



## Adaptifitas Kepegawaian: Tinjauan Literatur terhadap Pengembangan Institusi Pendidikan

### INFO PENULIS

Deni Iriyadi  
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana  
Hasanuddin Banten  
[deni.iriyadi@uinbanten.ac.id](mailto:deni.iriyadi@uinbanten.ac.id)  
+6285280180875

Asep Fauzi  
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana  
Hasanuddin Banten  
[asep.fauzi@uinbanten.ac.id](mailto:asep.fauzi@uinbanten.ac.id)  
+6287871775404

Sarta  
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana  
Hasanuddin Banten  
[sarta.skomi99@gmail.com](mailto:sarta.skomi99@gmail.com)  
+6285722102027

### INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307  
Vol. 4, No. 3, Desember 2024  
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### **Saran Penulisan Referensi:**

Iriyadi, D., Fauzi, A., & Sarta. (2021). Adaptifitas Kepegawaian: Tinjauan Literatur terhadap Pengembangan Institusi Pendidikan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 1487-1494.

### **Abstrak**

Perubahan yang cepat di lingkungan kerja menuntut institusi dan karyawannya untuk lebih adaptif. Adaptifitas kepegawaian, yaitu kemampuan individu atau kelompok untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, menjadi faktor kunci keberhasilan institusi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara adaptifitas kepegawaian dan pengembangan institusi serta mengidentifikasi strategi yang efektif untuk meningkatkan adaptifitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur sistematis untuk menganalisis kajian-kajian yang telah ada mengenai adaptifitas kepegawaian dan dampaknya terhadap pengembangan institusi. Sumber data diambil dari berbagai database akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja adaptif kepegawaian merupakan aspek penting yang perlu dinilai dan dikembangkan dalam institusi. Penelitian ini menyoroti pentingnya mengembangkan instrumen penilaian kinerja adaptif untuk mendukung efisiensi dan efektivitas institusi. Instrumen ini dapat digunakan sebagai panduan untuk merancang program pelatihan yang meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai.

**Kata kunci:** Kinerja Adaptif, Adaptifitas Kepegawaian, Intitusi Pendidikan, Intrumen kinerja adaptif

### Abstract

Rapid changes in the work environment require institutions and their employees to be more adaptive. Employee adaptability, namely the ability of individuals or groups to adjust to change, is a key factor in institutional success. This study aims to understand the relationship between employee adaptability and institutional development and to identify effective strategies to improve adaptability. This study uses a systematic literature review approach to analyze existing studies on employee adaptability and its impact on institutional development. Data sources are taken from various academic databases. The results of the study indicate that employee adaptive performance is an important aspect that needs to be assessed and developed in institutions. This study highlights the importance of developing an adaptive performance assessment instrument to support institutional efficiency and effectiveness. This instrument can be used as a guide to design training programs that improve employee adaptability.

**Key Words:** Adaptive Performance, Employee Adaptivity, Educational Institutions, Adaptive performance instruments

### A. Pendahuluan

Perubahan yang cepat dalam dunia kerja, terutama di era globalisasi dan disrupsi teknologi, semakin menuntut institusi untuk lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika eksternal maupun internal. Perkembangan ini mencakup perubahan dalam teknologi, kebijakan pemerintah, serta kondisi ekonomi global yang tidak menentu. Semua hal tersebut menciptakan lingkungan yang semakin kompleks dan menantang, di mana institusi, baik di sektor publik maupun swasta, harus mampu bertransformasi secara cepat untuk tetap relevan dan kompetitif. Dalam konteks ini, kemampuan adaptifitas pegawai menjadi faktor kunci yang mendukung keberlanjutan dan pengembangan institusi.

Adaptifitas kepegawaian dapat diartikan sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam sebuah institusi untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Adaptasi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kemampuan untuk menguasai teknologi baru, menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan, hingga merespons pergeseran tuntutan pasar. Pegawai yang memiliki adaptifitas tinggi mampu menghadapi tantangan-tantangan tersebut dengan sikap positif, belajar dari situasi baru, dan mengembangkan kemampuan baru yang sesuai dengan kebutuhan institusi. Selain itu, adaptifitas ini juga mencakup kemampuan untuk tetap produktif dan efisien di tengah perubahan, sehingga institusi dapat terus berjalan dengan lancar.

Dalam konteks institusi, adaptifitas kepegawaian tidak hanya mencakup aspek individu, tetapi juga mencakup bagaimana institusi secara keseluruhan membangun budaya adaptif. Budaya ini memungkinkan institusi untuk merespons perubahan dengan cepat dan efektif. Literasi adaptif dalam sebuah institusi menjadi semakin penting seiring dengan meningkatnya kebutuhan untuk terus berinovasi, memperkuat fleksibilitas struktural, dan mengembangkan kapabilitas sumber daya manusia (SDM). Dalam era globalisasi dan disrupsi teknologi, institusi yang tidak mampu beradaptasi dengan cepat berisiko tertinggal, kehilangan daya saing, dan bahkan tidak dapat bertahan di tengah tekanan pasar yang semakin intens.

Pengembangan institusi yang berkelanjutan sangat bergantung pada kemampuan adaptifitas kepegawaian. Institusi yang memiliki pegawai yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan akan lebih mudah melakukan inovasi, memperkenalkan teknologi baru, serta merespons perubahan kebutuhan dan tuntutan pasar. Hal ini tidak hanya memberikan keuntungan kompetitif bagi institusi, tetapi juga mendukung pertumbuhan jangka panjang yang berkelanjutan. Pegawai yang adaptif memiliki kecenderungan untuk lebih terbuka terhadap pembelajaran, terus meningkatkan keterampilan mereka, dan lebih proaktif dalam menghadapi tantangan baru.

Penelitian yang berkaitan dengan adaptifitas kepegawaian menunjukkan bahwa institusi dengan tingkat adaptifitas tinggi cenderung lebih sukses dalam menghadapi perubahan dan tantangan eksternal. Beberapa studi menunjukkan bahwa institusi yang mampu membangun

budaya adaptif dan mengembangkan kapabilitas pegawainya dalam beradaptasi akan lebih mampu bertahan dalam situasi krisis, seperti resesi ekonomi atau pandemi global. Selain itu, kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan situasi baru juga berperan penting dalam mempercepat proses inovasi dan transformasi institusi, karena pegawai yang adaptif cenderung lebih kreatif dan mampu berpikir di luar batasan konvensional. Namun, meskipun banyak literatur yang membahas pentingnya adaptifitas kepegawaian, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman mengenai bagaimana strategi-strategi ini diterapkan secara efektif dalam konteks pengembangan institusi di berbagai sektor. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks, pengembangan strategi yang dapat meningkatkan adaptifitas pegawai tidak bisa hanya mengandalkan pelatihan formal atau perubahan kebijakan struktural. Diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif, yang melibatkan berbagai aspek, termasuk pengembangan budaya kerja yang mendukung inovasi, peningkatan keterampilan melalui pembelajaran berkelanjutan, serta peran manajemen dalam mendorong dan memfasilitasi perubahan.

Untuk mengisi celah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian literatur yang lebih mendalam dan komprehensif mengenai adaptifitas kepegawaian dan pengaruhnya terhadap pengembangan institusi. Dengan meninjau berbagai penelitian yang telah dilakukan di bidang ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai hubungan antara adaptifitas kepegawaian dan pengembangan institusi. Selain itu, penelitian ini juga akan mencoba mengidentifikasi strategi-strategi yang telah berhasil diterapkan oleh institusi yang memiliki tingkat adaptifitas tinggi, serta menelaah faktor-faktor apa saja yang mendukung keberhasilan strategi tersebut.

Dalam beberapa dekade terakhir, banyak institusi yang mulai menyadari pentingnya adaptifitas kepegawaian dalam mendukung pengembangan institusi. Sebagai contoh, banyak perusahaan besar di sektor teknologi dan jasa keuangan yang telah mengadopsi pendekatan yang lebih fleksibel dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan fokus pada pengembangan keterampilan digital dan kemampuan berinovasi. Dalam sektor publik, banyak pemerintah daerah dan nasional yang telah melakukan reformasi kepegawaian, dengan tujuan untuk meningkatkan responsivitas birokrasi terhadap kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks. Namun, di sektor-sektor lain, masih banyak tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan adaptifitas kepegawaian, terutama di institusi yang memiliki struktur institusi yang lebih kaku dan birokratis. Penelitian ini akan meninjau berbagai studi yang telah dilakukan di berbagai sektor, dengan fokus pada bagaimana adaptifitas kepegawaian dapat mendukung pengembangan institusi di era perubahan yang cepat ini. Selain itu, penelitian ini juga akan menelaah peran teknologi, pelatihan, serta kebijakan manajemen dalam mendorong adaptifitas pegawai. Di era disrupsi teknologi, peran teknologi digital dalam meningkatkan adaptifitas pegawai menjadi sangat penting, karena teknologi dapat memberikan akses yang lebih cepat dan mudah terhadap informasi, serta memfasilitasi komunikasi yang lebih efisien antara pegawai dan manajemen.

Melalui penelitian ini, diharapkan temuan-temuan yang dihasilkan dapat memberikan wawasan baru bagi manajemen institusi dalam merancang kebijakan dan strategi yang dapat meningkatkan adaptifitas pegawai. Dengan demikian, institusi akan lebih siap menghadapi tantangan yang terus berkembang di era globalisasi dan disrupsi teknologi. Di tengah tantangan global yang semakin kompleks, adaptifitas kepegawaian bukan hanya menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing, tetapi juga menjadi faktor penting yang mendukung pertumbuhan institusi secara berkelanjutan. Dengan pendekatan yang tepat, diharapkan adaptifitas kepegawaian dapat ditingkatkan, sehingga pegawai mampu merespons perubahan dengan lebih cepat dan efektif. Ini tidak hanya akan memberikan manfaat bagi pegawai secara individu, tetapi juga bagi institusi secara keseluruhan, karena institusi yang adaptif memiliki kapasitas yang lebih besar untuk terus berkembang dan berinovasi di tengah tantangan yang ada. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami bagaimana adaptifitas kepegawaian dapat mendukung pengembangan institusi yang berkelanjutan di era perubahan yang cepat ini.

## **B. Metodologi**

Penelitian ini menggunakan pendekatan tinjauan literatur sistematis (systematic literature review). Metode ini dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis kajian-kajian yang telah ada terkait adaptifitas kepegawaian dan dampaknya terhadap pengembangan institusi. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat menyusun dan mengidentifikasi pola, tren, serta kesenjangan dalam studi sebelumnya, yang akan memberikan dasar yang lebih kuat untuk memahami peran adaptifitas dalam pengembangan institusi. Penelitian ini akan mengidentifikasi dan mengumpulkan artikel jurnal, buku, makalah konferensi, serta laporan penelitian yang relevan dengan topik adaptifitas kepegawaian dan pengembangan institusi. Sumber-sumber data akan diambil dari beberapa database akademik yang kredibel

### C. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Kinerja Adaptif

Perilaku kerja yang fleksibel, yang dikenal sebagai kinerja adaptif, adalah kunci keberhasilan dalam menghadapi lingkungan kerja yang terus berubah dan penuh tantangan. Kinerja adaptif mencakup kemampuan kepegawaian untuk menyesuaikan diri dengan cepat dan efektif terhadap berbagai perubahan yang terjadi di tempat kerja, serta menunjukkan keunggulan dalam menyelesaikan masalah yang kompleks. Kemampuan ini sangat penting dalam konteks institusi yang seringkali dihadapkan pada situasi ketidakpastian, stres, dan krisis yang tidak terduga. Kepegawaian dengan kinerja adaptif yang baik mampu mengelola stres dan ketidakpastian dengan cara yang konstruktif, mengurangi dampak negatif dari perubahan mendadak atau situasi krisis (Makki, 2010). Mereka dapat berpikir secara fleksibel dan kreatif dalam menemukan solusi, serta tetap produktif meskipun menghadapi kondisi yang tidak ideal. Selain itu, mereka menunjukkan kemampuan untuk belajar dan beradaptasi secara berkelanjutan, yang memungkinkan mereka untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan kepegawaian yang berubah.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan seringkali tidak menentu, kinerja adaptif tidak hanya membantu individu dalam mengatasi tantangan sehari-hari, tetapi juga memberikan keuntungan strategis bagi institusi secara keseluruhan. Institusi yang memiliki kepegawaian dengan kinerja adaptif yang tinggi dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan pasar, mengatasi krisis, dan mempertahankan daya saing di industri mereka. Dengan demikian, kinerja adaptif merupakan elemen penting yang mendukung keberhasilan dan keberlanjutan institusi di tengah dinamika dunia kerja modern (Pulakos et al., 2002).

Kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan cepat dalam situasi yang tidak menentu, stres, atau bahkan krisis, dikenal sebagai kinerja adaptif, menurut Jundt et al. (2015). Kinerja adaptif ini tidak hanya melibatkan respons reaktif terhadap perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, tetapi juga mencakup sikap proaktif yang diperlukan untuk mengantisipasi dan mempersiapkan diri menghadapi perubahan yang mungkin terjadi di masa depan. Dalam dunia kerja yang terus berubah dan penuh ketidakpastian saat ini, kinerja adaptif menjadi sangat penting. Institusi yang berhasil mengembangkan dan mengajarkan kepegawaian mereka untuk menjadi lebih adaptif akan memiliki keuntungan kompetitif yang signifikan. Kepegawaian yang mampu beradaptasi dengan cepat tidak hanya dapat mengatasi tantangan yang ada tetapi juga dapat mengambil inisiatif untuk menghadapi perubahan yang tidak terduga dengan lebih efektif (Oktavian, Satriawan, & Johan, 2022). Ini memungkinkan institusi untuk tetap tangguh dan fleksibel dalam menghadapi berbagai situasi yang tidak diinginkan atau tak terduga. Selain itu, institusi yang menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan kinerja adaptif kepegawaian mereka dapat memastikan bahwa mereka selalu siap untuk menanggapi perubahan pasar, teknologi, atau situasi eksternal lainnya dengan lebih baik, sehingga memperkuat posisi mereka dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Kinerja adaptif melibatkan berbagai kemampuan kritis yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam lingkungan kerja yang dinamis dan seringkali tidak menentu. Kemampuan ini mencakup pengelolaan tekanan kepegawaian dengan efektif, penanganan masalah darurat secara efisien, dan adaptasi yang cepat terhadap perubahan yang terjadi. Komponen utama dari kinerja adaptif termasuk fleksibilitas kognitif, pembelajaran berkelanjutan, dan pengelolaan

emosi (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012). Fleksibilitas kognitif merujuk pada kemampuan untuk berpikir dan merespons situasi baru dengan cara yang inovatif, sementara pembelajaran berkelanjutan melibatkan proses mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan pengetahuan secara berkelanjutan untuk tetap relevan dalam lingkungan kerja yang terus berubah (Oktaviani, Suprpto, & Mustofa, 2021). Pengelolaan emosi adalah keterampilan penting yang memungkinkan individu untuk tetap tenang dan efektif dalam menghadapi stres dan ketidakpastian.

## 2. Aspek Kinerja Adaptif

Beberapa aspek penting yang berhubungan dengan kinerja adaptif meliputi fleksibilitas kognitif, pembelajaran terus menerus, kemampuan merespons perubahan, pengelolaan emosi, dan kolaborasi. Fleksibilitas kognitif merujuk pada kapasitas kepegawaian untuk berpikir dengan cara yang berbeda dan mengubah pendekatan mereka ketika menghadapi masalah baru atau situasi yang tidak terduga. Ini mencakup kemampuan untuk memproses informasi dengan cepat dan membuat keputusan yang efektif dalam situasi yang dinamis. Pembelajaran terus menerus adalah aspek penting lainnya, di mana kepegawaian harus terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka untuk mengikuti perkembangan terbaru dalam industri mereka dan memenuhi tuntutan yang berubah. Kemampuan merespons perubahan melibatkan adaptasi yang cepat dan efektif terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerja, baik itu perubahan prosedur, teknologi, atau strategi bisnis (Pradhan & Jena, 2017). Pengelolaan emosi juga merupakan elemen penting dari kinerja adaptif, karena kepegawaian harus mampu mengendalikan dan mengarahkan emosi mereka dalam situasi stres dan tekanan tinggi, serta menjaga keseimbangan emosional yang memungkinkan mereka untuk tetap produktif dan fokus. Kolaborasi, sebagai bagian dari kinerja adaptif, mencakup kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan tim dalam menghadapi tantangan dan merespons perubahan secara kolektif.

Indikator kinerja adaptif mencakup kemampuan untuk menangani situasi darurat dan krisis secara efektif, serta mengatasi tekanan kepegawaian yang mungkin timbul dari perubahan mendadak atau tantangan yang tak terduga (Pulakos et al., 2002). Oleh karena itu, pengembangan alat ukur kinerja adaptif harus dirancang dengan mempertimbangkan semua aspek ini untuk memberikan penilaian yang menyeluruh dan akurat tentang kinerja kepegawaian dalam konteks adaptasi mereka terhadap perubahan dan tantangan di lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik dalam ranah teori maupun praktik, khususnya dalam pengembangan alat ukur penilaian kinerja adaptif kepegawaian. Dengan adanya alat ukur yang komprehensif, penelitian ini bertujuan untuk menyediakan sarana yang efektif dalam mengevaluasi berbagai faktor institusi yang berperan dalam mendukung dan memperkuat kapasitas adaptif kepegawaian. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap elemen-elemen seperti fleksibilitas kognitif, kemampuan untuk terus belajar, serta keterampilan dalam merespons perubahan dan mengelola emosi. Alat ukur yang dikembangkan diharapkan dapat memfasilitasi identifikasi aspek-aspek yang berkontribusi terhadap kinerja adaptif dan memberikan wawasan mendalam mengenai bagaimana institusi dapat meningkatkan lingkungan kerja mereka untuk mendukung adaptasi yang lebih baik. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya akan memperkaya literatur akademik mengenai kinerja adaptif, tetapi juga menyediakan panduan praktis bagi institusi dalam mengelola dan mengoptimalkan kapasitas adaptif kepegawaian mereka dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang kompleks.

## 3. Alat Ukur Kinerja Kepegawaian Adaptif

Untuk meningkatkan kinerja institusi dan kepuasan pengguna, sangat penting untuk mengembangkan alat ukur kinerja yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan spesifik institusi. Alat ukur ini harus dirancang dengan fleksibilitas yang cukup agar dapat menilai berbagai dimensi kinerja secara holistik, termasuk aspek kinerja individu dan keterlibatan kepegawaian. Kinerja individu di tempat kerja sering kali dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, di mana kepegawaian yang lebih terlibat cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan kepegawaian mereka. Keterlibatan ini mencakup motivasi yang tinggi, komitmen terhadap tugas, dan keinginan untuk berkontribusi secara lebih signifikan terhadap

hasil keseluruhan institusi (Farchan, 2016). Dengan alat ukur yang tepat, institusi dapat lebih efektif dalam memprediksi dan mengevaluasi efisiensi serta kinerja kepegawaian mereka. Alat ukur ini juga memungkinkan manajemen untuk memperoleh wawasan yang mendalam mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kepegawaian. Selain itu, alat ukur yang disesuaikan dapat meningkatkan kemampuan institusi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan serta tantangan, baik pada tingkat individu maupun di tingkat institusi secara keseluruhan. Dengan demikian, pengembangan alat ukur ini tidak hanya mendukung evaluasi kinerja yang lebih akurat, tetapi juga membantu dalam merancang strategi pengembangan yang lebih efektif untuk meningkatkan performa dan kepuasan kerja kepegawaian.

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi institusi di tengah dinamika globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, sangat penting untuk mengembangkan alat penilaian kinerja staf yang dapat disesuaikan dengan berbagai situasi. Dalam konteks ini, alat penilaian yang dirancang khusus untuk mengukur kinerja adaptif kepegawaian menjadi sangat relevan. Fokus utama penelitian ini adalah pada pengembangan alat ukur yang mampu menilai seberapa baik kepegawaian dapat beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan terus-menerus di lingkungan kerja mereka. Kinerja adaptif, yang mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, menangani stres, dan mengatasi tantangan baru, semakin menjadi faktor kunci dalam keberhasilan institusi (Sandria, Rahmat, Seswandi, & Sandria, 2022). Dalam era di mana perubahan menjadi hal yang konstan, memiliki alat penilaian yang dapat menangkap dan mengukur aspek-aspek ini sangat penting untuk memastikan bahwa kepegawaian tidak hanya mampu beradaptasi dengan perubahan, tetapi juga dapat melakukannya dengan cepat dan efektif. Dengan alat penilaian yang tepat, institusi dapat mengidentifikasi dan mengembangkan potensi adaptif kepegawaian, serta merancang strategi pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini tidak hanya mendukung kepegawaian dalam menghadapi lingkungan kerja yang dinamis, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan institusi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, pengembangan alat ukur yang mampu menilai kinerja adaptif kepegawaian telah menjadi salah satu prioritas utama dalam berbagai penelitian terbaru. Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan berubah dengan cepat, kebutuhan akan instrumen yang dapat secara efektif menangkap dinamika perubahan di dalam institusi menjadi sangat mendesak. Alat ukur ini diharapkan tidak hanya dapat mengidentifikasi bagaimana kepegawaian beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, tetapi juga memberikan wawasan yang mendalam tentang seberapa cepat dan efektif mereka dapat beradaptasi dengan situasi yang terus berubah.

Dalam konteks ini, alat ukur yang dikembangkan harus dirancang dengan cermat untuk mencakup berbagai aspek penting dari kinerja adaptif (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012). Salah satu aspek utama adalah fleksibilitas kognitif, yang mencakup kemampuan kepegawaian untuk berpikir secara kreatif dan fleksibel ketika menghadapi tantangan baru. Pembelajaran berkelanjutan juga merupakan komponen krusial, karena kepegawaian harus terus-menerus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka untuk tetap relevan dalam lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, aspek lain yang perlu diukur termasuk kemampuan kepegawaian untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat dan situasi yang tidak terduga, serta kemampuan mereka dalam mengelola stres dan ketidakpastian. Dengan memiliki alat ukur yang efektif dan komprehensif, institusi dapat lebih mudah mengevaluasi dan mengembangkan kapasitas adaptif kepegawaian mereka. Ini pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan institusi dalam menghadapi perubahan dan tantangan, serta memperkuat posisi mereka dalam pasar yang kompetitif.

#### 4. Implikasi Alat ukur Kinerja Kepegawaian yang Adaptif

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan teori dan praktik mengenai kinerja adaptif staf. Dengan mengidentifikasi dan mengukur komponen-komponen ini secara tepat, institusi dapat menggunakan alat ukur kinerja adaptif tidak hanya sebagai alat evaluasi tetapi juga sebagai panduan strategis dalam merancang dan melaksanakan program pelatihan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kepegawaian dalam beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan dinamis di tempat kerja. Dengan pendekatan ini, institusi tidak hanya dapat menilai kinerja kepegawaian tetapi juga

memberdayakan mereka dengan keterampilan yang diperlukan untuk menangani berbagai situasi yang kompleks dan menantang, sehingga memperkuat daya saing dan efektivitas operasional secara keseluruhan. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan teori dan praktik dalam pengukuran kinerja adaptif staf. Fokus utama dari penelitian ini adalah menghasilkan alat ukur yang efisien dan akurat untuk menilai kinerja adaptif kepegawaian. Alat ukur ini dirancang untuk memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana kepegawaian dapat menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan kerja mereka, serta bagaimana mereka mengelola situasi yang menuntut adaptasi cepat. Dengan adanya alat ini, institusi dapat lebih baik memahami dan mengevaluasi kinerja kepegawaian dalam menghadapi berbagai tantangan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kepuasan pelanggan secara keseluruhan.

Pengukuran kinerja adaptif kepegawaian sangat penting karena membantu institusi dalam menentukan sejauh mana hasil kinerja kepegawaian telah memenuhi rencana yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Informasi ini tidak hanya bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja individual tetapi juga untuk merencanakan strategi pengembangan dan pelatihan yang sesuai. Selain itu, pengukuran ini dapat berfungsi sebagai alat umpan balik yang berguna bagi manajemen dalam menilai kemajuan yang telah dicapai oleh institusi. Dengan adanya umpan balik yang jelas, manajemen dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi mengenai langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja kepegawaian dan efektivitas institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, alat ukur kinerja adaptif ini akan sangat berguna dalam memprediksi kinerja kepegawaian yang lebih efisien dan efektif, serta dalam meningkatkan kemampuan baik individu maupun institusi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan yang terus berkembang di lingkungan kerja. Dengan mengimplementasikan alat ukur ini, institusi dapat lebih siap menghadapi dinamika pasar dan tuntutan kerja yang berubah-ubah, serta mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih baik.

#### D. Kesimpulan

Kinerja adaptif adalah aspek penting dalam dunia kerja yang ditandai oleh kemampuan individu untuk menyesuaikan diri secara efektif terhadap perubahan, ketidakpastian, stres, dan krisis di lingkungan kerja. Fleksibilitas kognitif, pembelajaran berkelanjutan, kemampuan merespons perubahan, pengelolaan emosi, dan kerja sama tim merupakan elemen utama dalam kinerja adaptif yang perlu dinilai secara akurat. Oleh karena itu, pengembangan instrumen penilaian kinerja adaptif kepegawaian sangat krusial untuk mendukung efisiensi dan efektivitas institusi. Dengan instrumen ini, institusi dapat mengidentifikasi dan memperkuat kapasitas adaptif pegawai, sekaligus meningkatkan kinerja dan kepuasan kepegawaian. Selain itu, instrumen tersebut juga dapat berfungsi sebagai panduan bagi institusi dalam merancang program pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan adaptasi kepegawaian. Hal ini akan membuat institusi lebih siap menghadapi dinamika dan kompleksitas lingkungan kerja yang terus berubah.

#### E. Referensi

- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 29(3), 280–293.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62.
- Makki, L. M. F. (2010). *Adaptasi alat ukur perilaku adaptif adaptive behavior scale-school, (ABS-S: 2) pada siswa sekolah dasar di Malang Jawa Timur*. Universitas Negeri Malang.
- Oktavian, R. F., Satriawan, B., & Johan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan diri terhadap kinerja adaptif selama krisis: Peran mediasi pemberdayaan psikologi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3402–3412.
- Oktaviani, N. N., Suprpto, P. K., & Mustofa, R. F. (2021). Hubungan Fleksibilitas Kognitif Dengan Keterampilan Pemecahan Masalah Pada Mata Pelajaran Biologi Di MAN Kota Tasikmalaya. *Jurnal Bioterdidik: Wahana Ekspresi Ilmiah*, 9(1), 87–94.

- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85.
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C., & Hedge, J. W. (2002). Predicting adaptive performance: Further tests of a model of adaptability. *Human Performance*, 15(4), 299–323.
- Sandria, W., Rahmat, A., Seswandi, A., & Sandria, W. (2022). Efek Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Adaptif Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2450–2462.