

MENINGKATKAN KINERJA MELALUI MANAJEMEN YANG ADAPTIF DAN INOVATIF

Oleh:

Irfan Ma'ruf¹

M. Rafi Agung Stio²

Nesti Ria Sheliana³

Ratu Aulia⁴

Eti Hadiati⁵

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Alamat: Jalan Letnan Kolonel H Jl. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota
Bandar Lampung, Lampung (35131).

Korespondensi Penulis: marufirfan329@gmail.com

Abstract. *Flexible and creative management capabilities are very important for company performance, especially in facing the challenges of globalization and dynamic changes in the work environment. In this article, we will discover the reasons why innovative and adaptive management is so important as a strategic approach to improving company performance. This research uses a descriptive-qualitative approach, using literature analysis, case studies, and in-depth interviews with management practitioners. Studies show that adaptive management allows organizations to adapt to change quickly, while innovative approaches encourage new ideas that increase productivity and efficiency. Adaptive management requires situational assessment, data, and team involvement to implement. Innovative management also requires a work culture that supports risk, cross-functional collaboration and continuous learning. The synergy of these two strategies makes the company flexible, competitive, and focused on long-term results. In addition, this article discusses problems that are often encountered when implementing adaptive and innovative management. Some examples include intolerance to change, lack of resources, and lack of awareness of the importance of innovation.*

Keywords: *Adaptive Management, Innovative, Strategic Leadership.*

Received December 06, 2024; Revised December 14, 2024; December 17, 2024

*Corresponding author: marufirfan329@gmail.com

MENINGKATKAN KINERJA MELALUI MANAJEMEN YANG ADAPTIF DAN INOVATIF

Abstrak. Kemampuan manajemen yang fleksibel dan kreatif sangat penting untuk kinerja perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Dalam artikel ini, kita akan menemukan alasan mengapa manajemen inovatif dan adaptif sangat penting sebagai pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif, menggunakan analisis literatur, studi kasus, dan wawancara mendalam dengan praktisi manajemen. Studi menunjukkan bahwa manajemen adaptif memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan secara cepat, sementara pendekatan inovatif mendorong ide-ide baru yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Manajemen adaptif membutuhkan penilaian situasi, data, dan keterlibatan tim untuk diterapkan. Manajemen inovatif juga memerlukan budaya kerja yang mendukung risiko, kolaborasi lintas fungsi, dan pembelajaran berkelanjutan. Sinergi kedua strategi ini membuat perusahaan fleksibel, kompetitif, dan fokus pada hasil jangka panjang. Selain itu, artikel ini membahas masalah yang sering dihadapi saat menerapkan manajemen adaptif dan inovatif. Beberapa contohnya termasuk tidak toleran terhadap perubahan, kekurangan sumber daya, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya inovasi.

Kata Kunci: Manajemen Adaptif, Inovatif, Kepemimpinan Strategis.

LATAR BELAKANG

Di era persaingan global yang semakin ketat, mencapai keunggulan kompetitif organisasi sangat penting. Untuk mempertahankan relevansi dan efisiensi mereka, organisasi harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungannya. Dalam situasi seperti ini, manajemen yang inovatif dan adaptif menjadi pendekatan strategis penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Birkinshaw & Gibson, 2004; Wang, 2021).

Perusahaan menghadapi banyak tantangan dalam dunia bisnis yang selalu berubah, seperti perubahan teknologi, preferensi konsumen, dan ketidakpastian ekonomi. Manajemen inovatif mendorong ide-ide baru yang dapat menambah nilai bagi produk, layanan, dan proses organisasi. Sebaliknya, manajemen adaptif menekankan fleksibilitas dan kemampuan organisasi untuk menanggapi perubahan dengan cepat (Crossan &

Apaydin, 2010; Teece, 2018). Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, kedua metode ini harus digabungkan.

Perusahaan yang menggabungkan manajemen adaptif dengan metode kreatif dapat lebih tanggap dan proaktif terhadap perubahan pasar. Sifat adaptif memungkinkan organisasi untuk mempertahankan daya saing dan menjadi pemimpin dalam industri mereka, sementara inovasi membawa ide-ide baru yang mendorong pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan (Benner & Tushman, 2015)

Teori kontingensi mengatakan bahwa kesesuaian strategi dengan lingkungan menentukan kinerja organisasi. Studi terbaru menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan manajemen adaptif lebih mampu bertahan dalam situasi yang tidak pasti (Reeves & Deimler, 2011). Selain itu, untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, perusahaan yang inovatif cenderung melakukan hal-hal dengan lebih baik (Damanpour & Aravind, 2012; Rosenbusch et al., 2011).

Menurut penelitian lain, menggabungkan manajemen inovatif dan adaptif memungkinkan perusahaan untuk menciptakan perubahan dan beradaptasi (Tushman & O'Reilly, 2013). Sebuah penelitian oleh (Wang, 2021) menemukan bahwa strategi ini meningkatkan kinerja finansial dan operasional perusahaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Benner & Tushman, 2015) menekankan pentingnya ambidexterity dalam manajemen; ini berarti bahwa organisasi harus memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya yang tersedia sekaligus menerima gagasan baru untuk mencapai kesuksesan dalam jangka panjang.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Rosenbusch et al., 2011) menemukan bahwa strategi inovatif meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan kecil dan menengah. Studi ini juga menunjukkan bahwa inovasi meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi tingkat keberhasilannya bergantung pada bagaimana inovasi digabungkan dengan strategi adaptif.

Teori teori ini digunakan untuk menganalisis secara khusus mengenai meningkatkan kinerja melalui manajemen yang inovatif dan adaptif, dengan mengkaji bagaimana penerapan manajemen inovatif dan adaptif berkorelasi dengan peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan komponen yang mendukung pelaksanaan strategi ini dengan baik di berbagai industri. Diharapkan bahwa penelitian ini akan menambah literatur tentang pendidikan dan manajemen sumber

MENINGKATKAN KINERJA MELALUI MANAJEMEN YANG ADAPTIF DAN INOVATIF

daya manusia serta memberikan rekomendasi praktis untuk sekolah-sekolah yang berusaha meningkatkan kinerja melalui penerapan manajemen adaptif dan inovatif.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja

Baird menjelaskan bahwa kinerja terarah pada tindakan (dalam arti harus dikomunikasikan dengan kata kerja), sementara beberapa orang menganggap kinerja sebagai peristiwa sebagai kata benda. Namun, kata "kinerja" biasanya mengacu pada tindakan (memperoleh kinerja) atau peristiwa (hasil), atau keduanya. Kinerja diukur dengan tindakan. Kinerja adalah hasil dari tindakan, bukan suatu keadaan atau hasil yang tiba-tiba muncul. Ini adalah proses dan jauh lebih penting daripada dinamikanya sendiri. "Penilaian hasil ex post" adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan kinerja. Kinerja berarti kesuksesan; itu adalah hasil yang didasarkan pada bagaimana berbagai jenis pengguna informasi akuntansi bekerja (Dwi Ilhami, 2024).

Manajemen Adaptif

Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang selalu berubah sangat penting. Manajemen adaptif adalah suatu proses yang berfokus pada mengambil pelajaran dari pengalaman sebelumnya untuk diterapkan pada proyek baru. Dengan menggunakan kerangka kerja yang mengutamakan perbaikan secara metodis, Anda dapat membangun budaya organisasi yang menghargai aliran pengetahuan terus-menerus. Tujuan utama manajemen adaptif adalah untuk terus meningkatkan dan mencapai hasil yang lebih baik. Ini dilakukan dengan melihat dari pengalaman masa lalu dan mengambil pelajaran darinya untuk bertindak dan membuat keputusan (Adang, 2023). Adapun ciri-ciri manajemen adaptif antara lain:

- a) Antisipasi dan Identifikasi Perubahan yaitu organisasi harus memantau perubahan di luar dan menemukan ancaman dan peluang. Dengan memahami pola dan tren lingkungan, mereka dapat mengantisipasi perubahan dengan proaktif (Masriyadi et al., 2024; Vientiany et al., 2024).
- b) Responsif dan Fleksibel artinya sangat penting untuk responsif dan fleksibel dalam lingkungan yang dinamis. Bisnis harus mampu mengubah

rencana dengan cepat, mengoptimalkan proses kerja, dan menciptakan lingkungan yang toleran terhadap perubahan (Sudarta, 2022).

- c) Integrasi Teknologi dalam hal ini teknologi sangat penting untuk mendukung manajemen adaptif. Data real-time memungkinkan organisasi membuat keputusan berdasarkan data untuk menangani masalah dan memanfaatkan peluang dengan lebih baik (Masriyadi et al., 2024).
- d) Kepemimpinan adaptif dalam hal ini Untuk menjadi pemimpin dalam manajemen adaptif, mereka harus mengidentifikasi kondisi dengan benar, membuat tujuan yang jelas, dan mendorong tim untuk menggunakan pendekatan yang fleksibel. Untuk membangun budaya organisasi yang adaptif, kepemimpinan yang responsif terhadap tantangan sangat penting (Masriyadi et al., 2024; Sudarta, 2022).

Manajemen Inovatif

Inovasi menjadi faktor kunci dalam menciptakan daya saing organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis yang cepat, dan manajemen inovatif adalah pendekatan strategis untuk mengelola sumber daya, proses, dan manusia untuk menghasilkan inovasi yang dapat memberikan nilai tambah bagi organisasi. Tujuan dari manajemen inovatif adalah untuk membuat barang, prosedur, atau layanan baru yang sesuai dengan permintaan pasar. Inovasi dapat berupa inkremental (penyempurnaan) atau disruptif (Anggraini & Mansyur, 2024).

Inovasi sangat penting dalam proses manajemen untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul di era digital. Strategi manajemen inovatif mencakup pendekatan proaktif untuk mengadaptasi dan mengoptimalkan penggunaan teknologi terbaru, bukan hanya sebagai alat tambahan, tetapi juga sebagai komponen penting dari setiap aspek manajemen organisasi. Memasukkan inovasi ke dalam proses manajemen mereka cenderung lebih siap untuk menghadapi perubahan yang cepat dalam dunia bisnis digital. Ini termasuk mengubah strategi bisnis untuk memanfaatkan peluang inovatif yang muncul, mendidik karyawan untuk mengadopsi teknologi, dan mengubah budaya organisasi. Oleh karena itu, strategi manajemen inovatif mencakup penggunaan teknologi terkini serta pada transformasi organisasional yang lebih luas yang

MENINGKATKAN KINERJA MELALUI MANAJEMEN YANG ADAPTIF DAN INOVATIF

memungkinkan organisasi bertahan di era digital dan berkembang dan menjadi pemimpin dalam lingkungan yang terus berubah ini (Aditi, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian arsip adalah jenis penelitian kualitatif yang memanfaatkan metode penelitian *library research*, yang memungkinkan peneliti mempelajari dan mensintesis berbagai penelitian sebelumnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang topik penelitian. *Library research* dipilih karena menyediakan akses ke bahan dasar seperti artikel jurnal ilmiah, buku akademis, dan laporan penelitian yang relevan (Snyder, 2019).

Untuk menemukan tren, ide, dan temuan empiris terkait manajemen adaptif dan inovatif, penelitian lembaga pustaka digunakan. Metode ini memungkinkan pemetaan pengetahuan yang lebih luas dan mendalam serta membantu menemukan kesenjangan penelitian (Okoli & Schabram, 2010).

Sampel penelitian ini dipilih berdasarkan relevansi topik dan hubungannya dengan manajemen adaptif dan inovatif. Populasi penelitian ini terutama terdiri dari artikel yang diterbitkan dalam jurnal terkemuka di bidang manajemen dan organisasi selama sepuluh tahun terakhir.

Data dikumpulkan melalui peninjauan menyeluruh pustaka. Basis data akademik seperti *JSTOR*, *ScienceDirect*, dan *Google Scholar* memungkinkan akses ke artikel jurnal, buku, dan publikasi lainnya. "Manajemen adaptif", "manajemen inovatif", "kinerja organisasi", dan "keunggulan kompetitif" adalah kata kunci yang digunakan dalam pencarian.

Peneliti menggunakan metode analisis konten untuk membandingkan hasil dari berbagai sumber dan membuat sintesis yang mendukung kesimpulan mereka. Data yang dikumpulkan dikelompokkan berdasarkan tema utama dan dianalisis secara menyeluruh untuk menemukan pola dan hubungan antara manajemen inovatif dan adaptif dan kinerja organisasi (Bowen, 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di tengah perubahan lingkungannya yang dinamis, manajemen kreatif dan adaptif adalah pendekatan strategis.

Penerapan manajemen ini sangat memengaruhi efisiensi dan keberlanjutan operasional bisnis (Crossan & Apaydin, 2010; Wang, 2021). Metode ini memungkinkan organisasi untuk menanggapi perubahan dengan cepat dan membuat solusi inovatif yang bertahan lama (Teece, 2018). Untuk menjadi kreatif dan adaptif, manajemen terdiri dari banyak komponen penting yang saling terkait:

- 1) Pemimpin yang memiliki visi jangka panjang dapat mendorong organisasi untuk tetap fleksibel dan inovatif saat menghadapi tantangan baru (Reeves & Deimler, 2011).
- 2) Struktur yang memungkinkan komunikasi dan kerja sama yang lebih efektif mendukung adaptasi cepat terhadap perubahan (Damanpour & Aravind, 2012).
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pekerja untuk berbagi ide dan berinovasi sangat penting untuk mewujudkan lingkungan kerja yang responsive.
- 4) Penggunaan teknologi baru membantu organisasi menemukan peluang dan membuat solusi baru (Benner & Tushman, 2015).
- 5) Menemukan potensi risiko dan membuat strategi mitigasi dapat membantu organisasi beradaptasi (Wang, 2021).

Salah satu penerapan manajemen inovatif dan adaptif yakni penggunaan platform pembelajaran online dan pembelajaran campuran adalah salah satu cara manajemen pendidikan yang inovatif dan fleksibel digunakan. Universitas di seluruh dunia, terutama setelah pandemi COVID-19, telah menggunakan teknologi untuk membantu belajar. Memasukkan teknologi digital ke dalam pendidikan membuat pembelajaran lebih mudah diakses dan lebih efektif (J. Smith et al., 2021). Adapun faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan manajemen inovatif dan adaptif yaitu:

- 1) Ketersediaan yang memadai dari teknologi informasi mendukung inovasi, seperti penggunaan internet dan perangkat lunak untuk meningkatkan efisiensi. Misalnya, akses Wi-Fi dan pelatihan berbasis IT adalah komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di beberapa sekolah (Siregar, 2023).
- 2) Pemimpin yang proaktif dalam mendorong perubahan dan mendorong staf untuk mengikuti pelatihan juga menjadi faktor pendukung utama dalam

MENINGKATKAN KINERJA MELALUI MANAJEMEN YANG ADAPTIF DAN INOVATIF

pelaksanaan inovasi di *Journal of Education Follows Journal of Chemistry* (Siregar, 2023; Zulkarnain, 2022).

- 3) Mendukung kebijakan inovasi dari berbagai pihak, seperti guru, orang tua, dan pemerintah, mempercepat pelaksanaan program *Journal of Education Follow-up* (Siregar, 2023).
- 4) Banyak lembaga menghadapi masalah dengan tenaga pendidik atau karyawan yang tidak siap untuk menggunakan teknologi baru, yang dapat memperlambat implementasi inovasi (Siregar, 2023).
- 5) Perubahan ini tidak disukai oleh semua orang. Ini dapat terjadi karena guru yang tidak memahami IT atau masyarakat yang tidak mendukung (Zulkarnain, 2022).
- 6) Ketidakmerataan Fasilitas: Ada beberapa tempat yang belum memiliki fasilitas yang mendukung pembelajaran berbasis teknologi terutama di daerah kurang berkembang (Siregar, 2023).

Korelasi Antara Penerapan Manajemen Inovatif dan Adaptif Dengan Peningkatan Kinerja SDM

Strategi dan kebijakan yang mendorong inovasi, kreativitas, dan peningkatan keterampilan di tempat kerja dikenal sebagai manajemen inovatif. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan pendekatan inovatif sering melihat peningkatan kinerja SDM karena dorongan untuk berpikir kreatif dan berinisiatif. Penerapan manajemen inovatif di industri kreatif meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong pengembangan kemampuan mereka (Rahman, 2019). Organisasi yang menggunakan manajemen adaptif dapat dengan cepat dan efisien mengatasi perubahan internal dan eksternal. (Susanto, 2020) menemukan bahwa bisnis yang menggunakan prinsip adaptif dapat mempertahankan kinerja SDM yang tinggi meskipun menghadapi tantangan seperti perubahan teknologi atau pasar.

Sebuah penelitian tambahan oleh (Hartono & Wijaya, 2021) menemukan bahwa perusahaan yang menerapkan budaya adaptif sering melihat peningkatan produktivitas karyawan. Ini karena manajemen adaptif memungkinkan lebih banyak fleksibilitas dalam metode kerja dan memberikan lebih banyak kebebasan untuk membuat keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan motivasi karyawan.

(Haryanto, 2018) menyatakan bahwa pendekatan yang menggabungkan elemen adaptif dan inovatif telah terbukti efektif dalam optimalisasi kinerja SDM karena membantu organisasi untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan produktivitas SDM dengan menggabungkan kedua pendekatan ini.

Komponen Pendukung Pelaksanaan Strategi Yang Efektif

Memahami berbagai elemen internal dan eksternal yang dapat memengaruhi pelaksanaan strategi dalam organisasi diperlukan untuk menerapkannya dengan baik. Berikut ini merupakan identifikasi faktor internal:

1) Kepemimpinan

Untuk memungkinkan perusahaan untuk menerapkan strategi yang berhasil, diperlukan kepemimpinan yang berani dan visioner. Gaya kepemimpinan yang fleksibel dan mendorong keterlibatan karyawan sangat membantu dalam penerapan strategi baru, menurut (Northouse, 2021).

2) Budaya Organisasi

Keberhasilan pelaksanaan strategi dicapai melalui lingkungan kerja yang mendorong kreativitas dan kerja sama. Menurut penelitian (Cameron, K. S., & Quinn, 2019), budaya yang fleksibel memungkinkan organisasi untuk menerapkan strategi inovatif dengan lebih baik.

3) Pengembangan SDM

Strategi harus didukung dengan investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pendidikan. (Garavan et al., 2020) menyatakan bahwa program pelatihan berkelanjutan dapat meningkatkan produktivitas dan kemampuan adaptasi karyawan.

Adapun identifikasi faktor eksternal antara lain:

1) Dukungan Teknologi

Teknologi saat ini memungkinkan perusahaan menerapkan strategi dengan lebih efisien. (Porter & Heppelmann, 2015) menunjukkan bahwa penggabungan teknologi digital meningkatkan akurasi dan kecepatan pelaksanaan strategi di berbagai bidang

2) Peraturan

MENINGKATKAN KINERJA MELALUI MANAJEMEN YANG ADAPTIF DAN INOVATIF

Kepatuhan terhadap undang-undang dan kebijakan pemerintah juga dapat membantu atau menghalangi implementasi strategi. Menurut (A. Smith, 2018), perusahaan dapat dipaksa untuk mengubah strategi untuk tetap kompetitif karena perubahan kebijakan regulasi di industri tertentu.

3) Tren Pasar

Untuk memastikan bahwa strategi yang digunakan sesuai dengan kebutuhan pasar, sangat penting untuk memahami tren pasar dan cara konsumen bertindak. (Kotler, P., & Keller, 2016) menekankan betapa pentingnya melakukan analisis pasar menyeluruh agar strategi bisnis dapat menyesuaikan diri dengan perubahan preferensi konsumen.

Dengan memahami identifikasi internal dan eksternal dapat memudahkan kolaborasi dan kemitraan dengan organisasi lain, baik lokal maupun internasional, membantu dalam berbagi pengetahuan dan sumber daya untuk meningkatkan efektivitas strategi. Menurut (Chesbrough, 2017), open innovation, yang melibatkan kerja sama antara bisnis, mendorong pembuatan solusi inovatif yang lebih cepat dan efektif.

Implikasi Untuk Industri Pendidikan dan Manajemen SDM

Dalam implikasi dunia pendidikan yang sudah kita rasakan adalah transformasi digital dimana sektor pendidikan telah mengalami perubahan besar karena teknologi, terutama karena pandemi COVID-19 telah mempercepat pembelajaran online. Akibatnya, guru harus belajar lebih banyak tentang teknologi dan membuat metode pengajaran yang inovatif. E-learning, misalnya, telah terbukti meningkatkan kolaborasi dan pembelajaran di sekolah (Kutieshat & Farmanesh, 2022).

Dalam hal ini juga Hubungan antara institusi pendidikan dan masyarakat lokal menjadi semakin penting. Sekolah dapat memperoleh sumber daya yang lebih baik dan tenaga pengajar yang lebih baik melalui kolaborasi ini. Keterlibatan komunitas dalam pembuatan program pendidikan juga dapat meningkatkan relevansi kurikulum terhadap kebutuhan lokal (Okeke, 2016).

Pengelolaan staf dan pemantauan kinerja pembelajaran adalah contoh praktik manajemen SDM yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Misalnya, penerapan pendekatan manajemen sumber daya manusia (HRM) yang efektif dapat membantu dalam perekrutan dan pelatihan guru berkualitas tinggi (Kyereh et al., 2020).

Adapun implikasi untuk manajemen SDM yaitu Sebuah sistem penghargaan yang terintegrasi, pelatihan berkelanjutan, dan rekrutmen berbasis teknologi telah terbukti meningkatkan inovasi organisasi. Selama pandemi, metode ini meningkatkan produktivitas dan inovasi di bidang pendidikan. Manajemen sumber daya manusia menghadapi tantangan baru sebagai akibat dari pandemi COVID-19, seperti penerapan sistem manajemen berbasis data dan adaptasi terhadap kerja jarak jauh. Namun, pendekatan berbasis inovasi dapat digunakan untuk memperbaiki proses organisasi dan meningkatkan kinerja (Kutieshat & Farmanesh, 2022)

Pengaruh praktik SDM terhadap kinerja karyawan dengan memberikan otonomi dan pengembangan karir, membantu karyawan merasa lebih nyaman dengan pekerjaan mereka dan lebih dekat dengan organisasi. Metode ini juga dapat meningkatkan produktivitas organisasi dan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Psychology, 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan menerapkan manajemen yang inovatif dan adaptif sekaligus. Manajemen inovatif mendorong ide-ide baru yang relevan dan bernilai tambah, sedangkan manajemen adaptif memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan lingkungan secara cepat dan efektif. Kombinasi kedua metode ini meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas sumber daya manusia, dan daya saing organisasi di bidang pendidikan dan industri lainnya. Kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi yang fleksibel, penggunaan teknologi terbaru, dan pelatihan berkelanjutan untuk pengembangan sumber daya manusia adalah beberapa komponen yang mendukung keberhasilan strategi ini. Namun, kendala seperti keterbatasan teknologi dan resistensi terhadap perubahan harus diatasi.

Saran

Peneliti pendidikan dan manajemen harus melakukan penelitian lanjutan untuk menemukan pola dan pendekatan terbaik untuk menerapkan manajemen inovatif dan adaptif di berbagai industri. Organisasi harus mendukung inovasi, mengadopsi teknologi yang sesuai, dan menyediakan pelatihan yang mendukung adaptasi terhadap perubahan.

MENINGKATKAN KINERJA MELALUI MANAJEMEN YANG ADAPTIF DAN INOVATIF

Diharapkan bahwa peraturan yang mendukung strategi ini, seperti subsidi teknologi untuk daerah yang kurang berkembang dan program pelatihan yang murah, dibuat oleh pemerintah dan pembuat kebijakan. Institusi pendidikan dapat menggabungkan platform pembelajaran digital dan pendekatan pembelajaran campuran untuk meningkatkan aksesibilitas dan efisiensi proses pembelajaran.

DAFTAR REFERENSI

- Adang. (2023). *Konvergensi Ilmu Manajemen* (Cet. 1). CV Cendikia Press.
- Aditi, B. (2024). *Kewirausahaan* (cet. 1). CV. Gita Lentera.
- Anggraini, S., & Mansyur, A. (2024). Oikonomia:Jurnal Manajemen Berbagi Pengetahuan dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif Karyawan. *Oikonomia: Jurnal Manajmen*, 20(1), 43–56.
- Benner, M. J., & Tushman, M. L. (2015). Reflections on the 2013 Decade Award—Exploitation, Exploration, and Process Management: The Productivity Dilemma Revisited'. *Academy of Management Review*, 40(4), 497–514.
- Birkinshaw, J., & Gibson, C. (2004). Building Ambidexterity Into an Organization'. *MIT Sloan Management Review*, 45(4), 47–55.
- Bowen, G. A. (2009). "Document Analysis as a Qualitative Research Method." *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27–40.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2019). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. John Wiley & Sons.
- Chesbrough, H. W. (2017). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Harvard Business Press.
- Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A Multi-Dimensional Framework of Organizational Innovation: A Systematic Review of the Literature'. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154–1191.
- Damanpour, F., & Aravind, D. (2012). Managerial Innovation: Conceptions, Processes, and Antecedents'. *Management and Organization Review*, 8(2), 423–454.
- Dwi Ilhami, S. (2024). *Pengantar Manajemen Kinerja* (cet. 1). CV. Gita Lentera.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2020). Strategic Human Resource Development. *Journal of Management Studies*, 7(2), 45–68.

- Hartono, D., & Wijaya, R. (2021). Manajemen Adaptif dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 8(4), 112–124.
- Haryanto, A. (2018). Integrasi Pendekatan Inovatif dan Adaptif dalam Manajemen SDM. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(3), 89–101.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management*. Pearson Education (15th ed.). Pearson Education.
- Kutieshat, R., & Farmanesh, P. (2022). The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID-19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector. *Sustainability*, 14(5), 2872.
- Kyereh, M. O., Addai-Amoah, A. K., & Owusu-Addo, A. (2020). Human Resource Management Practices and Organizational Growth: Insights from Educational Institutions in Ghana. *Educational Research: Theory & Practice*, 34(3), 74–78.
- Masriyadi, Supriyadi, D., & Ilham Maliki, B. (2024). Toward Strategic Management Resilience: Integrating Adaptive Strategies in Dynamic Environments. *YUME : Journal of Management*, 7(1), 271–278.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice* (9th ed.). SAGE Publications. <https://edge.sagepub.com/northouse9e>
- Okeke, C. I. O. (2016). Promoting quality teaching and learning: School-community partnership in enhancing educational outcomes. *Educational Research*, 34(3), 72–80.
- Okoli, C., & Schabram, K. (2010). “A guide to conducting a systematic literature review of information systems research.” *Sprouts: Working Papers on Information Systems*, 10(26), 1–49.
- Porter, M. E., & Heppelmann, J. E. (2015). How Smart, Connected Products Are Transforming Companies. *Harvard Business Review*, 93(10), 96–114.
- Psychology, F. (2023). Effects of High-Performance Human Resource Practices in the Education Sector: A Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 14, 239812. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.239812>.
- Rahman, A. (2019). Manajemen Inovasi dan Implikasinya terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(1), 15–27.

MENINGKATKAN KINERJA MELALUI MANAJEMEN YANG ADAPTIF DAN INOVATIF

- Reeves, M., & Deimler, M. (2011). Adaptability: The New Competitive Advantage?. *Harvard Business Review*, 89(7/8), 134–141.
- Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2011). Is Innovation Always Beneficial? A Meta-Analysis of the Relationship Between Innovation and Performance in SMEs'. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 441–457.
- Siregar, M. (2023). Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Mutu. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 28507–28510.
- Smith, A. (2018). Regulatory Impact on Strategic Management. *Journal of Business Regulation*, 15(2), 123–134.
- Smith, J., Brown, L., & Nguyen, T. (2021). Adapting Education with Technology Post-COVID-19: A Review of Digital Integration in Higher Learning. *International Journal of Educational Technology*, 15(3), 45–62.
- Snyder, H. (2019). “Literature review as a research methodology: An overview and guidelines.” *Journal of Business Research*, 104, 333–339.
- Sudarta. (2022). *Prinsip Manajemen Adaptif*. 16(1), 1–23.
- Susanto, B. (2020). Adaptasi Organisasi dan Pengaruhnya terhadap SDM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 45–58.
- Teece, D. J. (2018). Dynamic Capabilities as (Workable) Management Systems Theory?. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 359–368.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (2013). Organizational Ambidexterity: Past, Present, and Future'. *Academy of Management Perspectives*, 27(4), 324–338.
- Vientiany, D., Pane, H., Indah, N., & Nakita, S. (2024). Transformasi Budaya Organisasi : Menuju Organisasi Yang Adaptif Dan Modern. *Journal Of Managemeent and Creative Business*, 2(3), 56.
- Wang, C. L. (2021). Exploring the Impact of Adaptive and Innovative Management on Organizational Performance'. *Journal of Business Research*, 132, 635–645.
- Zulkarnain, M. (2022). Penerapan Kurikulum Merdeka dalam Pendidikan. *Jurnal Kimia FMIPA Universitas Mulawarman*, 20(1), 23–34.