

McKinsey Helix Model

DNA Baru
Organisasi
Masa Depan

Rudy C.
Tarumingkeng



*Rudy C Tarumingkeng: McKinsey Helix Model -DNA BARU
Organisasi Masa Depan*

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI

© RUDYCT e-PRESS
rudycl75@gmail.com

Bogor, Indonesia

30 May 2025

McKinsey Helix Model -DNA BARU Organisasi Masa Depan

Berikut ini adalah elaborasi naratif terhadap isi gambar yang memuat ringkasan konsep **McKinsey Helix Model**, sebagaimana dibahas dalam forum di 12Manage:

McKinsey Helix Model: Memadukan Nilai dan Kapabilitas untuk Organisasi Masa Depan

Konsep Dasar

McKinsey Helix Model adalah pendekatan mutakhir dalam desain organisasi yang diperkenalkan pada 2022 oleh McKinsey & Company. Model ini menjawab tantangan organisasi modern—seperti ketidakpastian, volatilitas pasar, dan siklus inovasi yang cepat—dengan menolak pendekatan hierarki tradisional atau struktur matriks yang cenderung kaku dan lambat beradaptasi.

Helix Model menawarkan kerangka kerja dinamis dan fleksibel dengan **dua poros utama (axes)** yang saling terjalin seperti struktur DNA, yaitu:

1. **Value Creation Axis** – berfokus pada hasil bisnis dan apa yang dikerjakan.
2. **Capability Building Axis** – berfokus pada bagaimana pekerjaan dilakukan, yaitu membangun keterampilan dan kapabilitas jangka panjang.

Komponen Kunci dari Helix Model

Model ini menekankan *klaritas peran, koordinasi lintas fungsi, dan keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan jangka panjang*. Berikut adalah empat elemen utama:

1. **Dual Reporting Lines:** Setiap karyawan melapor kepada dua manajer—satu di jalur penciptaan nilai (value) dan satu lagi di jalur pengembangan kapabilitas. Ini bukanlah struktur matriks lama yang membingungkan, tetapi sistem pelaporan yang jelas dan terpisah antara hasil bisnis dan pengembangan individu.

Contoh: Seorang software engineer melapor ke product manager untuk hasil produk, dan ke engineering lead untuk peningkatan teknis dan pengembangan pribadi.

2. **Intertwined Roles and Responsibilities:** Peran karyawan jelas dan saling melengkapi.

Contoh: Seorang profesional pemasaran bertugas pada kampanye iklan (value), sekaligus memperdalam keterampilan analitik (capability).

3. **Flexible Resource Allocation:** Alokasi sumber daya didasarkan pada kebutuhan strategis yang berubah-ubah, baik untuk proyek maupun pengembangan SDM.

Contoh: Selama fase peluncuran produk, sumber daya lebih banyak untuk produksi dan operasional (value); sebaliknya, pada fase evaluasi, waktu lebih difokuskan pada pelatihan (capability).

4. **Collaborative Leadership:** Kolaborasi antar-pemimpin di dua jalur ini mendorong keselarasan strategi, tujuan, dan misi.

Contoh: Di perusahaan barang konsumsi, direktur rantai pasok dan direktur penjualan harus berkolaborasi agar pasokan produk sesuai lonjakan permintaan.

Aplikasi Helix Model di Dunia Nyata

Model ini telah diterapkan di berbagai sektor:

- **Teknologi:** Perusahaan SaaS memisahkan pengembangan produk dari pengembangan bakat untuk mempertahankan talenta top sembari tetap inovatif.
 - **Ritel & Konsumen:** Menyesuaikan produk secara cepat sambil melatih staf dalam operasi omnichannel.
 - **Manufaktur:** Menyeimbangkan kecepatan produksi dengan pelatihan metode berkelanjutan.
-

Manfaat dan Tantangan

Keunggulan Helix Model:

- **Fleksibilitas Tinggi:** Adaptif terhadap perubahan cepat dalam strategi dan kebutuhan SDM.
- **Kejelasan Peran:** Tidak ada lagi kebingungan dalam tanggung jawab seperti pada struktur matriks tradisional.
- **Keterlibatan Karyawan:** Dengan fokus pada hasil dan pertumbuhan pribadi, karyawan menjadi lebih terlibat dan bertanggung jawab.

Tantangan:

- Butuh komitmen kepemimpinan yang tinggi.
 - Memerlukan sistem komunikasi dan koordinasi yang kuat.
-

Refleksi Penutup

McKinsey Helix Model bukan sekadar model desain organisasi—melainkan **kerangka kerja transformatif** yang memungkinkan

perusahaan untuk menjadi gesit (*agile*) tanpa kehilangan stabilitas. Jika model organisasi lama adalah seperti blueprint, maka Helix adalah kode DNA—mengalir dalam seluruh sistem organisasi untuk mengatur dan menyelaraskan pertumbuhan nilai dan pembangunan kapabilitas.

 Referensi:

- McKinsey & Company. (2022). *Organizational Design Models*.
 - 12manage.com. *McKinsey Helix Model Discussion*
(https://www.12manage.com/forum.asp?TB=organization_chart&S=63)
-

Lanjutan pembahasan mengenai **McKinsey Helix Model**, dengan pendekatan naratif yang lebih dalam—terutama untuk aplikasi strategisnya dalam konteks organisasi modern, termasuk di Indonesia.

Pendalaman Konseptual: Helix sebagai DNA Organisasi

Dalam pendekatan klasik, organisasi dikelola dengan struktur linier—fokus pada otoritas hierarkis dan pelaporan tunggal. Namun, Helix Model memperkenalkan **intertwined leadership** yang menggambarkan bahwa *nilai* dan *kapabilitas* tidak boleh dipisahkan. Ibarat DNA yang terdiri dari dua untai (strands) yang saling melilit: satu untuk penciptaan nilai (*value*), satu untuk pengembangan kapabilitas (*capability*).

Hal ini mencerminkan filosofi organisasi yang menyadari bahwa untuk bertahan di dunia VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), perusahaan tidak bisa hanya mengejar profit jangka pendek tanpa membangun kapasitas jangka panjang.

Penerapan McKinsey Helix Model di Konteks Organisasi Indonesia

Mari kita bahas melalui tiga contoh kontekstual:

1. UMKM Digital

UMKM yang ingin go digital sering menghadapi dilema: fokus menjual (value creation) atau melatih staf dalam digital marketing (capability building)? Dengan pendekatan Helix:

- Tim penjualan bisa langsung melapor ke manajer pemasaran digital (value axis).
- Sementara itu, setiap staf juga melapor ke pelatih digital internal (capability axis) untuk pengembangan keterampilan konten atau SEO.

Simulasi Lokal: Sebuah toko batik di Solo menjalankan dua jalur ini secara paralel: mengembangkan marketplace digital (Shopee, Tokopedia) sambil melatih staf melalui workshop Canva dan Tiktok Ads.

2. Startup EdTech

Startup pendidikan berbasis platform sering kali tumbuh cepat, namun kehilangan kualitas. Dalam model Helix:

- Divisi produk fokus pada pengembangan kurikulum dan platform interaktif (value).
- Sementara HR dan akademik mengembangkan pelatihan tutor dan edukator (capability).

Studi Kasus: Startup seperti *EduGrow.id* menerapkan struktur ini agar edukator bisa terus belajar pedagogi daring, bukan sekadar mencetak pengguna.

3. Pemerintahan Daerah

Pemerintah kota yang ingin mendorong smart city tidak bisa hanya menargetkan hasil proyek (seperti aplikasi e-service). Mereka perlu membangun kapabilitas ASN dan tenaga teknis.

- Poros value: proyek digitalisasi layanan publik (SIM online, pajak daerah daring).
- Poros capability: pelatihan ASN tentang IT, data analytics, dan service excellence.

Indikator Keberhasilan Implementasi Helix Model

Untuk mengevaluasi apakah model ini berhasil diterapkan, organisasi dapat menggunakan indikator berikut:

Dimensi	Indikator
Value Creation	Revenue growth, NPS (Net Promoter Score), time-to-market, retensi pelanggan.
Capability Building	Employee learning hours, internal mobility, tingkat sertifikasi, eNPS (employee NPS).
Alignment & Clarity	Tingkat pemahaman peran ganda, hasil survei kepuasan internal, kecepatan pengambilan keputusan.
Organizational Agility	Responsivitas terhadap perubahan pasar, integrasi lintas fungsi, kecepatan rotasi proyek.

Diskusi Strategis: Helix vs Matrix

Aspek	Matrix Model	Helix Model
Pelaporan Ganda	Bisa membingungkan	Lebih jelas, dua poros dengan fokus spesifik
Fokus Organisasi	Jangka pendek (target kinerja)	Jangka pendek & panjang (kinerja + kapabilitas)
Peran HR	Pendukung administratif	Mitra strategis dalam capability building

Aspek	Matrix Model	Helix Model
Kemampuan adaptasi	Lambat dan birokratis	Agile, fleksibel dan modular

Rekomendasi Penerapan Helix di Indonesia

1. **Audit Organisasi:** Mulailah dengan memetakan seluruh fungsi kerja ke dalam dua poros: siapa yang bertanggung jawab atas pencapaian nilai? Siapa yang mengelola kapabilitas?
 2. **Dual KPIs:** Tetapkan sistem pengukuran kinerja ganda: KPIs untuk hasil (sales, NPS) dan untuk pertumbuhan (kompetensi, pelatihan, inovasi).
 3. **Program Percontohan:** Uji coba dalam satu unit atau departemen (misalnya unit digital marketing), sebelum diterapkan skala besar.
 4. **Pelatihan Pemimpin Helix:** Bentuk tim kepemimpinan lintas poros (value & capability) yang memiliki komunikasi efektif dan visi bersama.
-

Penutup Naratif

McKinsey Helix Model tidak hanya sebuah kerangka desain organisasi baru, melainkan metafora biologis tentang *bagaimana nilai dan kapabilitas* harus menyatu dalam satu sistem kehidupan organisasi. DNA manusia memberi arah tumbuhnya tubuh; Helix Model memberi arah tumbuhnya organisasi.

Di era di mana perubahan adalah keniscayaan, organisasi yang paling adaptiflah yang akan bertahan—dan Helix Model memberi fondasi untuk itu.

Kita lanjutkan pembahasan **lanjutan dan pengayaan naratif** mengenai *McKinsey Helix Model*, kali ini dengan menyoroti:

1. ♦ **Dimensi Filosofis dan Teoritis Helix Model**
 2. ♦ **Integrasi Helix dalam Transformasi Digital**
 3. ♦ **Peta Jalan Implementasi di Organisasi Sektor Publik dan Pendidikan**
-

♦ 1. Dimensi Filosofis dan Teoritis: Helix sebagai Epistemologi Baru Organisasi

Dalam kacamata epistemologis, Helix Model bukan sekadar perangkat desain struktural, tetapi **sebuah cara berpikir baru** tentang bagaimana organisasi mengenali dan menumbuhkan *pengetahuan operasional dan kompetensi manusia*. Pendekatan ini berakar pada beberapa landasan teoritis:

a. Theory of Organizational Ambidexterity (March, 1991)

Organisasi perlu menyeimbangkan dua hal:

- **Exploration:** bereksperimen, berinovasi, dan membangun kapabilitas baru (→ *capability axis*).
- **Exploitation:** memaksimalkan nilai dari aset dan proses yang sudah ada (→ *value axis*).

Helix mengoperasionalkan ambidexterity ini ke dalam peran-peran yang bisa dimonitor dan dinilai secara konkret.

b. Systems Thinking (Senge, 1990)

Helix menekankan pentingnya interkoneksi antarbagian dalam sistem organisasi. Tidak ada unit yang dapat berkembang tanpa mempertimbangkan efek sistemik.

Dalam Helix, penciptaan nilai di satu unit harus disinkronkan dengan peningkatan kapabilitas agar hasil bersifat berkelanjutan.

c. Human Capital Theory (Becker, 1964)

Investasi dalam pengembangan manusia bukan biaya, tapi **modal jangka panjang**. Helix menjadikan pengembangan SDM bukan sekadar fungsi HR, tapi tanggung jawab struktural.

✦ 2. Integrasi Helix dengan Transformasi Digital

Helix Model memiliki *kesesuaian alami* dengan strategi transformasi digital karena keduanya menekankan pada:

- **Agility**
- **Kolaborasi lintas fungsi**
- **Orientasi hasil + pembelajaran berkelanjutan**

Studi Kasus: Startup Edutech "SkillRise"

- **Value Axis:** Tim produk mendorong peluncuran platform edutech dalam waktu 90 hari.
- **Capability Axis:** Sementara itu, seluruh tim menjalani pelatihan AI-generative tools untuk meningkatkan efisiensi kerja konten.

Hasilnya:

- Time-to-market cepat 
- Kapabilitas meningkat dan bisa digunakan lintas proyek 
- Tingkat turnover menurun karena staf merasa bertumbuh secara profesional 

✦ 3. Peta Jalan Implementasi di Sektor Publik dan Pendidikan

Model Helix dapat menjadi jawaban atas persoalan klasik di birokrasi: silo antarinstansi, ketergantungan pada proyek, dan minimnya pengembangan SDM.

 Langkah Implementasi Bertahap:

Tahap	Kegiatan Strategis	Contoh di Sektor Publik
1. Diagnostik Struktur	Audit peran, pelaporan, dan alur kerja.	Audit pelaporan ganda pada instansi layanan publik.
	Memetakan posisi	ASN pelayanan publik
2. Desain Ulang Peran	berdasarkan penciptaan nilai dan pembinaan kapabilitas.	bertanggung jawab pada Kepala Dinas (hasil) dan ke Badan Diklat (kapabilitas).
		Misalnya: "jumlah warga
3. Skema Dual KPIs	Tentukan metrik untuk dua axis.	terlayani" (value) & "jumlah pelatihan pelayanan prima diselesaikan" (capability).
4. Pilot Project & Evaluasi	Terapkan pada unit kecil dan ukur hasilnya.	Uji coba di Unit Pelayanan Terpadu Daerah (UPTD) Kota.
5. Scale-Up dengan Platform Digital	Gunakan dashboard digital untuk memonitor keduanya.	Aplikasi e-Kinerja + e-Learning ASN.

◆ **Rekomendasi untuk Dunia Pendidikan Tinggi**

Helix dapat digunakan untuk mereformasi struktur fakultas atau unit pelaksana akademik:

- **Axis Value:** Fokus pada pencapaian indikator kinerja akademik (IKU), publikasi, akreditasi, dan kerjasama.

- **Axis Capability:** Fokus pada pelatihan dosen, kepakaran baru (AI, STEAM, digitalisasi kurikulum), dan pengembangan mahasiswa.

Contoh: Fakultas Teknik membentuk *dual leadership*: Dekan bertanggung jawab atas kinerja institusi (value) dan Wakil Dekan Bidang Akademik & SDM bertanggung jawab atas upgrading kapabilitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

♦ Visualisasi Infografik Konseptual (opsional dibuat selanjutnya)

1.  **DNA Diagram – Dua Poros Helix Model**
 2.  **Mapping Ambidexterity dengan Helix Axis**
 3.  **Roadmap Implementasi Bertahap untuk Pemerintahan / Universitas**
-

♦ Penutup Reflektif

"Jika organisasi Anda saat ini hanya sibuk mengejar target tahunan, namun tak punya sistem untuk membina bakat masa depan, maka Anda tidak sedang membangun, Anda hanya sedang *mengeringkan kolam*."

Helix Model bukan solusi instan. Ia membutuhkan *pemimpin yang bisa berpikir sistemik, membangun kejelasan peran, dan menjadikan pertumbuhan manusia sebagai aset utama*. Tetapi bagi organisasi yang serius menghadapi masa depan, Helix bukan pilihan—**melainkan keharusan**.

MODUL AJAR KULIAH S1/S2: DESAIN ORGANISASI MODERN

Judul Modul:

McKinsey Helix Model: DNA Baru dalam Desain Organisasi Modern

Mata Kuliah: Desain Organisasi Modern / Manajemen Organisasi Lanjut

Jenjang: S1/S2

Durasi: 2 x Pertemuan @ 100 menit

Dosen Pengampu: (isi nama dosen)

I. TUJUAN PEMBELAJARAN

Setelah mengikuti modul ini, mahasiswa mampu:

1. Menjelaskan prinsip dasar McKinsey Helix Model.
 2. Membedakan Helix Model dengan struktur organisasi tradisional dan matriks.
 3. Menganalisis studi kasus implementasi Helix Model dalam sektor swasta, publik, dan pendidikan.
 4. Merancang simulasi sederhana penerapan Helix Model pada organisasi lokal.
-

II. RUANG LINGKUP MATERI

1. Evolusi Struktur Organisasi: dari Hierarki → Matriks → Agile → Helix
2. Komponen Helix Model:

- Value Creation Axis
 - Capability Building Axis
 - Dual Reporting Lines
 - Flexible Resource Allocation
 - Collaborative Leadership
3. Teori Pendukung: Ambidexterity, Systems Thinking, Human Capital Theory
 4. Studi Kasus: Startup EdTech, UMKM Digital, Pemerintahan Kota
 5. Langkah Implementasi Helix di organisasi
-

III. METODE PEMBELAJARAN

- Ceramah interaktif berbasis slide
 - Studi kasus kelompok
 - Simulasi desain ulang struktur organisasi
 - Refleksi kritis: "Apakah organisasi Anda siap dengan Helix?"
-

IV. RINCIAN SESI PERKULIAHAN

Pertemuan 1: Pengantar dan Konsep Dasar

- Sejarah desain organisasi dan evolusinya
- Helix Model: Definisi dan Komponen Utama
- Perbandingan: Helix vs Hierarki vs Matriks
- Diskusi kelompok: Apakah organisasi Anda saat ini sudah "Helix-ready"?

Pertemuan 2: Aplikasi dan Simulasi

- Studi kasus lokal (UMKM, Startup, Pemerintah)
 - Praktik menyusun struktur dual-reporting
 - Desain metrik kinerja Value vs Capability
 - Simulasi Helix Board Mapping
 - Penutup: Tantangan implementasi dan refleksi etis
-

V. EVALUASI PEMBELAJARAN

- Kuis singkat (20%)
 - Tugas individu: Analisis organisasi nyata (30%)
 - Presentasi kelompok: Simulasi Helix Design (30%)
 - Refleksi tertulis: "Apakah Helix cocok untuk Indonesia?" (20%)
-

VI. REFERENSI UTAMA

1. McKinsey & Company (2022). *The Helix Model: Organizational Design Reimagined*.
 2. Galbraith, J. (2014). *Designing Organizations: Strategy, Structure, and Process at the Business Unit and Enterprise Levels*.
 3. March, J. G. (1991). *Exploration and Exploitation in Organizational Learning*.
 4. Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*.
-

VII. LAMPIRAN (opsional)

- Infografik Helix Model

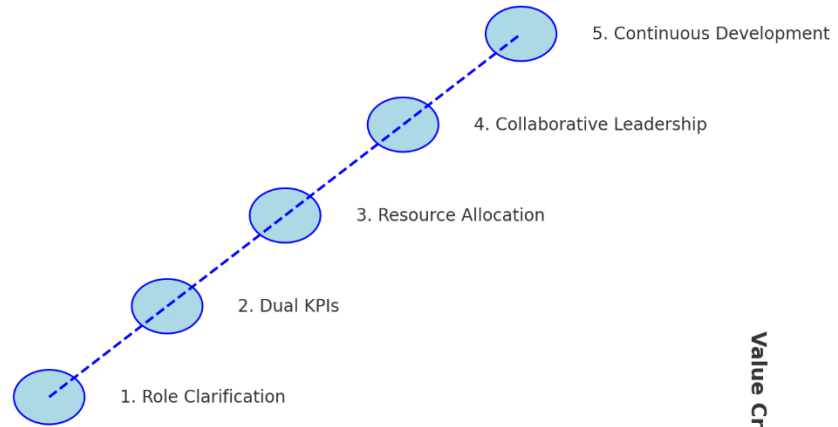
- Template Mapping Value-Capability Roles
- Rubrik Penilaian Presentasi

Jika dosen atau pengampu ingin modul ini disesuaikan untuk bidang tertentu (misal: kesehatan, pendidikan, atau digital startup), materi dapat disesuaikan lebih lanjut.

*Rudy C Tarumingkeng: McKinsey Helix Model -DNA BARU
Organisasi Masa Depan*

Capability Building Axis

McKinsey Helix Model: Dual Axis Organizational Design



Value Creation Axis

GLOSARIUM – McKinsey Helix Model dan Desain Organisasi Modern

- **Ambidexterity:** Kemampuan organisasi untuk mengeksplorasi hal baru (eksplorasi) dan mengeksploitasi sumber daya yang ada secara bersamaan.
- **Capability Building:** Proses peningkatan keterampilan, kompetensi, dan kapasitas sumber daya manusia dalam organisasi.
- **Collaborative Leadership:** Gaya kepemimpinan yang mengedepankan kerja sama lintas fungsi untuk pencapaian tujuan bersama.
- **Dual Reporting Lines:** Struktur di mana seorang karyawan memiliki dua jalur pelaporan—biasanya untuk hasil kerja (value) dan pengembangan diri (capability).
- **Helix Model:** Model desain organisasi dengan dua sumbu utama—penciptaan nilai dan pembangunan kapabilitas—yang saling terintegrasi seperti untai DNA.
- **Human Capital:** Aset organisasi yang bersumber dari keterampilan, bakat, dan kompetensi para anggotanya.
- **Resource Allocation:** Proses pembagian dan distribusi sumber daya (manusia, finansial, waktu) ke area yang paling membutuhkan.
- **Systems Thinking:** Pendekatan berpikir yang memandang organisasi sebagai sistem yang saling terhubung dan mempengaruhi satu sama lain.
- **Value Creation:** Upaya organisasi dalam menghasilkan nilai tambah melalui produk, layanan, atau solusi yang ditawarkan kepada pelanggan atau pemangku kepentingan.

Daftar Pustaka

Berikut adalah format **daftar pustaka versi APA, MLA, dan Chicago Style** untuk referensi dalam modul “McKinsey Helix Model: DNA Baru dalam Desain Organisasi Modern”:

Format APA Style (7th edition)

1. McKinsey & Company. (2022). *The Helix model: Organizational design reimagined*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
2. Galbraith, J. R. (2014). *Designing organizations: Strategy, structure, and process at the business unit and enterprise levels* (3rd ed.). Jossey-Bass.
3. March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71–87.
<https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.71>
4. Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
5. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
6. Mintzberg, H. (1983). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Prentice Hall.

Format MLA Style (9th edition)

1. McKinsey & Company. *The Helix Model: Organizational Design Reimagined*. 2022, www.mckinsey.com.

2. Galbraith, Jay R. *Designing Organizations: Strategy, Structure, and Process at the Business Unit and Enterprise Levels*. 3rd ed., Jossey-Bass, 2014.
3. March, James G. "Exploration and Exploitation in Organizational Learning." *Organization Science*, vol. 2, no. 1, 1991, pp. 71–87.
4. Senge, Peter M. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday, 1990.
5. Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed., University of Chicago Press, 1993.
6. Mintzberg, Henry. *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Prentice Hall, 1983.

Format Chicago Style (17th edition – Notes and Bibliography)

1. McKinsey & Company. *The Helix Model: Organizational Design Reimagined*. 2022. <https://www.mckinsey.com>.
2. Galbraith, Jay R. *Designing Organizations: Strategy, Structure, and Process at the Business Unit and Enterprise Levels*. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass, 2014.
3. March, James G. "Exploration and Exploitation in Organizational Learning." *Organization Science* 2, no. 1 (1991): 71–87.
<https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.71>.
4. Senge, Peter M. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday, 1990.
5. Becker, Gary S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993.

6. Mintzberg, Henry. *Structure in Fives: Designing Effective Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1983.
-

Kopilot:

ChatGPT 4o (2025). Access date: 30 May 2025. Prompting by [Rudy C Tarumingkeng](#) on Writer's account. <https://chatgpt.com/c/6838d535-d750-8013-805a-3890ece0021f>