EMPLOYEE AGILITY

Nisa Nurul Hikmah/2301947823/LB21

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

ABSTRAK

Di masa yang terus berkembang dari waktu ke waktu dengan cepat, sebagai karyawan pasti selalu dituntut untuk bisa beradaptasi dengan cepat dan bisa mengikuti perubahan yang terus terjadi. Ada berbagai pengertian tentang *agility*. Pada intinya *agility* bisa membuat karyawan lebih berkembang dan memiliki kemampuan pemecahan masalah yang lebih kompleks. Untuk menjadi individu atau karyawan yang *agile* menurut Sherehiy dan Karwowski (2014) karyawan atau individu harus bersifat proaktif, mampu beradaptasi, dan memiliki resiliensi tinggi. *Employee agility* bisa membuat perusahaan akan lebih sukses di masa depan karena sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

PENDAHULUAN

Keterlibatan karyawan dalam setiap proses yang terdapat di perusahaan sangatlah penting. Karyawan merupakan sumber daya manusia perusahaan. Kesuksesan perusahaan juga dinilai dari aspek sumber daya manusianya. Salah satunya adalah *agility* karyawan. Ketika karyawan mempunyai *agility* yang baik, itu akan membawa dampak yang besar bagi perusahaan. Perusahaan bisa menghemat biaya dan membuat perubahan yang efektif kedepannya. Karena dengan *agility* karyawan, ide-ide baru dan inovatif akan terus bermunculan. Di setiap masalah yang ada di perusahaan, harus dipertimbangkan dengan baik, maka dari itu perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai *agility* yang baik.

TINJAUAN PUSTAKA

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.

Terdapat faktor-faktor pendorong *agility*, diantaranya adalah faktor internal dan faktor external. Menurut Vliet, et. al. (2019), faktor internal yang mempengaruhi *agility* antara lain kepribadian, pengalaman, dan kemampuan diri. Namun, perlu diketahui bahwa tingkatan *agility* tiap orang berbeda-beda, karena setiap orang punya inteligensi, kecepatan penguasaan skill dan kompetensi, serta efektivitas kerjasama dengan orang lain yang berbeda (Breu, Hemingway, Strathern, & Bridger, 2002). Faktor-faktor eksternal yang dapat meningkatkan *agility* bisa dihasilkan dari peran aspek-aspek lingkungan dan sosial. Untuk kasus karyawan, *agility* bisa ditingkatkan melalui *empowerment* atau pemberian motivasi, serta teamwork yang baik (Munteanu, et. al., 2020).

Untuk menjadi individu yang agile menurut Sherehiy dan Karwowski (2014) adalah bersikap proaktif, mampu beradaptasi, dan memiliki resiliensi tinggi. Bersikap proaktif berarti karyawan mempunyai keinginan atau inisiatif untuk terus belajar dan merespon lingkungan secara cepat. Karena setiap perusahaan memiliki budaya atau gaya bekerja yang berbeda-beda. Biasanya antara perusahaan nasional dan international memiliki budaya kerja yang sangat berbeda. Misal di perusahaan jepang, budaya disiplin kerja merupakan prioritas utama. Yang kedua adalah mampu beradaptasi. Adaptasi adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri di segala kondisi, termasuk kondisi yang tidak sesuai harapan kita sebagai karyawan. Mampu beradaptasi juga berarti karyawan bisa menyelesaikan masalah dengan baik, bekerjasama dengan team, dan memahami karakter dari masing-masing team.

Yang terakhir adalah memiliki resiliensi tinggi. Menurut ahli, resiliensi merupakan ketangguhan diri, yang ditandai oleh pendekatan terbuka terhadap perubahan, ide atau teknologi baru, kemampuan menghadapi situasi yang tak terduga, serta kemampuan *coping* stres yang efektif saat menghadapi masalah (Dyer & Shafer, 2003; Sherehiy & Karwowski, 2014; Sherehiy et al., 2007). Orang yang memiliki resiliensi tinggi mempunyai jiwa yang tangguh saat bekerja karena tidak mudah untuk menyerah atas halangan dan masalah yang terjadi di perusahaan.

Orang yang mempunyai *agility* yang biasanya akan menerima tantangan yang diberikan dan akan berusaha untuk bisa mencari jalan keluar dengan baik. Ciri-ciri orang atau karyawan yang memiliki *agility* adalah *Innovate, perform, reflects, take a risk, dan defend*. Innovate berarti tidak takut untuk melawan status quo (Bahasa Latin yang bermakna keberadaan negara, secara umum dipakai sebagai salah satu istilah dalam Ilmu sosial dan juga politik), melakukan terobosan dengan ide-ide terbaru dan berusaha untuk mencari solusi dari suatu permasalahan yang terjadi.

Perform berarti bagaimana kita tampil di dalam perusahaan, berusaha untuk tetap tenang saat menghadapi masalah di dalam perusahaan. Tentunya harus membuat citra yang baik. Ketika karyawan menunjukkan performance yang bagus, perusahaan bisa saja memberikan reward kepada karyawan agar semakin termotivasi. *Reflect* adalah selalu belajar dari pengalaman yang pernah dialami oleh seseorang. Karyawan menemukan kegagalan dan pengalaman dari suatu masalah yang dihadapi. Ketiga adalah *take a risk*. Setiap ada tantangan atau perubahan baru, orang yang memiliki *agility* pasti dia menerima tantangan tersebut dan berusaha untuk membuat perubahan dan memperjuangkannya. Yang terakhir adalah *defend*. *Defend* adalah mempertimbangkan kesuksesan dan kegagalan dan selalu siap untuk menerima feedback agar karyawan bisa lebih baik di masa depan.

KESIMPULAN

Setiap karyawan harus selalu memiliki *agility*. Saat karyawan menjadi agile, berarti dia juga sudah memutuskan dirinya untuk bisa tumbuh dan berkembang dalam menggali seluruh potensi yang ada di dalam diri. Agility di dalam perusahaan juga bisa membuat perusahaan ikut berkembang dan maju ke depan. Salah satu faktor kesuksesan juga ditentukan oleh karyawannya/ sumber daya manusianya. Bukan hanya tentang seorang karyawan lulus dari universitas mana. Namun berbicara tentang budaya dan karakter seseorang.

REFERENSI

D. H. Syahchari, Lasmy, M. G. Herlina, H. Saroso, D. Sudrajat and H. K. W. Jordaan, "The Influence of Digital Employee Experience and Employee Agility: Do They Boost Firm's Effectiveness?," 2021 International Conference on Information Management and Technology (ICIMTech), 2021, pp. 67-71, doi: 10.1109/ICIMTech53080.2021.9534976

Lasmy, L., Sudrajat, D., Syahchari, D. H., Herlina, M. G., Saroso, H., & Moeke, D. (2021). Role of employee agility on Indonesian dry port firm's effectiveness with agile as infrastructure as moderation. Paper presented at the Proceedings of 2021 International Conference on Information Management and Technology, ICIMTech 2021, 137-142. doi:10.1109/ICIMTech53080.2021.9534925 Retrieved from www.scopus.com

Dzilhaq, Neraca cinta. (2021). Cara Menjadi Karyawan Agile di Tengah Ketidakpastian. Retrieved from <https://kampuspsikologi.com/cara-menjadi-karyawan-agile-di-tengah-ketidakpastian/> . [Access on Oct, 24 2021]

Breu, K., Hemingway, C. J., Strathern, M., & Bridger, D. (2002). Workforce agility: The new employee strategy for the knowledge economy. *Journal of Information Technology*, 17(1), 21–31. <https://doi.org/10.1080/02683960110132070>.

Jatmika, Devi. (2019). Pentingnya Learning Agility pada Karyawan Generasi Y . retrieved from <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/493-pentingnya-learning-agility-pada-karyawan-generasi-y>. [Access on Oct 24, 2021]

Basuki, D. (2015). Pentingnya “Learning Agility” dalam mendongkrak karier. Retrieved from <https://indonesiana.tempo.co/read/28541/2015/01/02/Pentingnya-%EF%BF%BDLearning-Agility%EF%BF%BD-dalam-Mendongkrak-Karier>. [Access on Oct 24, 2021]

Codreanu, A. (2016). A VUCA action framework for a VUCA environment, leadership and solutions. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/316967836>.

De Rue, D.S., Ashford, S.J., dan Myers, C.G. (2012). Learning agility : In search of conceptual clarity and theoretical grounding. *Industrial and Organizational Psychology* (5), 258-279.

Mardatila, Ani. (2021). Status Quo adalah Keadaan Tetap pada saat Tertentu, Ini Penjelasan Lengkapnya. Retrieved from <https://www.merdeka.com/sumut/status-quo-adalah-keadaan-tetap-pada-saat-tertentu-ini-penjelasan-lengkapnya-kln.html>. [Access on Oct 24, 2021]