



INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY



Dr. Darmin Ahmad Pella

RESKILLING ERA KRISIS GLOBAL: STRATEGI HR MENGHADAPI PERUBAHAN MODEL BISNIS DAN DIGITALISASI

Percepatan digitalisasi, tekanan ekonomi, serta perubahan model bisnis global membuat kita merasakan *skill gap* yang luar biasa. *Reskilling* menjadi strategi kunci. *Reskilling* memastikan tenaga kerja tetap relevan, adaptif, dan mendukung transformasi bisnis. Bagaimana peran HR?

Bagaimana HR merancang dan mengintegrasikan program *reskilling* agar sejalan dengan strategi organisasi?, Bagaimana meningkatkan kapabilitas individu sehingga memperkuat daya saing dan ketahanan bisnis?

Krisis global—tekanan ekonomi, ketegangan geopolitik, percepatan digitalisasi—mengubah cara organisasi beroperasi. Model bisnis bergeser menjadi dinamis, berbasis teknologi, menuntut efisiensi dan inovasi. Arena persaingan beralih pada kecepatan adaptasi. Tantangan utama terletak pada kesiapan tenaga kerja, dengan kesenjangan kapabilitas pada *digital capability*, *analytical thinking*, serta *adaptability*.

Otomatisasi dan kecerdasan buatan mempercepat perubahan struktur pekerjaan. Sebagian peran tereliminasi, peran baru muncul dengan tuntutan *skill* berbeda. Kondisi ini menekan organisasi melakukan penyesuaian kapabilitas tenaga kerja secara terarah. Tanpa antisipasi, kesenjangan kapabilitas berdampak langsung pada produktivitas dan keberlanjutan bisnis.

Reskilling menjadi strategi jangka panjang terintegrasi arah bisnis. Organisasi perlu memastikan tenaga kerja adaptif, menguasai kompetensi baru, serta berkontribusi optimal. *Reskilling* menjadi prioritas utama perencanaan *workforce* di era disrupsi.

Reskilling menjadi strategi bisnis menjaga relevansi tenaga kerja di era disrupsi. HR berperan memastikan organisasi adaptif melalui pengembangan skill selaras kebutuhan masa depan.

PERUBAHAN GLOBAL YANG MENDORONG KEBUTUHAN RESKILLING

Perubahan global bersifat simultan dan saling terhubung. Digitalisasi serta adopsi teknologi seperti *artificial intelligence* dan *automation* mempercepat transformasi pekerjaan. Pada saat sama, krisis ekonomi dan geopolitik meningkatkan tekanan bagi organisasi untuk beroperasi lebih efisien dan adaptif.

Laporan *World Economic Forum* menunjukkan sekitar setengah tenaga kerja global membutuhkan *reskilling* dalam beberapa tahun ke depan. Proporsi skill relevan terus bergeser, menandakan kompetensi saat ini tidak lagi cukup menjawab kebutuhan masa depan.

Organisation for Economic Co-operation and Development menegaskan *skill gap* sebagai tantangan utama organisasi global. Ketidaksesuaian kebutuhan bisnis dan kapabilitas tenaga kerja menjadi penghambat produktivitas serta pertumbuhan.

Reskilling needs



of current workers' core skills are expected to change in the next 5 years.

Source: Future of Jobs Report 2020, World Economic Forum.

DAMPAK TERHADAP WORKFORCE DAN HR STRATEGY

Perubahan ini membawa implikasi besar terhadap pengelolaan tenaga kerja. *Workforce* tidak lagi dikelola dengan pendekatan tradisional statis. Kebutuhan *skill* terus berubah mengikuti dinamika bisnis, menuntut model pengelolaan lebih adaptif dan responsif.

HR menghadapi tantangan memastikan relevansi tenaga kerja. Fokus bergeser dari sekadar rekrutmen menuju pengembangan dan transformasi kapabilitas internal. Dalam banyak kasus, *reskilling* karyawan lebih efisien dibanding rekrutmen talenta baru, baik dari sisi biaya maupun kecepatan adaptasi.

Struktur pekerjaan turut berevolusi. Pendekatan berbasis jabatan mulai ditinggalkan, digantikan pendekatan berbasis *skill*. Model ini memungkinkan alokasi talenta lebih fleksibel, selaras kebutuhan bisnis, serta mempercepat respons organisasi terhadap perubahan.

RESKILLING SEBAGAI STRATEGI BISNIS

Reskilling bergeser dari program pelatihan menjadi bagian inti strategi bisnis. Organisasi dengan *reskilling* efektif memiliki keunggulan kompetitif karena mampu beradaptasi lebih cepat terhadap perubahan.

McKinsey & Company menekankan investasi *reskilling* berdampak signifikan terhadap produktivitas dan performa organisasi. Peningkatan kapabilitas tenaga kerja memungkinkan optimalisasi teknologi, peningkatan efisiensi, serta mendorong inovasi.

Reskilling berperan menjaga keberlanjutan bisnis. *Workforce* adaptif memungkinkan organisasi merespons perubahan dan memanfaatkan peluang baru.



PERAN STRATEGIS HR DALAM WORKFORCE TRANSFORMATION

HR berperan sebagai penggerak utama transformasi tenaga kerja. Peran bergeser dari pengelola pelatihan menjadi perancang strategi pengembangan kapabilitas selaras kebutuhan bisnis.

Integrasi *learning strategy* dan *business strategy* memastikan program *reskilling* menjadi bagian transformasi organisasi, bukan inisiatif terpisah. HR membangun budaya pembelajaran berkelanjutan, mendorong karyawan terus mengembangkan kapabilitas relevan.

Peran ini menempatkan HR sebagai *strategic partner* memastikan kesiapan organisasi menghadapi disrupsi.





DAP
CONSULTANT



STRATEGI BISNIS BUTUH ARAH, BUKAN ASUMSI!

Strategic Tools
Analysis & Strategic
Planning

Membantu anda membaca
situasi, menemukan peluang &
merancang strategi.



By **Dr. Darmin A.Pella, S.Psi., MM**

Contact Us

081281755911

STRATEGI HR MEMBANGUN HIGH PERFORMANCE CULTURE

01 Define Performance Culture Framework

Menetapkan kerangka budaya kinerja mencakup nilai, perilaku, ekspektasi. *Framework* dikomunikasikan konsisten dan diintegrasikan ke proses HR.

04 Align Performance Management System

Sistem kinerja disesuaikan dengan dinamika bisnis. KPI fleksibel, berbasis *outcome*, selaras prioritas.

02 Strengthen Leadership Capability

Pengembangan *leadership* berfokus pada adaptasi, pengambilan keputusan cepat, serta kemampuan membangun *engagement* tim.

05 Enhance Communication & Transparency

Komunikasi terbuka dan transparan meningkatkan kepercayaan serta mengurangi ketidakpastian.

03

Build Workforce Resilience

Ketahanan tenaga kerja dijaga melalui program *wellbeing*, mencakup kesehatan mental, manajemen stres, serta fleksibilitas kerja.

06

Continuous Learning & Capability Building

Pengembangan kompetensi berkelanjutan melalui *reskilling* dan *upskilling* menjaga daya saing organisasi.

Krisis global mempercepat perubahan model bisnis dan kebutuhan *skill* tenaga kerja. *Reskilling* menjadi strategi kunci menjaga relevansi dan daya saing organisasi.

Peran HR menjadi krusial memastikan keberhasilan transformasi. Pendekatan terstruktur, berbasis data, terintegrasi strategi bisnis menjadikan *reskilling* tidak hanya meningkatkan kapabilitas tenaga kerja, tetapi juga memperkuat ketahanan organisasi menghadapi ketidakpastian.



Contact us now

**DAP**
CONSULTANT

08128175911



cs@dapmanagement.com



dapmanagement.com

SERVICE EXPERIENCES TRAINING & CONSULTING



TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama klien dari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.

Workshop and Consulting:

- KPI Evaluation and Strategic Target Capacity Up
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- One Year Action Plan

- Perbaikan Technical Competency Directory Ajinomoto Indonesia
- Measurement Tool Design and Behavioral Based Assessment Skill Up

- Workshop Becoming a Leader to Drive Change
- Training Metode Feedback Asesmen Efektif
- Pelatihan Implementasi Manajemen Talenta

- Review Sistem Manajemen Kinerja dan Penyusunan Panduan KPI BPKH

- Training Negotiation Skill - Professional Development Program (PDP)

- Future Leader Assessment & Managerial Development Program

- Penyusunan Salary Structure and Reward Management

- Talent Pool for Supervisor to Junior Manager, Junior Manager to Senior Manager, and Senior Manager to General Manager

- Tracer Study Alumni LPDP: Scholarship Impact on Home-Country Social Economic Development

- Penyusunan Peraturan Manajemen Talenta
- Penyusunan Peraturan Pengembangan SDM
- Penyusunan Kompetensi Kualitas Asesmen
- Penyusunan Peraturan Pengembangan Pola Karier

Workshop:

- Strategic Tools and KPI Evaluation
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- One Year Action Plan

- Penilaian Akhir 51 Kegiatan Program Prioritas Kapolri Penanggung Jawab Polda

- Review and Update Organization Structure
- Workshop Cascading KPI
- Workshop Penyusunan KPI Korporasi

- Training Asesor Uji Kompetensi Auditor
- Pelatihan Implementasi Manajemen Talenta

- Penyusunan Regulasi Manajemen Talenta

- Assessment Center Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Inspektur dan Sekretaris Deputi

SERVICE EXPERIENCES TRAINING & CONSULTING



TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama kliendari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.

MDI
by Telkom Indonesia

- Workshop Performance Based Organization
- MDI Employee Town Hall Growth

- Penyusunan Kontrak Kinerja
- Penyusunan Kredit Point Penilaian Kinerja

ARGO MANUNGAL GROUP
ARGOPANTES

Workshop:

- Strategic Analysis for Estate and Land Management
- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

ARGO MANUNGAL GROUP
PT. ARGO MANUKA PROTEKSI

Workshop:

- Workshop Refreshment Strategic Tools KPI
- Workshop 5 Years Strategic Planning for All Director
- Workshop 1 Year Action Plan for All Division

ARGO MANUNGAL GROUP
CITRAFEED
MEGAHFEED
PT. ARGO MANUKA PROTEKSI

Workshop:

- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

argo manunggal textile
ARGO MANUNGAL GROUP

Workshop:

- Refreshment Strategic Tools KPI
- 5 Years Strategic Planning for All Director
- 1 Year Action Plan for All Division

PERTAMINA

- Penyusunan Rencana Jangka Panjang Perusahaan

PELINDO
DP3 DANA Pensiun

- Review Struktur Organisasi, Job Desc & Piagam Investasi
- Training Service Excellence
- Training Problem Solving

BKN
Badan Kepegawaian Negara

- Pedoman Cascading Target Kinerja
- Talent Management, ASN Management Training, Talent Development
- Penyusunan Studi Kasus Manajemen ASN, Pusbang BKN

GPI

- Leadership Assessment Chief and General Manager

BKPSDM
KABUPATEN MAJALENGKA

- Pengembangan Aplikasi Manajemen Talenta dan Penyusunan Panduan Manajemen Talenta

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

- Workshop Preliminary Planning Cycle

KOMISI APARATUR SIPIL NEGARA

- Penyusunan Instrumen Pengawasan Talent Committee dan Succession Committee

ILCS

- Leadership Training BoD -1
- Leadership Training BoD -2

ANTARA
KARTON BERKUALITAS INDONESIA

- Workshop Penyusunan Visi Misi Perusahaan

KAGAMA

- Talent Management : Strategy and Practice
- Human Capital Management 4.0

YOUR STRATEGIC HUMAN CAPITAL PARTNER

Kami adalah konsultan manajemen yang membantu perusahaan menyelaraskan strategi dan talenta untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kami membantu klien memiliki ketangkasan adaptasi terhadap ketidakpastian dan perubahan lingkungan bisnis.

DAP Consultant bekerjasama dengan organisasi merancang organizational strategy, assesment and succession, serta leadership and competency development. Kami mendampingi perusahaan mentransformasikan kinerja, mengakselerasi manajemen talenta, dan menguatkan pengembangan kepemimpinan.

Kami mengkombinasikan kapabilitas, konsep dan praktek terbaik, serta kesediaan memahami organisasi sepenuhnya untuk membantu klien mengalami peningkatan kualitas sistem manajemen dan pertumbuhan menuju kinerja prima.

OUR CAPABILITIES



- ✓ Strategic Analysis, Development and Formulation
- ✓ Transformasi Manajemen Kinerja
- ✓ Akselerasi Manajemen Talenta
- ✓ Manajemen Perubahan
- ✓ Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis
- ✓ Executive Assesment and Development
- ✓ Modifikasi Manajemen Imbal Jasa
- ✓ Percepatan Pengembangan Kepemimpinan
- ✓ Pengembangan Sistem Manajemen SDM
- ✓ Sales and Marketing Management
- ✓ Governance, Risk and Compliance
- ✓ Employee / Customer / Tracer Study Survey

One Step Toward Agile Organization

Solusi DAP Consultant

REINVENTING STRATEGY



REDEFINE OPERATIONAL

REDESIGNED HUMAN CAPABILITIES



Dipercaya oleh berbagai organisasi, mulai dari Kementerian dan Lembaga Pemerintah, BUMN dan Anak Perusahaan BUMN, Perbankan, Jasa Keuangan, Asuransi, Manufaktur, Retail & FMCG, Energi dan Infrastruktur, Pendidikan, Rumah Sakit, hingga Perusahaan Swasta Nasional dan Multinasional.

