Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 2865-2874

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Mengembangkan Kapabilitas Dinamis untuk Ketahanan Organisasi terhadap Krisis Global

Abu Muna Almaududi Ausat[1], Siminto[2], Jeffriansyah Dwi Sahputra Amory[3]
[1]Unversitas Subang, Indonesia
[2]IAIN Palangka Raya, Indonesia
[3]Universitas Muhammadiyah Mamuju, Indonesia
Corresponding Author: Abu Muna Almaududi Ausat, e-mail: abumuna742@gmail.com

Published: May, 2025

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi dalam mengembangkan kapabilitas dinamis yang mendukung ketahanan organisasi terhadap krisis global. Menggunakan pendekatan tinjauan pustaka dengan analisis deskriptif kualitatif, penelitian ini meninjau berbagai literatur yang relevan yang dipublikasikan antara tahun 1991 hingga 2024, dengan fokus pada hubungan antara pengelolaan SDM berbasis kompetensi dan ketahanan organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi berperan krusial dalam memperkuat kapabilitas dinamis yang memungkinkan organisasi beradaptasi dan bertahan di tengah krisis global. Penelitian ini mengungkap bahwa SDM yang kompeten tidak hanya mendukung kinerja jangka pendek tetapi juga memainkan peran signifikan dalam mengatasi tantangan jangka panjang melalui inovasi dan adaptasi. Selain itu, studi kasus perusahaan seperti Tokopedia dan lembaga publik seperti BNPB menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi secara langsung berkontribusi pada ketahanan organisasi dalam menghadapi krisis. Penelitian ini memberikan wawasan strategis untuk organisasi dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang lebih efektif untuk mengelola kapabilitas dinamis mereka.

Kata Kunci: Manajemen SDM, Kompetensi, Kapabilitas Dinamis, Ketahanan Organisasi, Krisis Global

ABSTRACT

This research aims to examine the role of competency-based human resource management (HRM) in developing dynamic capabilities that support organisational resilience to global crises. Using a literature review approach with qualitative descriptive analysis, the research reviewed relevant literature published between 1991 and 2024, focusing on the relationship between competency-based human resource management and organisational resilience. The findings show that competency-based HRM plays a crucial role in strengthening dynamic capabilities that enable organisations to adapt and survive the global crisis. The research reveals that competent HR not only supports short-term performance but also plays a significant role in addressing long-term challenges through innovation and adaptation. In addition, case studies of companies such as Tokopedia and public institutions such as BNPB show that competency-based HR management directly contributes to organisational resilience in the face of crisis. This research provides strategic insights for organisations in designing more effective HR development policies to manage their dynamic capabilities.

Keywords: *People Management, Competencies, Dynamic Capabilities, Organisational Resilience, Global Crisis*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Krisis global yang terus berkembang seperti pandemi, ketegangan geopolitik, fluktuasi ekonomi, hingga perubahan iklim telah menuntut organisasi di berbagai sektor untuk mampu bertahan dan

beradaptasi secara cepat. Dalam menghadapi tekanan tersebut, banyak organisasi mengalami penurunan kinerja, disrupsi operasional, bahkan kegagalan total. Situasi ini mendorong urgensi akan pentingnya membangun ketahanan organisasi (organizational resilience) yang bergantung pada kekuatan finansial, sekaligus aspek internal organisasi seperti pengelolaan sumber daya manusia. Ketahanan organisasi tidak hadir secara instan, melainkan merupakan hasil dari proses pembelajaran, adaptasi, dan inovasi yang berkelanjutan (Moşteanu, 2024; Nielsen et al., 2023). Maka, untuk mampu bertahan di tengah krisis global, organisasi dituntut untuk mengembangkan kapabilitas dinamis (dynamic capabilities) yang memungkinkan mereka untuk merespons perubahan lingkungan dengan cepat, akurat, dan efektif.

Kapabilitas dinamis merupakan kemampuan organisasi untuk secara konsisten merasakan peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal, menangkap peluang tersebut, serta mengonfigurasi ulang sumber daya internal guna mempertahankan daya saing. Konsep ini menjadi krusial dalam konteks ketidakpastian global yang menuntut organisasi untuk bertransformasi secara berkelanjutan. Namun, kapabilitas dinamis tidak dapat berkembang tanpa adanya pondasi sumber daya manusia yang tangguh dan kompeten (Apascaritei & Elvira, 2022). Dengan kata lain, pengembangan kapabilitas dinamis sangat bergantung pada kualitas dan kesiapan sumber daya manusia dalam organisasi. Dalam kerangka ini, manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi menjadi pendekatan strategis yang mampu menjembatani kebutuhan pengembangan internal organisasi dengan tantangan eksternal yang terus berubah.

Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi (competency-based human resource management) adalah suatu pendekatan yang menekankan pada identifikasi, pengembangan, dan pengelolaan kompetensi individu yang relevan dengan strategi organisasi. Pendekatan ini fokus pada pencapaian jangka pendek, namun lebih menekankan pada investasi jangka panjang dalam membentuk tenaga kerja yang adaptif, inovatif, dan memiliki daya saing tinggi. Kompetensi di sini mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Organisasi dapat memastikan bahwa SDM mereka memiliki kemampuan yang relevan untuk mendukung pengembangan kapabilitas dinamis dengan membangun kerangka kerja kompetensi yang tepat (Cegliński, 2020; Mushangai, 2023).

Dalam konteks krisis global, pendekatan berbasis kompetensi memungkinkan organisasi untuk menciptakan tenaga kerja yang responsif terhadap perubahan dan proaktif dalam menghadapi ketidakpastian. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai strategi seperti pelatihan berbasis kompetensi, rekrutmen berbasis potensi adaptif, serta pengelolaan kinerja yang selaras dengan kebutuhan strategis organisasi. Selain itu, organisasi yang menerapkan manajemen SDM berbasis kompetensi cenderung memiliki proses pengambilan keputusan yang lebih fleksibel dan berbasis data, yang pada gilirannya mempercepat proses adaptasi dan inovasi (Wahdaniah et al., 2023). Oleh karena itu, membangun

kompetensi yang relevan secara strategis menjadi kunci untuk mengembangkan kapabilitas dinamis yang dibutuhkan untuk bertahan dalam krisis.

Selain memberikan ketahanan internal, manajemen SDM berbasis kompetensi juga memperkuat struktur kolaboratif dalam organisasi. Ketika individu memahami dan mampu mengoptimalkan kompetensi mereka, maka kolaborasi antar bagian akan menjadi lebih sinergis (Meyers et al., 2023). Hal ini mempercepat proses pemecahan masalah lintas fungsi, mendorong inovasi yang lebih inklusif, serta memperkuat keterhubungan antara strategi dan implementasi. Dalam jangka panjang, organisasi dengan basis kompetensi yang kuat akan lebih siap dalam menghadapi disrupsi, mampu bertransformasi secara sistemik, serta meminimalkan dampak krisis terhadap operasional dan keberlanjutan bisnis. Strategi ini sangat relevan dalam konteks organisasi yang memiliki rantai nilai kompleks dan menghadapi tekanan dari lingkungan eksternal secara simultan.

Di Indonesia, fenomena ketahanan organisasi semakin relevan dalam konteks UMKM, korporasi nasional, maupun lembaga sektor publik yang menghadapi dinamika global yang semakin cepat dan tidak terduga. Banyak perusahaan di Tanah Air yang terdampak signifikan akibat pandemi COVID-19, konflik internasional yang memengaruhi rantai pasok global, serta volatilitas harga energi dan bahan baku (Alma Ata, 2024; Sumirat et al., 2023). Organisasi yang sebelumnya beroperasi dengan pola manajerial konvensional mulai menyadari pentingnya manajemen strategis yang menempatkan sumber daya manusia sebagai pusat transformasi organisasi. Dalam konteks ini, peran manajemen SDM berbasis kompetensi berfungsi sebagai alat manajerial dan motor penggerak utama dalam membentuk ketahanan organisasi secara menyeluruh.

Banyak organisasi yang mulai mengadopsi kerangka kompetensi dalam proses pengembangan SDM, namun belum sepenuhnya terintegrasi dengan upaya membentuk kapabilitas dinamis dan strategi ketahanan organisasi (Bocken & Geradts, 2020; Kurtz & Varvakis, 2016). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara pengelolaan sumber daya manusia dan tujuan jangka panjang organisasi dalam merespons krisis global. Padahal, jika integrasi ini dilakukan secara optimal, maka organisasi dapat membentuk sebuah ekosistem internal yang berkelanjutan, berdaya saing, dan resilien terhadap berbagai bentuk ketidakpastian. Maka, diperlukan meninjau secara lebih mendalam bagaimana pendekatan manajemen SDM berbasis kompetensi mampu membentuk, mengembangkan, dan memperkuat kapabilitas dinamis dalam rangka membangun ketahanan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam peran manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam mengembangkan kapabilitas dinamis untuk meningkatkan ketahanan organisasi terhadap krisis global. Melalui pendekatan tinjauan pustaka, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dan praktis terhadap strategi penguatan organisasi dalam menghadapi disrupsi dan perubahan yang terus berlangsung di tingkat global maupun lokal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan pustaka (literature review) sebagai kerangka utama dalam menggali dan menganalisis peran manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dalam mengembangkan kapabilitas dinamis untuk membentuk ketahanan organisasi terhadap krisis global. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena secara mendalam melalui penelaahan terhadap konsep, teori, dan temuan-temuan sebelumnya yang relevan dengan fokus kajian. Tinjauan pustaka dilakukan secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif atas variabel-variabel yang dikaji, serta bagaimana keterkaitannya dalam konteks penguatan organisasi menghadapi tantangan krisis global. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur yang bersumber dari Google Scholar dan beberapa situs ilmiah kredibel seperti ScienceDirect, SpringerLink, Taylor & Francis, dan ResearchGate. Literatur yang dikaji dipilih berdasarkan kriteria keterkinian (tahun publikasi 1991–2024), relevansi dengan topik penelitian, serta kualitas ilmiah yang ditunjukkan melalui keterbitan pada jurnal terakreditasi atau memiliki sitasi yang memadai. Penelusuran awal menghasilkan 50 artikel ilmiah, namun setelah melalui proses seleksi ketat berdasarkan relevansi, kejelasan metodologi, dan kontribusi terhadap pengembangan teori maupun praktik dalam bidang manajemen SDM dan kapabilitas organisasi, hanya 27 artikel yang digunakan dalam analisis akhir penelitian ini. Analisis data dilakukan secara deskriptif-kualitatif, dengan cara membaca secara mendalam, mengelompokkan tema, dan melakukan interpretasi terhadap isi dari setiap artikel yang terpilih. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memetakan temuan-temuan utama dari literatur yang dikaji, termasuk pola hubungan antar variabel, teori yang mendasari, serta arah pengembangan konsep manajemen SDM berbasis kompetensi dan kapabilitas dinamis dalam membangun ketahanan organisasi. Seluruh proses analisis dilakukan dengan menjaga keterlacakan sumber, validitas tematik, dan konsistensi interpretatif agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan pendekatan strategis yang menekankan pentingnya keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pendekatan ini relevan dalam konteks ketahanan organisasi terhadap krisis global karena organisasi perlu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tak terduga. Teori Kapabilitas Dinamis (Dynamic Capabilities Theory) yang diperkenalkan oleh (Teece et al., 1997) mengemukakan bahwa kapabilitas dinamis mencakup kemampuan organisasi untuk merasakan peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal serta mengonfigurasi ulang sumber daya internal untuk mempertahankan daya saing dan ketahanan jangka panjang. Dalam kerangka ini, SDM yang kompeten berperan sebagai faktor kunci dalam membentuk kapabilitas dinamis organisasi yang efektif, mengingat

keberhasilan organisasi dalam merespons perubahan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Penelitian dolan (Dolan et al., 2022) menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar yang terus berkembang. Dengan keterampilan yang tepat, SDM dapat berperan dalam mencapai tujuan organisasi serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi seiring waktu. (Georgescu et al., 2024) mengembangkan pandangan ini dengan menekankan bahwa peran SDM sangat esensial dalam memperkuat ketahanan organisasi. SDM yang terampil dan kompeten memiliki kemampuan untuk merencanakan serta beradaptasi dengan perubahan yang muncul, memastikan organisasi tetap dapat bertahan dalam kondisi yang penuh ketidakpastian. Keberhasilan organisasi dalam menghadapi krisis global sangat bergantung pada pengelolaan SDM yang efektif, yang membangun kapabilitas dinamis dan memperkuat daya saing di tengah perubahan eksternal. Manajemen SDM berbasis kompetensi memberikan landasan yang kokoh bagi organisasi untuk menghadapi tantangan jangka panjang dengan kemampuan adaptasi yang lebih baik, menjamin kelangsungan hidup organisasi dan daya saingnya di pasar yang kompetitif.

Studi yang dilakukan oleh (Teece, 2018) mengembangkan pandangan prioritas mengenai bagaimana kompetensi individu dan kolektif dapat berkembang dalam lingkungan yang dinamis. Penelitian ini menekankan bahwa kapabilitas dinamis bukan semata-mata hasil dari keputusan manajerial, melainkan juga bergantung pada pengelolaan kompetensi yang tepat dalam organisasi. Dalam menghadapi krisis global, organisasi yang memiliki SDM dengan kompetensi tinggi memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan eksternal yang terjadi, seperti yang terlihat dalam krisis ekonomi global atau pandemi. Organisasi yang memiliki karyawan dengan keterampilan yang tepat dapat merespons dengan lebih efektif terhadap tantangan eksternal, memitigasi dampak negatif, dan tetap menjaga kinerja meskipun dalam situasi yang penuh ketidakpastian. Keberhasilan dalam menghadapi krisis ini memperkuat pentingnya pengelolaan kompetensi dalam organisasi sebagai landasan untuk menciptakan kapabilitas dinamis yang mampu menavigasi tantangan yang terus berkembang.

Dalam praktiknya, Tokopedia, sebagai salah satu perusahaan e-commerce terbesar di Indonesia, menjadi contoh nyata bagaimana pengelolaan SDM berbasis kompetensi dapat membantu organisasi mempertahankan dan bahkan memperluas pangsa pasar di tengah krisis global seperti pandemi COVID-19. Keberhasilan Tokopedia didorong oleh kebijakan manajerial yang cepat dan responsif, pengelolaan SDM yang fokus pada pengembangan keterampilan digital dan kepemimpinan di semua level organisasi. Dengan memastikan karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan, Tokopedia mampu berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, baik dalam menghadapi tantangan operasional maupun dalam merespons perubahan perilaku konsumen yang cepat. Pengelolaan SDM berbasis kompetensi ini memungkinkan Tokopedia untuk membangun kapabilitas dinamis yang sangat berarti dalam menjaga

daya saing dan kelangsungan hidup di pasar yang penuh ketidakpastian, menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapai krisis sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya (Kristianti, 2022).

Dalam sektor publik, Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB) Indonesia memberikan contoh nyata mengenai bagaimana manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi dapat memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi krisis. Selama pandemi COVID-19, BNPB melalui Pusat Pendidikan dan Pelatihan Penanggulangan Bencana (Pusdiklat PB) menyelenggarakan program pelatihan teknis dan simulasi penanggulangan bencana guna meningkatkan kapasitas SDM di bidang penanggulangan bencana (BNPB, 2020). Program ini mencakup pendidikan dan pelatihan dasar, struktural, fungsional, dan teknis lainnya, serta penyelenggaraan sertifikasi dan uji kompetensi profesi bagi pelaku penanggulangan bencana (BNPB, 2023). Langkah-langkah ini mendukung terciptanya kapabilitas dinamis dalam organisasi, memungkinkan BNPB untuk beradaptasi dan merespons krisis secara efektif. Hal ini sejalan dengan teori kapabilitas dinamis, yang menekankan bahwa pengelolaan SDM yang tepat sangat utama dalam memastikan kesiapan organisasi dalam merespons perubahan dan tantangan yang tidak terduga, terutama dalam situasi krisis seperti pandemi.

The Boeing Company, sebagai contoh perusahaan multinasional, menunjukkan bagaimana manajemen SDM berbasis kompetensi dapat memperkuat kapabilitas dinamis. Boeing telah lama berfokus pada pengembangan kompetensi teknis dan manajerial karyawan, yang memungkinkan perusahaan untuk tetap berinovasi di tengah tantangan kompetitif yang sangat ketat di industri penerbangan. Selama krisis ekonomi global 2008 dan pandemi COVID-19, Boeing mampu mempertahankan kinerja mereka dengan memanfaatkan kompetensi internal yang telah dibangun selama bertahun-tahun, baik dalam hal keterampilan teknis maupun kemampuan manajerial (Woo et al., 2021). Selain itu, Boeing melakukan penyesuaian cepat dalam strategi operasional mereka, yang mencerminkan bagaimana kapabilitas dinamis yang dibangun melalui pengelolaan SDM berbasis kompetensi dapat mendukung ketahanan organisasi dalam menghadapi krisis global. Keberhasilan Boeing dalam mengatasi tantangan ini menggambarkan betapa pentingnya pengelolaan kompetensi untuk memastikan organisasi dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan eksternal yang signifikan, menjaga kelangsungan operasional, dan memperkuat posisi kompetitifnya di pasar global.

Teori Sumber Daya dan Kapabilitas (Resource-Based View, RBV) yang dikemukakan oleh (Barney, 1991) memberikan kontribusi sentral dalam memahami kapabilitas dinamis dan ketahanan organisasi. RBV menekankan bahwa sumber daya yang langka, berharga, tidak dapat ditiru, dan tidak dapat digantikan menjadi kunci utama daya saing dan ketahanan organisasi. Dalam konteks ini, kompetensi individu dan kolektif dalam organisasi berfungsi sebagai sumber daya yang sangat berharga, yang mendukung terciptanya kapabilitas dinamis yang memungkinkan organisasi untuk bertahan dan berkembang meskipun menghadapi krisis. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang

kompeten dan adaptif memiliki potensi lebih besar untuk merespons tantangan yang muncul, baik itu terkait dengan perubahan pasar maupun krisis eksternal lainnya. Dengan demikian, pengelolaan kompetensi secara efektif dapat memperkuat kapasitas organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, menjadikan kompetensi sebagai elemen kunci dalam menjaga kelangsungan hidup dan daya saing organisasi dalam kondisi yang tidak stabil.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menguatkan pemahaman bahwa manajemen SDM berbasis kompetensi memiliki peran krusial dalam membangun kapabilitas dinamis yang memperkuat ketahanan organisasi terhadap krisis global. Pengelolaan SDM yang terfokus pada kompetensi berkontribusi pada peningkatan kinerja jangka pendek, dan memainkan peran signifikan dalam memperkuat kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan berinovasi secara berkelanjutan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk bertahan, serta berkembang meskipun berada dalam kondisi yang penuh ketidakpastian. Penelitian ini juga menegaskan bahwa untuk menghadapi tantangan dan krisis global yang semakin kompleks, perlu bagi organisasi di berbagai sektor, baik sektor publik, UMKM, maupun perusahaan besar, untuk terus mengembangkan kompetensi SDM mereka. Dengan demikian, pengelolaan SDM berbasis kompetensi menjadi fondasi utama bagi organisasi untuk membangun kapabilitas dinamis yang dapat mendukung kelangsungan hidup dan keberlanjutan dalam menghadapi perubahan dan krisis yang tak terduga.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi memiliki peran krusial dalam mengembangkan kapabilitas dinamis yang mendukung ketahanan organisasi dalam menghadapi krisis global. Melalui pengelolaan kompetensi yang tepat, organisasi dapat membangun kesiapan internal yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi, berinovasi, dan bertahan di tengah kondisi yang penuh ketidakpastian. Manajemen SDM berbasis kompetensi, seperti yang terlihat pada berbagai contoh studi kasus perusahaan dan institusi, terbukti dapat memperkuat kapabilitas dinamis dan meningkatkan ketahanan organisasi terhadap perubahan lingkungan yang cepat dan tidak terduga. Dalam konteks ini, teori kapabilitas dinamis dan teori sumber daya dan kapabilitas (RBV) memberikan kerangka pemikiran yang relevan untuk menjelaskan bagaimana SDM yang kompeten berkontribusi pada kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, untuk berinvestasi dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan kapabilitas dinamis. Organisasi perlu menciptakan kebijakan pengembangan SDM yang berbasis pada kompetensi teknis, manajerial, serta kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan yang relevan, rekrutmen yang selektif, serta

pemberdayaan karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, organisasi harus memperhatikan bahwa ketahanan organisasi bergantung pada kebijakan manajerial, serta pada kualitas SDM yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pengembangan kapabilitas dinamis melalui SDM berbasis kompetensi harus menjadi prioritas strategis untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: Pertama, bagi perusahaan dan organisasi, perlu untuk lebih fokus dalam menyusun dan melaksanakan program pelatihan yang berbasis pada kompetensi yang relevan dengan tantangan masa depan dan krisis yang mungkin terjadi. Kedua, organisasi harus menilai kembali pendekatan mereka terhadap pengelolaan SDM, dengan memperhatikan bahwa pengelolaan kompetensi yang terstruktur akan meningkatkan fleksibilitas dan adaptasi organisasi dalam menghadapi perubahan besar. Ketiga, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi lebih dalam tentang pengaruh kompetensi dalam menghadapi jenis-jenis krisis tertentu, seperti krisis kesehatan global, perubahan iklim, atau disrupsi teknologi, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengelolaan SDM dalam konteks yang lebih spesifik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini bersifat tinjauan pustaka dan tidak melibatkan data primer yang dapat memberikan wawasan langsung dari para praktisi dan pemangku kebijakan di lapangan. Maka, kesimpulan yang dihasilkan lebih bersifat teoretis dan berdasarkan pada analisis literatur yang terbatas pada sumber yang tersedia. Kedua, keterbatasan lain adalah fokus penelitian pada periode 1991-2024, yang berarti bahwa perkembangan atau temuan-temuan baru pasca 2024 belum dapat dianalisis dalam penelitian ini. Ketiga, penelitian ini juga terbatas pada literatur yang dapat diakses melalui platform akademik tertentu, dan mungkin tidak mencakup seluruh penelitian atau praktik terbaik yang ada di luar jaringan tersebut. Artinya, penelitian lebih lanjut dengan pendekatan empiris atau studi kasus yang lebih luas dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai topik ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alma Ata, U. (2024). *Dampak Krisis Rantai Pasok Global pada Dunia Bisnis*. Almaata.Ac.Id.

Apascaritei, P., & Elvira, M. M. (2022). Dynamizing human resources: An integrative review of SHRM and dynamic capabilities research. *Human Resource Management Review*, *32*(4), 100878. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100878

Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, *17*(1), 99–120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

BNPB, B. N. P. B. (2020). *Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) Pusdiklat PB tahun 2020*. BNPB.

BNPB, B. N. P. B. (2023). *Kurikulum pelatihan dasar manajemen bencana berbasis kompetensi*. BNPB.

Bocken, N. M. P., & Geradts, T. H. J. (2020). Barriers and drivers to sustainable business model innovation: Organization design and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, *53*(4), 101950. https://doi.org/10.1016/j.lrp.2019.101950

Cegliński, P. (2020). The Relations between Dynamic Capabilities and Core Competencies on the Case of Polish Companies. *Administrative Sciences*, *10*(3), 48. https://doi.org/10.3390/admsci10030048

Chen, R., Xie, Y., & Liu, Y. (2021). Defining, Conceptualizing, and Measuring Organizational Resilience: A Multiple Case Study. *Sustainability*, *13*(5), 2517. https://doi.org/10.3390/su13052517

Dolan, E., Kosasi, S., & Sari, S. N. (2022). Implementation of Competence-Based Human Resources Management in the Digital Era. *Startupreneur Business Digital (SABDA Journal)*, *1*(2), 167–175. https://doi.org/10.33050/sabda.v1i2.133

Gadzali, S. S., Gazalin, J., Sutrisno, S., Prasetya, Y. B., & Ausat, A. M. A. (2023). Human Resource Management Strategy in Organisational Digital Transformation. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(2), 760–770. https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.12508

Georgescu, I., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Rotea, C. C., Mangra, M. G., & Mangra, G. I. (2024). Enhancing Organizational Resilience: The Transformative Influence of Strategic Human Resource Management Practices and Organizational Culture. *Sustainability*, *16*(10), 4315. https://doi.org/10.3390/su16104315

Kristianti, L. (2022). *SDM Tokopedia tetap bertumbuh di tengah badai PHK massal startup*. Www.Antaranews.Com.

Kurtz, D. J., & Varvakis, G. (2016). Dynamic Capabilities and Organizational Resilience in Turbulent Environments. In *Competitive Strategies for Small and Medium Enterprises* (pp. 19–37). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-27303-7_2

Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bauwens, R. (2023). Stronger together: A multilevel study of collective strengths use and team performance. *Journal of Business Research*, *159*, 113728. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113728

Moşteanu, N. R. (2024). Adapting to the Unpredictable: Building Resilience for Business Continuity in an Ever-Changing Landscape. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, *2*(1), 444–457. https://doi.org/10.59324/ejtas.2024.2(1).37

Mrayyan, M. T., Abunab, H. Y., Abu Khait, A., Rababa, M. J., Al-Rawashdeh, S., Algunmeeyn, A., & Abu Saraya, A. (2023). Competency in nursing practice: a concept analysis. *BMJ Open*, *13*(6), e067352. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-067352

Mushangai, D. (2023). Dynamic capabilities: Axiomatic formation of firms' competitive competencies. *Social Sciences & Humanities Open*, *8*(1), 100654. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100654

Nielsen, J. A., Mathiassen, L., Benfeldt, O., Madsen, S., Haslam, C., & Penttinen, E. (2023). Organizational resilience and digital resources: Evidence from responding to exogenous shock by going virtual. *International Journal of Information Management*, *73*, 102687. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102687

Peoples, C. (2024). The Liberal International Ordering of crisis. *International Relations*, *38*(1), 3–24. https://doi.org/10.1177/00471178221128187

Samsudin, Z. binti, & Ismail, M. D. (2019). The Concept of Theory of Dynamic Capabilities in Changing Environment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *9*(6). https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i6/6068

Sumirat, E., Firmansyah Hakam, D., & Sihab Budin F, I. (2023). The Impact of Russian-Ukraine Conflict on Profitability and Valuation of Indonesian Coal Stocks. *Journal of Economics and Business UBS*, *12*(6), 3646–3659. https://doi.org/10.52644/joeb.v2i6.853

Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities. *Long Range Planning*, *51*(1), 40–49. https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, *18*(7), 509–533. https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z

Wahdaniah, Sucianti, R., Ambalele, E., & Tellu, A. H. (2023). Human Resource Management Transformation in the Digital Age: Recent Trends and Implications. *International Journal of Applied Research and Sustainable Sciences*, *1*(3), 239–258. https://doi.org/10.59890/ijarss.v1i3.902

Wahyoedi, S., Suherlan, S., Rijal, S., Azzaakiyyah, H. K., & Ausat, A. M. A. (2023). Implementation of Information Technology in Human Resource Management. *Al-Buhuts*, *19*(1), 300–318. https://doi.org/https://doi.org/10.30603/ab.v19i1.3407

Wong, S.-C. (2020). Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, *9*(3), 5–114. https://doi.org/10.6007/IJARPED/v9-i3/8223

Woo, A., Park, B., Sung, H., Yong, H., Chae, J., & Choi, S. (2021). An Analysis of the Competitive Actions of Boeing and Airbus in the Aerospace Industry Based on the Competitive Dynamics Model. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, *7*(3), 192. https://doi.org/10.3390/joitmc7030192