ekstrem saat ini tidak akan bisa dijinakkan hanya dengan menambah tumpukan birokrasi baru. Solusinya justru sebaliknya, struktur yang kaku tersebut harus dibongkar hingga ke akarnya. Implementasi Manajemen Strategis *Agile* HR bukan lagi sekadar tren manajerial, melainkan instrumen bertahan hidup. Organisasi dipaksa membuang kelambanan masa lalu dan beralih pada ekosistem kerja yang dinamis. Melalui tinjauan ini, terbukti bahwa kapabilitas adaptasi adalah prasyarat fundamental untuk mencegah kelumpuhan operasional ketika tekanan eksternal datang bertubi-tubi.

Fondasi pertama dari kapabilitas adaptasi tersebut adalah dekonstruksi hierarki. Kendala paling klasik yang menyumbat produktivitas baik di perusahaan berskala masif maupun UMKM yang ramping adalah panjangnya rantai persetujuan untuk sebuah keputusan sederhana. *Agile* HR memotong birokrasi ini dengan mendistribusikan otoritas langsung ke garis depan. Karyawan berhenti menjadi pelaksana pasif yang menunggu instruksi atasan; mereka diberikan otonomi penuh untuk mengeksekusi taktik seketika saat terjadi gesekan di pasar. Desentralisasi wewenang inilah yang melahirkan kelenturan struktural tingkat tinggi.

Fondasi kedua bertumpu pada kelincahan operasional melalui perombakan batas-batas pekerjaan. Era volatilitas menuntut tingkat efisiensi yang nyaris *absolut*. Organisasi akan

menemukan daya tahannya ketika talenta di dalamnya tidak terpenjara oleh satu keahlian spesifik. Melalui praktik pelatihan silang (*cross-training*) yang intensif, satu karyawan mampu mengambil alih berbagai fungsi krusial ketika krisis memaksa perusahaan melakukan penyusutan sumber daya. Fleksibilitas peran ini secara instan menambal kebocoran inefisiensi, menjaga roda bisnis tetap berputar tanpa harus menunggu proses restrukturisasi formal dari pihak manajemen.

Fondasi ketiga menyentuh akar kultural: mengganti ritual evaluasi tahunan yang usang dengan siklus umpan balik yang bergulir cepat. Siklus tahunan terlalu lambat untuk merespons dinamika harian pasar. Melalui *continuous feedback*, divisi SDM berevolusi menjadi radar pendeteksi dini bagi perusahaan. Kesenjangan kompetensi bisa langsung dikalibrasi saat itu juga. Meski demikian, mesin umpan balik ini hanya akan berfungsi jika ada jaminan keamanan psikologis. Organisasi harus menciptakan ruang aman di mana kegagalan dari sebuah eksperimen taktis tidak dihukum secara membabi buta, melainkan diserap sebagai materi pembelajaran kolektif untuk memformulasikan manuver pemulihan secara seketika.

Pada muaranya, sintesis ini menegaskan bahwa *Agile HR Strategic Management* jauh melampaui sekadar jargon rekrutmen kekinian. Peleburan yang presisi antara otonomi struktural, talenta multiketerampilan, dan kultur umpan balik ini bekerja layaknya sistem imun bagi entitas bisnis. Sistem inilah yang merajut kapabilitas adaptasi secara riil. Dengan ekosistem kerja sekokoh ini, organisasi dari berbagai skala tidak hanya akan selamat dari gempuran krisis, tetapi justru menggunakan momentum volatilitas tersebut sebagai pijakan untuk melesat melampaui produktivitas para pesaingnya.

DISKUSI

Tinjauan terhadap literatur-literatur mutakhir membawa kita pada satu diskursus sentral: tata kelola SDM masa lalu dibangun di atas asumsi bahwa dunia bisnis adalah entitas yang stabil dan dapat diprediksi. Selama puluhan tahun, arsitektur organisasi dirancang untuk mengabdikan pada efisiensi prosedural, di mana setiap divisi bekerja dalam silo yang terisolasi dan pergerakan sekecil apa pun membutuhkan stempel persetujuan hierarkis. Namun, ketika volatilitas ekstrem menghantam, lapis pelindung birokrasi ini justru berubah wujud menjadi jangkar yang menenggelamkan perusahaan. Literatur secara konsisten menunjukkan bahwa kegagalan korporasi besar maupun usaha skala menengah dalam menghadapi krisis jarang sekali disebabkan oleh kurangnya modal, melainkan oleh kelumpuhan struktural saat mereka dipaksa mengambil keputusan di luar prosedur standar yang ada.

Pergeseran menuju *Agile HR* pada dasarnya adalah upaya radikal untuk mendistribusikan ulang kekuasaan di dalam organisasi. Pendekatan ini menantang ego kepemimpinan tradisional yang kerap menahan otoritas di puncak piramida. Praktik ketangkasan memaksa manajemen puncak untuk melepaskan kendali mikro dan memercayakan manuver taktis kepada mereka yang paling dekat dengan pelanggan. Desentralisasi ini membuktikan bahwa otonomi bukanlah resep menuju kekacauan, melainkan fondasi dari fleksibilitas. Karyawan yang terbiasa berpikir mandiri dan tidak takut disalahkan atas inisiatifnya akan merespons pergeseran tren pasar dalam hitungan hari, sebuah kecepatan yang mustahil dicapai jika mereka harus menunggu memo resmi dari direksi.

Menariknya, diskursus akademik mengenai kelincuhan organisasi selama ini terlalu bias pada ekosistem perusahaan teknologi raksasa, mengabaikan realitas di sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Tinjauan ini membongkar bias tersebut dengan memperlihatkan bahwa UMKM sebenarnya memiliki DNA ketangkasan yang lebih murni, namun sering kali tidak terstruktur. Praktik *cross-training* atau penugasan multiperan yang di sektor korporat dianggap sebagai inovasi radikal, di sektor UMKM merupakan strategi bertahan hidup sehari-hari. Tantangan utamanya bukan pada bagaimana membuat UMKM menjadi lincah, melainkan bagaimana melembagakan kelincuhan natural tersebut menjadi strategi yang disengaja agar mereka tidak hanya bereaksi saat kehabisan napas, tetapi proaktif merancang skenario efisiensi.

Transformasi struktural dan operasional ini mustahil berumur panjang tanpa adanya perombakan kultural yang brutal terhadap cara organisasi menilai kinerja. Evaluasi tahunan yang selama ini diagungkan telah terbukti cacat karena sifatnya yang rabun jauh, mencoba memperbaiki kesalahan yang terjadi sepuluh bulan lalu adalah kesia-siaan manajerial. Oleh karena itu, siklus

umpan balik berkelanjutan menjadi instrumen esensial dalam *Agile HR*. Budaya ini menuntut tingkat kematangan emosional yang tinggi dari seluruh anggota organisasi, di mana kritik teguran harian tidak dipandang sebagai ancaman terhadap posisi, melainkan kalibrasi arah navigasi. Hal ini hanya bisa tumbuh subur di lahan yang memiliki keamanan psikologis, tempat di mana eksperimen yang gagal dirayakan sebagai ongkos inovasi.

Pada akhirnya, diskusi ini menegaskan bahwa kapabilitas adaptasi bukanlah entitas pasif yang bisa dibeli melalui piranti lunak manajemen terbaru. Adaptabilitas adalah otot yang harus dilatih setiap hari melalui pembongkaran birokrasi dan pemberdayaan talenta. *Agile HR* merajut potongan-potongan otonomi, keahlian majemuk, dan umpan balik menjadi sebuah jaring pengaman yang dinamis. Organisasi yang berhasil mengoperasionalkan tiga elemen ini akan melihat krisis bukan lagi sebagai ancaman eksistensial, melainkan sebagai mekanisme seleksi alam yang akan menyapu bersih pesaing-pesaing mereka yang menolak beradaptasi.

KESIMPULAN

Realitas bisnis kontemporer telah bermutasi menjadi arena yang serba bergolak, tidak pasti, dan sangat kompleks. Turbulensi pasar tidak lagi hadir sebagai anomali siklikal yang bisa ditunggu hingga mereda, melainkan telah menetap sebagai ekuilibrium baru. Dalam lanskap yang ekstrem ini, mempertahankan status quo sama artinya dengan merencanakan kepunahan.

Kajian ini membuktikan bahwa mitos mengenai tumpukan birokrasi dan prosedur standar sebagai penjamin stabilitas organisasi telah sepenuhnya runtuh. Struktur komando hierarkis yang dirancang pada abad industri tidak lagi memiliki kapasitas untuk memproses informasi dan mengambil keputusan secepat pergeseran tren yang terjadi di lapangan.

Menghadapi tuntutan tersebut, redefinisi radikal terhadap fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi sebuah keniscayaan. SDM tidak bisa lagi dikurung dalam ruang administratif yang hanya mengurus kepatuhan dan dokumen kepegawaian. Praktik ini harus bermetamorfosis menjadi arsitek strategis yang merancang kelincahan struktural melalui kerangka kerja *Agile HR*.

Pilar fundamental dari transformasi ini adalah keberanian organisasi untuk mendesentralisasi otoritas. Menciptakan otonomi bagi karyawan di garis depan operasional memangkas waktu tunggu manajerial yang selama ini mencekik inovasi. Otonomi mendelegasikan tanggung jawab pemecahan masalah langsung ke titik di mana masalah tersebut muncul.

Pada tataran operasional, efisiensi *absolut* di era volatilitas hanya dapat diwujudkan dengan meruntuhkan sekat spesialisasi pekerjaan. Praktik penugasan multiperan membekali organisasi, khususnya entitas ramping, dengan redundansi kapasitas. Saat krisis membatasi gerak dan jumlah talenta, operasional tetap berjalan karena absennya satu fungsi dapat segera ditambal oleh keahlian lintas sektor dari talenta yang tersisa.

Kecepatan bermanuver ini pada akhirnya dikunci oleh transformasi kultural yang mengedepankan umpan balik berkelanjutan. Ritual evaluasi tahunan yang mekanis harus diganti dengan kalibrasi kinerja yang dilakukan seketika. Namun, mekanisme ini sangat bergantung pada keberadaan ekosistem yang aman secara psikologis, yang memandang kesalahan taktis bukan sebagai aib, melainkan materi pemodelan ulang strategi.

Peleburan antara otonomi, keahlian majemuk, dan kultur umpan balik ini melahirkan sebuah manifestasi tertinggi dari kapabilitas adaptasi. Melalui *Agile HR Strategic Management*, entitas bisnis berskala raksasa hingga sektor usaha mikro dimampukan untuk menyerap benturan krisis tanpa mengalami kerusakan struktural. Lebih dari sekadar bertahan hidup, kelincahan ini menjadi instrumen utama untuk melesat ke depan, memanfaatkan kelemahan kompetitor yang masih terbelenggu oleh kelambanan masa lalu.

BATASAN

Kajian ini disusun di atas kerangka tinjauan literatur naratif yang secara inheren membawa sejumlah keterbatasan metodologis yang harus diakui. Pemilihan 15 artikel utama sebagai korpus data, meskipun disaring secara ketat untuk menjembatani teori global dan realitas ekosistem bisnis akar rumput, membatasi cakupan generalisasi temuan ini pada level yang lebih makro. Ketiadaan pengujian empiris kuantitatif secara langsung membuat penelitian ini bertumpu sepenuhnya pada interpretasi dan sintesis data sekunder dari peneliti terdahulu. Akibatnya, kerangka tiga pilar *Agile*

HR Strategic Management yang dirumuskan di sini beroperasi murni sebagai tawaran konseptual dan model teoretis, yang kemampuan statistiknya dalam mendongkrak margin laba atau efisiensi waktu secara presisi belum diukur langsung di lapangan oleh penulis.

Selain itu, telaah literatur ini cenderung memotret fenomena ketangkasan pada industri yang secara alamiah memang memiliki tuntutan pergerakan cepat, seperti sektor manufaktur, ritel, teknologi, dan ekosistem UMKM. Kajian ini belum menyentuh secara mendalam bagaimana dekonstruksi hierarki dan otonomi ekstrem dapat diterapkan pada industri dengan tingkat regulasi dan kepatuhan hukum yang sangat kaku, seperti sektor perbankan, aviasi, atau layanan kesehatan medis. Mendistribusikan wewenang pengambilan keputusan di garis depan pada industri-industri padat regulasi tersebut tentu membawa risiko operasional yang jauh lebih kompleks dan berpotensi melanggar standar kepatuhan nasional maupun internasional. Oleh karena itu, riset lapangan di masa depan sangat direkomendasikan untuk memvalidasi kerangka kerja ini secara spesifik pada sektor-sektor yang diregulasi secara ketat.

REFERENSI

- Bamel, Umesh K, dan Peter Stokes. 2022. "Organizational resilience and strategic human resource management: A post-crisis perspective." *Human Resource Management Review* 32(4): 100881.
- Cahyadi, I, dan F Anwar. 2022. "Pendekatan Agile dalam Mempertahankan Talenta Terbaik di Masa Pandemi." *Jurnal Riset Sumber Daya Manusia* 6(2): 110–25.
- Fernandez, Carlos, Ana Gomez, dan Roberto Silva. 2024. "Aligning strategic HR with dynamic capabilities in hyper-competitive markets." *Journal of Strategic Management Studies* 42(3): 315–34.
- Firmansyah, D. 2024. "Desain Kerja Modular dan Fleksibilitas Jam Kerja: Solusi Pencegahan Burnout Selama Turbulensi Ekonomi." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Kerja* 9(1): 45–60.
- Gulliford, Emily, dan Min-Seok Choi. 2024. "Deconstructing silos: The mechanics of Agile HR in post-pandemic organizations." *International Journal of Human Resource Management* 35(3): 412–35.
- Gunawan, B, dan P Lestari. 2022. "Kelincahan Struktural Sebagai Katalisator Efisiensi Operasional Bisnis." *Jurnal Kajian Bisnis Terapan* 4(3): 210–25.
- Harrison, Mark, dan Sarah Lewis. 2026. "De-bureaucratization as a survival mechanism: HR agility in multinational corporations." *Global Business and Organizational Excellence* 45(1): 12–28.
- Haryono, T, dan R Saputra. 2026. "Kapabilitas Adaptasi dan Kelincahan SDM dalam Mengelola Dead Stock di Sektor Manufaktur." *Jurnal Manajemen Industri Nasional* 12(1): 33–48.
- Kim, Jin-Soo, dan Hye-Ryung Park. 2025. "Beyond annual reviews: Continuous feedback loops and employee autonomy in crisis." *International Journal of Human Capital Management* 18(4): 410–26.
- Kurniawan, R, dan M Siregar. 2025. "Kapabilitas Adaptasi Dinamis: Kunci Fleksibilitas Struktural Menghadapi Volatilitas Pasar." *Jurnal Manajemen Bisnis Nusantara* 5(4): 310–25.
- Kusuma, A, dan M Indriani. 2026. "Resiliensi Ekosistem UMKM Kuliner Melalui Pelatihan Silang (Cross-Training) dan Ketangkasan SDM." *Jurnal Kewirausahaan dan Usaha Kecil Menengah* 8(2): 155–70.
- Muller, Heinrich. 2022. "Psychological safety: The hidden prerequisite for agile HR adoption." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 31(2): 201–15.
- Nieuwenhuis, Laura, dan Chen Wang. 2023. "From VUCA to BANI: Navigating macro-volatility in modern business ecosystems." *Journal of Business Strategy* 44(2): 89–104.
- Ningsih, R, dan A Rahman. 2023. "Menghancurkan Silo Komunikasi: Dampak Rotasi Lintas Divisi Terhadap Resolusi Konflik di Industri Ritel." *Jurnal Komunikasi dan Perilaku Organisasi* 5(4): 301–15.
- Nugroho, D, dan L Wijayanti. 2022. "Menavigasi Era VUCA: Strategi Bertahan Perusahaan Manufaktur dan Jasa di Indonesia." *Jurnal Ekonomi dan Strategi Bisnis* 10(3): 201–15.
- O'Brien, Liam, dan Rajesh Singh. 2023. "Agile talent acquisition: Rethinking recruitment metrics in volatile economies." *Human Resource Development Quarterly* 34(1): 89–104.
- Pratama, A, dan S Rahayu. 2023. "Transformasi Manajemen Strategis SDM dan Pengaruhnya

- terhadap Produktivitas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.” *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 6(1): 45–58.
- Purnomo, H. 2023. “Anatomi Birokrasi: Identifikasi Hambatan Prosedural dalam Manajemen Strategis SDM.” *Jurnal Administrasi Bisnis Indonesia* 11(2): 88–102.
- Setiawan, R, dan S Mardiana. 2023. “Peran Kelincahan SDM dan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kapabilitas Adaptasi Perusahaan di Era Disrupsi.” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 7(2): 112–25.
- Suryawan, E, dan G Putra. 2025. “Otonomi Kerja dan Eksekusi Pivot Bisnis: Analisis Kualitatif pada Startup Teknologi.” *Jurnal Inovasi Digital dan Manajemen* 7(3): 240–55.
- Susanto, B, A Hidayat, dan R Pratama. 2026. “Resiliensi Organisasi Melampaui Batas: Tinjauan Kualitatif Kapabilitas Dinamis Perusahaan di Asia Tenggara.” *Jurnal Riset Manajemen Strategis* 8(1): 22–38.
- Wibowo, H, dan B Santoso. 2024. “Implementasi Agile HR dalam Ekosistem Bisnis Lokal: Sebuah Pendekatan Kualitatif.” *Jurnal Ilmu Manajemen Nasional* 8(2): 112–26.
- Wijaya, A, dan H Putra. 2024. “Strategi Agile HR dalam Menghadapi Volatilitas Pasar pada Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).” *Jurnal Riset Manajemen Strategis* 5(1): 45–58.
- Willie, Michael M. 2023. “Conducting High-Quality Literature Reviews in Academic Research: The Narrative and Integrative Approach as Alternatives to PRISMA.” *Journal of Academic Research Methodology* 10(2): 45–62.
- Wulandari, S, B Hartono, dan L Hakim. 2024. “Kepemimpinan Adaptif: Pendelegasian Wewenang Rekrutmen dalam Memacu Efisiensi UMKM.” *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Strategis* 10(1): 75–90.
- Yulianto, F. 2025. “Kultur HR Command-and-Control vs Transformasi Digital: Sebuah Studi Kasus BUMN.” *Jurnal Transformasi Bisnis Negara* 6(2): 112–28.