LITERATURE REVIEW: AMBIDEXTERITY

Nisa Nurul Hikmah/2301947823/LB21

Binus Business School
Management Study Program
Binus University, Indonesia
nisanurulhikmah@gmail.com

ABSTRAK

Ambidexterity adalah kemampuan organisasi dalam berinovasi secara eksploratif maupun eksploitatif. Seringkali ambidexterity bisa berpengaruh kepada efektivitas suatu bisnis. Penulis melakukan beberapa review terhadap paper atau jurnal mengenai *ambidexterity* untuk mengetahui secara detail mengenai *ambidexterity*. Pada beberapa jurnal mengatakan bahwa ambidexterity bisa berdampak terhadap keefektifan organisasi melalui *agility* dari karyawan dan ada beberapa penunjang lainnya.

Keyword: *Ambidexterity*, inovasi bisnis, *literature review*, *exploration-exploitation*.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PEMBAHASAN

Ambidexterity

Ambidexterity adalah suatu keadaan dimana kegiatan penemuan dan eksploitasi saling bertentangan (Alghamdi, 2018; Rosing & Zacher, 2017; Zhang, Wei, & Van Horne, 2019). *Ambidexterity* adalah kemampuan sekaligus untuk mengeksploitasi kemampuan yang ada dan untuk mengeksplorasi peluang baru (Adler dan Hecksher, 2013). Secara umum terdapat dua jenis *Ambidexterity*, yaitu *Structural* dan *Contextual Ambidexterity*. Pada *Structural Ambidexterity* komponen yang berbeda akan memiliki kompetisi, proses, dan budaya yang selanjutnya akan di atur untuk eksplorasi dan eksploitasi. Sementara itu, *Contextual Ambidexterity* merupakan sumber daya yang langka dan berharga yang bisa menjadi sumber daya yang penting untuk keunggulan perusahaan. *Ambidexterity* organisasi mengacu pada kemampuan organisasi untuk disejajarkan dan efisien dalam pengelolaan tuntutan bisnis saat ini sekaligus secara bersamaan adaptif terhadap perubahan lingkungan (Raisch & Birkinshaw, 2008).

Mencapai eksplorasi dan eksploitasi bisa memajukan organisasi atau perusahaan. Bukan hanya mempertahankan, namun juga bisa meningkatkan keefektifan perusahaan. Dalam perusahaan, selain mempertahankan produk yang telah ada, perusahaan juga melakukan inovasi dalam segi produk dan melakukan evaluasi kepada produk yang telah ada. Inovasi dilakukan untuk mengeksplorasi peluang baru dan mendorong untuk bisa membuat perusahaan berubah menjadi lebih baik.

4 perilaku *Ambidexterity* level individu/ karyawan:

1. Individu atau karyawan yang mengambil inisiatif dan waspada terhadap peluang di luar cakupan pekerjaan / jobdesk mereka.
2. Individu atau karyawan bersifat kooperatif dan mencari peluang untuk akuisisi atau bekerjasama.
3. Individu atau karyawan *Ambidexterity* adalah multitaskers (bisa melakukan beberapa tugas secara sekaligus).

Agility

Agility adalah kelincahan atau kemampuan seseorang dalam beradaptasi dan bertahan di dalam seluruh perkembangan zaman. Menurut Plonka (1997), *agility* adalah sebuah keadaan di mana individu terbuka pada mencari pengetahuan dan pengembangan diri, memiliki kemampuan pemecahan masalah, nyaman terhadap pengalaman, teknologi, dan ide-ide baru, serta selalu siap menerima tanggung jawab baru. *Agility* sering dikaitkan dengan kecepatan atau kemampuan belajar tentang hal baru dengan cepat. Menurut Ary Ginanjar (2019) seseorang setidaknya harus memiliki minimal 5 *agility* selama bekerja, yaitu *change agility* (kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi), *mental agility* (kemampuan untuk bertahan dalam kondisi apapun), *people agility* (kemampuan untuk bekerja di dalam tim atau bekerjasama), *learning agility* (kemampuan untuk belajar mengenai suatu hal dengan cepat), dan *result agility* (kemampuan untuk beradaptasi di segala keadaan).

Keefektifan Perusahaan

Suatu perusahaan dapat dikatakan efektif jika ada kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan tujuan yang ditetapkan. Emitai Etzioni (1982:54) mengemukakan bahwa “efektivitas organisasi dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran.” Komaruddin (1994:294) juga mengungkapkan “efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. The Liang Gie (2000:24) juga mengemukakan “efektivitas adalah keadaan atau kemampuan suatu kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.”

Soekarno K. (1986:42) mengemukakan bahwa efektif adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, fikiran alat dan lain-alat yang telah dikeluarkan/ digunakan. Hal ini berarti bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Jadi pengertian efektivitas kinerja organisasi adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dilakukan dikerjakan oleh setiap individu secara bersama-sama.

4 faktor efektivitas organisasi atau perusahaan yaitu :

1. Keterlibatan: Keterlibatan ialah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikuti sertakan didalam kegiatan organisasi sehingga dapat membuat staf bertanggung jawab mengenai tindakan yang dilakukannya (Casida, 2007). Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan, teamwork, dan kemampuan untuk berkembang. Pemberdayaan adalah proses yang dimana staff atau karyawan dapat memiliki kontrol atas pekerjaan. Karyawan bisa membuat keputusan dan bertanggung jawab atas pilihan yang ia pilih. Teamwork bisa menunjukkan efektivitas Kerjasama tim untuk bisa berkontribusi terhadap perusahaan. Kemampuan untuk berkembang adalah kemampuan karyawan untuk bisa meningkatkan kemampuan untuk bisa mengembangkan skillnya dan untuk mengembangkan perusahaan.
2. Adaptasi: adaptasi adalah kemampuan karyawan untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap perusahaan. Adaptasi juga diartikan sebagai kemampuan karyawan dan organisasi dalam merespon perubahan lingkungan internal dan eksternal. Denison dan juga Mirsha (1995) dalam Casida (2007) tersebut mengemukakan yakni kemampuan adaptasi dapat dilihat dari 3(tiga) indikator yakni perubahan (Creating Change), berfokus pada pasien (Customer Focus) dan juga keadaan organisasi (Organizational Learning).
3. Misi
Misi adalah prinsip yang dipegang oleh perusahaan dan diimplementasikan dalam bentuk misi perusahaan. Terdapat 3 indikator adaptasi, yaitu strategi yang terarah dan tepat, tujuan dan objektivitas, dan visi.
4. Konsistensi.
Konsistensi adalah sikap teguh pendirian dan tidak tergoyahkan atas sesuatu ataupun rintangan untuk mencapai tujuan di perusahaan. Untuk melahirkan budaya konsisten di perusahaan, setiap karyawan harus memiliki sifat ikhlas, optimalisasi dalam tindakan, dan berlaku moderat.

KESIMPULAN

Pada beberapa jurnal mengatakan bahwa *Ambidexterity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap agility dan mempengaruhi keefektifan perusahaan. *Ambidexterity* juga menjadi penting karena bisa menjaga agility karyawan dengan memberikan kesempatan yang lebih banyak untuk bisa mengeksplorasi dan mengeksploitasi ide untuk bisa berinovasi. *Ambidexterity* bisa dicapai melalui penekanan yang dilakukan pada level individu(karyawan) dan organisasi (perusahaan).

REFERENSI

Herlina, M. G., Lasmy, Sudrajat, D., Syahchari, D. H., Saroso, H., & Zanten, E. V. (2021). Ambidexterity and agility in achieving dry port effectiveness in the greater jakarta. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(2), 247-254. doi:10.5267/j.uscm.2021.3.008

Kusumastuti, dkk. (2015). Developing Innovation Capability of SME through Contextual Ambidexterity. *International Journal of Administrative science and organization*.

Wiyono, Titin. (2019). Inilah 5 Agility yang Harus Dimiliki Tiap Orang!. Retrieved from <http://esqnews.id/berita/inilah-5-agility-yang-harus-dimiliki-tiap-orang> [Access on Oct, 30 2021]

Dzilhaq, Neraca. (2021). Cara Menjadi Karyawan Agile di Tengah Ketidakpastian. Retrieved from <https://kampuspsikologi.com/cara-menjadi-karyawan-agile-di-tengah-ketidakpastian/>. [Access on Oct, 31 2021]

Anonym. (2019). Menjaga Konsistensi dalam Profesi. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/ropiyadi19360/5d8b76b60d823041247a13e3/menjaga-konsistensi-dalam-profesi>. [Access on Oct 31 2021]

Setiawan, Parta. (2021). Pengertian Efektivitas Organisasi – Faktor, Pendekatan, Tujuan, Sistem, Nilai, Para Ahli. Retrieved from <https://www.gurupendidikan.co.id/faktor-efektivitas-organisasi/>. [Access on on Oct, 31 2021].

Andriopoulos, C dan Lewis, M. W. (2009). Exploitation-Exploration Tensions and Organizational Ambidexterity: Managing Paradoxes of Innovation. *Organization Science*, 20(4), July–August, pp. 696–717

Birkinshaw, J and Gibson, C. (2004). Building ambidexterity into an Organization. *MITS Sloan Management review*, 45 (4).