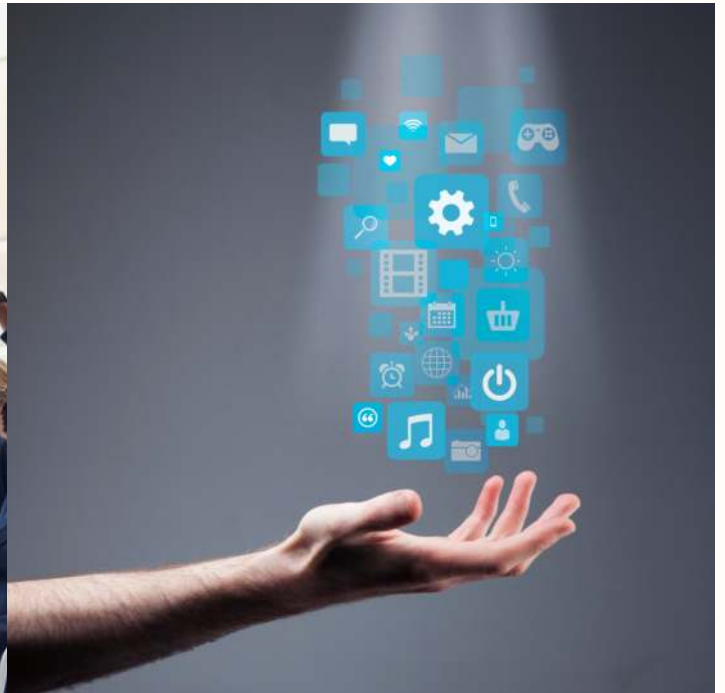




Tren Rekrutmen dan Pengembangan Talenta Digital Asia Tenggara Paruh Kedua 2025

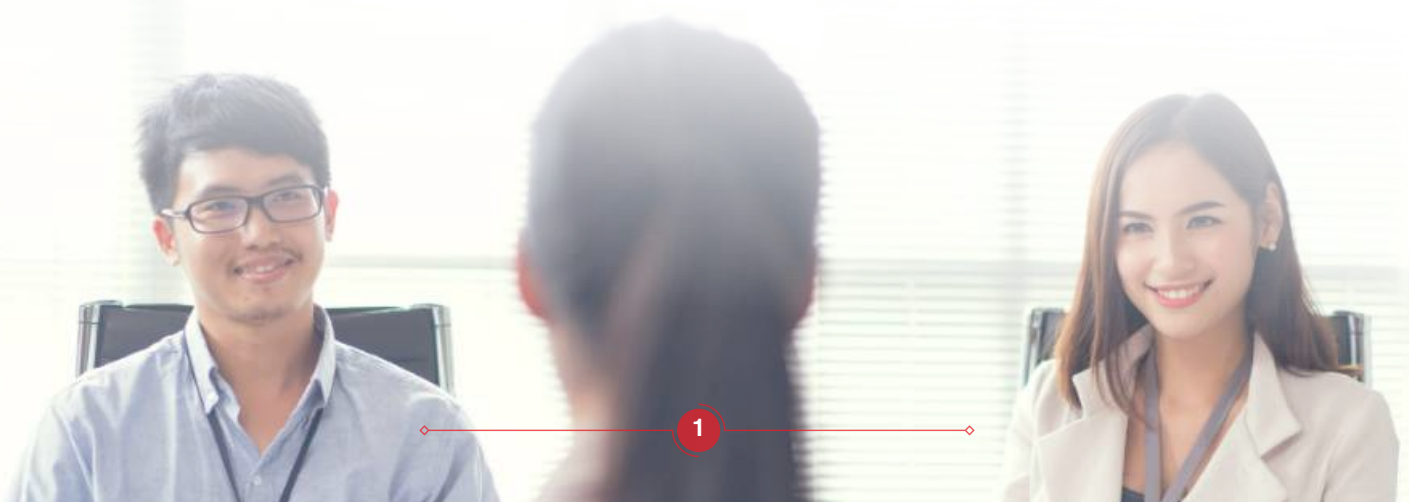


Transformasi Digital dan “*Talent War*” di Asia Tenggara

Pertengahan kedua tahun 2025 ditandai dengan dinamika “*talent war*” yang kian intens di sektor digital Asia Tenggara. Laporan-laporan terbaru menunjukkan adanya paradoks: peluang kerja digital tumbuh pesat, namun perusahaan justru kesulitan mendapatkan SDM dengan keterampilan yang dibutuhkan. Permintaan talenta teknologi saat ini jauh melampaui pasokan di seluruh Asia Tenggara. Singapura, misalnya, memperkirakan kebutuhan pekerja digital meningkat signifikan demi menjaga daya saing, sementara transformasi digital di Indonesia mendesak percepatan pengembangan SDM lokal.

Vietnam mengalami ekspansi besar di pasar kerja TI, AI, energi terbarukan, transformasi digital, dan Malaysia agresif berinvestasi di infrastruktur cloud dan AI guna membuka ribuan lapangan kerja baru. Fenomena “*more roles, fewer talent, higher pay*” memang nyata terasa. Perusahaan berlomba menawarkan paket kompensasi atraktif demi menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Di kawasan ini, gaji di sektor teknologi terus merangkak naik seiring pertumbuhan industri digital dan kelangkaan profesional terampil. Di sisi lain, pola kerja *remote* dan *hybrid* telah menjadi standar baru saat ini. Fleksibilitas lokasi kerja bukan lagi sekadar benefit, melainkan ekspektasi dasar bagi profesional digital masa kini.

Melihat tren di atas, jelas bahwa organisasi di Asia Tenggara menghadapi peluang sekaligus tantangan besar dalam membangun kapabilitas digital. Bagaimana para pemimpin dan manajer dapat merespons situasi *talent crunch* ini?



Lonjakan Permintaan dan Persaingan Talenta di Era Digital

Pesatnya digitalisasi dan investasi teknologi telah memicu lonjakan permintaan tenaga ahli digital di kawasan ini. Pertumbuhan ekonomi digital Asia Tenggara sangat impresif. Wilayah ini diproyeksikan melampaui nilai \$300 miliar pada 2025.



Kekurangan SDM terampil

Survei regional menunjukkan **77%** perusahaan Asia-Pasifik kesulitan mengisi posisi kunci, melonjak dari 45% pada 2014.

IT/Data

32% perusahaan kesulitan cari talenta.

Sales & Marketing Digital

24% perusahaan terdampak.

Engineering

27% perusahaan terdampak.

Cybersecurity

Permintaan naik **160%** YoY di Asia Tenggara.



Kompensasi kian atraktif

Saat talenta langka, *price*-nya naik. Perusahaan teknologi di Asia Tenggara berlomba memberikan kenaikan gaji dan bonus untuk menarik kandidat unggul. Gaji para profesional TI meningkat stabil tahun ini, sejalan dengan tingginya permintaan. Bagi perusahaan, talent adalah investasi strategis – menawarkan gaji kompetitif dianggap lebih baik daripada kehilangan SDM krusial.



Ekspansi regional & persaingan lintas negara

Masuknya investasi dan ekspansi raksasa teknologi turut memanaskan persaingan. Dengan perusahaan seperti NVIDIA, Samsung, dan Intel memperluas operasi di Asia Tenggara, permintaan akan insinyur, ilmuwan data, dan manajer proyek meroket di negara-negara tujuan ekspansi tersebut.

Upskilling, Reskilling, dan Kesenjangan Keterampilan

Menghadapi kelangkaan SDM digital, fokus utama lingkup ini bergeser ke *upskilling* dan *reskilling*. Perusahaan dan pemerintah sama-sama menyadari bahwa solusi berkelanjutan atas *talent gap* adalah dengan meningkatkan kompetensi tenaga kerja yang ada dan mempersiapkan generasi talenta berikutnya. Permintaan *skill* di era digital bukan hanya soal kemampuan teknis (*hard skills*) semata. *Soft skills* justru diproyeksikan meningkat penggunaannya lebih pesat daripada keterampilan teknis di Asia Tenggara menuju 2030.

Survei World Economic Forum menemukan 92% perusahaan di kawasan ini akan membutuhkan lebih banyak keahlian *networking* dan *cybersecurity* dalam 5 tahun ke depan, namun pada saat yang sama 83% perusahaan juga menempatkan resiliensi, fleksibilitas, dan *agility* sebagai *skill* kritis bagi tim mereka.

Artinya, di tengah maraknya AI dan otomasi, kemampuan manusiawi seperti kemampuan beradaptasi, kepemimpinan lincah, dan *learning agility* menjadi kian berharga.

Sebagai ekonomi digital terbesar di Asia Tenggara, Indonesia menghadapi tantangan sekaligus peluang besar dalam pengembangan talenta digitalnya. Nilai ekonomi digital Indonesia telah menembus US\$90 miliar pada 2024, terbesar di kawasan. Namun, Indonesia dihadapkan pada kesenjangan talenta digital yang signifikan, diproyeksikan defisit 3 hingga 6 juta orang pada 2030 jika tidak diatasi.

Data Kementerian Komunikasi & Digital RI mengungkap, Indonesia akan membutuhkan 9 juta talenta digital kumulatif hingga 2030, sementara laju suplai dari pendidikan formal hanya sekitar 600 ribu per tahun sehingga hanya terpenuhi ~6 juta dalam periode tersebut.



Skills That Will Define Southeast Asia's Future

Kategori keterampilan prioritas: Secara garis besar, ada tiga kelompok keahlian yang kini menjadi medan pertempuran perekrutan dan *upskilling* di Asia Tenggara:

Keterampilan Ekonomi Digital (Digital Skills)

Meliputi *software development*, AI & *machine learning*, analisis data & *big data*, *cloud computing*, dan *cybersecurity*. Ini adalah ranah dengan permintaan tertinggi. Misal, role *cybersecurity* tumbuh eksponensial sejalan meningkatnya ancaman siber. *Cloud skill* (AWS, Azure, GCP) kini dianggap *basic* di banyak industri. Talenta AI dan *data science* menjadi ujung tombak inovasi perusahaan.

Keterampilan Ekonomi Hijau (Green Skills)

Seiring komitmen menuju *net zero* dan ekonomi berkelanjutan, kebutuhan ahli keberlanjutan (*sustainability*), insinyur energi terbarukan, analis jejak karbon, dan lain sebagainya meningkat signifikan. Perusahaan energi dan manufaktur beralih ke teknologi ramah lingkungan, sehingga memerlukan talenta yang paham ESG (*environment, social, governance*). Banyak posisi *green tech* baru bermunculan dan kadang suplainya lebih langka lagi dibanding talenta digital.

Keterampilan Humanis & Manajerial (Human-centric Skills)

Ini mencakup keterampilan kepemimpinan, pemecahan masalah kompleks, pemikiran analitis, inovasi, adaptabilitas, dan kecerdasan emosional. Di era otomasi, *soft skills* ini justru kian bernilai karena tidak tergantikan oleh mesin. Perusahaan menyadari pentingnya talenta yang mampu berpikir kreatif, berkolaborasi lintas disiplin, dan cepat belajar hal baru (*lifelong learning*). *Mindset* luwes semacam ini menjadi kompetensi inti dalam organisasi yang terus berinovasi.

Untuk memenuhi ketiga domain keterampilan di atas, strategi *upskilling-reskilling* internal menjadi keharusan. Diperkirakan **62 dari setiap 100 pekerja di Asia Tenggara harus mendapatkan pelatihan tambahan sebelum 2030 agar tetap relevan.**

Strategi Organisasi: Membangun Pipeline Talenta dan Kompetensi Organisasi

Menghadapi realitas *talent* dan *skill* di atas, perusahaan dituntut melakukan transformasi pengelolaan SDM. Diperlukan kerangka strategis yang menyeluruh guna memastikan perusahaan memiliki *talent pipeline* yang berkesinambungan. Berikut beberapa strategi kunci yang dapat diadopsi:

Merancang *Talent Pipeline* Jangka Panjang

Alih-alih reaktif mencari pengganti setiap kali posisi kosong, perusahaan kini proaktif membangun *talent pipeline*, yakni kolam kandidat potensial yang dipersiapkan mengisi peran kritis di masa depan. Ini mencakup program *Management Trainee*, *leadership development*, hingga *succession planning*.

Build, Buy, Borrow: Kombinasi Sumber Talenta

Paradigma lama “rekrut pegawai tetap untuk semua kebutuhan” mulai ditinggalkan. Para pemimpin kini mengadopsi strategi “Build, Buy, Borrow”:

➤ Build

Investasi pada pengembangan karyawan saat ini (*training*, *upskilling*, karier).

➤ Buy

Merekrut talenta eksternal untuk keahlian yang memang langka di internal. Strategis untuk peran yang *urgent* atau sangat spesifik.

➤ Borrow

Memanfaatkan talenta kontrak/independen untuk proyek atau periode tertentu. Ini mencakup konsultan, *freelancer*, hingga *outsourcing*.

Transformasi Fungsi HR dengan Teknologi AI

98% pimpinan HR di Singapura sudah memanfaatkan tool AI dalam pekerjaan mereka. Mulai dari ATS (*Applicant Tracking System*) bertenaga AI yang memfilter CV, *chatbot* untuk komunikasi kandidat, hingga algoritma pencocokan kandidat dengan kultur perusahaan.

Menguatkan *Employee Value Proposition* (EVP) & Budaya Inklusif

Menarik dan mempertahankan talenta digital tidak melulu soal remunerasi. Banyak perusahaan mulai memperkuat *Employee Value Proposition* (EVP) mereka dengan elemen-elemen non-finansial yang relevan dengan generasi sekarang. Fleksibilitas kerja, seperti opsi *remote/hybrid* dan kebijakan *work-from-anywhere*, menjadi komponen krusial. Selain itu, program kesejahteraan karyawan (*well-being*) juga digencarkan.

Indikator-indikator regional memberi pesan tegas: dengan proyeksi defisit jutaan talenta digital di Indonesia dan peningkatan permintaan lintas kawasan, **perusahaan tidak bisa lagi bergantung pada strategi konvensional**. Investasi di *talent pipeline*, *upskilling*, dan kemitraan lintas sektor akan menjadi variabel kunci dalam persamaan daya saing.

Data WEF menunjukkan 96% perusahaan Asia Tenggara sudah sadar pentingnya peningkatan kapabilitas SDM internal. Tetapi kesadaran tidak sama dengan eksekusi. *Gap* akan tetap melebar bila organisasi tidak membangun mekanisme *monitoring* yang konkret, misalnya lewat *workforce analytics* atau metrik ROI pelatihan. Dengan kata lain, manajemen yang mampu mengukur, menyesuaikan, dan mempercepat program pengembangan talenta akan berada di posisi unggul.

References

- ANTARA News, 2025. Govt outlines transformation to narrow digital talent gap. Available at: <https://en.antaranews.com/news/358901/govt-outlines-transformation-to-narrow-digital-talent-gap>
- InCorp Asia, 2025. 5 Key Hiring Trends in Asia in 2025. Available at: <https://www.incorp.asia/blogs/hiring-trends-asia>
- Indonesia.go.id, 2025. RI Aims at Producing Thousands of Digital Talents in 2025. Available at: <https://indonesia.go.id/kategori/editorial/8942/producing-thousands-of-digital-talents>
- Outsized, 2025. Thriving in Uncertainty: Key insights from Outsized's 2025 Talent-on-Demand Report. Available at: <https://blog.outsized.com/blog/thriving-in-uncertainty-key-insights-from-outsizeds-2025-talent-on-demand-report>
- People Matters Global, 2025. The Southeast Asia job market in 2025: more roles, fewer talent, higher pay. Available at: <https://sea.peoplesmattersglobal.com/article/economy-policy/the-southeast-asia-job-market-in-2025-more-roles-fewer-talent-higher-pay-46316>
- TG-HR Singapore, 2025. Tech Hiring Trends in Southeast Asia for the Second Half of 2025. Available at: <https://tg-hr.com.sg/tech-hiring-trends-in-southeast-asia-for-the-second-half-of-2025>
- World Economic Forum, 2025. The Future of Jobs in South-Eastern Asia. Available at: <https://www.weforum.org/stories/2025/05/the-future-of-jobs-in-south-eastern-asia-upskilling-dominates-as-technology-and-geo-economic-uncertainty-change-talent-landscape>



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