

Agile Human Resources: Memanfaatkan Agilitas untuk Mendorong Kesuksesan Organisasi

Eliyunus Waruwu

Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

e-mail: eliyunuswaruwu@unias.ac.id

ARTICLE INFO

Received:

Revised:

Accepted:

Published:

KEYWORDS

Agile HR, collaboration and innovation, organizational adaptability, performance, management flexibility

ABSTRACT

This study aims to evaluate the effectiveness of implementing Agile HR within the company and identify the factors influencing its success. This research uses a descriptive qualitative method, focusing on a literature review to conduct the analysis. Agile HR is a method that offers an adaptive and responsive approach to dealing with dynamic business environments and has been proven effective in improving organizational performance. The main benefits of Agile HR include increased organizational flexibility, speed, and adaptability. By applying Agile principles to the human resources function, organizations can gain higher efficiency, flexibility, and adaptability, essential for long-term success in global competition. Additionally, Agile HR proposes a more flexible approach to performance management, emphasizing continuous feedback. Skill development and employee training also focus on areas in Agile HR, as well as building a work culture that supports collaboration and innovation as essential elements.

©2024 Authors. Published by PT Delada Cahaya Masagro

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi seberapa efektif implementasi Agile HR dalam perusahaan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilannya. Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif deskriptif, dengan fokus pada studi literatur untuk melakukan analisis. Agile HR, yang menawarkan pendekatan adaptif dan responsif dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis, telah dibuktikan efektif dalam meningkatkan performa organisasi. Keuntungan utama dari Agile HR mencakup peningkatan fleksibilitas, kecepatan, dan kemampuan adaptasi organisasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip Agile dalam fungsi Sumber Daya Manusia, organisasi dapat memperoleh efisiensi, fleksibilitas, dan adaptabilitas yang lebih tinggi, yang penting untuk kesuksesan jangka panjang dalam kompetisi global. Selain itu, Agile HR mengusulkan pendekatan yang lebih fleksibel dalam manajemen kinerja, dengan penekanan pada umpan balik kontinu. Pengembangan kemampuan dan pelatihan karyawan juga merupakan area fokus dalam Agile HR, serta pembangunan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi sebagai elemen penting.

Kata kunci: Agile HR, budaya kerja kolaboratif, efektivitas organisasi, manajemen kinerja adaptif, pengembangan kemampuan karyawan

PENDAHULUAN

Dalam lanskap bisnis yang berubah dengan cepat, adaptasi yang cepat adalah kunci keberhasilan organisasi. Proses adaptasi ini mengharuskan organisasi untuk segera merespons situasi eksternal dan internal. Perubahan internal di dalam perusahaan meliputi pergeseran strategi perusahaan, yang sebelumnya telah ditetapkan berdasarkan visi dan misi, untuk meningkatkan pengembangan bisnis. Perubahan organisasi meliputi perubahan struktur organisasi, posisi pekerjaan dalam perusahaan, dan penggabungan bisnis seperti akuisisi yang mengubah seluruh ruang lingkup dan kepentingan organisasi (Omar et al., 2019). Selain itu, perubahan internal dapat diamati pada modifikasi proses yang dihasilkan dari pergeseran struktur perusahaan akibat merger dan akuisisi, yang mengubah proses kerja secara keseluruhan, proses produksi, dan metode untuk meningkatkan kualitas produk, sehingga memastikan penyediaan layanan yang optimal kepada pelanggan (Lee et al., 2021). Bentuk layanan yang muncul

Berbagai bentuk layanan telah berkembang, termasuk pendekatan perubahan proses seperti Six Sigma, teknik Lean, dan aplikasi Agile. Ini terjadi tidak hanya dalam sektor produksi tetapi juga diimplementasikan secara dinamis di departemen SDM

Perubahan budaya perusahaan secara signifikan mempengaruhi pergerakan dan laju perusahaan, yang diakibatkan oleh perubahan organisasi akibat akuisisi dan merger perusahaan, sehingga mengubah budaya organisasi dan budaya kerja (Tan et al., 2017). Perubahan yang cepat dalam sebuah perusahaan dapat menjadi tantangan, tetapi juga menghadirkan peluang untuk inovasi dan kesuksesan. Dalam menghadapi perubahan ini, sangat penting untuk memiliki kepemimpinan yang kuat, komunikasi yang efektif, dan keterlibatan karyawan yang tinggi (Griva et al., 2023).

Perubahan eksternal terwujud dalam perubahan di luar lingkungan perusahaan, seperti pasar, regulasi, industri, atau perilaku pelanggan. Perubahan pasar meliputi pergeseran permintaan konsumen yang disebabkan oleh perubahan perilaku dan preferensi konsumen terhadap penggunaan barang dan jasa serta perubahan tren konsumen dan preferensi produk (Hewett & Shantz, 2021). Dalam satu tahun, tren dan preferensi produk dapat berubah secara tidak terduga. Perubahan yang cepat dapat berdampak pada strategi, operasi, dan keberlanjutan bisnis perusahaan (Chanias et al., 2019). Perubahan lain yang nyata termasuk kemajuan teknologi yang mengarah pada perubahan proses produksi produk, perubahan peraturan yang memungkinkan perusahaan untuk mengubah arah kebijakan dan pengambilan keputusan, perubahan proses produksi untuk konsumen baru, dan perubahan persaingan, yang terkait erat dengan perubahan mendasar dalam lingkungan bisnis (Pedras et al., 2020).

Salah satu pendekatan yang semakin populer adalah *Agile Human Resources* (Agile HR), yang menerapkan prinsip dan praktik Agile pada fungsi Sumber Daya Manusia. Agile HR melengkapi organisasi dengan kemampuan untuk merespons perubahan pasar dan lingkungan secara lebih efektif dan efisien (Carmeli et al., 2021). Agile HR akan terus memperbaiki setiap kekurangan dengan segera dan mengubah pola pikir perusahaan dan karyawannya, sehingga memungkinkan terjadinya perubahan di berbagai aspek kehidupan dan keberlanjutan perusahaan (Apascaritei & Elvira, 2022).

Di Indonesia, implementasi Agile HR belum sepenuhnya terealisasi di beberapa perusahaan karena kepemimpinan yang ada cenderung menolak perubahan secara maksimal, sehingga membuat perusahaan tetap berpegang teguh pada budaya kerja, sistem, dan proses produksi yang sudah ketinggalan zaman dan masih menggunakan sarana dan prasarana yang sudah usang meskipun saat ini sudah ada pemanfaatan media digital dalam proses produk dan pemasaran (Lazarova et al., 2023). Akibatnya, daya saing perusahaan di Indonesia melemah, yang mengakibatkan penurunan produktivitas dan penurunan keberhasilan bisnis dalam mencapai keuntungan yang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi Agile HR dapat diterapkan secara efektif di dalam perusahaan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Agile HR di dalam perusahaan tersebut.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi literatur, yang semata-mata menjelaskan dan menguraikan implementasi Agile HR di perusahaan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya tanpa data statistik, tidak seperti penelitian-penelitian lain yang menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan analisis literatur, di mana Akbari & Hopkins (2019) menjelaskan bahwa metode penelitian literatur deskriptif dilakukan dengan cara membahas, mengkaji, dan menganalisis permasalahan yang datanya berasal dari sumber literatur seperti buku-buku dan media online. Tinjauan literatur dilakukan melalui pencarian komprehensif dalam database akademik dan sumber-sumber terkemuka lainnya. Data yang diperoleh dari literatur kemudian dianalisis dan disusun dalam artikel ini (Yeo, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi Agile HR di beberapa perusahaan dapat diamati dengan melakukan evaluasi terhadap budaya organisasi, khususnya budaya kerja. Hal ini dapat dilihat melalui apakah implementasi Agile di perusahaan telah memunculkan inovasi dalam penyelesaian tugas. Hal ini dapat dilihat dari prinsip-prinsip Agile HR, antara lain transparansi, kolaborasi, responsif, eksperimentasi, dan adaptasi, serta penyesuaian struktur organisasi pada saat pergantian manajemen dan penyesuaian kepemimpinan melalui merger dan akuisisi. Melibatkan

karyawan dalam proses implementasi Agile HR sangat penting, karena keterlibatan mereka memastikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang berkelanjutan, yang mengarah pada peningkatan kompetensi (Lazarova et al., 2023). Manfaat dari penerapan Agile HR termasuk menguraikan keuntungan yang dapat diperoleh organisasi dari penerapan Agile HR, seperti peningkatan kualitas layanan, respons yang lebih cepat terhadap perubahan, dan peningkatan produktivitas. Penerapan Agile HR di berbagai fungsi SDM menggambarkan bagaimana Agile HR dapat diterapkan dalam akuisisi talenta, manajemen kinerja, pengembangan keterampilan, dan menumbuhkan budaya kolaboratif:

1. Akuisisi Bakat:
 - a) Membentuk tim rekrutmen yang responsif dan multidisiplin, termasuk anggota dari berbagai departemen yang relevan.
 - b) Siklus berulang dalam proses rekrutmen digunakan dengan melakukan evaluasi dan penyesuaian secara terus menerus.
 - c) Melibatkan para pemangku kepentingan seperti calon karyawan dan pemimpin tim dalam pengambilan keputusan dan penilaian.
 - d) Metode yang cepat seperti papan Kanban harus diadopsi untuk melacak dan mengelola alur rekrutmen.
2. Manajemen Kinerja:
 - a) Mengadopsi siklus umpan balik yang lebih sering dan berkelanjutan, tidak hanya berfokus pada penilaian tahunan.
 - b) Mengambil pendekatan kolaboratif untuk menetapkan tujuan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
 - c) Menggunakan prinsip keterlibatan karyawan dalam mengevaluasi dan merencanakan pengembangan kinerja mereka.
 - d) Memanfaatkan metrik dan analisis data untuk memantau dan mengukur kinerja secara berkala.
3. Pengembangan Keterampilan:
 - a) Menggunakan pendekatan pembelajaran yang adaptif, termasuk siklus pembelajaran yang berulang dan bertahap.
 - b) Menawarkan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek lintas fungsi atau tim yang berbeda untuk mengembangkan keterampilan lintas disiplin.
 - c) Mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas pengembangan keterampilan mereka dengan menyediakan akses ke sumber daya pembelajaran dan pelatihan yang relevan.
 - d) Melibatkan karyawan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan program pengembangan keterampilan.

Faktor kunci keberhasilan Agile HR Membahas faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam penerapan Agile HR, seperti (Vidgen et al., 2017):

1. Dukungan kepemimpinan, dimana keberhasilan implementasi Agile HR sangat bergantung pada dukungan dan komitmen pemimpin organisasi. Para pemimpin perlu memahami nilai dan manfaat Agile HR dan memainkan peran penting dalam mendorong perubahan. Mereka harus mendukung dan mendorong tim SDM dan pemangku kepentingan.
2. Perubahan budaya, dimana budaya organisasi yang mendukung Agile HR menjadi faktor kunci keberhasilan implementasinya. Organisasi harus menciptakan lingkungan yang memfasilitasi kolaborasi, transparansi, keterlibatan karyawan, dan kepercayaan. Hal ini mungkin melibatkan perubahan sikap, nilai, dan perilaku yang ada. Karyawan juga harus didorong untuk beradaptasi terhadap perubahan dan menjadi lebih terbuka terhadap eksperimen, pembelajaran, dan inovasi.
3. Pengembangan keterampilan sumber daya manusia, dimana tim HR dan pemangku kepentingan lainnya perlu memahami Agile HR dan keterampilan yang diperlukan agar penerapannya berhasil. Ini termasuk pemahaman prinsip-prinsip Agile, metodologi seperti Scrum atau Kanban, pemikiran desain, analisis data, kolaborasi, dan komunikasi. Anggota tim HR dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menerapkan Agile HR secara efektif melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Cooke et al., 2018) yang menjelaskan bahwa ketiga faktor tersebut sangat relevan dalam penerapan Agile HR, dimana ketiga faktor tersebut merupakan faktor utama yang memungkinkan perusahaan untuk terus meningkatkan budaya kerja, proses produksi, dan

tata kelola perusahaan, mengarah pada apa yang dikenal sebagai citra positif terhadap kesuksesan bisnis.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Agile HR memberikan pendekatan adaptif dan responsif terhadap lanskap bisnis yang berubah dengan cepat, mengoptimalkan kinerja organisasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip Agile dalam fungsi Sumber Daya Manusia, organisasi dapat merespons perubahan pasar dan lingkungan dengan lebih cepat dan efisien. Agile HR memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi, termasuk peningkatan fleksibilitas, kecepatan, dan kemampuan beradaptasi. Agile HR memungkinkan organisasi merespons kebutuhan bisnis secara lebih efektif dalam rekrutmen dan penempatan, sehingga memperoleh tim berkualitas tinggi yang memenuhi permintaan pasar.

Kesimpulannya, Agile HR adalah pendekatan inovatif dan adaptif untuk mengatasi tantangan tantangan perubahan yang cepat di era bisnis yang dinamis. Organisasi dapat meningkatkan efisiensi, fleksibilitas, dan kemampuan beradaptasi dengan mengadopsi prinsip-prinsip Agile dalam fungsi Sumber Daya Manusia dan mencapai kesuksesan jangka panjang di tengah persaingan global yang semakin ketat. Keberhasilan Agile HR juga melibatkan kunci-kunci lain faktor. Dukungan kepemimpinan yang kuat, perubahan budaya yang mendalam, dan pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan penerapan Agile HR. Agile HR menawarkan pendekatan yang lebih adaptif yang berfokus pada umpan balik berkelanjutan dalam manajemen kinerja. Hal ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kinerja keterampilan karyawan secara lebih efektif, dengan fokus pada pengembangan individu dan perbaikan terus-menerus. Pengembangan keterampilan dan pelatihan juga menjadi fokus penting dalam Agile HR. Organisasi dapat meningkatkan daya saing mereka dan mendapatkan keuntungan dengan memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan bisnis. Membangun budaya dan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi adalah hal yang penting. aspek kunci dari Agile HR. Organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang dengan mengedepankan kerja tim yang kuat dan memberikan ruang bagi karyawan untuk berinovasi.

REFERENSI

- Akbari, M., & Hopkins, J. L. (2019). An investigation into anywhere working as a system for accelerating the transition of Ho Chi Minh city into a more livable city. *Journal of Cleaner Production*, 209, 665–679. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.262>
- Apascaritei, P., & Elvira, M. M. (2022). Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100878. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100878>
- Carmeli, A., Zivan, I., Gomes, E., & Markman, G. D. (2021). Underlining micro socio-psychological mechanisms of buyer-supplier relationships: Implications for inter-organizational learning agility. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100577. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.12.002>
- Chanias, S., Myers, M. D., & Hess, T. (2019). Digital transformation strategy making in pre-digital organizations: The case of a financial services provider. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(1), 17–33. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2018.11.003>
- Cooke, F. L., Wu, G., Zhou, J., Zhong, C., & Wang, J. (2018). Acquiring global footprints: Internationalization strategy of Chinese multinational enterprises and human resource implications. *Journal of Business Research*, 93, 184–201. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.012>
- Griva, A., Kotsopoulos, D., Karagiannaki, A., & Zamani, E. D. (2023). What do growing early-stage digital start-ups look like? A mixed-methods approach. *International Journal of Information Management*, 69, 102427. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102427>
- Hewett, R., & Shantz, A. (2021). A theory of HR co-creation. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100823. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100823>
- Lazarova, M., Caligiuri, P., Collings, D. G., & De Cieri, H. (2023). Global work in a rapidly changing world: Implications for MNEs and individuals. *Journal of World Business*, 58(1), 101365. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2022.101365>

- Lee, S., Kwon, Y., Quoc, N. N., Danon, C., Mehler, M., Elm, K., Bauret, R., & Choi, S. (2021). Red Queen Effect in German Bank Industry: Implication of Banking Digitalization for Open Innovation Dynamics. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010090>
- Pedras, L., Taylor, T., & Frawley, S. (2020). Responses to multi-level institutional complexity in a national sport federation. *Sport Management Review*, 23(3), 482–497. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.05.001>
- Tan, F. T. C., Tan, B., Wang, W., & Sedera, D. (2017). IT-enabled operational agility: An interdependencies perspective. *Information & Management*, 54(3), 292–303. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.08.001>
- Vidgen, R., Shaw, S., & Grant, D. B. (2017). Management challenges in creating value from business analytics. *European Journal of Operational Research*, 261(2), 626–639. <https://doi.org/10.1016/j.ejor.2017.02.023>
- Yeo, R. K. (2021). Know thyself. *Organizational Dynamics*, 50(4), 100800. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100800>