

Kompetensi Organisasi

1st M Fahri Nursalim^{a*}

2nd Mohammad Isa Anshori^a

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen Universitas Trunojoyo Madura

Abstract

Organizational skills play an important role in achieving business goals. Organizations with strong capabilities can adapt quickly to changes, produce high-quality products, and build competitive advantages. This study analyzes the relationship between organizational capabilities and business success. Through a literature review and descriptive analysis, this study identifies organizational competency factors that have a significant impact on business success. The results highlight the importance of investing in employee skills development, an organizational culture that supports learning and innovation, and strategic partnerships with external stakeholders. Understanding organizational capabilities and translating them into business strategy is key to the long-term success of an organization.

Abstrak

Keterampilan organisasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan bisnis. Organisasi dengan kapabilitas yang kuat dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, menghasilkan produk berkualitas tinggi, dan membangun keunggulan kompetitif. Penelitian ini menganalisis hubungan antara kapabilitas organisasi dan kesuksesan bisnis. Melalui tinjauan literatur dan analisis deskriptif, penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor kompetensi organisasi yang mempunyai dampak signifikan terhadap keberhasilan bisnis. Hasilnya menyoroti pentingnya berinvestasi dalam pengembangan keterampilan karyawan, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi, dan kemitraan strategis dengan pemangku kepentingan eksternal. Memahami kapabilitas organisasi dan menerjemahkannya ke dalam strategi bisnis adalah kunci keberhasilan jangka panjang suatu organisasi.

Keywords: kompetensi, kapabilitas, organisasi

Keywords: *competencies, capabilities, organization*

* *correspondece*: fahrinursalim232@gmail.com

1. Pendahuluan

Menurut Septiana (2023) Kompetensi organisasi merujuk pada kumpulan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi secara keseluruhan. Ini mencakup kemampuan individu-individu dalam organisasi, struktur organisasi, budaya kerja, dan sistem yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi organisasi melibatkan pemahaman yang mendalam tentang industri, pasar, dan lingkungan bisnis di mana organisasi beroperasi. Ini mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, mengidentifikasi peluang, dan mengatasi tantangan yang dihadapi organisasi, termasuk keuangan, teknologi, infrastruktur, dan sumber daya manusia. Ini mencakup pengelolaan operasional, pengambilan keputusan yang baik, dan penggunaan sumber daya yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kompetensi organisasi juga mencakup budaya kerja dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, ini mencakup etika kerja, kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap keunggulan. Budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi akan membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja yang tinggi. Menurut (Ratnawati, 2020) Dengan demikian, kompetensi organisasi merupakan kombinasi Kompetensi organisasi juga melibatkan kemampuan untuk mengelola sumber daya organisasi dengan efisien dan efektif, dari berbagai elemen yang mencakup keterampilan individu, struktur organisasi, budaya kerja, dan sistem yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ini adalah fondasi yang memungkinkan organisasi untuk mencapai kinerja yang baik, beradaptasi dengan perubahan, dan menghasilkan keunggulan bersaing dalam lingkungan bisnis. Dikutip dalam jurnal Ainanur, A (2018) menurut (Wibowo, 2007) Budaya organisasi, kompetensi dan motivasi adalah merupakan beberapa faktor yang mendukung dalam kinerja karyawan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam suatu organisasi, diperlukan landasan yang kuat berupa: kompetensi, kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Faktor-faktor seperti kompetensi, kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan budaya organisasi merupakan landasan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Menurut (Nursalim, M. F., 2023). Kompetensi karyawan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap, memainkan peran penting dalam seberapa efektif dan efisien karyawan melakukan pekerjaannya, selain itu, kepemimpinan yang baik sangat penting untuk menyelaraskan karyawan dengan tujuan perusahaan, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi karyawan untuk melakukan yang



terbaik. Menurut (Anshori, 2023) Keterampilan interpersonal yang baik juga merupakan faktor penting dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam suatu organisasi sehingga karyawan dapat mencapai hasil yang lebih baik dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Terakhir, budaya organisasi yang kuat dapat mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan membangun landasan yang kuat melalui kompetensi, kepemimpinan, keterampilan sumber daya manusia, dan budaya organisasi yang baik, perusahaan dapat mencapai kesuksesan berkelanjutan dan memaksimalkan potensi karyawannya.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur dan analisis deskriptif. (Simatupang, 2021) metode Literature Review merupakan tentang teori, temuan dan artikel penelitian lainnya yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian. Penelitian yang dirumuskan dengan melakukan penelitian menggunakan Literature Review memungkinkan dapat memberikan penelitian lainnya yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan sebagai landasan kegiatan penelitian terhadap perubahan paradigma pembelajaran di pendidikan tinggi. tinjauan literatur digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang telah ada dalam literatur ilmiah terkait kompetensi organisasi. Peneliti melakukan pencarian terhadap sumber-sumber yang relevan seperti jurnal, artikel, buku, dan publikasi lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. (Sujana dan Ibrahim, 1989:65). Informasi yang ditemukan kemudian dikumpulkan dan disusun untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara kompetensi organisasi dan keberhasilan bisnis. Selanjutnya, metode analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan temuan dari tinjauan literatur yang dilakukan. Peneliti menyusun faktor-faktor kompetensi organisasi yang memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan bisnis. Hal ini melibatkan penjelasan secara rinci tentang pentingnya investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan inovasi, serta kemitraan strategis dengan pemangku kepentingan eksternal sebagai faktor-faktor yang berkontribusi pada keberhasilan bisnis.

3. Pembahasan dan Hasil

A Definisi Kompetensi Organisasi

Menurut Rudana (2005) kompetensi merujuk pada pengetahuan (knowledge), keahlian (skills) dan kemampuan (abilities), yang dapat didemonstrasikan yang dilakukan dengan standar tertentu. Menurut Septiana, S. (2023) secara umum penting untuk mengetahui bahwa kompetensi organisasi melibatkan keterampilan, pengetahuan, dan proses yang memungkinkan sumberdaya manusia (SDM) untuk mencapai keunggulan kompetitif dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang kompleks. Kapabilitas organisasi mengacu pada seperangkat keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi secara keseluruhan. Hal ini mencakup kemampuan individu dalam organisasi, struktur organisasi, budaya kerja, dan sistem yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi organisasi memerlukan pemahaman mendalam tentang industri, pasar, dan lingkungan bisnis tempat organisasi beroperasi. Hal ini mencakup kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, mengenali peluang, dan mengatasi tantangan yang dihadapi perusahaan.

Menurut Kirana, A. Y., (2023) Kapabilitas organisasi juga mencakup kemampuan mengelola sumber daya organisasi secara efisien dan efektif seperti keuangan, teknologi, infrastruktur, dan sumber daya manusia. Hal ini mencakup pengelolaan operasional, pengambilan keputusan yang tepat, dan penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kapabilitas organisasi juga mencakup budaya tempat kerja dan nilai-nilai yang diwakili oleh organisasi. Ini mencakup etos kerja, kolaborasi, inovasi, dan komitmen terhadap keunggulan. Budaya organisasi yang kuat dan selaras dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja tinggi. Oleh karena itu kapabilitas organisasi merupakan gabungan dari berbagai faktor, antara lain keterampilan individu, struktur organisasi, budaya kerja, dan sistem yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ini adalah landasan yang memungkinkan perusahaan untuk berkinerja baik dalam lingkungan bisnis, beradaptasi terhadap perubahan, dan menciptakan keunggulan kompetitif. Dari perspektif kompetensi organisasi, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi yang relevan dengan tujuan bisnisnya. Hal ini mencakup proses penilaian dan pengembangan keterampilan karyawan, penerapan struktur organisasi yang efektif, pembentukan budaya kerja

kolaboratif, dan penggunaan sistem dan teknologi yang tepat guna. Dengan membangun kapabilitas organisasi yang kuat, perusahaan dapat meningkatkan daya saing, meningkatkan efisiensi operasional, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

B. Manfaat Kompetensi Organisasi

Manfaat kompetensi organisasi terhadap organisasi atau Perusahaan yaitu dapat meningkatkan kinerja dan keunggulan bersaing sebuah perusahaan dalam meningkatkan produktivitas daya saing perusahaan tersebut. Menurut Hermawati (2022) menjelaskan Bahwa kompetensi yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan yang optimal, komunikasi organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan yang optimal, kompetensi tidak mampu berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Griya Husada, Komunikasi organisasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Griya Husada Kompetensi yang tinggi dan komunikasi organisasi yang baik memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja dan kinerja tenaga medis RS Griya Husada. Jika seorang petugas kesehatan berkompeten tinggi, ia mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini meningkatkan kepercayaan diri, kepuasan kerja, dan motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Selain kompetensi, komunikasi organisasi yang baik juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga medis. Komunikasi yang efektif antara manajer, kolega, dan profesional kesehatan memungkinkan pertukaran informasi, tujuan, dan harapan yang lebih baik. Hal ini menciptakan saling pengertian, memperkuat hubungan kerja, dan mengurangi ketidakpastian. Dikutip dalam jurnal (Anshori, 2010) Perubahan lingkungan kerja yang sangat cepat dan bersifat sangat tidak pasti mengharuskan organisasi-organisasi yang ada dalam suatu sektor industri untuk senantiasa berusaha meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kreatifitas. Peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreatifitas ini sangat bergantung pada kesediaan para karyawan untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif pekerja ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban formalnya, alam lingkungan kerja yang komunikatif, profesional kesehatan merasa didukung dan dihargai serta memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Hal ini meningkatkan motivasi Anda untuk mencapai kinerja terbaik Anda. Namun perlu diperhatikan bahwa kompetensi yang tinggi atau komunikasi organisasi yang baik saja tidak menjamin kinerja yang optimal. Faktor lain juga berperan penting, seperti seberapa termotivasi Anda untuk bekerja. Motivasi kerja yang baik mencakup dorongan internal dan eksternal yang memungkinkan petugas kesehatan bekerja secara maksimal, ini mencakup hal-hal seperti kepuasan kerja, pengakuan, peluang pengembangan, dan dukungan dari lingkungan kerja. Dalam konteks RS Griya Husada, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan, menjalin komunikasi organisasi yang efektif dan menciptakan lingkungan yang memotivasi. Penggabungan berbagai elemen tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja petugas kesehatan dan pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap pelayanan medis yang diberikan rumah sakit (Dadag, 2017).

Sedangkan menurut Ainanur, A., (2018). Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak terlepas dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Dalam (Anshori, 2011). Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan terhadap komitmen dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Dalam rangka persaingan, organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya sangat menentukan bagaimana akan perusahaan tersebut berkembang. Tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh usaha manusianya, baik dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian. Sumber daya manusia di perusahaan berperan sebagai penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan.

Menurut Hermawati (2022) menjelaskan Bahwa kompetensi yang tinggi akan meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan yang optimal, komunikasi organisasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja tenaga kesehatan yang optimal, kompetensi tidak mampu berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Griya Husada, Komunikasi organisasi yang baik akan mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan Rumah Sakit

Griya Husada ¹Sumber daya manusia yang memiliki suatu jabatan tertentu dalam perusahaan, belum tentu memiliki keahlian yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini disebabkan karena seringkali seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena keahliannya, melainkan disebabkan oleh tersedianya formasi. Dikutip dari jurnal Bahri, S. (2016). Menjelaskan bahwa Karier pegawai dan kompetensi pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas. Tingkat produktivitas kerja akan memengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Karena dalam pembinaan kepegawaian diperlukan penempatan pegawai sesuai kompetensi, adanya jaminan karier dan ukuran produktivitas kerja yang terukur. ²Dengan semakin berkembangnya ilmu dan teknologi akan berpengaruh terhadap suatu jabatan di perusahaan. Oleh karena itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang mulai diperlukan. Kemampuan dan kompetensi pegawai yang akan menempati jabatan tersebut seringkali belum terpenuhi. Dengan demikian, maka diperlukan peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut. Dikutip dalam jurnal (Wahdati, 2022). Menurut Mahmood dan Suana (2018) mengidentifikasi umpan balik konstruktif dari supervisor dan penghargaan kontingen sebagai faktor utama untuk menggambarkan kinerja individu tingkat tinggi yang pada gilirannya, akan meningkatkan tingkat kompetensi organisasi. Kompetensi pegawai merupakan karakteristik keterampilan, adanya kemampuan dan pengetahuan pegawai sangat membantu dalam meningkatkan kinerja, artinya kompetensi pegawai yang terbaik secara tidak langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja pada pegawai. ³Promosi dalam suatu perusahaan adalah suatu keharusan, apabila perusahaan ingin terus maju. Pentingnya promosi bagi seseorang yaitu sebagai salah satu Reward dan Insentif. Adanya Reward dan Insentif berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang pegawai. Kadang-kadang kemampuan seorang pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan. Menurut Rahayu, S. (2017) Adanya promosi jabatan dalam perusahaan pada dasarnya bertujuan memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

C. Bagaimana kompetensi organisasi berfungsi

Organisasi perlu melakukan upaya pengembangan kompetensi secara sistematis. Dikutip dalam jurnal Agustian, F. A., (2018) Hasil penelitian Supiyanto (2015) menunjukkan bahwa kompetensi berhasil memprediksi kinerja atau prestasi kerja individu dalam pekerjaan. Kompetensi merupakan prediktor yang baik terhadap kinerja seseorang dalam bekerja dan prestasi kerja. Kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk berhasil melakukan suatu pekerjaan. Ketika individu memiliki keterampilan yang tepat untuk pekerjaannya, mereka memiliki dasar yang kuat untuk mencapai kinerja yang unggul. Keterampilan yang sesuai memungkinkan individu menguasai tugas-tugas khusus secara efisien dan efektif. Misalnya, dalam pekerjaan yang memerlukan keterampilan analitis, orang dengan keterampilan analitis yang baik dapat mengumpulkan dan menganalisis informasi secara akurat untuk membuat Keputusan dan analitis kritis dalam pencapaian yang berguna dan berdasarkan fakta (Anshori, M. I. 2023). Penelitian dan literatur di bidang ini juga menunjukkan hubungan positif antara kemampuan dan prestasi kerja individu. Orang yang berkompeten tinggi cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja. Mencapai hasil berkualitas tinggi, bekerja secara efisien, dan memberikan kontribusi yang berarti untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun perlu diingat bahwa kemampuan bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Faktor lain seperti motivasi, kepribadian, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi juga berperan penting dalam menentukan kinerja seseorang. Meskipun kompetensi hanyalah salah satu elemen dalam gambaran tersebut, kompetensi dapat menjadi indikator yang kuat dalam memprediksi kinerja seseorang di tempat kerja. Kompetensi organisasi merupakan sekumpulan kemampuan yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuannya. Kemampuan ini mencakup berbagai aspek, seperti:

Keahlian dan pengetahuan: Organisasi perlu memiliki karyawan dengan keahlian dan pengetahuan yang relevan dengan bidangnya.

Menurut (Wahyuningsih 2019) Organisasi perlu memiliki karyawan dengan keahlian dan pengetahuan yang relevan dengan bidangnya. Hal ini penting untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Pelatihan merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan. Dalam konteks penelitian ini, pelatihan diberikan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Melalui pelatihan, karyawan diberikan pemahaman tentang berbagai prosedur, proses, peraturan, dan ilmu-ilmu terkait pekerjaan mereka. Organisasi perlu memperhatikan pengembangan keahlian dan pengetahuan karyawan karena mereka merupakan aset yang berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Dalam menghadapi perkembangan teknologi yang pesat, pelatihan menjadi sarana penting untuk memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan mereka.

Menurut Ningrum, (2013) dalam rangka mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu melaksanakan program pelatihan secara sistematis dan bertahap. Program pelatihan harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan spesifikasi perusahaan serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka. Dengan memiliki karyawan yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang relevan dengan bidangnya, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan kegiatan operasional. Keahlian dan pengetahuan karyawan juga berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan serta memberikan nilai tambah dalam menciptakan produk dan layanan yang berkualitas.

Proses dan sistem: Organisasi perlu memiliki proses dan sistem yang efektif untuk menjalankan operasinya

Menurut Iswanto, (2023). Manfaat penggunaan teknologi informasi harus memiliki ukuran yang menghubungkannya dengan kinerja bisnis dan memungkinkannya untuk dibeberatkan dan terus dievaluasi, Sistem informasi yang dimiliki seringkali tidak bekerja dengan baik. Masalah utamanya adalah bahwa sistem informasi tersebut terlalu banyak informasi yang tidak bermanfaat atau berarti (sistem terlalu banyak data). Memahami konsep dasar informasi adalah sangat penting atau vital dalam mendesain sebuah sistem informasi yang efektif (effective business system). Untuk dapat menentukan dan membuat keputusan-keputusan strategis terhadap langkah apa yang perusahaan tempuh untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, tentunya, perusahaan harus memiliki sumber informasi yang akurat dan dapat dipercaya oleh pihak pengambilan Keputusan. Menurut Sudjiman (2018). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem informasi yang efektif dalam mengelola data dan informasi yang relevan. Saat merancang sistem informasi yang efektif, perusahaan perlu memahami konsep dasar informasi. Informasi dapat diartikan sebagai data yang telah diolah dan diinterpretasikan menjadi suatu bentuk yang bermakna, yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan. Dalam konteks sistem informasi, informasi yang baik adalah informasi yang relevan, akurat, tepat waktu, dan dapat dipercaya. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengambil keputusan strategis, perusahaan harus memiliki akses terhadap sumber informasi yang akurat dan dapat dipercaya. Hal ini penting karena keputusan yang diambil oleh pengambil keputusan akan sangat bergantung pada keandalan informasi yang mereka terima melalui sistem informasi. Menurut Hariyanto, S. (2016) dalam mengelola sistem informasi, perusahaan juga memerlukan kebijakan dan prosedur yang jelas dalam mengumpulkan, menyimpan, mengolah, dan menyebarkan informasi. Data yang tidak relevan atau tidak berarti harus disaring atau dihapus agar tidak membebani sistem informasi dan mengganggu efektivitasnya. Selain itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa sistem informasi yang mereka gunakan memiliki fitur yang memungkinkan pengguna dengan mudah mengakses, menganalisis, dan menafsirkan informasi yang mereka butuhkan. Ini dapat mencakup fitur-fitur seperti laporan yang dapat disesuaikan, alat visualisasi data, dan kemampuan untuk membuat informasi khusus untuk kebutuhan pengguna. Dengan memiliki sistem informasi yang efektif dan sumber informasi yang akurat, perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan strategis, yang pada akhirnya dapat membantu mereka mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efisien.

Sumber daya: Organisasi perlu memiliki sumber daya yang memadai, seperti keuangan, teknologi, dan infrastruktur

Perkembangan teknologi telah menyebabkan perubahan dalam model bisnis di berbagai sektor industri. Beberapa permasalahan yang sering muncul sebagai akibat dari perubahan ini adalah sebagai berikut Disrupsi Industri merupakan perkembangan teknologi dapat menyebabkan disrupsi industri, di mana model bisnis yang sudah mapan menjadi usang karena munculnya solusi teknologi yang lebih efisien atau inovatif. Cara pandang untuk meningkatkan SDM pada abad 21 masih dalam proses studi lanjut (Adenuddin Alwy, 2022). Disrupsi industri merupakan fenomena dimana perkembangan teknologi mengubah cara perusahaan di sektor industri beroperasi secara radikal. Perubahan-perubahan ini dapat menyebabkan model bisnis yang sudah mapan dan dominan menjadi usang dan tidak relevan karena munculnya solusi teknologi yang lebih efisien atau inovatif. Salah satu contoh disrupsi industri yang signifikan adalah industri transportasi dengan munculnya layanan ride-sharing seperti Uber dan Grab. Model bisnis taksi tradisional menghadapi tantangan yang signifikan karena konsumen beralih ke aplikasi ride-sharing yang menawarkan kenyamanan, transparansi harga, dan pengalaman pengguna yang lebih baik. Pengemudi taksi tradisional harus beradaptasi dengan cepat atau berisiko kehilangan pangsa pasar. Selain itu, sektor ritel juga mengalami disrupsi akibat berkembangnya e-commerce. Bisnis tradisional yang hanya fokus berjualan melalui toko fisik harus bersaing dengan platform e-commerce yang menawarkan kemudahan belanja online, harga lebih kompetitif, dan pengiriman cepat. Banyak pengecer tradisional berjuang dan bahkan gulung tikar karena tidak mampu bersaing dengan model bisnis e-commerce yang lebih efisien. Dalam menghadapi disrupsi industri, perusahaan perlu mengambil pendekatan proaktif. Mereka perlu terus mengikuti perkembangan teknologi dan inovasi di sektor industrinya. Hal ini melibatkan investasi dalam penelitian dan

pengembangan untuk mengidentifikasi tren yang muncul dan peluang baru. Selain itu, perusahaan juga perlu peka terhadap perubahan tren konsumen dan perilaku pasar. Mereka harus bersiap untuk segera mengadaptasi model bisnisnya dan meluncurkan inisiatif inovatif yang dapat menambah nilai bagi pelanggannya. Dalam hal peningkatan sumber daya manusia di abad ke-21, perusahaan harus menyadari bahwa keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk sukses di era digital terus berkembang. Karyawan memerlukan keahlian teknologi dan pemahaman yang kuat tentang cara mengintegrasikan teknologi ke dalam operasi bisnis mereka. Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan sangat penting untuk memastikan karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan menggunakannya secara efektif. Selain itu, budaya organisasi yang inovatif dan mudah beradaptasi juga penting. Perusahaan harus mendorong karyawannya untuk berpikir kreatif, mengambil risiko yang diperhitungkan, serta terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di sekitar mereka. Dalam menghadapi perubahan dan disrupsi dalam industri, penting bagi perusahaan untuk melihat hal ini sebagai peluang, bukan ancaman. Dengan menerapkan pendekatan proaktif, berinvestasi pada inovasi, dan memanfaatkan talenta, perusahaan dapat memposisikan diri untuk menghadapi tantangan yang muncul dan mencapai kesuksesan jangka panjang (Savitri, A. 2019).

Namun menurut (Hakim, 2023) Perusahaan yang tidak mampu menyesuaikan model bisnis mereka dengan perubahan ini dapat menghadapi kesulitan dalam bertahan atau bahkan terancam punah. Persaingan yang Intensif telah mengurangi hambatan masuk ke berbagai industri, memungkinkan perusahaan baru untuk dengan cepat memasuki pasar dan bersaing dengan perusahaan yang sudah ada. Hal ini menyebabkan persaingan yang lebih intensif, dengan lebih banyak pemain yang berlomba-lomba untuk mendapatkan pangsa pasar. Perusahaan harus mampu menghadapi persaingan yang ketat ini dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Ketatnya persaingan di berbagai industri merupakan salah satu dampak dari perkembangan teknologi dan disrupsi industri. Perusahaan yang tidak dapat menyesuaikan model bisnisnya terhadap perubahan ini mungkin akan kesulitan untuk bertahan hidup atau bahkan menghadapi kepunahan. Salah satu faktor yang menyebabkan persaingan semakin ketat adalah rendahnya hambatan untuk memasuki pasar. Dengan perkembangan teknologi dan peningkatan akses terhadap sumber daya dan informasi, perusahaan baru dapat dengan cepat memasuki pasar dan bersaing dengan perusahaan yang sudah ada. Artinya, perusahaan yang sudah mapan harus menghadapi lebih banyak pesaing, termasuk perusahaan yang lebih kecil dan lebih tangkas. Persaingan yang ketat ini mendorong perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Perusahaan harus mampu memberikan nilai unik kepada pelanggannya, baik melalui produk atau layanan yang unggul, inovasi berkelanjutan, atau pengalaman pelanggan yang lebih baik. Mereka perlu terus beradaptasi terhadap perubahan tren pasar dan kebutuhan pelanggan, serta merespons dengan cepat perkembangan teknologi yang dapat mengubah cara mereka berbisnis. Untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, perusahaan harus fokus pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Mereka harus memiliki karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan bisnis saat ini, serta kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan cepat. Pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan menjadi penting dalam menghadapi persaingan yang ketat ini. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan investasi pada penelitian dan pengembangan untuk menghasilkan inovasi yang dapat membedakannya dari pesaing. Hal ini mencakup eksplorasi teknologi terkini, pemahaman mendalam tentang kebutuhan pelanggan, dan kemampuan untuk mengubah ide-ide inovatif menjadi produk atau layanan yang berharga. Saat menghadapi persaingan yang ketat, penting bagi bisnis untuk tetap fokus pada tujuan jangka panjang dan strategi bisnis yang jelas. Mereka harus memiliki pemahaman mendalam tentang pasar, pesaing, dan keunggulan kompetitif mereka. Dengan memiliki visi yang jelas dan rencana bisnis yang efektif, perusahaan dapat mengatasi persaingan yang ketat dan tetap berada pada posisi yang menguntungkan dalam industrinya. Secara umum, perusahaan harus mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat di era disrupsi industri. Dengan berfokus pada keunggulan kompetitif, pengembangan sumber daya manusia, inovasi, dan strategi bisnis yang kuat, perusahaan dapat tetap kompetitif dan mencapai kesuksesan jangka Panjang (Maulina, L. 2023).

Budaya: Organisasi perlu memiliki budaya yang mendukung pencapaian tujuannya.

Aspek penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang aktif berperan dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dalam mewujudkan tujuan organisasi. Manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui bakat, karya, kreativitas dan peran nyata untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Harsono dkk 2015). Kompetensi organisasi berfungsi dengan cara ¹Membantu organisasi mencapai tujuannya, Dengan memiliki kompetensi yang tepat, organisasi dapat menjalankan operasinya secara efektif dan mencapai tujuannya. ²Meningkatkan kinerja organisasi, Kompetensi organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. ³Memberikan keunggulan kompetitif, Organisasi yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi daripada pesaingnya akan memiliki keunggulan kompetitif di pasar. ³Meningkatkan daya saing: Organisasi yang kompeten akan lebih

mampu bersaing di pasar global. Berikut adalah beberapa contoh bagaimana kompetensi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi:

- Peningkatan produktivitas: Dengan memiliki karyawan yang memiliki keahlian dan pengetahuan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan produktivitasnya.
- Peningkatan kualitas: Dengan memiliki proses dan sistem yang efektif, organisasi dapat meningkatkan kualitas produk dan layanannya.
- Pengurangan biaya: Dengan memiliki sumber daya yang memadai dan budaya yang efisien, organisasi dapat mengurangi biayanya.
- Peningkatan kepuasan pelanggan: Dengan memiliki budaya yang berfokus pada pelanggan, organisasi dapat meningkatkan kepuasan pelanggannya.

Organisasi dapat meningkatkan kompetensinya dengan cara:

- Mengembangkan karyawan: Organisasi dapat mengembangkan karyawannya melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional.
- Meningkatkan proses dan sistem: Organisasi dapat meningkatkan proses dan sistemnya melalui reengineering, benchmarking, dan best practices.
- Menyediakan sumber daya: Organisasi dapat menyediakan sumber daya yang memadai dengan berinvestasi dalam teknologi, infrastruktur, dan penelitian dan pengembangan.
- Membangun budaya yang kuat: Organisasi dapat membangun budaya yang kuat dengan mendefinisikan nilai-nilai inti dan keyakinannya, dan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

4. Kesimpulan

Organisasi yang kompeten memiliki kemampuan kolektif untuk mencapai tujuannya. Kemampuan ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu dalam organisasi, serta struktur organisasi, budaya, dan sistem yang mendukung pencapaian tujuan. Kompetensi organisasi sangat penting bagi bisnis untuk beradaptasi dengan perubahan, menghasilkan produk berkualitas tinggi, dan membangun keunggulan kompetitif.

Manfaat Kompetensi Organisasi

- Peningkatan kinerja
- Peningkatan daya saing
- Peningkatan kemampuan beradaptasi
- Pertumbuhan yang berkelanjutan

Mengembangkan Kompetensi Organisasi

- Mengidentifikasi kompetensi inti
- Menilai kompetensi saat ini
- Mengembangkan rencana
- Menerapkan dan memantau

Kompetensi organisasi merupakan faktor penting bagi kesuksesan bisnis. Dengan mengembangkan dan memelihara kompetensi yang kuat, organisasi dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan daya saing, dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan. Berinvestasi dalam kompetensi organisasi adalah investasi bijak yang dapat menghasilkan keuntungan selama bertahun-tahun yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Agustian, F. A., Poernomo, D., & Puspitaningtyas, Z. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah "DIAN ILMU"*, 17(2).
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia generasi berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265-2276.
- Anshori, M. I. (2010). Organizational Commitment as a Moderating of The Relationship Between Shariah Work Etik and Attitudes Toward Organizational Change
- Anshori, M. I. (2011). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *IQTISHODUNA*.
- Anshori, M. I. (2023). Implikasi Keterampilan Berpikir Kritis Terhadap Pencapaian Organisasi. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 4(2), 324-335.
- Anshori, M. I., Putro, S. E., & Ariyadi, M. Y. (2023). Peran Kepemimpinan Komunikasi Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1245-1257.
- Bahri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karier dan kompetensi terhadap produktivitas kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai dinas pu bina marga wilayah kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 21-50.
- Dadag, I. A. P. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN DI RUMAH SAKIT GRIYA HUSADA MADIUN TAHUN 2017* (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA).
- Hakim, A. R. (2023). Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kesejahteraan Rakyat di Era Tantangan Digital. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2672-2682.
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2199-2209.
- Iswanto, Z. M., Putri, N. I., & Hernawati, R. K. (2023). Manfaat Manajemen Teknologi Informasi Di UMKM. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 5, 1-6.
- Kirana, A. Y., Saifudin, M., Mukhlisin, M. M., Fatmawati, N., & Ansori, M. I. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(4), 19-36.
- Maretta, E. A., & Harsono, Y. T. (2022). HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PT INDONESIA POWER GRATI. *MOTIVA: JURNAL PSIKOLOGI*, 5(2), 76-84.
- Masruhin, A., & Kaukab, M. E. (2019). Pengaruh kompetensi aparatur, komitmen organisasi, partisipasi masyarakat, dan kejelasan sasaran anggaran terhadap pengelolaan dana desa (studi empiris pada perangkat desa di kecamatan mojitengah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 118-130.
- Maulina, L. (2023). Revitalisasi Industri Perhotelan Dengan Inovasi Teknologi: Meningkatkan Keunggulan Bersaing dan Pengalaman Pelanggan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 504-519.
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. O. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).

- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. *Jurnal of Management and Social Sciences*, 1(3), 86-108.
- Putri, E. N., & Ardiana, I. D. K. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja di Lingkungan ITS Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2).
- Rahayu, S. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, 5(1), 18-29.
- Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020). Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 6(01), 10-18.
- Savitri, A. (2019). *Revolusi industri 4.0: mengubah tantangan menjadi peluang di era disrupsi 4.0*. Penerbit Genesis.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Simatupang, E., & Yuhertiana, I. (2021). Merdeka belajar kampus merdeka terhadap perubahan paradigma pembelajaran pada pendidikan tinggi: Sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(2), 30-38.
- Sudjiman, P. E., & Sudjiman, L. S. (2018). Analisis sistem informasi manajemen berbasis komputer dalam proses pengambilan keputusan. *TelKa*, 8(2), 55-66.
- Tiyas, A. P., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pendamping Pkh Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 3(2), 377-395.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2).
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).