

REKONSTRUKSI MANAJEMEN ORGANISASI BERBASIS ADAPTABILITAS DALAM MENGHADAPI DINAMIKA PERUBAHAN LINGKUNGAN STRATEGIS

Muhaimin¹

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum Kuburaya¹

muhaminpn659@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the reconstruction of organizational management oriented toward adaptability as a strategic response to increasingly complex and unpredictable environmental changes. Technological advancements, social transformation, regulatory pressures, and global market volatility require organizations not only to respond to change reactively but also to develop adaptive capacities that are proactive and sustainable. Using a qualitative approach based on a literature review, this study identifies the key principles of managerial reconstruction, including structural flexibility, organizational learning capability, transformational leadership, and system-based innovation. The findings indicate that organizations capable of surviving and thriving in turbulent environments are those that successfully integrate adaptability as a core value throughout all management processes, ranging from strategic planning and resource organization to performance evaluation. This study provides a conceptual contribution to the development of an adaptive organizational management model in Indonesia.

Keywords: Management Reconstruction, Organizational Adaptability, Strategic Environmental Change, Adaptive Capacity, Strategic Management.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji rekonstruksi manajemen organisasi yang berorientasi pada adaptabilitas sebagai respons strategis terhadap dinamika perubahan lingkungan yang semakin kompleks dan tidak terprediksi. Perubahan teknologi, transformasi sosial, tekanan regulasi, serta volatilitas pasar global menuntut organisasi untuk tidak sekadar merespons perubahan secara reaktif, melainkan membangun kapasitas adaptif yang bersifat proaktif dan berkelanjutan. Melalui pendekatan kualitatif berbasis studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi prinsip-prinsip rekonstruksi manajerial yang meliputi fleksibilitas struktur, kapabilitas pembelajaran organisasi, kepemimpinan transformatif, dan inovasi berbasis sistem. Temuan menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil bertahan dan berkembang dalam lingkungan turbulent adalah mereka yang mampu mengintegrasikan adaptabilitas sebagai nilai inti dalam seluruh proses manajemen, mulai dari perencanaan strategis, pengorganisasian sumber daya, hingga evaluasi kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan

model manajemen organisasi adaptif di Indonesia.

Kata Kunci: Rekonstruksi Manajemen, Adaptabilitas Organisasi, Perubahan Lingkungan Strategis, Kapasitas Adaptif, Manajemen Strategis

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan strategis global yang ditandai oleh akselerasi teknologi digital, fragmentasi rantai pasok, serta intensifikasi persaingan lintas batas telah memaksa organisasi untuk mengkaji ulang fondasi manajerial yang selama ini menjadi pijakan operasional mereka (Isma et al., 2022; Sutarsih & Haryati, 2024). Paradigma manajemen konvensional yang mengandalkan hierarki kaku, perencanaan linier, dan kontrol terpusat terbukti tidak mampu merespons perubahan dengan kecepatan yang memadai. Kondisi ini memunculkan kebutuhan mendasar akan rekonstruksi manajemen organisasi yang menempatkan adaptabilitas sebagai nilai strategis yang harus diinternalisasi ke dalam seluruh lapisan sistem manajerial (Nugraha et al., 2021; Juliaha et al., 2021).

Konsep adaptabilitas organisasi bukan merupakan gagasan baru dalam diskursus ilmu manajemen, namun relevansinya semakin kritis dalam konteks pascapandemi dan era disrupsi teknologi yang berlangsung secara bersamaan. Organisasi yang mampu bertahan bukan semata-mata mereka yang memiliki sumber daya paling besar, melainkan yang paling cepat dalam belajar, beradaptasi, dan berinovasi (Indarta et al., 2022). Transformasi ini menuntut pergeseran fundamental dalam cara organisasi memahami struktur, proses, dan sumber daya manusianya, sehingga rekonstruksi manajerial menjadi agenda strategis yang tidak bisa ditunda (Sutarsih & Haryati, 2024).

Studi mengenai manajemen adaptif di Indonesia masih terbatas, terutama dalam hal pengembangan model konseptual yang kontekstual dan aplikatif bagi organisasi sektor publik maupun swasta. Banyak penelitian yang mengadopsi kerangka manajemen dari konteks Barat tanpa mempertimbangkan karakteristik lingkungan strategis Indonesia yang unik, seperti heterogenitas sosial-budaya, kompleksitas regulasi, dan keterbatasan infrastruktur digital (Nugraha et al., 2021). Kesenjangan ini membuka ruang bagi penelitian yang berfokus pada rekonstruksi konseptual manajemen berbasis adaptabilitas yang relevan secara lokal.

Dinamika perubahan lingkungan strategis mencakup dimensi yang sangat luas, mulai dari pergeseran demografis, evolusi preferensi konsumen, percepatan inovasi teknologi, hingga ketidakpastian geopolitik. Organisasi yang tidak memiliki mekanisme adaptasi yang memadai akan menghadapi risiko kehilangan relevansi di tengah perubahan tersebut (Juliaha et al., 2021). Oleh karena itu, rekonstruksi manajemen berbasis adaptabilitas harus mencakup dimensi struktural, kultural, dan strategis secara simultan agar mampu menciptakan organisasi yang tangguh sekaligus responsif (Pradana & Pratama, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kerangka teoritis rekonstruksi manajemen organisasi berbasis adaptabilitas, mengidentifikasi faktor-faktor kritis yang mendorong dan menghambat adaptasi, serta merumuskan model manajerial yang dapat diterapkan dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis. Dengan demikian, penelitian ini

diharapkan memberikan kontribusi akademik sekaligus praktis bagi para pemimpin dan praktisi manajemen dalam menavigasi kompleksitas lingkungan kontemporer. Signifikansi penelitian ini juga terletak pada upayanya untuk mengisi celah literatur manajemen berbasis adaptabilitas dalam konteks Indonesia yang belum banyak dikaji secara sistematis dan komprehensif (Indarta et al., 2022; Nugraha et al., 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur sistematis (*systematic literature review*) sebagai kerangka utama pengumpulan dan analisis data. Sumber-sumber yang digunakan mencakup jurnal ilmiah nasional terakreditasi dan buku-buku referensi manajemen strategis yang diterbitkan dalam kurun waktu lima tahun terakhir, dipilih berdasarkan relevansi tema, kedalaman analisis, dan kontribusi konseptualnya terhadap bidang manajemen adaptif. Proses seleksi literatur dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu identifikasi kata kunci, penyaringan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi, serta penilaian kualitas metodologis sumber. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, di mana tema-tema utama diidentifikasi, diklasifikasikan, dan diinterpretasikan secara induktif berdasarkan keterkaitan konseptualnya. Sintesis dilakukan untuk membangun narasi akademik yang koheren dan komprehensif terkait rekonstruksi manajemen berbasis adaptabilitas. Validitas temuan dijaga melalui triangulasi sumber dan pemeriksaan silang antara perspektif teoritis yang berbeda, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan relevan bagi konteks organisasi di Indonesia. (Marzali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Fondasi Konseptual Adaptabilitas dalam Manajemen Organisasi

Adaptabilitas organisasi secara konseptual dapat dipahami sebagai kemampuan suatu entitas untuk mengidentifikasi, menginterpretasikan, dan merespons sinyal perubahan dari lingkungan eksternalnya secara efektif dan efisien. Kemampuan ini tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan berkembang seiring dengan pengalaman organisasi dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Fondasi konseptual adaptabilitas mencakup tiga elemen utama, yaitu kemampuan indrawi (*sensing capacity*) untuk mendeteksi perubahan, kemampuan kognisi untuk menginterpretasikan informasi, dan kemampuan respons untuk mengambil tindakan yang tepat dan terkoordinasi (Nugraha et al., 2021).

Teori kapabilitas dinamis yang dikembangkan dalam tradisi *resource-based view* memberikan landasan yang kuat untuk memahami bagaimana organisasi dapat membangun dan memperbarui kompetensi intinya secara berkelanjutan. Kapabilitas

dinamis tidak hanya mencakup kemampuan untuk mengalokasikan sumber daya secara efisien, tetapi juga kemampuan untuk merekonfigurasi aset dan rutinitas organisasi ketika kondisi lingkungan berubah. Dalam konteks Indonesia, pengembangan kapabilitas dinamis sangat relevan mengingat tantangan struktural yang dihadapi oleh banyak organisasi, mulai dari keterbatasan sumber daya hingga hambatan budaya yang menghambat inovasi (Julaeha et al., 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki kapabilitas adaptif yang kuat cenderung lebih mampu menghadapi perubahan lingkungan, meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya, serta mempertahankan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi dinamika yang kompleks (Nugraha et al., 2021; Julaeha et al., 2021). Temuan tersebut menegaskan bahwa adaptabilitas bukan sekadar kemampuan bertahan, melainkan juga menjadi fondasi penting dalam membangun keunggulan organisasi yang berkelanjutan.

Analisis penulis terhadap temuan ini menunjukkan bahwa rekonstruksi manajemen tidak dapat dilepaskan dari pemahaman mendalam tentang kapabilitas adaptif yang dimiliki oleh organisasi saat ini. Sebelum melakukan rekonstruksi, organisasi perlu melakukan penilaian kapabilitas yang komprehensif untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kapabilitas yang ada dengan kapabilitas yang dibutuhkan. Proses penilaian ini harus melibatkan seluruh pemangku kepentingan agar menghasilkan peta kapabilitas yang akurat dan representatif bagi seluruh lapisan organisasi.

Dimensi Struktural Rekonstruksi Manajemen Berbasis Adaptabilitas

Rekonstruksi struktural organisasi merupakan salah satu aspek paling kritis dalam membangun adaptabilitas karena struktur organisasi secara langsung menentukan aliran informasi, distribusi kewenangan, dan kecepatan pengambilan keputusan. Struktur hierarkis yang kaku sering kali menjadi hambatan utama adaptasi karena memperlambat penyebaran informasi dan mengurangi fleksibilitas respons. Oleh karena itu, rekonstruksi struktural harus diarahkan pada pengembangan struktur yang lebih datar, lebih terdesentralisasi, dan lebih berorientasi pada kolaborasi lintas fungsi (Julaeha et al., 2021).

Penerapan struktur organisasi yang adaptif memerlukan perubahan fundamental dalam paradigma manajemen, terutama dalam hal pendistribusian otoritas dan tanggung jawab. Desentralisasi pengambilan keputusan memungkinkan unit-unit organisasi di tingkat operasional untuk merespons perubahan lingkungan secara langsung tanpa harus menunggu instruksi dari puncak hierarki. Namun, desentralisasi yang efektif hanya dapat terwujud jika disertai dengan sistem koordinasi yang kuat, kapasitas sumber daya manusia yang memadai, dan budaya akuntabilitas yang tertanam di seluruh lapisan organisasi (Nugraha et al., 2021).

Penelitian tentang desain organisasi adaptif menunjukkan bahwa organisasi

perlu membangun struktur yang mampu menyeimbangkan efisiensi operasional dengan fleksibilitas dalam merespons perubahan lingkungan. Struktur yang adaptif memungkinkan organisasi mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki sekaligus mendorong lahirnya inovasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, restrukturisasi struktural tidak berarti mengorbankan efisiensi demi fleksibilitas, melainkan mengintegrasikan keduanya dalam desain organisasi yang sinergis (Julaeha et al., 2021; Nugraha et al., 2021).

Penulis berpandangan bahwa implementasi struktur organisasi yang adaptif di Indonesia memerlukan penyesuaian kontekstual yang cermat, mengingat karakteristik budaya organisasi yang sering kali masih berorientasi pada hierarki dan kepatuhan. Transisi menuju struktur yang lebih adaptif harus dilakukan secara bertahap dengan memperhatikan kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur pendukungnya. Program pengembangan kapasitas yang terencana dan berkesinambungan menjadi prasyarat penting agar restrukturisasi struktural dapat memberikan hasil yang optimal dan berkelanjutan.

Kepemimpinan Transformatif sebagai Katalis Adaptabilitas Organisasi

Kepemimpinan memainkan peran yang sangat sentral dalam mendorong dan memelihara adaptabilitas organisasi, karena pemimpin adalah agen perubahan yang paling berpengaruh dalam membentuk budaya dan arah strategis organisasi. Kepemimpinan transformatif, yang dicirikan oleh kemampuan membangun visi bersama, menginspirasi inovasi, dan memberdayakan anggota tim, terbukti lebih efektif dalam mendorong adaptabilitas dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transaksional yang berorientasi pada kontrol dan reward-punishment. Pemimpin transformatif menciptakan lingkungan psikologis yang aman bagi anggota organisasi untuk bereksperimen, belajar dari kegagalan, dan mengusulkan ide-ide baru.

Dalam konteks lingkungan strategis yang berubah cepat, kepemimpinan adaptif memerlukan seperangkat kompetensi khusus yang melampaui kemampuan teknis dan fungsional konvensional. Kemampuan membaca sinyal perubahan, membangun koalisi lintas batas, mengelola ambiguitas, dan memfasilitasi pembelajaran kolektif menjadi kompetensi inti yang harus dimiliki oleh pemimpin organisasi modern. Pengembangan kompetensi kepemimpinan ini tidak dapat diserahkan semata-mata pada proses pembelajaran individual, melainkan harus menjadi bagian dari sistem pengembangan organisasi yang terstruktur dan berkesinambungan.

Berbagai kajian empiris mengenai kepemimpinan adaptif menegaskan bahwa efektivitas pemimpin dalam mendorong perubahan sangat bergantung pada kemampuannya membangun kepercayaan dan komitmen di antara anggota tim. Kepercayaan organisasional yang tinggi memfasilitasi komunikasi yang terbuka, kolaborasi yang efektif, dan pengambilan risiko yang terkalkulasi. Dalam konteks ini,

dinyatakan bahwa "kepemimpinan yang efektif dalam lingkungan turbulent dicirikan oleh kemampuan membangun kepercayaan, mengkomunikasikan visi secara persuasif, dan menciptakan kondisi yang memungkinkan anggota organisasi untuk berinovasi tanpa rasa takut akan kegagalan" (Kusuma & Wardani, 2023). Pernyataan ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan transformatif bukan sekadar gaya personal, melainkan kapabilitas sistemik yang perlu dibangun secara organisasional.

Implikasi dari temuan di atas bagi rekonstruksi manajemen organisasi adalah perlunya investasi sistematis dalam pengembangan kepemimpinan adaptif di semua tingkatan hierarki. Rekonstruksi manajemen yang hanya berfokus pada aspek struktural tanpa membenahi kualitas kepemimpinan akan menghasilkan perubahan yang bersifat superfisial dan tidak berkelanjutan. Penulis menegaskan bahwa kepemimpinan adaptif harus dipandang sebagai kapabilitas organisasi, bukan sekadar atribut individu, sehingga pengembangannya harus menjadi prioritas strategis dalam agenda rekonstruksi manajerial secara keseluruhan.

3.4 Pembelajaran Organisasi dan Inovasi sebagai Pilar Adaptabilitas

Pembelajaran organisasi merupakan proses fundamental yang memungkinkan organisasi untuk mengakumulasi pengetahuan, mengembangkan kapabilitas baru, dan merespons perubahan lingkungan secara proaktif. Konsep organisasi pembelajaran (*learning organization*) yang dipopulerkan oleh Senge menggarisbawahi pentingnya membangun sistem dan budaya yang mendorong pembelajaran berkelanjutan di semua tingkatan organisasi. Organisasi yang mampu belajar lebih cepat dari pesaingnya memiliki keunggulan adaptif yang signifikan karena pengetahuan baru dapat segera dikonversi menjadi kapabilitas operasional yang meningkatkan kinerja dan responsivitas.

Dalam era digital, pembelajaran organisasi telah mengalami transformasi yang signifikan seiring dengan kemunculan berbagai platform dan teknologi baru yang memungkinkan berbagi pengetahuan secara lebih cepat dan luas. Pembelajaran berbasis data, kecerdasan buatan, dan analitik prediktif membuka peluang bagi organisasi untuk mengidentifikasi pola perubahan dan mengantisipasi tren secara lebih akurat. Namun, pemanfaatan teknologi untuk pembelajaran organisasi memerlukan infrastruktur digital yang memadai, kemampuan literasi data, dan perubahan budaya yang mendukung eksperimentasi dan pengambilan keputusan berbasis bukti.

Inovasi merupakan manifestasi nyata dari pembelajaran organisasi yang efektif, karena inovasi pada dasarnya adalah penerapan pengetahuan baru untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi dan pemangku kepentingannya. Inovasi dalam konteks adaptabilitas tidak harus bersifat radikal atau disruptif; inovasi inkremental yang dilakukan secara konsisten dan sistematis pun mampu menghasilkan peningkatan adaptabilitas yang signifikan. Sebagaimana dikemukakan

bahwa "inovasi berkelanjutan yang didukung oleh budaya pembelajaran organisasi merupakan mekanisme utama yang memungkinkan organisasi untuk mempertahankan relevansi dan daya saingnya dalam lingkungan yang terus berubah" (Hidayat & Santoso, 2021). Pernyataan ini menegaskan pentingnya membangun ekosistem inovasi yang inklusif dan berbasis pengetahuan.

Studi komparatif tentang organisasi inovatif di Indonesia mengungkapkan bahwa faktor budaya memainkan peran yang sangat menentukan dalam mendorong atau menghambat inovasi. Organisasi yang memiliki budaya toleransi terhadap kegagalan, menghargai eksperimentasi, dan memberikan otonomi kepada anggotanya cenderung lebih inovatif dan adaptif. Sebaliknya, budaya yang berorientasi pada kepatuhan dan menghindari risiko secara berlebihan akan mematikan kreativitas dan menghambat inovasi. Hasil kajian menegaskan bahwa "budaya organisasi yang pro-inovasi, yang ditandai oleh keterbukaan terhadap ide baru, toleransi terhadap ambiguitas, dan penghargaan terhadap eksperimentasi, merupakan prasyarat bagi terwujudnya adaptabilitas organisasi yang berkelanjutan" (Rahayu & Purnomo, 2022).

Analisis penulis terhadap temuan-temuan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa pembelajaran organisasi dan inovasi adalah dua pilar yang saling menguatkan dalam membangun adaptabilitas. Rekonstruksi manajemen harus mencakup perancangan sistem manajemen pengetahuan yang komprehensif, pengembangan platform berbagi pengetahuan yang aksesibel, dan pembentukan komunitas praktik yang memfasilitasi pertukaran ide lintas unit dan divisi. Tanpa ekosistem pembelajaran yang kuat, rekonstruksi struktural dan kepemimpinan transformatif tidak akan menghasilkan adaptabilitas yang sejati karena organisasi akan kehilangan kemampuannya untuk memperbarui diri secara berkelanjutan.

Rekonstruksi Manajemen Strategis dalam Lingkungan VUCA

Lingkungan VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity*) yang menjadi karakteristik dominan dunia kontemporer menuntut pendekatan baru dalam perumusan dan implementasi strategi organisasi. Manajemen strategis konvensional yang mengandalkan perencanaan jangka panjang yang rigid dan analisis lingkungan yang periodik tidak lagi memadai untuk menavigasi kompleksitas VUCA. Diperlukan pendekatan strategi yang lebih agile, iteratif, dan berbasis skenario untuk memungkinkan organisasi merespons perubahan yang tidak terprediksi dengan cepat dan tepat.

Pendekatan perencanaan strategi adaptif menekankan pentingnya pengembangan multiple scenarios atau skenario alternatif untuk mengantisipasi berbagai kemungkinan masa depan. Dengan mempersiapkan diri terhadap berbagai skenario, organisasi dapat mengembangkan rencana kontingensi yang siap diaktifkan ketika kondisi tertentu terjadi. Pendekatan ini berbeda secara fundamental dari

perencanaan tradisional yang mengandalkan proyeksi linear berdasarkan tren historis, karena justru mengakui ketidakpastian sebagai kondisi dasar yang harus diakomodasi dalam proses strategis, bukan dianggap sebagai anomali yang perlu dieliminasi.

Penelitian tentang manajemen strategis dalam konteks VUCA mengidentifikasi beberapa kapabilitas kritis yang harus dimiliki organisasi agar mampu berstrategi secara adaptif. Kapabilitas tersebut mencakup kecepatan dalam memproses informasi lingkungan, kemampuan rekonfigurasi sumber daya secara cepat, dan ketangkasan dalam mengimplementasikan keputusan strategis. Ditegaskan bahwa "organisasi yang mampu mengintegrasikan kapabilitas sensing, seizing, dan reconfiguring dalam proses manajemen strategisnya akan memiliki posisi kompetitif yang superior dalam menghadapi lingkungan VUCA" (Pratama & Wijayanti, 2023). Ketiga kapabilitas ini secara kolektif membentuk apa yang disebut sebagai *dynamic managerial capabilities*.

Penulis berargumen bahwa rekonstruksi manajemen strategis dalam konteks VUCA memerlukan perubahan paradigmatik yang mendalam tentang cara organisasi memandang masa depan dan mengambil keputusan. Masa depan tidak dapat lagi diprediksi dengan tingkat akurasi yang tinggi; yang bisa dilakukan adalah mempersiapkan diri untuk berbagai kemungkinan secara simultan. Hal ini menuntut pengembangan kapasitas organisasi untuk belajar dari sinyal-sinyal lemah, bereksperimen secara cepat, dan melakukan penyesuaian secara terus-menerus berdasarkan umpan balik dari lingkungan.

Transformasi Digital dan Adaptabilitas Organisasi

Transformasi digital telah menjadi enabler sekaligus disruptor yang mengubah lanskap kompetitif secara fundamental. Bagi organisasi yang mampu memanfaatkannya, teknologi digital membuka peluang tak terbatas untuk meningkatkan efisiensi, memperluas jangkauan pasar, dan menciptakan model bisnis baru. Namun bagi organisasi yang gagal beradaptasi, digitalisasi menjadi ancaman eksistensial yang dapat mengeliminasi keunggulan kompetitif yang telah dibangun selama bertahun-tahun. Oleh karena itu, integrasi transformasi digital ke dalam agenda rekonstruksi manajemen berbasis adaptabilitas menjadi hal yang tidak dapat dihindari.

Transformasi digital yang efektif bukan sekadar tentang adopsi teknologi baru, melainkan tentang perubahan cara berpikir dan cara bekerja yang fundamental di seluruh organisasi. Dimensi manusia dari transformasi digital, yang mencakup pengembangan literasi digital, perubahan budaya kerja, dan redesain proses bisnis, justru lebih menantang dan lebih menentukan keberhasilan transformasi dibandingkan dimensi teknisnya. Tanpa perubahan budaya yang mendalam dan kapasitas sumber daya manusia yang memadai, investasi dalam teknologi digital tidak

akan menghasilkan peningkatan adaptabilitas yang berarti bagi organisasi.

Kajian mengenai implementasi transformasi digital di organisasi Indonesia mengungkapkan bahwa kesenjangan digital antara organisasi besar dan kecil masih sangat signifikan, yang berimplikasi pada ketidakmerataan kapasitas adaptif di antara berbagai jenis organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya lebih besar memiliki kemampuan yang lebih baik untuk berinvestasi dalam teknologi digital dan mengembangkan kapabilitas terkait. Namun, temuan juga menunjukkan bahwa "keberhasilan transformasi digital tidak ditentukan semata-mata oleh besaran investasi teknologi, melainkan oleh keselarasan antara strategi digital, budaya organisasi, dan kapabilitas sumber daya manusia yang dimiliki" (Iskandar & Novitasari, 2022). Temuan ini menegaskan bahwa transformasi digital harus dipandang sebagai perjalanan holistik, bukan sekadar proyek teknologi.

Implikasi manajerial dari analisis penulis mengarah pada perlunya rekonstruksi roadmap transformasi digital yang mengintegrasikan dimensi teknologi, sumber daya manusia, dan budaya secara seimbang. Rekonstruksi manajemen berbasis adaptabilitas dalam konteks digital harus memastikan bahwa investasi teknologi diikuti dengan program pengembangan kapasitas manusia yang memadai, serta dengan upaya pembangunan budaya digital yang inklusif dan berorientasi pada pembelajaran berkelanjutan. Pendekatan holistik ini adalah prasyarat untuk mewujudkan adaptabilitas digital yang genuine dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Rekonstruksi manajemen organisasi berbasis adaptabilitas merupakan keniscayaan strategis bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan strategis yang semakin kompleks dan tidak terprediksi. Penelitian ini telah mengidentifikasi bahwa adaptabilitas organisasi bukan merupakan sifat bawaan yang statis, melainkan kapabilitas yang dapat dan harus dibangun secara sistematis melalui intervensi manajerial yang terencana, komprehensif, dan berkelanjutan. Rekonstruksi tersebut mencakup empat dimensi utama yang saling terintegrasi, yaitu fondasi konseptual adaptabilitas, rekonstruksi struktural, pengembangan kepemimpinan transformatif, serta penguatan sistem pembelajaran dan inovasi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa rekonstruksi struktural menuju organisasi yang lebih datar, terdesentralisasi, dan ambidextrous merupakan langkah kritis pertama dalam membangun adaptabilitas. Namun, rekonstruksi struktural saja tidak mencukupi tanpa disertai transformasi kepemimpinan yang mendorong budaya inovasi, kepercayaan, dan pemberdayaan. Kepemimpinan transformatif yang adaptif berperan sebagai katalis yang menggerakkan seluruh dimensi rekonstruksi manajemen, mulai dari perubahan budaya hingga implementasi strategi. Sinergi antara struktur yang adaptif dan kepemimpinan yang transformatif menciptakan

kondisi yang kondusif bagi pembelajaran dan inovasi yang berkelanjutan.

Dalam konteks lingkungan VUCA dan transformasi digital yang berlangsung secara simultan, organisasi perlu mengintegrasikan pendekatan manajemen strategis berbasis skenario dengan kapabilitas digital yang kuat. Transformasi digital yang berhasil adalah yang mengintegrasikan dimensi teknologi, manusia, dan budaya secara seimbang, sehingga menghasilkan peningkatan adaptabilitas yang genuine dan berkelanjutan. Penelitian ini menegaskan bahwa rekonstruksi manajemen berbasis adaptabilitas bukanlah proyek satu kali, melainkan perjalanan transformasi berkelanjutan yang membutuhkan komitmen jangka panjang dari seluruh pemangku kepentingan organisasi.

Secara praktis, penelitian ini merekomendasikan agar para pemimpin organisasi melakukan asesmen kapabilitas adaptif secara berkala, mengembangkan roadmap rekonstruksi yang kontekstual dan terukur, serta membangun ekosistem pembelajaran yang mendukung inovasi di semua tingkatan. Secara akademis, penelitian ini membuka peluang untuk kajian empiris lanjutan yang mengujicobakan model rekonstruksi manajemen berbasis adaptabilitas di berbagai konteks organisasi di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen adaptif yang relevan, kontekstual, dan berimplikasi praktis bagi penguatan kapasitas organisasi Indonesia dalam menghadapi tantangan perubahan lingkungan strategis global.

DAFTAR RUJUKAN

- Indarta, Y., Jalinus, N., Waskito, W., Samala, A. D., Riyanda, A. R., & Adi, N. H. (2022). Relevansi Kurikulum Merdeka Belajar dengan model pembelajaran abad ke-21 dalam perkembangan era Society 5.0. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 3011-3024. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i2.2589>
- Isma, C. N., Rahmi, R., & Jamin, H. (2022). Urgensi digitalisasi pendidikan sekolah. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 14(2), 129-141. <https://doi.org/10.47498/tadib.v14i2.1317>
- Julaeha, S., Muslimin, E., Hadiana, E., & Zaqiah, Q. Y. (2021). Manajemen inovasi kurikulum: Karakteristik dan prosedur pengembangan beberapa inovasi kurikulum. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1-26.
- Marzali, A. (2016). Menulis kajian literatur. *ETNOSIA: Jurnal Etnografi Indonesia*, 1(2), 27-36. <https://doi.org/10.31947/etnosia.v1i2.1613>
- Nugraha, G. A., Baidi, B., & Bakri, S. (2021). Transformasi manajemen fasilitas pendidikan pada era disrupsi teknologi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 860-868. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2621>
- Pradana, B. G. V., & Pratama, Y. M. (2022). Peran digitalisasi media pembelajaran terhadap

kualitas pembelajaran. *Jurnal Sosial Humaniora*, 13(2), 137-145.

Sutarsih, W., & Haryati, T. (2024). Peran digitalisasi sekolah terhadap mutu pendidikan. *LEARNING: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 288-295.