

ADAPTABILITY DAN FLEXIBILITY

Dr. Muqowim, M.Ag.

Dalam konteks disrupsi yang saat ini sedang terjadi, setiap orang perlu mempunyai kesiapan menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan baru yang seringkali tidak pernah diduga datangnya. Untuk menghadapi situasi masa depan yang penuh ketidakpastian (*uncertainty*) seperti ini, paling tidak ada dua *softskill* yang perlu dimiliki yaitu adaptabilitas (*adaptability*) dan fleksibilitas (*flexibility*). Kedua istilah tersebut mempunyai makna yang mirip tetapi berbeda dalam konteks penekanan. Secara linguistik, *adaptability* berasal dari kata Latin *adapto* yang berarti “fit to, adjust”, cocok dan menyesuaikan. Adaptabilitas dapat diartikan sebagai kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang baru. Dalam konteks organisasi sikap *adaptable* lebih dimaknai sebagai kemampuan diri untuk mengubah sesuatu atau diri sendiri agar sesuai dengan perubahan yang sedang terjadi. Jika dikaitkan dengan bidang ekologi, adaptabilitas dapat digambarkan sebagai kemampuan diri dalam mengatasi berbagai tantangan dan gangguan yang tidak dapat diduga (*unpredictable*) sebelumnya di lingkungan alam. Berdasarkan uraian tersebut, adaptabilitas dapat diartikan sebagai sebuah kemampuan diri yang bersifat psikologis ketika berhadapan dengan dan merespon situasi baru yang sedang berubah di mana pun kita berada. Dengan kemampuan ini kita dituntut selalu “siap” dalam setiap situasi baru dan terus berubah, bahkan dalam kehidupan yang penuh ketidakpastian.

Yang perlu kita pahami adalah bahwa kemampuan beradaptasi antar orang berbeda ketika dihadapkan pada situasi dan kondisi yang baru. Hal ini antara lain dipengaruhi oleh kesadaran diri masing-masing orang. Bagi yang menyadari bahwa tidak ada yang abadi di dunia kecuali perubahan, maka dia akan mempersiapkan diri dengan mengubah *mindset* dari *fixed mindset* menjadi *growth mindset*. Mindset jenis pertama lebih sibuk dengan urusan masa lalu, ingin kembali ke masa lalu, khawatir menghadapi masa depan, atau menghadapi masa dengan dengan parameter masa lalu yang dimiliki. Sementara itu, jenis *mindset* kedua lebih berorientasi melihat masa depan dengan cara mengubah paradigma saat ini secara positif, sebab baginya nasibnya di masa depan ditentukan atau dipengaruhi oleh apa yang dilakukan saat ini. Kesiapan mental untuk terus belajar, terus tumbuh dan berubah inilah yang menjadikan seseorang mampu beradaptasi dalam situasi baru. Dihadapkan pada lingkungan organisasi yang baru tipikal orang seperti ini cepat belajar dan mudah menyesuaikan diri. Dia tidak malu dan segan untuk bertanya tentang apa pun yang belum diketahui meskipun kepada orang yang secara struktural lebih rendah darinya. Pengalaman dan pengetahuan lama yang dia miliki tidak dijadikan sebagai “alat untuk menghakimi” tetapi sebagai asumsi dasar untuk lebih banyak memahami. Orang yang *adaptable* lebih bersikap *understanding* daripada *judging*.

Sementara itu, kata fleksibilitas berasal dari kata *flexible* yang artinya luwes. Secara historis kata *flexible* sebenarnya diambil dari kata Latin *flexibilis*, dari kata *flexus* dan *ibilis (ible)*, bentuk *participle* dari *flectere*, yang berarti “to cause to go in a different direction, bend, curve”, yaitu [sikap yang]

menyebabkan [seseorang] untuk pergi ke segala arah, tikungan dan kurva yang berbeda-beda. Fleksibel juga berarti “capable of bending or being bent; easily changed; willing to change or to try different things”, [ke]mampu[an] menekuk atau ditekuk, mudah dibentuk dan mau berubah atau mencoba sesuatu yang berbeda. Dengan pengertian dasar ini, maka fleksibilitas dapat diartikan sebagai sebuah kemampuan untuk mengubah atau diubah dengan mudah sesuai dengan situasi dan kondisi baru. Jenis softskill ini dapat menjadikan kita merasa nyaman dalam setiap situasi yang terus berubah sebab kita mempunyai kesiapan mental dan *bathiniyyah*. Dikaitkan dengan konteks anggota tubuh, kualitas ini menjadikan semua anggota tubuh kita dapat digerakkan ke semua arah secara nyaman tanpa mengalami masalah seperti cedera, retak atau patah. Dalam lingkungan organisasi yang terus mengalami perubahan kualitas ini menjadikan setiap anggota mampu beradaptasi dalam lingkungan baru dan situasi yang terus berubah secara cepat.

Orang yang mempunyai fleksibilitas dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas baru di luar “job description” yang dimiliki. Kemampuan ini bukan berarti menjadikan kita tidak mempunyai kelelahan dalam beraktivitas, namun bersikap fleksibel sering kali dibutuhkan dalam situasi yang tidak terduga dan harus segera diselesaikan. Jika kita terlalu berpatokan pada “job des” secara kaku, maka sangat mungkin banyak pekerjaan atau persoalan yang tidak dapat diselesaikan “hanya” karena kita menaggap hal tersebut “bukan tugas kita”. Dalam istilah Jawa ada ungkapan “ngono yo ngono ning ojo ngono”. Secara operasional ungkapan ini kurang lebih dapat kita maknai sebagai sikap mau bertindak di luar “wilayah kerja”-nya karena kondisi memang mengharuskan demikian. Sebagai sebuah ilustrasi, membersihkan lantai merupakan tugas dari petugas *cleaning service*, tetapi ketika petugas tersebut berhalangan hadir bukan berarti kita tidak mau membersihkan ruang kerja kita sendiri. Apa kita harus menunggu pegawai *cleaning service* datang, sedangkan dia baru ada masalah keluarga? Kualitas fleksibel membuat kita bertindak *take it easy, easy going*, dan tidak saklek atau kaku.

Dalam sebuah organisasi atau lembaga yang baru berkembang atau menghadapi tantangan baru, kualitas fleksibel yang dimiliki setiap anggota mampu mengatasi dan melewatinya dengan mudah dan produktif. Dalam situasi yang seringkali tidak pernah kita duga, dan belum pernah terjadi sebelumnya, apalagi belum ada SOP (*standard operating procedure*) dalam menghadapi situasi tersebut, bersikap fleksibel sangat dibutuhkan. Hal ini mengingatkan kita pada tiga istilah yang terkait dengan motor sebuah organisasi yaitu *manager, leader* dan *cracker*. Tipe pertama, *manager*, ketika melangkah atau mengatasi persoalan kelembagaan selalu dikaitkan dengan “rule of the game” organisasi terutama AD/ART dan SOP. Sikap seperti ini tentu saja baik, hanya saja kadang kita dihadapkan pada kondisi di mana belum ada aturan main seperti SOP yang telah kita buat. Karena itu, berpegangan pada aturan formal-yuridis-administratif saja tidak cukup, kecuali kita akan ditinggalkan lembaga lain yang *responsive* dan fleksibel menghadapi situasi baru. Kita harus menggeser sudut pandang dari sikap *pathok bangkrong, pokoke*, dan formalisme menjadi bersikap yang lebih substantif-filosofis. Hal ini hanya dimiliki oleh seorang *leader* dan *cracker*.

Tipe *leader* artinya orang yang mampu memimpin, mengarahkan dan memberikan pengaruh positif bagi organisasi ketika dihadapkan pada setiap persoalan dan tantangan. Ketika dihadapkan pada situasi baru yang belum ada rambu-rambu kelembagaan, seorang *leader* akan melihat persoalan dan tantangan tersebut secara radikal, mendasar. Jika ternyata yang menjadi persoalan adalah belum ada aturan main atau SOP, maka dia akan segera membuat yang baru. Tetapi jika ternyata, yang menjadi penyebab masalah justru karena SOP yang tidak lagi relevan atau *jadul* atau *out-of-date*, maka dia akan segera merevisi atau mengubah aturan main tersebut. Bagi tipe ini, SOP “hanyalah” aturan formalnya saja, yang jauh lebih penting adalah “maqashid al-syari’ah”-nya, *philosophical foundation*, dasar filosofis mengapa SOP tersebut dibuat. Jika kerangka berpikirnya berubah, maka otomatis SOP juga berubah atau direvisi. Semena-mena itu, tipe *cracker* jauh lebih maju lagi sebab seorang *cracker* lebih berorientasi proaktif membuat perubahan, menciptakan hal-hal baru, *thinking out of the box*. Di tangan *cracker*, era disrupsi yang penuh ketidakpastian dianggap sebagai sebuah peluang dan kesempatan, bukan hambatan atau penghalang untuk lebih maju dan berkembang. Karena itu, tipe ini akan menciptakan banyak terobosan (*breakthroughs*) yang biasanya sulit terkejar. Ketika kita ingin menirunya, tipe ini sudah melompat ke hal lain yang baru dan produktif.

Berdasarkan gambaran di atas, sikap adaptif dan fleksibel sangat diperlukan di lingkungan organisasi, terlebih ketika dihadapkan pada situasi baru atau tantangan yang selalu berubah. Orang yang adaptif lebih percaya diri dan terbuka untuk meningkatkan kapasitas diri. Fokus mereka lebih pada “improving”, bukan “proving”, artinya peningkatan kualitas dan kinerja diri menjadi perhatian *ketimbang* menghakimi sesuatu. Karena itu, ketika menghadapi kegagalan akan dilihat sebagai pelajaran penting dan penuh makna untuk memperbaiki langkah berikutnya. Dia lebih menekankan pada *goal-oriented perspective*. Karena itu, spirit *kaizen*, *continuous quality improvement* diterapkan dalam setiap langkah. Karena itu, *an adaptable and flexible person* ketika melangkah lebih didorong oleh kesadaran nilai. Baginya, *quality is a process, not a product*, bahwa bermutu tidaknya seseorang tidak ditentukan oleh produk atau hasil tetapi pada proses ketika menyelesaikan sebuah persoalan atau tantangan. Karena itu, di mana pun dia akan berusaha sebagai orang yang bernilai positif, berusaha menciptakan kebahagiaan dan kenyamanan bagi sekitar, dan selalu melakukan siklus *reflection-anticipation-action*.

Rumah Kearifan, 3 Februari 2022