



Dr. Darmin Ahmad Pella

STRATEGIC AGILITY HR: MENGHADAPI KETIDAKPASTIAN GLOBAL DENGAN DATA-DRIVEN PEOPLE DECISION

Ketidakpastian global, inflasi, disrupsi *supply chain*, dan percepatan digitalisasi menekan produktivitas serta konsistensi kinerja organisasi. *Strategic agility* menjadi kunci. Melalui *data-driven people decision* pengelolaan talenta lebih fleksibel, adaptif, dan berbasis *insight*. Bagaimana HR membangun kapabilitas *data-driven* yang relevan dan terukur? Bagaimana memastikan keputusan talenta benar-benar mendorong kinerja dan ketahanan bisnis?

Ketidakpastian global menjadi *new normal* organisasi. Tekanan inflasi, krisis energi, disrupsi *supply chain*, serta percepatan digitalisasi mendorong perubahan bisnis semakin cepat, sulit diprediksi. Efisiensi tidak lagi cukup, organisasi dituntut menjadi *agile*. Peran HR bergeser dari fungsi administratif menuju penggerak *strategic agility* melalui *data-driven people decision*.

KONDISI GLOBAL: ERA VOLATILITY DAN UNCERTAINTY

Lingkungan bisnis ditandai volatilitas tinggi dan perubahan *non-linear*. *International Monetary Fund* mencatat tekanan inflasi dan perlambatan pertumbuhan sebagai tantangan utama global. *World Economic Forum* menempatkan ketidakpastian ekonomi dan disrupsi teknologi sebagai risiko utama dunia kerja. Organisasi tanpa kemampuan adaptasi cepat berpotensi tertinggal. Keunggulan kompetitif bergeser: bukan lagi skala, melainkan kecepatan membaca perubahan dan mengambil keputusan.

Strategic agility memungkinkan HR merespons perubahan cepat melalui keputusan berbasis data, menjaga fleksibilitas talent dan kinerja.

STRATEGIC AGILITY: KUNCI BERTAHAN DAN BERTUMBUH



Strategic agility adalah kemampuan organisasi merespons perubahan secara cepat, fleksibel, tepat sasaran. Konsep ini tidak hanya menekankan kecepatan, tetapi ketepatan alokasi sumber daya serta keselarasan organisasi terhadap prioritas strategis.



Strategic agility terdiri dari tiga komponen utama:

- ☒ **Strategic Sensitivity**
Kemampuan membaca perubahan dan peluang
- ☒ **Resource Fluidity**
Fleksibilitas alokasi *resource*
- ☒ **Collective Commitment**
Keselarasan dan kecepatan eksekusi organisasi

PERAN HR MEMBANGUN STRATEGIC AGILITY

HR berperan sebagai *enabler agility* organisasi. Peran tidak lagi sebatas pengelolaan tenaga kerja, melainkan pembentukan sistem, struktur, dan budaya pendukung kecepatan adaptasi. HR memastikan ketersediaan talenta tepat, skill relevan, serta alokasi fleksibel sesuai kebutuhan bisnis. Transformasi berikutnya adalah pembentukan budaya organisasi terbuka terhadap perubahan, kolaboratif, serta berorientasi pembelajaran. HR menghubungkan strategi bisnis dan eksekusi melalui pengambilan keputusan berbasis data. Konsep *data-driven people decision* menjadi kunci.

DATA-DRIVEN PEOPLE DECISION: DARI INTUISI KE INSIGHT

Pendekatan *data-driven* dalam HR mendorong pengambilan keputusan lebih akurat, cepat, objektif. Pemanfaatan HR *analytics* memungkinkan identifikasi pola perilaku karyawan, prediksi kebutuhan tenaga kerja, serta deteksi risiko seperti *turnover* dan *skill gap*.

Organisasi dengan *data-driven decision making* memiliki kualitas keputusan lebih tinggi serta respons lebih cepat terhadap perubahan. Dalam konteks *strategic agility*, data berperan sebagai *key enabler* meningkatkan kecepatan dan ketepatan keputusan tenaga kerja.

DAMPAK TERHADAP HR STRATEGY

Adopsi *strategic agility* dan *data-driven decision making* mendorong transformasi fundamental HR strategy. *Workforce planning* bergeser dari statis menjadi dinamis berbasis *real-time* data. *Talent management* beralih dari fokus posisi menjadi fokus skill sesuai kebutuhan bisnis.

Organisasi membutuhkan tenaga kerja *agile*, mampu belajar cepat, fleksibel, serta bekerja lintas fungsi. HR dituntut mengalokasikan talent secara cepat sesuai prioritas bisnis.

STRATEGIC AGILITY DALAM HR: LANGKAH PRAKTIS



01

Data-Driven HR Capability

HR mengembangkan kemampuan pengelolaan dan analisis data. *Dashboard HR analytics* mendukung monitoring tenaga kerja dan pengambilan keputusan berbasis insight.

02

Agile Workforce Planning

Perencanaan tenaga kerja dilakukan fleksibel berbasis skenario. Pendekatan ini memungkinkan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja secara cepat sesuai kondisi bisnis.

03

Talent Mobility & Resource Fluidity

Mobilitas talent antar fungsi menjadi kunci fleksibilitas organisasi. HR menciptakan sistem redistribusi tenaga kerja secara cepat.

04

Skill-Based Organization

Organisasi beralih dari *job-based* menjadi *skill-based*. Pendekatan ini meningkatkan fleksibilitas pengelolaan talent.

05

Agile Leadership Development

Pemimpin berperan mendorong *agility*. Pengembangan leadership difokuskan pada adaptasi, pengambilan keputusan cepat, dan kolaborasi.

06

Continuous Learning & Reskilling

Lingkungan dinamis menuntut kemampuan belajar berkelanjutan. HR memastikan program *reskilling* dan *upskilling* berjalan konsisten.

Di tengah ketidakpastian global, *strategic agility* menjadi kebutuhan utama. HR berperan memastikan organisasi mampu beradaptasi cepat melalui pengelolaan talenta tepat dan keputusan berbasis data.

Integrasi HR *analytics*, *workforce agility*, dan *skill-based approach* memungkinkan organisasi tidak hanya bertahan, tetapi membangun keunggulan kompetitif. Kemampuan HR mengubah data menjadi *insight*, serta *insight* menjadi aksi, menjadi penentu keberhasilan organisasi di era ketidakpastian.



Contact us now

DAP CONSULTANT



08128175911



cs@dapmanagement.com



dapmanagement.com