

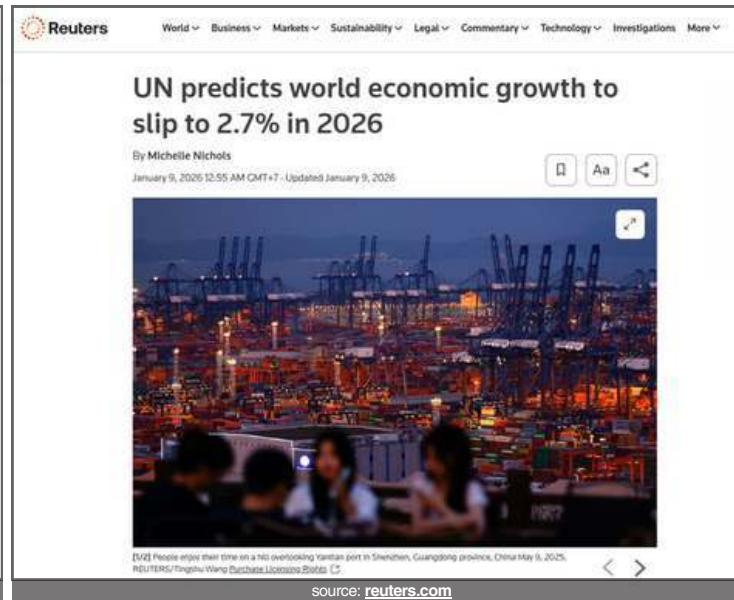


Mindshift
Weekly Insight

January 21,
2026

Mengapa *Human-Centric Skills* Menjadi Agenda Strategis 2026?

Prospek Ekonomi Global Tergolong Lesu



PBB memperingatkan bahwa *output* ekonomi dunia pada tahun 2026:

hanya akan tumbuh sekitar

2,7%

(meningkat tipis dari 2,6% pada 2025 namun tetap di bawah rata-rata pra-pandemi 3,2%)

Dampak ketidakpastian ekonomi pada ketenagakerjaan

Dampaknya sudah terlihat pada pertumbuhan lapangan kerja dan pendapatan per kapita; meski di banyak negara maju indeks pendapatan mencapai level 2019, sekitar sepertiga negara berkembang masih di bawah capaian tersebut.

Ketidakpastian ini menambah beban kebijakan fiskal dan moneter, sehingga banyak pemerintah mengurangi investasi besar-besaran demi mempertahankan stabilitas makro. Dalam iklim inilah perusahaan dipaksa menahan ekspansi dan bahkan memberlakukan efisiensi biaya.



Beban Tambahan bagi Pemimpin HR

Di tengah perlambatan ekonomi, para pimpinan SDM (Chief HR Officers dan senior HR executives) menghadapi kelelahan yang menahun. Laporan Seramount mencatat *burnout* meluas karena kontraksi pasar, bergesernya peran budaya perusahaan, dan fluktuasi kebutuhan tenaga kerja. Beban kerja berlipat: direktur HR kini diharapkan menjadi penjaga budaya perusahaan, arsitek strategi kesejahteraan, sekaligus juru selamat efisiensi dan produktivitas, tanpa peningkatan sumber daya yang sepadan.

Tantangan Penting: **Banyak pimpinan HR kesulitan menentukan prioritas dan kapasitas tim yang realistis.**

Misalignment *diam-diam sering terjadi*: target bisnis berkembang tanpa definisi ulang peran dan kapasitas HR, sehingga pimpinan HR menanggung beban hasil yang melebihi sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan reset dengan dua pertanyaan reflektif: apa saja tugas yang paling menguras energi, dan apa prioritas inti yang sesungguhnya. Dari pemahaman itu akan lahir strategi *rebalancing*, misalnya menegosiasikan ulang ekspektasi, menyederhanakan proses antar-divisi, atau mengalokasikan ulang anggaran demi keberlanjutan tim HR.

Tekanan yang Dialami oleh Tim HR

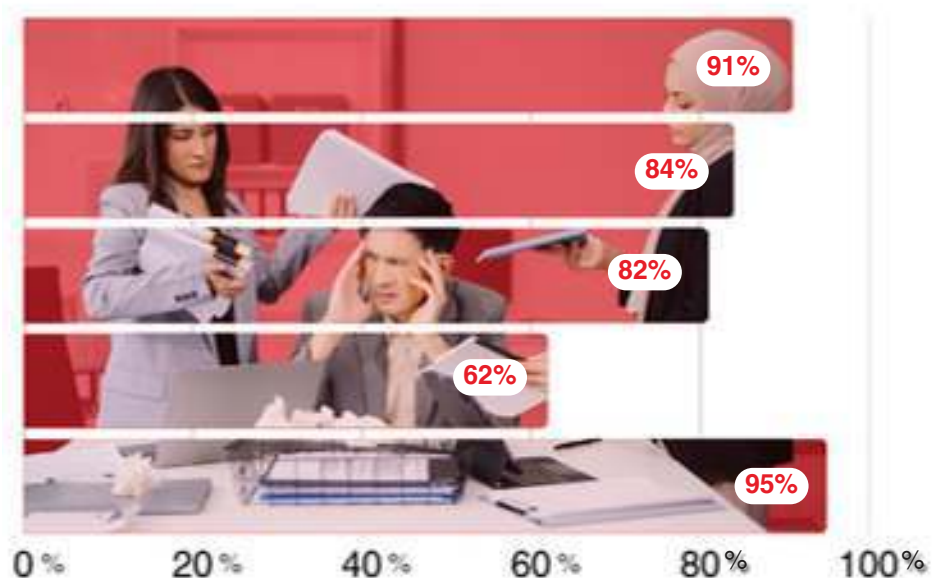
“Beberapa tahun ini terasa menantang”

“Secara personal, saya merasa stres”

“Saya mengalami *burn out*”

“Saya mempertimbangkan meninggalkan HR”

“HR terlalu banyak pekerjaannya”



source: The changing face of HR ([sage.com](https://www.sage.com))

Manusia Sebagai Kunci dalam Ekonomi Baru

Dalam konteks ini, World Economic Forum menegaskan bahwa nilai kompetitif utama organisasi kini tetap pada keunggulan manusia. Laporan WEF “New Economy Skills: Unlocking the Human Advantage” (2025) menyoroti bahwa di era AI dan automasi, aset terpenting bukanlah mesin atau modal semata, tapi kemampuan manusiawi, yaitu **kreativitas, empati, kolaborasi, dan kecerdasan emosional**, yang memungkinkan kita beradaptasi dan berinovasi. Sekarang, “*competitive edge is being human*” (keunggulan kompetitif nyata adalah menjadi manusia). Kemampuan *human-centric* ini, seperti berpikir kreatif, pemecahan masalah kritis, serta ketangguhan mental adalah “mata uang keras” di pasar tenaga kerja masa kini. Meski sering disebut “*soft skills*”, kemampuan-kemampuan ini justru makin krusial untuk mendorong inovasi dan produktivitas jangka panjang dalam organisasi.

Namun tantangannya, *skill* manusiawi ini selama ini jarang diukur atau dipromosikan dalam dunia kerja.



WEF mencatat **hanya sekitar 72% lowongan pekerjaan** secara eksplisit menyebut setidaknya satu human-centric skill.

Angka itu turun menjadi 44% pada tahun 2025 di beberapa sektor penting.

Padahal, dalam pemulihan pascapandemi kemampuan seperti empati dan *active listening* turun drastis sebagai korban minimnya interaksi tatap muka. Dengan kata lain, seringkali kemampuan ini diperlakukan seolah otomatis ada (*common sense*) sehingga tak disertakan dalam *job description* atau pelatihan. Ini cukup riskan, mengingat *human-centric skills* ini rentan rusak saat krisis melanda, dan memerlukan latihan berbulan-bulan untuk tetap terasah.



Keterampilan Utama *Human-Centric Skills*

Creativity and Problem Solving

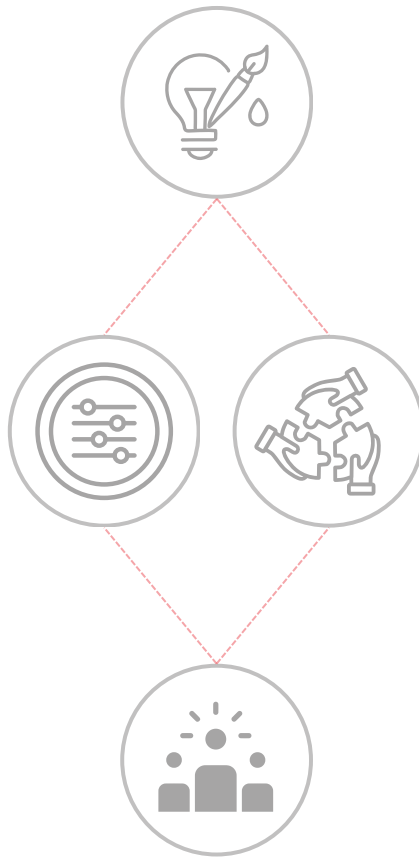
Mencakup kemampuan berpikir analitis, sistematis, dan kreatif untuk menjawab tantangan kompleks serta menghasilkan inovasi baru. Meskipun dianggap sebagai keterampilan paling bernilai oleh *leaders*, kreativitas **hanya muncul di 2% iklan lowongan kerja**, menunjukkan adanya ketimpangan besar dalam pengakuan talenta saat rekrutmen.

Learning and Growth

Kapasitas pengembangan diri melalui rasa ingin tahu, bimbingan (*mentoring*), dan perhatian pada detail. Keterampilan ini merupakan **yang terlemah di tingkat global** dengan tingkat kemahiran tenaga kerja hanya 33%, menjadi tantangan besar bagi organisasi yang ingin bertransformasi secara lincah.

Collaboration and Communication

Kolaborasi dan komunikasi interpersonal merupakan keterampilan inti yang menghubungkan kreativitas dengan hasil nyata. Penggunaan keterampilan interaksi interpersonal di dunia kerja sempat turun lebih dari 5% dan belum pulih sepenuhnya ke *level* sebelum pandemi (2019), yang **berisiko melemahkan kohesi budaya organisasi**.



Emotional Intelligence

Kemampuan mengelola diri, resiliensi, dan ketangkasan dalam menavigasi hubungan interpersonal di lingkungan yang tidak menentu. Peran yang sangat mengandalkan empati dan kepemimpinan **hanya memiliki risiko 13% untuk diotomatisasi oleh AI**, menjadikannya investasi talenta yang paling "tahan masa depan".

source: [World Economic Forum \(2025\)](#)

Membangun **Keunggulan Manusia** melalui Investasi SDM

Para pemimpin bisnis kini didorong untuk mengintegrasikan pengembangan keterampilan manusia ke dalam strategi korporat. Artinya, upaya menguatkan *human-centric skills* harus dilihat sebagai investasi inti, bukan biaya sampingan.

Beberapa langkah praktis inisiatif investasi SDM korporasi meliputi:

Pelatihan dan Pengembangan Terstruktur

Membuat program pelatihan yang fokus mengasah kreativitas, kolaborasi, dan empati. Misalnya melalui workshop kreatif, *coaching* interpersonal, atau simulasi kerja lintas tim.

Pengukuran *Skill* Manusiawi

Mengadaptasi metode asesmen baru untuk mengukur kemampuan seperti kepemimpinan inklusif atau kemampuan adaptasi. Misalnya menggunakan game simulasi atau *360° feedback*. Hal ini membantu menyadarkan manajemen bahwa manusia tidak bisa diotomasi, sehingga hasil mereka juga perlu diakui secara formal.

Budaya Pembelajaran dan Eksperimen

Mendorong lingkungan kerja di mana kesalahan dilihat sebagai pembelajaran. Dengan ekonomi tidak pasti, perusahaan perlu *fail fast* dan belajar cepat. Strategi ini menanamkan kemampuan *problem-solving* dan adaptasi dalam DNA organisasi.

Kolaborasi Manusia–Teknologi

Menyeimbangkan investasi antara digitalisasi dan *human touch*. Misalnya, teknologi automasi dapat mempermudah pekerjaan administratif, sementara waktu dan sumber daya yang diperoleh dialokasikan untuk mengasah kemampuan berpikir strategis dan kreatif karyawan.

“Investing in human skills is not just preparation for the future of work, it is the foundation of the future of growth.”



Setiap era krisis selalu memaksa organisasi meninjau ulang apa yang benar-benar bernilai. Ketika pertumbuhan melambat dan tekanan meningkat, manusia kembali menjadi pusat perhitungan, bukan sebagai sumber daya, melainkan sebagai sumber daya saing.

Human-centric skills mengingatkan kita bahwa masa depan kerja bukan tentang menggantikan manusia dengan sistem, tetapi tentang memperkuat manusia agar mampu bekerja selaras dengan kompleksitas. Di sanalah strategi menemukan relevansinya, dan organisasi menemukan resiliensinya.

References

- Reuters, 2026. UN Predicts World Economic Growth to Slip to 2.7% in 2026. Available at: <https://www.reuters.com/business/un-predicts-world-economic-growth-slip-27-2026-2026-01-08/>
- Sustainable Stories Africa, 2026. UN Warns of Fragile Global Growth as Climate, Debt and Inequality Risks Intensify. Available at: <https://sustainablestories.africa/news/un-warns-of-fragile-global-growth-as-climate-debt-and-inequality-risks-intensify>
- Seramount, 2026. CHRO Burnout: Keys to Resetting for a Productive 2026. Available at: <https://seramount.com/articles/chro-burnout-keys-to-resetting-for-a-productive-2026/>
- World Economic Forum, 2025. New Economy Skills: Unlocking the Human Advantage. Available at: <https://www.weforum.org/publications/new-economy-skills-unlocking-the-human-advantage/>



Discover more insights on
leadership, innovation, and change
management with **Mindshift Weekly
Insight** by Mindshift Innovation