



INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY



Dr. Darmin Ahmad Pella

KRISIS GLOBAL DAN FUTURE SKILLS: PERAN HR MENENTUKAN KOMPETENSI KUNCI DI ERA DISRUPTION

Krisis ekonomi, disrupsi teknologi, dan ketidakpastian geopolitik mempercepat perubahan kompetensi tenaga kerja dan menciptakan *skill gap*. Pendekatan berbasis *skill* menjadi strategi kunci untuk membangun *future skills*. Melalui *reskilling*, dan *upskilling*, organisasi dapat meningkatkan adaptabilitas dan daya saing. Bagaimana HR mengidentifikasi *future skills* yang benar-benar kritis bagi bisnis? Bagaimana memastikan inisiatif *reskilling* dan *upskilling* berdampak nyata pada kinerja organisasi?

Krisis global—tekanan ekonomi, disrupsi teknologi, ketidakpastian geopolitik—mengubah lanskap dunia kerja secara fundamental. Dampak tidak hanya pada model bisnis, tetapi juga pada jenis keterampilan dibutuhkan organisasi. Tantangan strategis HR adalah memastikan ketersediaan kompetensi relevan untuk menjaga keberlanjutan dan mendorong pertumbuhan di tengah disrupsi.

Percepatan adopsi teknologi, seperti otomatisasi dan kecerdasan buatan, mempercepat perubahan kebutuhan kompetensi. Peran kerja mengalami redefinisi, sementara *skill* menjadi lebih dinamis dan lintas fungsi. Transformasi utama adalah reaktif menjadi proaktif. Sebelumnya, HR merespons kebutuhan setelah perubahan terjadi. Kini, HR mengantisipasi kebutuhan masa depan melalui pendekatan berbasis data, terintegrasi dengan strategi bisnis. Pendekatan ini memastikan organisasi tetap kompetitif di tengah ketidakpastian.

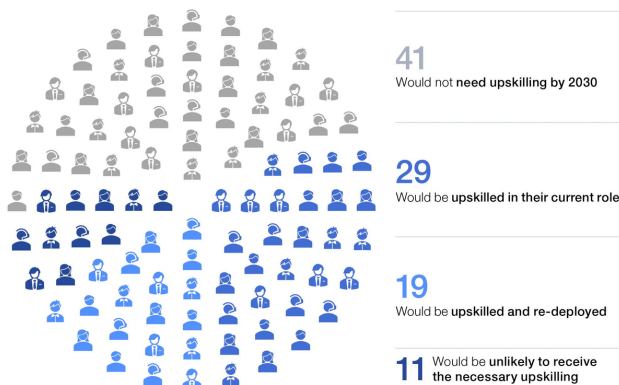
Perubahan global membuat kebutuhan skill semakin dinamis dan kompleks. HR perlu fokus pada pengembangan future skills berbasis data agar organisasi tetap relevan dan kompetitif.

PERUBAHAN KEBUTUHAN SKILL DI ERA GLOBAL DISRUPTION

Future of Jobs Report 2025

If the global workforce were 100 people...

WORLD ECONOMIC FORUM



Source: World Economic Forum. (2025). Future of Jobs Report 2025.

Transformasi global dipicu digitalisasi, otomatisasi, serta krisis ekonomi mempercepat perubahan kebutuhan *skill*. Laporan *World Economic Forum* menunjukkan sekitar 39% keterampilan inti pekerja akan berubah beberapa tahun ke depan. Kompetensi saat ini tidak selalu relevan untuk masa depan.

Organisation for Economic Co-operation and Development menyoroti kesenjangan keterampilan sebagai tantangan utama. Banyak perusahaan menghadapi *talent mismatch*, kesulitan menemukan talenta sesuai kebutuhan bisnis.

Perubahan ditandai munculnya pekerjaan berbasis teknologi serta hilangnya pekerjaan rutin akibat otomatisasi. Kondisi ini menuntut organisasi beralih dari reaktif menjadi proaktif, menyiapkan tenaga kerja siap menghadapi perubahan melalui penguatan kapabilitas dan perencanaan talenta berbasis masa depan.

→ TREN FUTURE SKILLS

Perubahan lanskap kerja mendorong kombinasi keterampilan lebih kompleks dan multidimensional. Kebutuhan tidak hanya teknis, tetapi juga kognitif dan sosial.

Pertama, *cognitive skills* seperti *analytical thinking*, *problem solving*, dan *critical thinking* menjadi fondasi menghadapi kompleksitas bisnis. Kedua, *digital* dan *technology skills* seperti *data literacy*, *AI awareness*, dan *cybersecurity* menjadi kebutuhan dasar lintas industri.

Ketiga, *social* dan *emotional skills* seperti komunikasi, kolaborasi, empati, dan leadership menjadi pembeda utama di era otomatisasi. Terakhir, *adaptability* dan *learning agility* menjadi kompetensi paling krusial menghadapi perubahan dinamis.

Kombinasi *technical skills* dan *human skills* membentuk tenaga kerja masa depan: kompeten, adaptif, resilien.

→ FUTURE SKILLS FRAMEWORK: JOB-BASED TO SKILL-BASED

Perubahan kebutuhan *skill* mendorong pergeseran dari *job-based* menuju *skill-based*. Model tradisional berfokus pada *job description* statis, namun menjadi kurang relevan karena kebutuhan pekerjaan terus berubah.

Pendekatan *skill-based* memungkinkan pengelolaan tenaga kerja lebih fleksibel. Karyawan tidak dibatasi satu peran, tetapi berkontribusi lintas fungsi berdasarkan *skill*. Hal ini meningkatkan agility organisasi merespons perubahan.

Skill human-centric seperti kreativitas, empati, dan berpikir kritis lebih tahan terhadap perubahan dibanding *skill* teknis. Organisasi perlu menyeimbangkan pengembangan *hard skills* dan *soft skills*.

PERUBAHAN KEBUTUHAN SKILL DI ERA GLOBAL DISRUPTION

Transformasi membawa implikasi strategis terhadap HR. *Workforce planning* bergeser dari berbasis *headcount* menjadi berbasis *skill*. HR tidak hanya menghitung jumlah tenaga kerja, tetapi memetakan kompetensi untuk memastikan keselarasan dengan strategi bisnis.

Talent acquisition mengalami pergeseran fundamental. Perusahaan mengadopsi pendekatan *hire for skill and potential*, bukan sekadar pengalaman atau jabatan. Pendekatan ini membuka akses terhadap talenta lebih adaptif, memiliki kapasitas berkembang, serta relevan dengan kebutuhan masa depan.

Kebutuhan program *reskilling* dan *upskilling* menjadi prioritas strategis. HR memastikan tenaga kerja terus berkembang mengikuti dinamika bisnis. Tanpa strategi ini, organisasi menghadapi risiko *skill gap* yang berpotensi menghambat pertumbuhan dan daya saing.



PERAN STRATEGIS HR DALAM MENENTUKAN FUTURE SKILLS

HR berperan sebagai *architect of capability* merancang arah kompetensi masa depan organisasi. Peran tidak lagi terbatas pada pengelolaan SDM, melainkan mitra strategis bisnis menentukan prioritas pengembangan tenaga kerja.

Peran ini mencakup pemetaan kebutuhan *skill*, pengembangan *competency framework*, serta integrasi strategi bisnis dan pengembangan kapabilitas. Pemanfaatan data dan *labor market insight* memperkuat kemampuan mengantisipasi perubahan kebutuhan *skill*.

Pendekatan ini menempatkan HR sebagai penggerak utama memastikan *workforce readiness*, mempercepat respons terhadap disrupsi, serta membangun keunggulan kompetitif berkelanjutan.



LANGKAH-LANGKAH MENENTUKAN FUTURE SKILLS DALAM ORGANISASI

01 Skill Gap Analysis

Identifikasi kesenjangan antara skill saat ini dan kebutuhan masa depan melalui *assessment* kompetensi, evaluasi kinerja, serta analisis kebutuhan bisnis. Hasil menjadi dasar penentuan prioritas pengembangan.

04 Reskilling & Upskilling Strategy

Program pembelajaran berkelanjutan untuk menjaga relevansi tenaga kerja, mencakup kemampuan teknis serta kemampuan berpikir dan adaptasi.

02 Future Skill Mapping

Pemetaan *skill* kritikal berdasarkan tren industri, arah bisnis, dan perkembangan teknologi. Fokus pada kompetensi berdampak strategis.

05 Data-Driven Skill Forecasting

Pemanfaatan data *analytics* untuk memprediksi kebutuhan skill masa depan, mendorong pendekatan proaktif.

03 Skill Taxonomy & Framework

Pengembangan struktur kompetensi sebagai acuan pengelolaan *skill* secara sistematis, mencakup rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi karyawan.

06 Integrasi Skill dalam Talent Strategy

Integrasi *skill* ke seluruh siklus HR, mulai rekrutmen, *performance management*, hingga *career development*, memastikan pengelolaan *talent* terintegrasi.

Krisis global mempercepat perubahan kebutuhan *skill* dan menciptakan tantangan baru bagi organisasi. Kemampuan mengidentifikasi serta mengembangkan *future skills* menjadi faktor kunci menjaga daya saing.

Peran HR bergeser menjadi penggerak strategi memastikan kesiapan talenta melalui pendekatan berbasis *skill*, data, dan *continuous learning*. Organisasi dengan kompetensi tepat tidak hanya bertahan, tetapi memiliki peluang unggul di era disrupsi.



Contact us now

DAP CONSULTANT

 08128175911

 cs@dapmanagement.com

 dapmanagement.com