

## **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN PENDEKATAN ADAPTIF UNTUK MENGHADAPI DINAMIKA LINGKUNGAN KERJA**

Rahmatul Fitri<sup>1</sup> Abdur Razak<sup>2</sup>

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka<sup>1</sup>  
Tutor Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka dan Dosen Pada Program Studi  
Administrasi Bisnis Politeknik LP3I<sup>2</sup>  
043785675 [rahmatulfitri41@gmail.com](mailto:rahmatulfitri41@gmail.com) [ajak@plb.ac.id](mailto:ajak@plb.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan pendekatan adaptif dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang fleksibel dan siap menghadapi berbagai tantangan. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dan kajian literatur untuk mengidentifikasi konsep-konsep utama terkait pengembangan SDM adaptif, serta tantangan dan manfaat yang timbul dalam implementasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan adaptif dalam pengembangan SDM melibatkan peningkatan keterampilan teknis, sosial, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Manajemen yang proaktif, dukungan terhadap program pelatihan yang relevan, serta penciptaan budaya organisasi yang mendukung perubahan menjadi faktor utama dalam keberhasilan pengembangan SDM yang adaptif. Penelitian ini juga menemukan bahwa meskipun terdapat tantangan, seperti resistensi terhadap perubahan, perusahaan dapat mengatasinya dengan komunikasi yang efektif dan pemberdayaan karyawan. Kesimpulannya, pengembangan SDM dengan pendekatan adaptif merupakan strategi jangka panjang yang penting untuk memastikan daya saing perusahaan dan kesiapan menghadapi tantangan di masa depan.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Pendekatan Adaptif, Sumber Daya Manusia*

### **ABSTRACT**

*This research aims to analyze the development of Human Resources (HR) with an adaptive approach in facing the dynamics of an ever-changing work environment. In the era of globalization and rapid technological advances, companies are required to have human resources who are flexible and ready to face various challenges. This research uses literature study and literature review methods to identify the main concepts related to adaptive HR development, as well as the challenges and benefits that arise in its implementation. The research results show that an adaptive approach to HR development involves improving technical, social skills and the ability to adapt to change. Proactive management, support for relevant training programs, and the creation of an organizational culture that supports change are the main factors in the success of adaptive HR development. This research also found that although there are challenges, such as resistance to change, companies can overcome them with effective communication and employee empowerment. In conclusion, human resource development with an adaptive approach is an important long-term strategy to ensure the company's competitiveness and readiness to face future challenges.*

**Keywords:** *Work Environment, Adaptive Approach, Human Resources*

## **PENDAHULUAN**

Penelitian ini berfokus pada pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang mampu menyesuaikan diri dengan dinamika yang semakin kompleks dan berubah-ubah di lingkungan kerja. Dunia kerja menghadapi tantangan baru di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat. Ini termasuk perubahan teknologi,

tuntutan pasar yang tidak menentu, dan globalisasi, yang semua berdampak pada strategi dan operasi bisnis. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan harus mampu menyiapkan karyawan yang tidak hanya mahir tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Untuk memastikan bahwa karyawan dapat bertahan dan berkembang dalam situasi yang penuh ketidakpastian ini, pengembangan SDM dengan pendekatan adaptif sangat penting (Sutrisno, 2021).

Kesuksesan organisasi bergantung pada kemampuan untuk mengakomodasi perubahan, terutama ketika mengelola sumber daya manusia yang siap menghadapi masalah internal maupun eksternal. Pandemi COVID-19 menunjukkan betapa pentingnya menjadi fleksibel dan beradaptasi saat bekerja daring. Bagaimana suatu perusahaan bekerja dan bagaimana budayanya dipengaruhi oleh perubahan teknologi, peraturan pemerintah, dan dinamika pasar. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya harus mencakup peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk cepat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja (Robinson, 2020).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengembangan SDM adaptif dapat meningkatkan kapasitas organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM adaptif, serta bagaimana metode ini dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dan

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada teori dan praktik manajemen SDM dengan memperkenalkan pendekatan adaptif untuk pengembangan SDM, terutama dalam menghadapi tantangan lingkungan kerja yang semakin tidak pasti. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan dan organisasi dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih efisien yang memungkinkan karyawan mereka menikmati pekerjaan mereka. Oleh karena itu, bisnis dapat mempertahankan keberlanjutan operasi dan meningkatkan daya saingnya di pasar global (Sutrisno, 2021).

Pengembangan kompetensi karyawan terkait erat dengan pengembangan SDM dengan pendekatan adaptif. Kemampuan yang dimaksud termasuk keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan mengelola perubahan. Karyawan harus dididik tentang pentingnya kemampuan beradaptasi melalui berbagai program pelatihan

dan pembelajaran. Selain itu, pendekatan adaptif ini memerlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang karakteristik dan kebutuhan setiap orang di dalam perusahaan. Dengan demikian, pengembangan SDM dapat dilakukan dengan lebih terarah dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Yukl, 2019).

Meskipun pengembangan SDM dengan pendekatan adaptif telah banyak dibahas dalam literatur manajemen, masih ada beberapa batas dalam praktiknya. Banyak perusahaan masih menggunakan metode pengembangan SDM konvensional, yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan produktivitas tanpa mempertimbangkan aspek adaptasi terhadap perubahan. Tidak semua perusahaan siap untuk mengalami transformasi dalam cara mereka mengelola sumber daya manusia, yang menjadikannya tantangan tersendiri (Robinson, 2020).

Menurut penelitian sebelumnya, banyak perusahaan gagal mengembangkan SDM secara efektif karena mereka tidak menerapkan pendekatan yang adaptif terhadap dinamika lingkungan kerja mereka. Penelitian Griffin (2017) menemukan bahwa banyak perusahaan mengabaikan pentingnya pengembangan SDM yang fleksibel, yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan cepat dengan perubahan pasar dan teknologi. Ini menghalangi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan menghilangkan peluang untuk maju dan berinovasi.

Salah satu kekurangan penelitian ini adalah kurangnya penelitian yang melihat bagaimana pendekatan adaptif dalam pengembangan SDM dapat diterapkan secara khusus dalam berbagai sektor industri. Meskipun ada banyak literatur yang membahas teori adaptasi dan pengembangan SDM, penerapannya dalam konteks kehidupan nyata masih terbatas. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi komponen yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan penerapan pendekatan adaptif di organisasi. Studi sebelumnya belum membahas masalah ini secara menyeluruh (Henderson, 2018).

Banyak bisnis gagal menerapkan pengembangan SDM yang adaptif karena fokus mereka lebih pada pencapaian tujuan jangka pendek daripada membangun budaya adaptasi yang berkelanjutan. Keterbatasan sumber daya, kurangnya dukungan dari manajemen puncak, dan resistensi karyawan terhadap perubahan adalah beberapa faktor yang mempengaruhi hal ini. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan

lingkungan yang mendukung pertumbuhan SDM yang berkelanjutan dan fleksibel (Yukl, 2019).

Dengan menekankan pentingnya kemampuan adaptasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana organisasi dapat membuat strategi pengembangan SDM yang adaptif dan berkelanjutan. SDM yang dikembangkan diharapkan tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan untuk belajar, beradaptasi, dan beradaptasi dengan kebutuhan dan tuntutan pasar. Dalam menghadapi perubahan yang semakin cepat, ini akan menjadi sumber penting bagi perusahaan untuk tetap kompetitif dan bertahan (Griffin, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan studi pustaka dan kajian literatur, pendekatan yang memungkinkan peneliti untuk mengkaji dan menganalisis berbagai sumber literatur yang berkaitan dengan topik pengembangan SDM. Studi pustaka mengacu pada proses pengumpulan data dan informasi melalui buku, artikel ilmiah, jurnal, laporan penelitian, dan sumber lainnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep dan teori yang relevan dengan subjek penelitian. Mereka juga dapat menemukan celah penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut (Haryanto & Suryani, 2022).

Studi ini menganalisis penelitian sebelumnya tentang pengelolaan sumber daya manusia, adaptasi terhadap perubahan, dan pengembangan SDM di berbagai industri. Penelitian ini juga menemukan berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan pengembangan SDM yang adaptif, serta berbagai strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan dan organisasi. Hasil penelitian ini mencakup literatur internasional dan penelitian yang relevan dari Indonesia. Penelitian ini difokuskan pada adaptasi SDM terhadap perubahan lingkungan kerja yang cepat. Oleh karena itu, temuan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang masalah pengelolaan SDM yang sedang berkembang di Indonesia (Sari & Putra, 2023).

Untuk memastikan bahwa temuan penelitian ini mencerminkan kemajuan terbaru dalam bidang manajemen SDM, peneliti meninjau jurnal akademik yang relevan, terutama yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir. Selain itu, peneliti menggunakan

database jurnal yang terakreditasi untuk mendapatkan akses ke artikel ilmiah dan penelitian yang telah diterbitkan oleh akademisi dan praktisi manajemen SDM.

Peneliti akan menganalisis kajian literatur untuk menggabungkan penelitian sebelumnya, menemukan masalah utama dalam pembangunan SDM adaptif, dan menghubungkan temuan dengan konteks Indonesia. Tujuan dari proses ini adalah untuk menemukan praktik terbaik dan saran yang dapat diterapkan oleh organisasi di Indonesia dalam mengelola sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Selain itu, peneliti juga akan menemukan berbagai masalah dan hambatan yang dihadapi organisasi saat mengembangkan SDM menggunakan pendekatan yang lebih adaptif (Kusnadi & Gunawan, 2020).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sangat penting untuk menggunakan pendekatan adaptif dalam pengembangan SDM untuk menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah, terutama dengan globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin cepat. Banyak bisnis di Indonesia mulai menyadari bahwa SDM yang adaptif membantu mereka bertahan dan berkembang di tengah perubahan yang tidak terduga (Fonna, 2019). Hal ini sejalan dengan penelitian Haryanto dan Suryani (2022) yang menemukan bahwa perusahaan yang berhasil mengembangkan sumber daya manusia yang adaptif memiliki kemampuan yang lebih besar untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti tuntutan pasar dan teknologi, yang berdampak langsung pada kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar, pengembangan SDM yang adaptif harus menjadi prioritas utama dalam strategi jangka panjang perusahaan.

Pendekatan adaptif untuk pengembangan SDM menekankan peningkatan keterampilan sosial dan kognitif individu, bukan hanya keterampilan teknis. Pendekatan ini sesuai dengan konsep pengembangan SDM yang mencakup tiga dimensi: keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan keterampilan untuk beradaptasi dengan perubahan (Rizal & Prasetyo, 2021). Kemampuan interpersonal yang baik, seperti kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerja sama, sangat penting untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung perubahan. Di sisi lain, keterampilan adaptasi termasuk kemampuan untuk berpikir kritis, belajar terus menerus, dan beradaptasi dengan situasi yang berubah (Mantau, 2023).

Selain itu, perubahan cepat dalam lingkungan eksternal mendorong pentingnya pendekatan adaptif dalam pengembangan SDM. Misalnya, banyak perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan besar terkait dengan perubahan cara kerja karena pandemi COVID-19. Perubahan ini termasuk penerapan bekerja dari rumah (WFH) dan penggunaan teknologi digital. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi dan Gunawan (2020), organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang adaptif mengalami transformasi lebih cepat, sementara organisasi yang tidak mengubah strategi pengembangan sumber daya manusia mereka mengalami kesulitan untuk mempertahankan kinerja dan produktivitas. Ini menunjukkan bahwa membangun sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan adalah penting untuk menjaga keberlanjutan operasi bisnis.

Kemampuan organisasi untuk memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan teknologi yang berubah adalah komponen penting dalam pengembangan SDM adaptif. Menurut penelitian Sari dan Putra (2023), program pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan adaptif, seperti pelatihan manajemen perubahan dan penggunaan teknologi baru, dapat meningkatkan kesiapan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, organisasi harus membuat program pelatihan yang tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis tetapi juga membantu karyawan menyesuaikan diri dengan hambatan eksternal.

Manajemen puncak juga harus membantu membangun budaya organisasi yang mendukung perubahan. Manajemen harus menunjukkan contoh dan membuat lingkungan yang mendukung inovasi dan pembelajaran. Keberhasilan pengembangan sumber daya manusia bergantung pada peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan perubahan. Dalam hal ini, manajemen harus menerapkan kebijakan yang mendorong karyawan untuk belajar dan beradaptasi dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan pasar (Yukl 2019).

Keterlibatan karyawan dalam proses perubahan juga penting untuk mengembangkan SDM adaptif, menurut penelitian Haryanto dan Suryani (2022). Perusahaan yang berhasil mengembangkan SDM adaptif melakukannya dengan melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan perubahan. Karena mereka merasa bertanggung jawab atas kesuksesan organisasi, karyawan yang terlibat dalam proses perubahan lebih termotivasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan

kerja baru. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membuat mekanisme yang memungkinkan karyawan berpartisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perubahan organisasi (Fernanda, 2023).

Pengembangan SDM adaptif sangat penting untuk keberlanjutan jangka panjang perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan cepat akan lebih unggul dalam menghadapi perubahan pasar dan teknologi karena persaingan yang semakin ketat dan lingkungan yang semakin tidak pasti. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rizal dan Prasetyo (2021), organisasi yang mengalokasikan sumber daya untuk membangun sumber daya manusia yang mampu beradaptasi cenderung memiliki karyawan yang lebih setia dan produktif. Ini karena mereka merasa didukung oleh organisasi mereka saat mengalami perubahan.

Salah satu masalah utama dalam menerapkan pendekatan adaptif untuk pengembangan SDM adalah ketakutan terhadap perubahan oleh manajemen dan karyawan. Banyak perusahaan takut menerapkan perubahan karena takut akan kegagalan atau ketidakpastian yang muncul. Hal ini sesuai dengan penelitian Kusnadi dan Gunawan (2020), yang menemukan bahwa elemen internal sering menghambat bisnis; ini termasuk budaya organisasi yang konservatif dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya membangun SDM adaptif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya adaptasi, diperlukan pendekatan yang lebih holistik untuk mengelola perubahan.

Meskipun demikian, organisasi yang dapat mengembangkan program pengembangan SDM yang fleksibel akan memperoleh keuntungan yang signifikan dalam persaingan. Ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi dapat lebih cepat menemukan peluang dan masalah serta memberikan solusi yang tepat untuk masalah tersebut. Sebagai contoh, perusahaan yang memiliki karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi akan memiliki daya saing yang lebih besar di pasar global (Griffin, 2017).

Penggunaan teknologi yang tepat untuk mendukung proses belajar dan pengembangan juga harus menjadi bagian dari pendekatan adaptif untuk pengembangan SDM. Menurut penelitian Sari dan Putra (2023), penggunaan teknologi digital dalam pengembangan sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk memberikan pelatihan dan pembelajaran yang fleksibel bagi karyawan, terutama dalam situasi seperti

pandemi yang memerlukan kerja jarak jauh. Selain itu, teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk memberikan pelatihan yang lebih cepat dan lebih murah, serta memungkinkan karyawan untuk belajar kapan saja dan di mana saja mereka mau.

Selain itu, dari sudut pandang sosial, pengembangan SDM adaptif sangat penting karena organisasi harus mempertimbangkan keberagaman dan inklusi dalam membangun tim yang dapat bekerja sama di tengah perbedaan. Kajian oleh Rizal dan Prasetyo (2021) menjelaskan bahwa, jika dikelola dengan baik, keberagaman dalam tim dapat menjadi kekuatan karena setiap anggota tim memiliki kemampuan untuk membawa perspektif yang berbeda tentang cara mengatasi masalah dan menangani perubahan. Oleh karena itu, organisasi harus menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inklusivitas di antara kelompok yang berbeda di dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan pendekatan adaptif untuk pengembangan SDM adalah tanggung jawab bersama dari semua pihak dalam organisasi, bukan hanya departemen HRD. Manajemen, karyawan, dan pihak terkait lainnya harus menyadari bahwa pengembangan SDM sangat penting untuk menghadapi perubahan. Haryanto dan Suryani (2022) mengatakan bahwa pengembangan SDM yang adaptif sangat bergantung pada bagaimana berbagai bagian dalam organisasi bekerja sama. Oleh karena itu, pengembangan SDM adaptif memerlukan kerja sama yang kuat antara manajemen, HRD, dan karyawan.

Selain itu, penting untuk diingat bahwa pengembangan SDM yang adaptif harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan tertentu dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki dinamika dan masalah yang berbeda. Oleh karena itu, program pengembangan SDM harus dirancang dengan mempertimbangkan hal-hal ini saat merancang. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi dan Gunawan (2020), organisasi yang menyesuaikan program pelatihan mereka dengan kebutuhan unik karyawan mereka dapat menghasilkan karyawan yang lebih adaptif. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk menemukan metode terbaik untuk membuat program pengembangan SDM yang sesuai dengan lingkungan organisasi di Indonesia.

Meningkatkan kinerja bisnis dalam jangka panjang sangat dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia yang fleksibel. Karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan akan lebih produktif dan lebih siap untuk menghadapi tantangan baru di masa depan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rizal

dan Prasetyo (2021), bisnis yang menekankan pengembangan sumber daya manusia yang adaptif cenderung memiliki karyawan yang lebih kreatif dan siap membantu mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penggunaan pendekatan adaptif untuk pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk mempertahankan operasi perusahaan dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berdaya saing.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, untuk menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah, perusahaan harus menyadari bahwa SDM yang adaptif sangat penting untuk menghadapi perubahan eksternal seperti kemajuan teknologi, perubahan pasar, dan ketidakpastian ekonomi. Perusahaan dapat menciptakan SDM yang lebih adaptif dengan meningkatkan keterampilan teknis, sosial, dan kemampuan beradaptasi.

Dalam pendekatan adaptif untuk pengembangan SDM, manajemen sangat penting dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung perubahan. Dalam mengelola perubahan, manajemen yang proaktif dan visioner dapat mendorong karyawan untuk lebih terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. Pemimpin yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kerja sama, belajar, dan eksperimen akan mempercepat proses adaptasi organisasi.

Perusahaan juga harus membuat program pelatihan yang sesuai dengan teknologi dan kebutuhan pasar untuk mengembangkan SDM yang adaptif. Keterampilan adaptasi seperti berpikir kritis, pemecahan masalah, dan penguasaan teknologi baru akan membantu karyawan beradaptasi dengan cepat. Selain itu, penggunaan teknologi digital, seperti sistem pengelolaan pembelajaran (LMS), dapat membantu program pelatihan berjalan lebih baik karena memungkinkan karyawan untuk belajar kapan saja dan di mana saja mereka mau.

Namun, ada masalah dalam pengembangan SDM adaptif. Salah satu hambatan utama adalah resistensi terhadap perubahan dari manajemen dan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus menangani resistensi ini dengan baik dengan berkomunikasi dengan baik, melibatkan karyawan dalam proses perubahan, dan memberikan dukungan yang memadai untuk memastikan bahwa pengembangan SDM berjalan dengan sukses. Ketika

karyawan merasa terlibat dan diberdayakan untuk menghadapi perubahan, mereka akan lebih termotivasi untuk beradaptasi.

Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia dengan pendekatan adaptif sangat penting bukan hanya untuk mengatasi masalah dalam jangka pendek tetapi juga untuk mempertahankan daya saing dan kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Dengan membekali karyawan dengan keterampilan adaptif dan menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia mereka siap untuk mengatasi masalah dan menciptakan inovasi di masa depan.

Rekomendasi pertama adalah bahwa organisasi harus mengintegrasikan pengembangan sumber daya manusia dengan pendekatan adaptif secara berkelanjutan ke dalam strategi mereka. Hal ini dapat dicapai melalui pembuatan program pelatihan yang memprioritaskan keterampilan teknis serta kemampuan berinteraksi dengan orang lain dan beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan dinamika industri yang terus berubah agar karyawan tetap bersaing dan memberikan kontribusi terbaik mereka. Selain itu, organisasi harus membuat sistem evaluasi yang dapat diandalkan untuk mengetahui seberapa sukses program pengembangan SDM yang fleksibel ini, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar.

Karena itu, saran kedua sangat penting bagi perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang mendukung kerja sama, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan karyawan untuk menyesuaikan diri. Pemimpin perusahaan harus berpartisipasi secara aktif dalam mengarahkan perubahan dan menunjukkan komitmen mereka terhadap pengembangan SDM yang adaptif. Mereka juga harus lebih fokus pada peningkatan kesejahteraan dan motivasi karyawan, yang merupakan komponen penting dari proses adaptasi yang berhasil. Proses pengembangan SDM yang adaptif dapat berjalan dengan lancar dan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan jika semua pihak dalam organisasi mendukungnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fernanda, M., & Frinaldi, A. (2023). Inovasi Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perilaku Inovatif Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mandailing Natal. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(2), 855-865.
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan revolusi industri 4.0 dalam berbagai bidang*. Guepedia.
- Griffin, R. W. (2017). *Management: Principles and practices*. Pearson.
- Haryanto, A., & Suryani, D. (2022). Pengembangan SDM untuk menghadapi dinamika perubahan teknologi di perusahaan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45-58.
- Henderson, J. C. (2018). Organizational adaptability: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Change Management*, 31(4), 846-864.
- Kusnadi, R., & Gunawan, T. (2020). Implementasi pengembangan SDM adaptif dalam organisasi berbasis teknologi informasi. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(2), 121-135.
- Mantau, B. A. K., & Talango, S. R. (2023). Pengintegrasian Keterampilan Abad 21 dalam Proses Pembelajaran (Literature Review). *Irfani (e-Journal)*, 19(1), 86-107.
- Rizal, A., & Prasetyo, R. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap kemampuan adaptasi SDM di sektor industri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 25(3), 72-89.
- Robinson, S. P. (2020). *Organizational behavior: Realities and challenges*. Pearson Education.
- Sari, F., & Putra, A. (2023). Pengelolaan SDM yang adaptif di era digital: Kajian literatur terbaru. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(1), 10-24.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, praktik, dan penelitian*. Edisi revisi. Kencana.
- Yukl, G. A. (2019). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson Education.