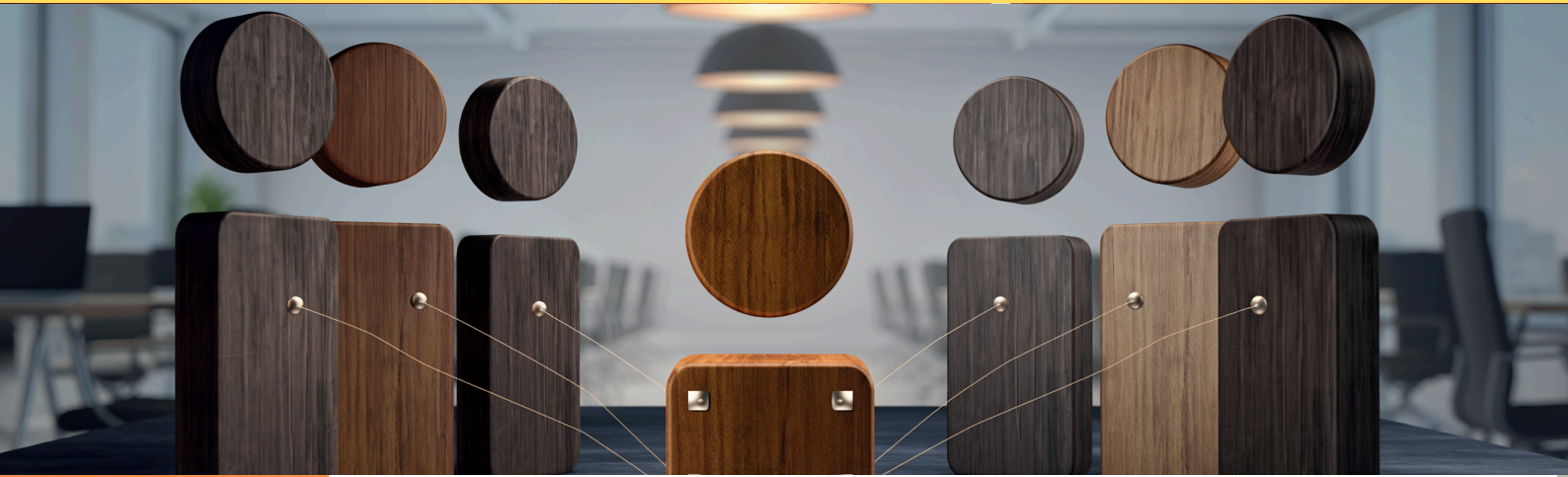




INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY



Dr. Darmin Ahmad Pella

EFFICIENCY KE RESILIENCE: REDESAIN STRUKTUR ORGANISASI DAN PERAN HR DI TENGAH KRISIS GLOBAL

Krisis global mendorong pergeseran dari efisiensi ke resiliensi dan melemahkan efektivitas struktur organisasi. *Redesign* organisasi *agile* menjadi strategi kunci. Penyelarasan struktur, peran, dan kapabilitas memperkuat fleksibilitas sekaligus kinerja bisnis. Bagaimana HR memastikan *redesign* organisasi benar-benar meningkatkan *agility*? Bagaimana penyelarasan talenta dan budaya berdampak langsung pada kinerja bisnis?

Krisis global—tekanan energi, inflasi tinggi, disrupsi *supply chain*—mengubah cara organisasi beroperasi. Ketidakpastian tinggi membuat pendekatan berbasis efisiensi tidak lagi memadai. Organisasi dituntut menjadi resilien—mampu bertahan, beradaptasi, tetap tumbuh. *Redesign* struktur organisasi menjadi langkah strategis, dengan HR sebagai motor transformasi.

Organisasi menggeser fokus dari optimalisasi biaya menuju adaptasi berkelanjutan. Evaluasi struktur kaku, percepatan pengambilan keputusan, serta penguatan kolaborasi lintas fungsi menjadi prioritas. Organisasi lincah lebih siap menghadapi krisis sekaligus menangkap peluang.

HR memastikan penyelarasan struktur, proses, kapabilitas talenta dengan arah bisnis, sehingga transformasi berjalan konsisten dan berkelanjutan.

Krisis global menuntut organisasi bertransformasi dari struktur yang efisien menjadi lebih resilien dan fleksibel. HR berperan kunci dalam redesign organisasi agar mampu menjaga kinerja dan adaptasi bisnis.

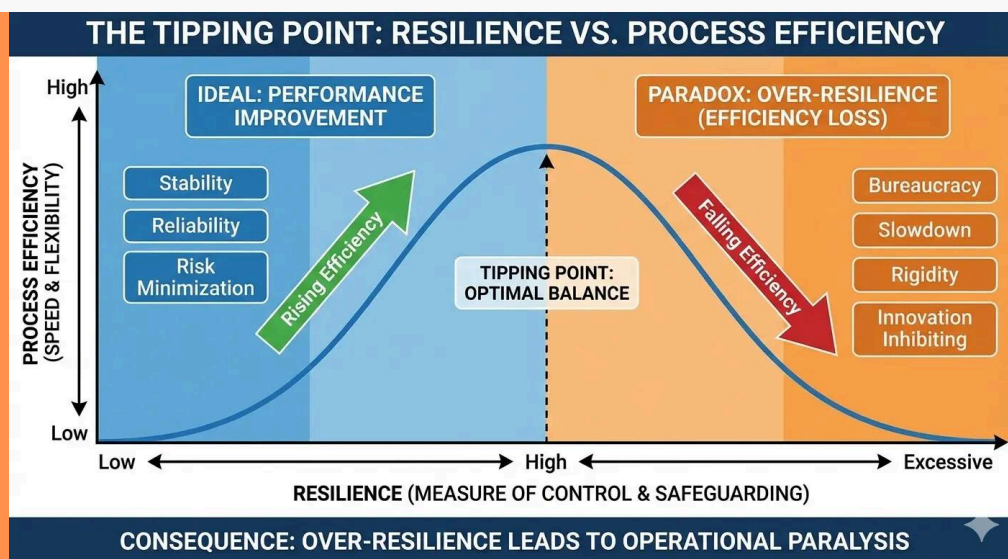
FAKTA DAN KONDISI GLOBAL YANG MENDORONG PERGESERAN MENUJU RESILIENSI

Lingkungan bisnis global ditandai peningkatan volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas (*VUCA*). Disrupsi bersifat sistemik dan berulang, mencakup gangguan *supply chain*, lonjakan biaya energi, serta perubahan *demand* sulit diprediksi.

Laporan *World Economic Forum* menunjukkan risiko global semakin terhubung. Gangguan pada satu area segera menjalar ke seluruh rantai nilai bisnis. Model organisasi berfokus pada efisiensi ekstrem dan minim *buffer* menjadi semakin rentan terhadap *shock*.

Studi *McKinsey & Company* menunjukkan struktur kaku dan hierarki kompleks memperlambat respons perubahan serta menghambat pengambilan keputusan. Sebaliknya, organisasi berbasis prinsip *agility* dan fleksibilitas lebih mampu mempertahankan kinerja saat krisis.

Temuan ini menegaskan pergeseran fokus strategis: dari efisiensi menuju resiliensi. Organisasi perlu membangun struktur adaptif, mampu merespons cepat, menjaga operasional saat terganggu, serta terus menciptakan nilai di tengah ketidakpastian.



PERUBAHAN PARADIGMA: DARI EFFICIENCY KE RESILIENCE

Dalam kondisi normal, organisasi berfokus pada efisiensi: menekan biaya, meningkatkan produktivitas, mengoptimalkan sumber daya. Krisis global menunjukkan efisiensi tanpa fleksibilitas meningkatkan kerentanan organisasi.

Konsep resiliensi menjadi krusial. *Resilient organization* mampu beradaptasi cepat, mengelola risiko, serta menjaga kinerja di tengah ketidakpastian. Terjadi pergeseran paradigma: struktur rigid menjadi *agile*, *silo function* menjadi kolaboratif, stabilitas menjadi *adaptability*. *Studi McKinsey & Company* menunjukkan organisasi dengan prinsip *agility* dan *resilience* memiliki performa lebih baik saat krisis dibandingkan organisasi berfokus pada efisiensi.

DAMPAK TERHADAP STRUKTUR ORGANISASI

Perubahan paradigma mendorong *redesign* struktur organisasi. Perusahaan mengurangi layer hierarki untuk mempercepat pengambilan keputusan. Struktur kompleks dan birokratis bergeser menjadi lebih *flat* dan fleksibel. Model kerja berbasis tim lintas fungsi atau *squad-based structure* memungkinkan respons bisnis lebih cepat.

Kolaborasi antar fungsi meningkat, menghilangkan batas struktural penghambat keputusan. Peran leadership bertransformasi. Pemimpin tidak hanya sebagai *decision maker*, tetapi sebagai *enabler* mendorong kolaborasi, inovasi, dan adaptasi.

IMPLIKASI TERHADAP PERAN HR

Dalam redesign organisasi, peran HR bergeser menjadi fungsi strategis. HR berperan sebagai *organizational architect* merancang struktur, memastikan kesiapan talenta, serta mengelola perubahan secara terintegrasi. HR juga membangun budaya organisasi *agile* dan *resilient* melalui penguatan *adaptive mindset*, peningkatan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja kolaboratif dan inovatif.

HR menjembatani kebutuhan bisnis dan kesiapan tenaga kerja. Setiap perubahan struktur diikuti penyesuaian kompetensi, peran, dan sistem kerja agar transformasi berjalan efektif dan selaras arah bisnis.

LANGKAH-LANGKAH RE-DESIGN STRUKTUR ORGANISASI

01

Organizational Diagnosis

Evaluasi struktur organisasi eksisting untuk menilai relevansi terhadap kebutuhan bisnis serta potensi hambatan perubahan.

04

Leadership Transformation

Penguatan kapabilitas pemimpin dalam mengelola perubahan, membangun kolaborasi, serta mendorong inovasi.

02

Design Agile Structure

Perancangan struktur fleksibel dan adaptif melalui pengurangan layer hierarki, penguatan tim lintas fungsi, serta percepatan pengambilan keputusan.

05

Change Management Strategy

Penerapan strategi perubahan komunikasi transparan, pelibatan karyawan, serta dukungan proses transisi untuk meminimalkan resistensi.

03

Workforce Alignment

Penyelarasan peran dan kompetensi karyawan dengan kebutuhan organisasi melalui redefinisi job role dan penyesuaian skill.

06

Culture & Capability Building

Penguatan budaya adaptif, pembelajaran, inovasi, serta pengembangan kapabilitas karyawan sebagai kunci keberhasilan transformasi.



Krisis global mendorong pergeseran paradigma organisasi dari efisiensi menuju resiliensi. *Redesign* struktur organisasi menjadi langkah strategis memastikan kecepatan adaptasi menghadapi ketidakpastian.

HR berperan sebagai penggerak transformasi. Pendekatan terintegrasi antara struktur, talent, dan budaya memperkuat ketahanan organisasi, sekaligus membuka peluang tumbuh dan unggul di tengah dinamika global.



Contact us now

DAP CONSULTANT

 08128175911

 cs@dapmanagement.com

 dapmanagement.com