



J-Mabisya: Journal of Islamic Business and Management Vol.6 No. 2, 2025
ISSN (Online): 2746-9131 - ISSN (Print): 2746-9123
DOI: <https://doi.org/10.56874/j-mabisya.v6i2.2334>
Received November 2025 / Revised Desember 2025 / Accepted Desember 2025

J-Mabisya: Journal of Islamic Business and Management
<https://jurnal.stain-madina.ac.id/index.php/j-mabisya/index>

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis untuk Membangun Organizational Agility pada Perguruan Tinggi Islam: Integrasi Knowledge Management Capability

Delni Alek Candra

delnialex@gmail.com

Program Studi Pengelolaan Agribisnis Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Abstrak. Perubahan lingkungan pendidikan tinggi, digitalisasi layanan akademik, tuntutan akreditasi, dan meningkatnya kebutuhan inovasi menempatkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada posisi strategis. Artikel ini bertujuan mengembangkan sintesis konseptual mengenai bagaimana Strategic Human Resource Management (SHRM) dapat membangun organizational agility perguruan tinggi Islam melalui Knowledge Management Capability (KMC). Penelitian menggunakan pendekatan integrative literature review dengan menelaah literatur ilmiah yang dapat diakses secara daring, terutama publikasi 2020–2026, serta karya seminal yang menjadi fondasi Resource-Based View dan Dynamic Capabilities Theory. Hasil sintesis menunjukkan bahwa SHRM perlu dipahami sebagai mekanisme untuk menyelaraskan strategi SDM, pengembangan talenta, manajemen kinerja, pembelajaran berkelanjutan, dan digitalisasi HR dengan arah strategis institusi. KMC menjadi mekanisme penghubung karena memungkinkan pengetahuan individu dikonversi menjadi pengetahuan organisasi melalui akuisisi, berbagi, integrasi, dan penerapan. Organizational agility terbentuk ketika institusi mampu membaca perubahan, mengambil keputusan secara cepat, dan menata ulang sumber daya tanpa kehilangan orientasi mutu dan nilai-nilai Islam. Kontribusi artikel terletak pada model integratif yang menghubungkan SHRM, KMC, dan organizational agility dalam konteks perguruan tinggi Islam serta menawarkan agenda implementasi dan penelitian empiris lanjutan.

Kata Kunci: MSDM, Agility, SHRM, KMC, Perguruan tinggi

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi modern mengalami pergeseran dari fungsi administratif menuju fungsi strategis yang berkaitan langsung dengan kemampuan organisasi menciptakan, mempertahankan, dan memperbarui keunggulan. Pergeseran tersebut semakin penting ketika organisasi menghadapi perubahan teknologi, ketidakpastian, tuntutan efisiensi, dan kebutuhan inovasi. Dalam konteks perguruan tinggi, kemampuan beradaptasi menentukan kualitas layanan akademik, reputasi, keberlanjutan, dan kemampuan memenuhi tuntutan pemangku kepentingan. Kajian mengenai agility di pendidikan tinggi menunjukkan bahwa strategi



SDM, pembelajaran organisasi, kepemimpinan, kesiapan perubahan, struktur organisasi, teknologi informasi, dan kolaborasi merupakan faktor yang saling terkait dalam membentuk agility institusi (Bamel et al., 2021).

Pada perguruan tinggi Islam, kompleksitas tersebut memiliki dimensi tambahan. Institusi tidak hanya dituntut menghasilkan kinerja akademik, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai keislaman ke dalam tata kelola, pengembangan dosen dan tenaga kependidikan, pelayanan, serta pengambilan keputusan. Kajian tentang MSDM pada pendidikan tinggi Islam menunjukkan bahwa pengelolaan SDM perlu ditempatkan dalam kerangka nilai religius sekaligus profesional agar pengembangan institusi tidak berhenti pada kepatuhan administratif (Kartika et al., 2024). Penelitian lain pada perguruan tinggi Islam memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan praktik manajemen SDM merupakan bagian penting dari peningkatan kinerja organisasi (Sahrodia and Karim, 2025).

Persoalan utama bukan lagi apakah perguruan tinggi memiliki SDM yang kompeten, melainkan apakah kompetensi tersebut dapat diubah menjadi kapasitas organisasi untuk belajar dan merespons perubahan. Resource-Based View memandang sumber daya manusia, pengetahuan, dan kemampuan organisasi sebagai sumber keunggulan ketika sumber daya tersebut bernilai dan sulit ditiru (Wright et al., 2001). Dynamic Capabilities Theory menekankan kemampuan organisasi untuk sensing, seizing, dan transforming sumber daya agar sesuai dengan perubahan lingkungan (Teece, 2007). Dalam kerangka ini, SHRM menjadi instrumen yang menghubungkan strategi organisasi dengan pengelolaan manusia, sedangkan knowledge management menyediakan mekanisme agar pengetahuan tidak berhenti pada individu.

Literatur mutakhir memperlihatkan hubungan erat antara SHRM, pengetahuan, dan agility. Chawla et al. (2023) menunjukkan bahwa praktik SHRM berkontribusi terhadap kinerja melalui knowledge management capability dan innovation performance. Li et al. (2022) menunjukkan bahwa praktik SHRM berbasis ability, motivation, dan opportunity dapat memengaruhi kinerja melalui kapabilitas organisasi. Pada sisi lain, penelitian mengenai knowledge-based dynamic capabilities menemukan bahwa organizational agility menjadi mekanisme penting yang menghubungkan kapabilitas berbasis pengetahuan dengan kinerja (Li, 2022).



Perkembangan digital semakin memperkuat kebutuhan tersebut. HR analytics dapat digunakan untuk perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pengambilan keputusan. Namun, digitalisasi tidak otomatis menghasilkan agility. Kajian AI-assisted HRM menunjukkan manfaat strategis sekaligus persoalan adopsi, bias, privasi, dan tata kelola (Tuffaha and Perello-Marin, 2023; Tambe et al., 2019). Karena itu, transformasi digital perlu diposisikan sebagai bagian dari arsitektur MSDM strategis, bukan sekadar pengadaan aplikasi.

State of the art menunjukkan bahwa penelitian terdahulu cenderung membahas SHRM dan kinerja, KMC dan agility, atau digital HRM secara terpisah. Studi yang secara khusus menyatukan ketiganya dalam konteks perguruan tinggi Islam masih terbatas. Tujuan artikel ini adalah menyusun model integratif yang menjelaskan bagaimana SHRM membangun KMC dan selanjutnya memperkuat organizational agility perguruan tinggi Islam. Kebaruan artikel terletak pada integrasi tiga konstruk tersebut dengan Resource-Based View dan Dynamic Capabilities Theory, serta menempatkan nilai-nilai Islam sebagai konteks institusional.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan integrative literature review. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian bukan menghitung effect size, melainkan mengintegrasikan temuan konseptual dan empiris untuk membangun kerangka penjas yang relevan bagi perguruan tinggi Islam. Literatur ditelusuri melalui mesin pencarian akademik dan laman jurnal yang dapat diakses secara daring dengan kata kunci “strategic human resource management”, “human resource management”, “knowledge management capability”, “organizational agility”, “Islamic higher education”, “digital HRM”, dan padanan istilah bahasa Indonesia.

Kriteria inklusi meliputi artikel ilmiah yang membahas MSDM strategis, knowledge management, agility, digital HRM, atau kinerja organisasi; publikasi terutama 2020–2026; artikel yang menyediakan abstrak atau teks yang dapat ditelaah; dan artikel yang relevan dengan organisasi, pendidikan tinggi, atau pengembangan kapabilitas. Karya seminal sebelum 2020 digunakan apabila menjadi fondasi teoritis, khususnya Resource-Based View dan Dynamic Capabilities Theory.



Analisis dilakukan melalui tiga tahap: ekstraksi konsep dan temuan utama; pengelompokan temuan ke dalam strategic alignment, talent development, performance management, dan digital HR; kemudian pemetaan hubungan antarkonsep untuk mengidentifikasi mekanisme KMC dan organizational agility. Sintesis dibandingkan dengan karakteristik perguruan tinggi Islam agar model yang dihasilkan mempertimbangkan misi pendidikan, nilai keislaman, tata kelola akademik, dan kebutuhan mutu.

Kerangka analisis dibangun dari dua perspektif teori. Resource-Based View menjelaskan bahwa SDM dan pengetahuan dapat menjadi sumber keunggulan ketika dikelola sebagai aset strategis. Dynamic Capabilities Theory menjelaskan proses pembaruan kapabilitas melalui kemampuan membaca perubahan, mengambil peluang, dan mentransformasi sumber daya. Dari sintesis tersebut, SHRM diposisikan sebagai antecedent, KMC sebagai mekanisme penguatan kapabilitas, dan organizational agility sebagai kemampuan adaptif yang menghasilkan perbaikan layanan, inovasi, serta kinerja berkelanjutan.

Table 1. Fokus Sintesis Literatur

Domain	Fokus	Temuan utama	Implikasi perguruan tinggi Islam
Strategic HRM	Alignment strategi dan SDM	SDM menjadi bagian formulasi dan implementasi strategi	Renstra SDM terhubung dengan renstra institusi dan indikator mutu
Talent development	Kompetensi, pembelajaran, karier	Pengembangan kompetensi memperkuat kemampuan adaptasi	Reskilling dan upskilling dosen serta tenaga kependidikan
Knowledge management	Akuisisi, berbagi, aplikasi	Pengetahuan menjadi kapabilitas ketika terintegrasi	Komunitas praktik, repository, dan dokumentasi



Organizational agility	Sensing, transforming	seizing, Agility	membutuhkan keputusan cepat dan fleksibilitas	Tata kelola memberi ruang respons cepat dan akuntabel
Digital HR	HR analytics, HRM, AI	e- Teknologi	meningkatkan informasi dan efisiensi, tetapi perlu governance	Literasi data, etika, keamanan, dan human oversight

3. Hasil dan Pembahasan

Sintesis literatur menghasilkan empat temuan utama. Pertama, SHRM berfungsi sebagai arsitektur yang menyelaraskan keputusan mengenai orang dengan arah strategis institusi. Kedua, KMC merupakan mekanisme yang mengubah kompetensi individual menjadi kemampuan organisasi. Ketiga, organizational agility merupakan outcome kapabilitas yang memungkinkan perguruan tinggi merespons perubahan secara cepat tanpa kehilangan orientasi mutu. Keempat, digital HR berperan sebagai enabler yang mempercepat arus informasi, tetapi efektivitasnya bergantung pada kompetensi manusia dan tata kelola.

3.1. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis sebagai Penyelarasan Strategis

Temuan pertama menegaskan bahwa MSDM strategis harus dimulai dari kesesuaian antara strategi institusi dan strategi SDM. Praktik rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian kinerja, dan penghargaan seharusnya tidak berjalan sebagai aktivitas administratif yang terpisah. Chawla et al. (2023) menemukan bahwa praktik SHRM seperti seleksi, pelatihan, appraisal, reward, dan empowerment berhubungan dengan knowledge management capability, inovasi, dan kinerja. Temuan tersebut memperkuat bahwa kualitas MSDM ditentukan bukan hanya oleh kelengkapan prosedur, tetapi oleh kontribusinya terhadap kapabilitas organisasi.

Pada perguruan tinggi Islam, strategic alignment perlu diterjemahkan ke dalam perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan berbasis kompetensi. Ketika



transformasi digital menjadi prioritas, kebutuhan SDM tidak berhenti pada pengadaan sistem informasi. Institusi perlu menentukan kompetensi digital, memetakan gap, mengembangkan pelatihan, dan memasukkan pemanfaatan teknologi ke dalam indikator kinerja. Pendekatan demikian menjadikan MSDM bagian dari strategi, bukan fungsi pendukung yang bekerja setelah keputusan strategis dibuat.

3.2. Kemampuan Manajemen Pengetahuan sebagai Mekanisme Penghubung

KMC menjadi inti model karena pengetahuan yang dimiliki dosen, tenaga kependidikan, pimpinan, dan unit kerja sering tersebar dalam pengalaman individual. Tanpa mekanisme akuisisi, berbagi, integrasi, dan penerapan, pengetahuan sulit berubah menjadi kapabilitas organisasi. Armstrong (2024) menempatkan knowledge management sebagai proses menangkap dan mendistribusikan pengetahuan kolektif agar dapat digunakan untuk pembelajaran dan pengambilan keputusan.

Hubungan SHRM dan KMC dapat dijelaskan melalui praktik yang membangun kemampuan serta kesempatan berbagi. Rekrutmen yang tepat memperluas basis pengetahuan; pelatihan meningkatkan kapasitas menyerap pengetahuan; appraisal dapat memberi penghargaan pada perilaku berbagi; sedangkan empowerment memberi ruang bagi individu untuk menerapkan pengetahuan. Chawla et al. (2023) memperlihatkan bahwa KMC menjadi mediator penting antara SHRM dan kinerja. Dalam perguruan tinggi, mekanisme ini dapat diwujudkan melalui komunitas praktik, forum lintas unit, repository pengetahuan, mentoring, dan dokumentasi inovasi pembelajaran.

KMC juga menjembatani Resource-Based View dan Dynamic Capabilities Theory. Dari perspektif RBV, pengetahuan merupakan sumber daya strategis. Dari perspektif dynamic capabilities, nilai strategis muncul ketika pengetahuan dapat digunakan untuk membaca perubahan dan mengubah cara kerja. Li (2022) menunjukkan bahwa knowledge-based dynamic capabilities dan organizational agility berkontribusi positif terhadap kinerja. Pengetahuan menjadi keunggulan adaptif ketika organisasi mempunyai kemampuan mengubahnya menjadi tindakan.

3.3. Kelincahan Organisasi sebagai Kemampuan Institusional

Organizational agility dalam perguruan tinggi dapat dipahami melalui tiga kemampuan: sensing, seizing, dan transforming. Sensing berarti kemampuan membaca perubahan regulasi, teknologi, kebutuhan mahasiswa, tuntutan industri, dan



perkembangan ilmu. Seizing merupakan kemampuan mengambil keputusan dan mengalokasikan sumber daya untuk merespons perubahan. Transforming adalah kemampuan mengubah struktur, proses, kompetensi, dan teknologi agar organisasi tetap relevan.

Literatur pendidikan tinggi menunjukkan bahwa agility dipengaruhi oleh strategi SDM, kepemimpinan, pembelajaran organisasi, teknologi informasi, kesiapan perubahan, dan kolaborasi (Bamel et al., 2021). Karena itu, agility tidak dapat dibangun hanya melalui keputusan pimpinan. Ia membutuhkan sistem MSDM yang memberi orang kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk merespons perubahan. Pendekatan AMO relevan karena kemampuan individu harus disertai motivasi dan kesempatan menggunakan kompetensi tersebut (Li et al., 2022).

Agility juga tidak identik dengan kecepatan tanpa kontrol. Pada perguruan tinggi Islam, respons cepat harus tetap berada dalam kerangka mutu akademik, akuntabilitas, etika, dan nilai-nilai Islam. Keseimbangan antara fleksibilitas dan akuntabilitas menjadi karakter penting organizational agility di perguruan tinggi. Temuan mengenai SHRM dan organizational agility juga menunjukkan bahwa praktik SDM strategis dapat menjadi pendorong agility organisasi (Qubbaj and Asaad, 2024).

3.4. SDM Digital, Analitik, dan Manajemen Berpusat pada Manusia yang Bertanggung Jawab

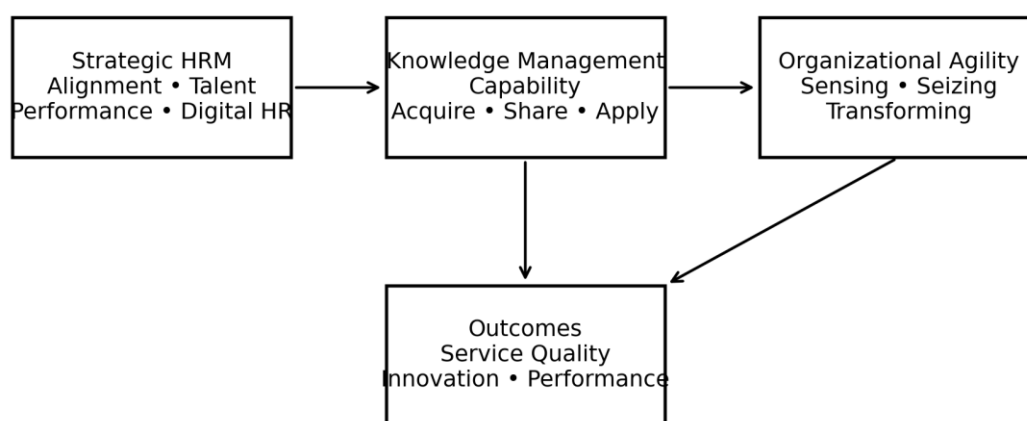
Transformasi digital merupakan dimensi yang semakin menentukan MSDM. HR analytics dapat membantu organisasi mengidentifikasi pola absensi, kebutuhan kompetensi, kinerja, turnover, dan efektivitas pelatihan. Halawi et al. (2024) menempatkan HR analytics sebagai mekanisme untuk menghubungkan data SDM dengan kinerja individu dan organisasi. Di sisi lain, AI-assisted HRM berpotensi meningkatkan efisiensi fungsi HR, tetapi juga membawa persoalan bias, privasi, transparansi, dan ketergantungan pada kualitas data (Tambe et al., 2019; Tuffaha and Perello-Marin, 2023).

Karena itu, digital HR pada perguruan tinggi Islam sebaiknya menggunakan prinsip human-centered governance. Data dan AI digunakan untuk mendukung keputusan, bukan menggantikan pertimbangan profesional pada keputusan yang berdampak besar terhadap manusia. Penggunaan AI dalam rekrutmen, penilaian, atau rekomendasi pengembangan harus memiliki validasi, transparansi, keamanan data, dan mekanisme keberatan.



Pendekatan ini penting agar digitalisasi tetap konsisten dengan prinsip keadilan, amanah, dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Secara keseluruhan, sintesis menunjukkan hubungan berjenjang: SHRM menyediakan arsitektur pengelolaan manusia; KMC mengubah pengetahuan individual menjadi kapasitas kolektif; organizational agility mengubah kapasitas tersebut menjadi respons strategis; dan digital HR mempercepat aliran data serta koordinasi. Perguruan tinggi Islam perlu mengembangkan MSDM sebagai sistem kapabilitas, bukan kumpulan prosedur.



Gambar 1. Model integratif MSDM strategis, KMC, dan organizational agility

Gambar 1. Model integratif manajemen sumber daya manusia strategis, knowledge management capability, dan organizational agility.

3.5. Model Implementasi dan Proposisi Penelitian

Model implementasi dapat dimulai dari empat intervensi: strategic HR alignment melalui pemetaan kebutuhan kompetensi terhadap renstra; talent development melalui reskilling, upskilling, mentoring, dan jalur karier; knowledge infrastructure melalui repository, komunitas praktik, forum berbagi, dan dokumentasi lesson learned; serta agile governance melalui pendelegasian keputusan tertentu, dashboard kinerja, dan evaluasi cepat. Digital HR menjadi infrastruktur pendukung yang menghubungkan intervensi tersebut.

Berdasarkan model tersebut, proposisi penelitian yang dapat diuji adalah:



P1: Strategic Human Resource Management berpengaruh positif terhadap Knowledge Management Capability pada perguruan tinggi Islam.

P2: Knowledge Management Capability berpengaruh positif terhadap Organizational Agility pada perguruan tinggi Islam.

P3: Strategic Human Resource Management berpengaruh positif terhadap Organizational Agility pada perguruan tinggi Islam.

P4: Knowledge Management Capability memediasi hubungan Strategic Human Resource Management dan Organizational Agility.

Table 2. Komponen Model dan Indikator Potensial

Konstruk	Dimensi	Indikator potensial
Strategic HRM	Strategic alignment	Kesesuaian strategi SDM dengan rencana; workforce planning; keterlibatan pimpinan
Strategic HRM	Talent development	Pelatihan; mentoring; career development; reskilling/upskilling
Strategic HRM	Performance management	Target berbasis strategi; feedback; reward; evaluasi berkelanjutan
KMC	Knowledge acquisition	Akses sumber eksternal; pembelajaran; rekrutmen berbasis kompetensi
KMC	Knowledge sharing	Komunitas praktik; forum lintas unit; mentoring; repository
KMC	Knowledge application	Lesson learned; inovasi proses; penyelesaian masalah berbasis pengetahuan
Organizational agility	Sensing	Pemantauan perubahan; stakeholder intelligence; early warning
Organizational agility	Seizing	Kecepatan keputusan; realokasi sumber daya; eksperimen
Organizational agility	Transforming	Perubahan proses; restrukturisasi; pembaruan kompetensi dan teknologi

4. Kesimpulan

Artikel ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada perguruan tinggi Islam perlu bergeser dari pendekatan administratif menuju pendekatan berbasis kapabilitas. Strategic Human Resource Management berfungsi menyelaraskan strategi institusi dengan pengelolaan manusia, sedangkan Knowledge Management Capability menjadi mekanisme yang mengubah kompetensi dan pengalaman individu menjadi pengetahuan organisasi. Kapabilitas tersebut kemudian memperkuat organizational agility melalui kemampuan sensing, seizing, dan transforming.

Kontribusi utama artikel adalah model integratif SHRM–KMC–organizational agility yang menempatkan digital HR sebagai enabler dan governance sebagai mekanisme pengendali. Model ini memberi implikasi praktis bagi pimpinan perguruan tinggi Islam untuk menghubungkan perencanaan SDM, pengembangan talenta, manajemen pengetahuan, dan pengambilan keputusan adaptif. Penelitian selanjutnya perlu menguji model melalui survei pada perguruan tinggi Islam, menggunakan SEM-PLS atau covariance-



based SEM, serta membandingkan institusi berdasarkan ukuran, tingkat digitalisasi, dan kematangan sistem penjaminan mutu.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan penghargaan kepada pihak-pihak yang mendukung proses penyusunan kajian ini. Artikel ini merupakan naskah akademik mandiri dan tidak menyatakan adanya pendanaan eksternal.

Daftar Pustaka

- Agus R, A.H. and Rusdiah, N. (2024). Strategic Human Resource Management: Enhancing Competitive Advantage in Educational Institutions. MANAZHIM, 6(1), 129–145. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v6i1.4343>
- Aminudin, A., Tampubolon, N.K.T., Safkaur, O., Makbul, Y., Siswantari, Rahmiati, D., Husain, M.N. and Nuwairah, N. (2024). Investigating electronic human resource management systems, sustainable innovation, and organizational agility on sustainable competitive advantage in the manufacturing industries. International Journal of Data and Network Science, 8(3), 1481–1492. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2024.3.017>
- Armstrong, M. (2024). Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management. 8th ed. London: Kogan Page.
- Bamel, U., Pereira, V., Del Giudice, M. and Ferreira, J.J. (2021). Factors influencing organizational agility in higher education. Benchmarking: An International Journal, 28(1), 307–332. <https://doi.org/10.1108/BIJ-04-2020-0151>
- Chawla, A.S., Gahlawat, N., Kumar, S., Kundu, S.C. and Kundu, H. (2023). Strategic HRM and firm performance: Mediating role of knowledge management capacity and innovation performance. Management and Labour Studies, 48(1), 98–117. <https://doi.org/10.1177/0258042X221113676>
- Halawi, A., Rasheed, R. and Al Belushi, B. (2024). The effect of human resource analytics on employee performance. Revista de Gestão Social e Ambiental. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n3-054>
- Idrees, H., Hynek, J., Xu, J., Akbar, A. and Jabeen, S. (2022). Impact of knowledge management capabilities on new product development performance through mediating role of organizational agility and moderating role of business model innovation. Frontiers in Psychology, 13, 950054. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.950054>
- Kartika, I., Nurfitriah, Wibowo, E.H., Yunita, R.I. and Supriadi, U. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Pendidikan Tinggi Islam. El-Mujtama: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 4(3), 1532–1541. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v4i3.1590>



- Li, G. (2022). Research on the relationships between knowledge-based dynamic capabilities, organizational agility, and firm performance. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(12), 606. <https://doi.org/10.3390/jrfm15120606>
- Li, S., Jia, R., Seufert, J.H., Hu, W. and Luo, J. (2022). The impact of ability-, motivation-, and opportunity-enhancing strategic human resource management on performance: The mediating roles of emotional capability and intellectual capital. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 60(3), 453–478. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12293>
- Nugrahanti, R.B. and Widiastuti, T. (2024). How instrumental is organizational agility toward sustainable human resource management during the VUCA situation. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 30(1), 48–65. <https://doi.org/10.59725/ema.v30i1.166>
- Qubbaj, I.S. and Asaad, S. (2024). The impact of strategic human resource management practices on organizational agility: Case study of the Palestinian Central Bureau of Statistics. 161–134), 1(8, مجلة نماء.
- Sahrodia, J. and Karim, A. (2025). Leader power of Islamic higher education institutions in improving the performance of human resources management. *Cogent Arts & Humanities*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311983.2024.2442818>
- Tambe, P., Cappelli, P. and Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15–42. <https://doi.org/10.1177/0008125619867910>
- Teece, D.J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of sustainable enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Tuffaha, M. and Perello-Marin, M.R. (2023). Artificial intelligence definition, applications and adoption in human resource management: A systematic literature review. *International Journal of Business Information Systems*, 32(3), 293–322.
- Wright, P.M., Dunford, B.B. and Snell, S.A. (2001). Human resources and the resource-based view of the firm. *Journal of Management*, 27(6), 701–721. <https://doi.org/10.1177/014920630102700607>
- Yunita, T., Sasmoko, Bandur, A. and Alamsjah, F. (2024). Dynamic capabilities facilitate the use of technology to promote organizational ambidexterity. *Business: Theory and Practice*, 25(2), 468–487. <https://doi.org/10.3846/btp.2024.18998>
- Wilson, C.D., Balasundaram, S. and Mathew, J. (2024). A conceptual framework for agile as HR operational strategy. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 17(8). <https://doi.org/10.17010/pijom/2024/v17i8/173774>

