



INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY



Dr. Darmin Ahmad Pella

ERA KETIDAKPASTIAN GLOBAL: TRANSFORMASI LEARNING & DEVELOPMENT MEMBANGUN WORKFORCE AGILITY

Ketidakpastian global, percepatan digitalisasi, dan perubahan model bisnis menciptakan *gap skill* yang signifikan. *Workforce agility* berbasis transformasi *Learning & Development* menjadi kunci. Melalui *skill mapping* dan *learning roadmap*, organisasi dapat merespons perubahan secara cepat dan terarah. Bagaimana HR merancang strategi *Learning & Development* yang benar-benar agile? Bagaimana memastikan dampaknya langsung pada kesiapan skill dan kinerja bisnis?

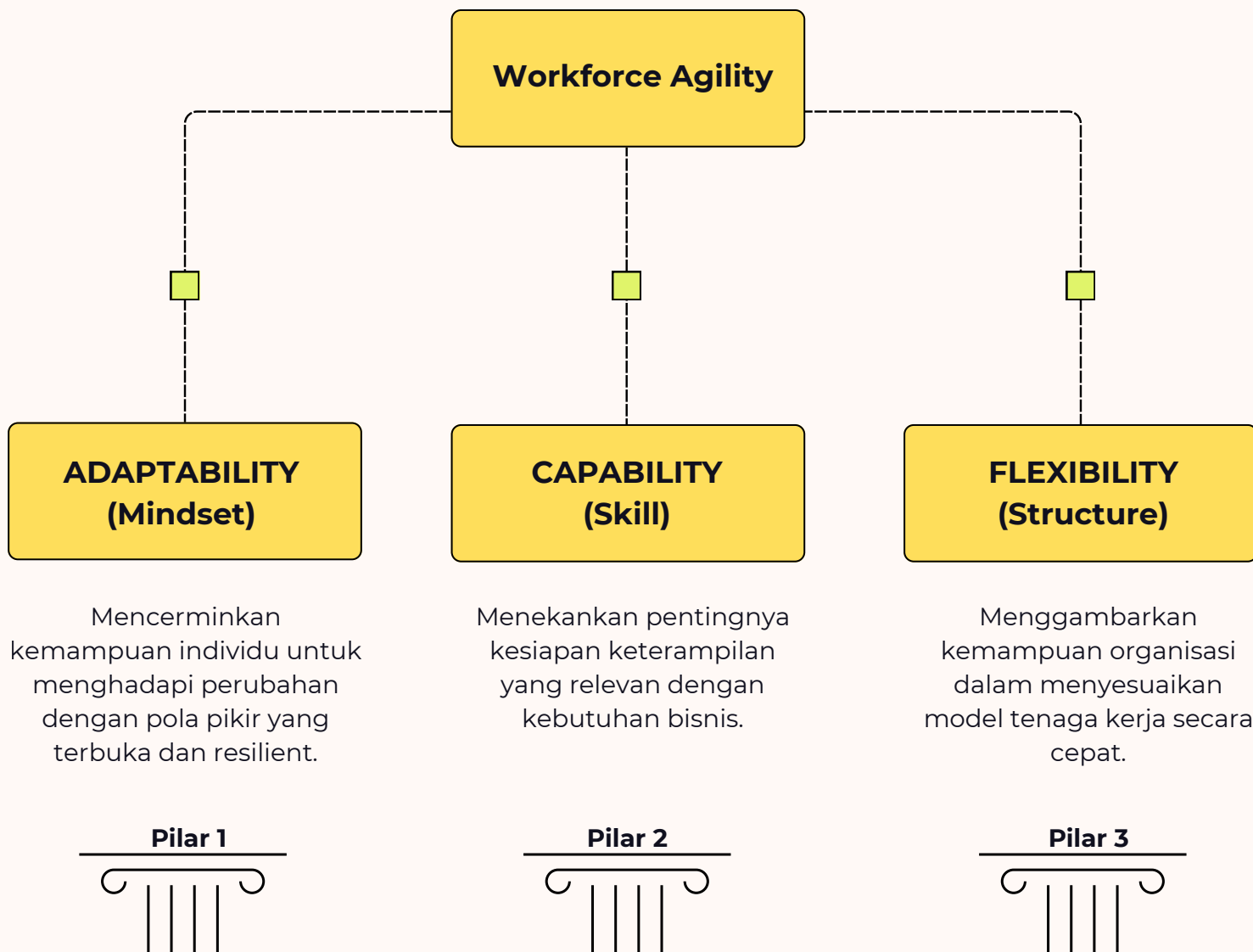
Perubahan global semakin dinamis: krisis energi, inflasi, disrupsi teknologi meningkatkan ketidakpastian bisnis sekaligus mempercepat perubahan model operasi. Organisasi tidak hanya dituntut efisien, tetapi adaptif terhadap perubahan. Keunggulan kompetitif bergeser dari strategi bisnis menuju kemampuan membangun tenaga kerja *agile*, responsif terhadap perubahan, mampu beradaptasi cepat terhadap tuntutan baru.

Laporan *World Economic Forum* menunjukkan hampir setengah keterampilan inti tenaga kerja berubah beberapa tahun ke depan, menandakan urgensi *reskilling* skala besar. OECD menyoroti peningkatan *skill gap* akibat percepatan transformasi *digital*. Kondisi ini menegaskan urgensi transformasi pendekatan *Learning & Development* menjadi lebih strategis, berbasis kebutuhan bisnis, serta berorientasi pada penguatan *workforce agility* agar organisasi tetap relevan dan kompetitif.

Ketidakpastian global menuntut organisasi membangun workforce agility melalui transformasi Learning & Development, dengan skill mapping dan learning roadmap sebagai kunci kesiapan tenaga kerja.

WORKFORCE AGILITY SEBAGAI KUNCI KETAHANAN ORGANISASI

Menghadapi ketidakpastian, organisasi membangun *workforce agility* sebagai kapabilitas inti. Kemampuan ini mencakup adaptasi cepat, pembelajaran berkelanjutan, serta respons efektif terhadap perubahan bisnis. *Workforce agility* tidak hanya berfokus pada *skill*, tetapi juga mencakup mindset dan desain struktur organisasi.



Ketiga pilar ini saling terintegrasi dan menjadi fondasi utama dalam membangun organisasi yang responsif dan tangguh.



ALUR TRANSFORMASI MENUJU WORKFORCE AGILITY

Pendekatan ini menegaskan pergeseran peran HR dari fungsi pendukung menjadi penggerak utama organisasi. HR memastikan kemampuan adaptasi cepat melalui *workforce strategy* tepat, selaras arah bisnis, serta responsif terhadap perubahan.



GLOBAL DISRUPTION



BUSINESS UNCERTAINTY



HR RESPONSE

(Dynamic Workforce Planning, Learning Strategy, Skill Mapping)



WORKFORCE AGILITY

(Adaptability, Capability, Flexibility)



BUSINESS IMPACT

(Productivity, Resilience, Growth)

SKILL MAPPING SEBAGAI FONDASI STRATEGI L&D

Membangun *workforce agility* memerlukan pemahaman kebutuhan keterampilan melalui skill mapping sebagai fondasi strategis. Pendekatan ini mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi saat ini dan kebutuhan masa depan, sekaligus menjadi dasar penentuan prioritas pengembangan talenta.

KATEGORI SKILL UTAMA

CORE SKILLS

Kemampuan dasar seperti komunikasi, kolaborasi, dan problem solving yang menjadi fondasi bagi seluruh karyawan.

FUTURE SKILL

Keterampilan strategis seperti digital literacy, data analysis, dan critical thinking yang mendukung adaptasi terhadap perubahan.

FUNCTIONAL SKILLS

Keterampilan teknis yang spesifik sesuai dengan fungsi pekerjaan.

MENGUKUR KEBERHASILAN TRANSFORMASI

Agar strategi L&D berdampak nyata, organisasi perlu mengukur efektivitas melalui indikator:

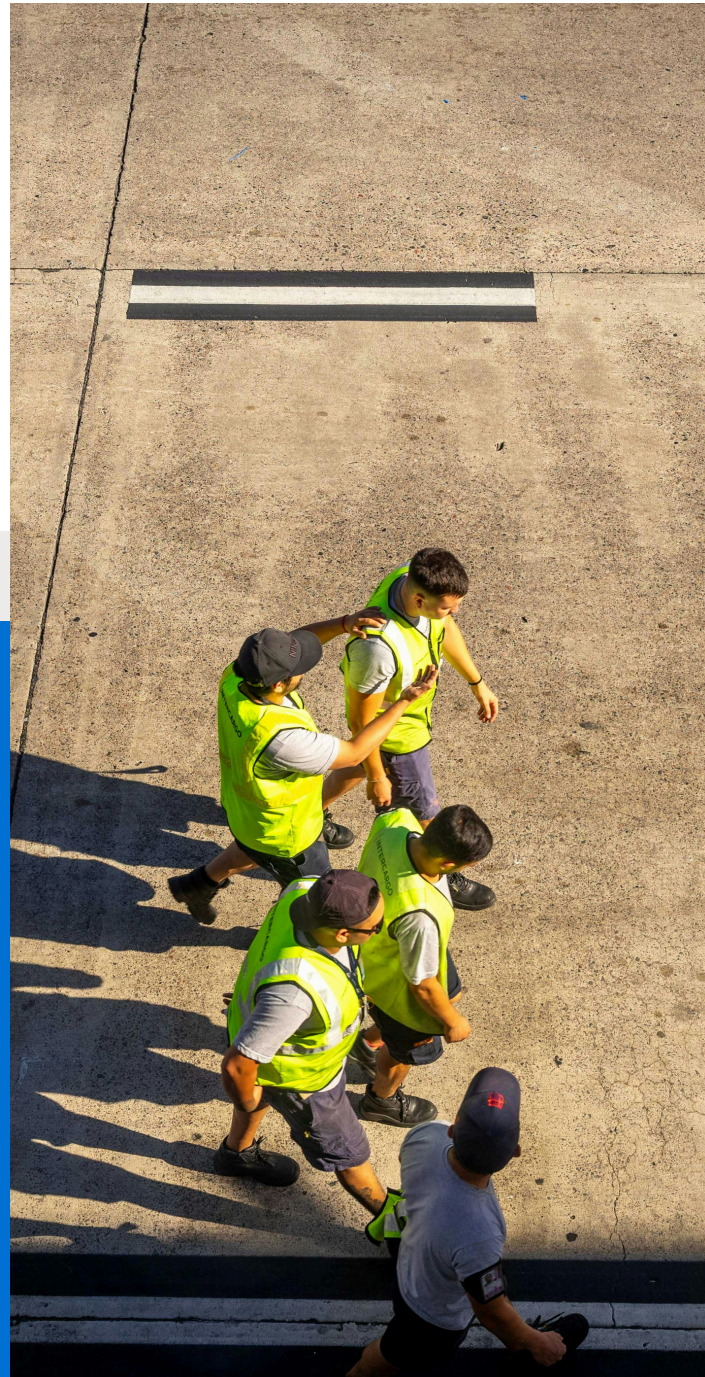
- Skill Readiness
- Time to Competency
- Productivity Improvement
- Internal Mobility
- Employee Adaptability

Penggunaan data pada evaluasi memungkinkan perbaikan berkelanjutan serta memastikan relevansi program pembelajaran.

PERAN STRATEGIS HR DALAM MENDORONG WORKFORCE AGILITY

Dalam era ketidakpastian, HR berperan sebagai penghubung kebutuhan bisnis dan pengembangan tenaga kerja. Peran bergeser dari penyelenggara pelatihan menjadi pengarah strategis memastikan setiap inisiatif L&D selaras strategi organisasi.

Integrasi *workforce agility*, *skill mapping*, serta *learning roadmap* membentuk sistem pengembangan terstruktur. Pendekatan ini meningkatkan kompetensi sekaligus menciptakan tenaga kerja adaptif, fleksibel, siap menghadapi perubahan bisnis.



Ketidakpastian global mengubah cara organisasi memandang pembelajaran dan pengembangan. *Learning & Development* menjadi elemen strategis membangun *workforce agility* sekaligus menjaga keberlanjutan bisnis.

Organisasi dengan tenaga kerja *agile* tidak hanya bertahan, tetapi memiliki peluang tumbuh dan unggul di tengah dinamika global.



Contact us now

DAP CONSULTANT

 08128175911

 cs@dapmanagement.com

 dapmanagement.com