

Operational Agility

dalam Dunia VUCA
dan Kerja Hybrid

Rudy C. Tarumingkeng



Rudy C Tarumingkeng: *Operational Agility dalam Dunia VUCA
dan Kerja Hybrid*

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

rudict75@gmail.com

Bogor, Indonesia

24 May 2025

Operational Agility dalam Dunia VUCA dan Kerja Hybrid

Berikut adalah elaborasi akademik dan naratif dari diskusi pada laman [12manage](#), yang membahas **Operational Agility** dalam konteks *flex working* dan *gig economy* sebagaimana ditampilkan dalam gambar:

Operational Agility dalam Dunia Kerja Fleksibel dan Gig Economy

1. Definisi dan Konteks

Operational agility mengacu pada kemampuan organisasi untuk merespons perubahan pasar dan operasional dengan cepat, efisien, dan adaptif. Dalam era transformasi digital dan ekonomi berbasis talenta, operational agility tidak hanya mencakup sistem dan teknologi, tetapi juga struktur kerja—seperti *flex working* dan *gig economy*.

Diskusi di forum menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tidak hanya menguntungkan karyawan (freedom, quality time, less traffic stress) tetapi juga menciptakan organisasi yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika eksternal.

2. Flex Working dan Agility: Sinergi yang Menguntungkan

Dalam komentar **Sandy Szilagyi**, dinyatakan bahwa bekerja dari rumah beberapa hari seminggu dapat menciptakan:

- Penghematan biaya (transportasi, waktu)
- Produktivitas karyawan meningkat (lebih bahagia dan puas)
- Perusahaan tetap mendapat keuntungan dari karyawan yang loyal dan efisien

✖ *Analisis naratif:* Ini mencerminkan bahwa fleksibilitas waktu kerja adalah salah satu dimensi utama dari operational agility, yaitu bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya dengan struktur kerja yang adaptif terhadap kebutuhan individu tanpa mengorbankan output organisasi.

3. Gig Economy: Manifestasi Ekstrem dari Operational Agility

Aniket Deolika mengangkat isu *gig economy* sebagai paradigma kerja baru, dengan menekankan:

- Pola kerja berdasarkan kontrak jangka pendek
- Kebebasan memilih proyek
- Kemampuan bekerja dari mana saja dan kapan saja

🔍 *Kelebihan Gig Economy:*

- **Fleksibilitas penuh:** Pilih proyek, waktu, dan tempat kerja
- **Passion-driven:** Pekerja memilih pekerjaan berdasarkan minat pribadi

⚠ *Kekurangan Gig Economy:*

- Tidak ada jaminan sosial atau tunjangan kerja formal
- Keterasingan sosial akibat minim interaksi
- Ketidakpastian perpajakan dan manajemen pengeluaran pribadi

✖ *Analisis naratif:* Dalam konteks agility, gig economy menawarkan kelincahan ekstrem, tetapi dengan harga berupa ketidakstabilan struktural dan sosial. Organisasi yang mengadopsi gig model secara berlebihan berisiko mengorbankan *human capital continuity* dan loyalitas jangka panjang.

4. Dimensi Strategis: Gig + Flex = Hybrid Workforce

Melalui komentar-komentar tersebut, dapat disimpulkan bahwa masa depan organisasi yang agile tidak sekadar memilih antara sistem kerja tradisional atau gig economy, tetapi menciptakan *hybrid workforce*:

- Kombinasi pekerja tetap (untuk stabilitas) dan pekerja kontrak/gig (untuk fleksibilitas proyek)
- Pengelolaan digital HR (misalnya, platform manajemen proyek, evaluasi real-time)
- Investasi dalam teknologi kolaborasi (cloud, AI untuk penjadwalan kerja otomatis)

Diskusi dan Refleksi Strategis

► *Bagaimana organisasi bisa menjaga keseimbangan?*

- **Aturan fleksibilitas terukur:** Menetapkan SOP kerja jarak jauh dan KPI yang terstandarisasi
- **Insentif dan dukungan kesejahteraan:** Menyediakan asuransi opsional bagi pekerja gig
- **Teknologi adaptif:** Menggunakan digital tools untuk memonitor dan mengelola produktivitas dari berbagai jenis tenaga kerja

► *Apakah semua organisasi cocok dengan model fleksibel ini?*

Tidak. Organisasi dengan operasi kritis dan membutuhkan kolaborasi intensif secara fisik (misalnya rumah sakit, manufaktur berat) memiliki keterbatasan dalam mengadopsi 100% flex atau gig model. Namun, agility tetap dapat dicapai dengan:

- Shift system digital
 - Otomatisasi tugas repetitif
 - Pengurangan rigiditas hierarki
-

Infografik Perbandingan

Aspek	Flex Working	Gig Economy	Operational Agility Impact
Waktu Kerja	Fleksibel, masih dalam kontrak formal	Sepenuhnya fleksibel dan lepas	Adaptif terhadap waktu
Keterikatan Organisasi	Masih dalam ikatan kerja jangka panjang	Minim, berbasis kontrak proyek	Menuntut desain ulang struktur kerja
Imbalan & Tunjangan	Tersedia sebagian	Tidak tersedia	Perlu sistem insentif kreatif
Tantangan	Koordinasi tim jarak jauh	Isolasi sosial dan ketidakpastian	Perlu digitalisasi HR dan KPI

Glosarium Singkat

- **Operational Agility:** Kemampuan organisasi untuk merespons dan menyesuaikan proses operasional terhadap perubahan eksternal secara cepat dan efektif.
- **Flex Working:** Sistem kerja yang memungkinkan karyawan mengatur waktu dan/atau lokasi kerja dengan lebih fleksibel.
- **Gig Economy:** Ekosistem ekonomi berbasis pekerja kontrak jangka pendek yang independen, bukan karyawan tetap.
- **Hybrid Workforce:** Kombinasi struktur kerja antara karyawan tetap dan tenaga kerja kontrak/gig dalam satu sistem organisasi.
- **Remote Work:** Praktik bekerja dari luar kantor (biasanya rumah) dengan dukungan teknologi.

Daftar Pustaka

1. Robin Madell, *What Is the Gig Economy?*, Flexjobs, Januari 2020.
 2. Dr. Emilia Estela, Jonathan Harris, *The Future of Work - Rise of the Gig Economy*, Naoo, November 2017.
 3. Stephen Denning, *The Age of Agile: How Smart Companies Are Transforming the Way Work Gets Done*, AMACOM, 2018.
 4. Deloitte Insights, *2023 Human Capital Trends: From Surviving to Thriving in the Hybrid World*, Deloitte University Press.
-

Kita akan lanjutkan diskusi tentang **Operational Agility** dengan memperluas pada *implikasi manajerial*, *studi kasus kontekstual*, dan *rekomendasi strategis* dalam membangun organisasi yang agile di era kerja fleksibel dan gig economy.

Implikasi Manajerial dari Operational Agility

Organisasi yang mengejar operational agility menghadapi tantangan dalam **struktur, kepemimpinan, dan teknologi**. Tidak cukup hanya mengadopsi sistem kerja fleksibel, tetapi perlu adanya reformasi cara berpikir dan pola pengambilan keputusan dalam organisasi.

1. Perubahan Peran Manajer

- Dari *command-and-control* menjadi *facilitator* dan *coach*.
- Mengelola hasil (output-based) bukan aktivitas (input-based).
- Fokus pada pemberdayaan tim dan keputusan yang cepat.

2. Kebutuhan Transformasi Digital

Agar operational agility efektif, organisasi harus mengintegrasikan:

- **Cloud-based tools:** Kolaborasi dokumen, manajemen proyek jarak jauh.

- **AI dan analitik data:** Monitoring performa dan penyesuaian beban kerja real-time.
 - **HRIS (Human Resources Information Systems):** Untuk mengelola campuran pekerja tetap, kontrak, dan freelance.
-

Studi Kasus Kontekstual: Indonesia dan Dunia

1. Gojek Indonesia

Gojek merupakan contoh nyata dari perusahaan yang mengintegrasikan *gig workforce* (driver, kurir) dengan karyawan tetap (pengembang, pemasaran) dalam model hybrid.

Agility mereka tercermin dalam:

- Adaptasi layanan (misal: GoMed, GoTix, GoSend)
- Penggunaan algoritma untuk manajemen armada
- Fleksibilitas tinggi dalam penugasan mitra driver

2. Telkom Indonesia

Telkom mulai mengadopsi budaya kerja fleksibel melalui program *Smart Office* dan inisiatif *digitalisasi SDM*. Ini memberi ruang bagi:

- Remote work
- Program kerja proyek lintas departemen
- Rekrutmen digital talent berdasarkan kebutuhan jangka pendek

3. Unilever Global

Mereka mengimplementasikan *Agile Pods*, yakni tim lintas fungsi yang dibentuk untuk menyelesaikan masalah secara cepat dan kolaboratif, terutama dalam inovasi produk.

Flexibility + Rapid Execution = Operational Agility

Tantangan Khas dalam Membangun Agility

Tantangan	Strategi Solusi
Karyawan sulit beradaptasi dengan fleksibilitas	Pelatihan soft skills dan mindset perubahan
Kesulitan mengukur kinerja remote worker	OKR (Objectives and Key Results), dashboard performa
Komunikasi tim yang tidak sinkron	Stand-up meeting harian, Slack/Teams/Asana
Kesenjangan digital	Investasi teknologi, pelatihan digital literacy
Kelelahan digital dan burnout	Kebijakan wellbeing: cuti adaptif, jam kerja sehat

Rekomendasi Strategis untuk Meningkatkan Operational Agility

1. Adopsi Model "Agility Operating System"

Bukan hanya teknologi, tetapi ekosistem budaya, proses, dan struktur:

-  Proses yang iteratif, tidak birokratis
-  Tim lintas fungsi (cross-functional teams)
-  Budaya eksperimen (fail fast, learn faster)
-  Fokus pelanggan dan respon cepat terhadap umpan balik

2. Pengelolaan Hybrid Workforce

- Rancang SOP kerja remote dan kontrak fleksibel
- Gunakan talent marketplace internal untuk memetakan kebutuhan proyek
- Gunakan *co-working* hybrid untuk kolaborasi mingguan

3. Pembangunan Budaya Agile

- Pelatihan ketangkasan organisasi
 - Reward untuk ide inovatif
 - Kepemimpinan yang mendukung eksperimentasi dan pengambilan risiko
-

Prinsip-Prinsip Kunci Operational Agility (Ringkasan)

1. **Responsiveness:** Kecepatan merespons perubahan eksternal
 2. **Resilience:** Daya tahan terhadap gangguan atau disrupsi
 3. **Adaptability:** Kemampuan untuk menyesuaikan struktur dan proses internal
 4. **Scalability:** Kemampuan memperbesar/memperkecil kapasitas dengan cepat
 5. **Customer-Centricity:** Fokus pada pengalaman pelanggan dalam setiap perubahan operasional
-

Kesimpulan: Menjadi Agile Bukan Lagi Pilihan

Dalam era post-pandemic dan transformasi digital global, operational agility bukan hanya keunggulan kompetitif—tetapi menjadi **faktor penentu keberlangsungan organisasi**. Integrasi strategi kerja fleksibel dan model gig workforce, jika dikelola dengan tepat, mampu memberikan:

- Kecepatan inovasi
- Penghematan biaya
- Kepuasan kerja
- Keunggulan pasar

Organisasi yang lambat dan kaku akan tertinggal. Yang cepat, lentur, dan berani mencoba akan bertahan.

Kita lanjutkan pembahasan ini dengan memperdalam *operasionalisasi konsep Operational Agility* ke dalam praktik manajerial, pelatihan organisasi, serta integrasi ke dalam transformasi digital dan budaya kerja. Kita juga akan mengaitkannya dengan tantangan VUCA dan bagaimana ketangkasan operasional menjadi kunci untuk bertahan dan unggul.

Operasionalisasi Operational Agility dalam Organisasi

Untuk menjadikan operational agility bukan sekadar jargon, namun sebagai DNA organisasi, dibutuhkan kerangka kerja implementatif. Berikut adalah pendekatan struktural yang dapat digunakan.

1. Model Praktis: 4 Domain Operational Agility

Domain	Fokus Adaptasi	Contoh Praktik
 Strategic Agility	Merespon perubahan pasar dan strategi bisnis	Pengembangan produk berbasis rapid prototyping (contoh: Bukalapak Labs)
 Structural Agility	Struktur organisasi yang luwes, tidak birokratis	Penggunaan <i>squad model</i> seperti di Telkom Digital Amoeba
 Technological Agility	Kecepatan mengadopsi dan memanfaatkan teknologi baru	Implementasi cloud, automation tools, dan decision intelligence
 Cultural Agility	Budaya kerja yang terbuka, gesit, dan inklusif	Agile coaching, feedback loops, budaya pembelajaran dari kegagalan

✦ Transformasi Digital sebagai Enabler Agility

Digitalisasi bukan hanya sarana efisiensi, tetapi **pendorong agility**.
Dalam praktiknya:

Teknologi Pendukung Operational Agility:

- **ERP berbasis cloud:** Menyederhanakan koordinasi lintas unit dan lokasi.
- **AI-powered analytics:** Mempercepat proses pengambilan keputusan.
- **RPA (Robotic Process Automation):** Mengotomatiskan proses yang berulang untuk memberi ruang pada kreativitas dan inovasi.
- **Digital Twin:** Simulasi operasional secara real-time untuk meningkatkan kecepatan respons terhadap skenario.

Studi Kasus Telkom: Menggunakan big data dan AI untuk mengelola jaringan serta layanan pelanggan secara dinamis. Hasilnya: penghematan biaya operasional dan peningkatan Net Promoter Score (NPS).

🍷 *Operational Agility in the VUCA World*

VUCA: Volatility – Uncertainty – Complexity – Ambiguity

Operational agility adalah respon terhadap kondisi VUCA:

VUCA Element	Tantangan bagi Organisasi	Peran Operational Agility
Volatility	Perubahan pasar yang cepat	Respon cepat melalui desentralisasi keputusan
Uncertainty	Ketidakjelasan regulasi dan permintaan	Fleksibilitas proses & skenario planning
Complexity	Banyaknya variabel yang saling terkait	Kolaborasi lintas fungsi melalui struktur agile

VUCA Element	Tantangan bagi Organisasi	Peran Operational Agility
Ambiguity	Data tidak lengkap atau ambigu	Eksperimentasi dan penggunaan AI untuk insight

Studi Kasus Edukatif (Fiktif tapi Inspiratif)

Kisah “Agility Transformation” PT Nusantara Sukses

PT Nusantara Sukses adalah perusahaan logistik nasional yang merasa tertinggal karena birokrasi yang terlalu hierarkis dan lamban. CEO baru meluncurkan inisiatif “Agile Forward 2025” dengan langkah sebagai berikut:

1. **Restructure:** Mengganti struktur piramida menjadi model matriks.
2. **Pilot Agile Pods:** Mencoba unit kecil lintas fungsi untuk menyelesaikan proyek logistik rute timur Indonesia.
3. **Tech Leap:** Implementasi ERP SAP S/4HANA cloud dan dashboard performa real-time.
4. **Cultural Change:** Workshop bulanan tentang mentalitas growth mindset dan agility.

Hasil setelah 1 tahun:

- Lead time pengiriman turun 32%
 - Employee engagement naik 40%
 - Biaya operasional turun 18%
-

✳ Integrasi dengan SDM dan Kepemimpinan

Ketangkasan operasional tidak akan berhasil tanpa peran manusia sebagai aktor utama perubahan. Oleh karena itu:

HR Practices Agile-Ready:

- **Dynamic Role Assignment:** Tidak tetap pada satu jabatan, tetapi mobilitas berdasarkan proyek.
- **360 Feedback Culture:** Evaluasi dilakukan antar sejawat secara terbuka dan membangun.
- **Continuous Learning Pathway:** Kurikulum pelatihan internal berbasis microlearning dan upskilling digital.

Kepemimpinan Agile:

- **Servant Leadership:** Pemimpin hadir untuk mendukung dan memberdayakan, bukan mengontrol.
- **Decision Empowerment:** Keputusan bisa diambil di level bawah jika data mendukung.
- **Agile Mindset:** Fokus pada pembelajaran, keberanian mengambil risiko, dan orientasi solusi.

■ Rencana Aksi 6 Langkah Menuju Operational Agility

1. **Diagnosa Struktur dan Proses Internal**
 - Gunakan audit agility atau maturity model
2. **Tentukan Area Prioritas untuk Agility**
 - Apakah di produk, SDM, layanan, atau teknologi
3. **Rancang Eksperimen Kecil (Agile Sprint)**
 - Misalnya: tim pemasaran menerapkan Scrum selama 2 bulan
4. **Fasilitasi Teknologi yang Mendukung**

- Investasi pada software manajemen proyek, AI, dan cloud

5. Kembangkan Budaya & Kepemimpinan Agility

- Coaching, mentoring, pembiasaan refleksi dan feedback

6. Lakukan Evaluasi dan Scale Up

- Replikasi praktik sukses ke divisi/divisi lain



Ilustrasi Konseptual: "Pohon Agility Organisasi"

[Customer-Centricity]

/ \

[Speed] [Resilience]

/ \ / \

[Digital Tools] [Kepemimpinan] [Talent Agile]

\ / \ /

[Learning Culture] — [Iterasi Berbasis Data]

\ /

[Operational Agility Tree]

Berikut adalah infografik tentang **5 Pilar Operational Agility**, yang menggambarkan fondasi utama untuk membangun organisasi yang tangkas dalam menghadapi perubahan:

1. **Strategic Agility:** Kemampuan menyesuaikan strategi bisnis secara cepat terhadap dinamika pasar dan pelanggan.
2. **Structural Agility:** Fleksibilitas struktur organisasi yang memungkinkan pengambilan keputusan cepat dan lintas fungsi.
3. **Technological Agility:** Adopsi cepat teknologi digital untuk mendukung operasional dan inovasi.
4. **Cultural Agility:** Budaya kerja terbuka, adaptif terhadap perubahan, dan mendukung kolaborasi.
5. **People Agility:** Kesiapan individu dan tim untuk belajar, berubah, dan bertindak dalam situasi tak terduga.

□ 5 Pilar Operational Agility

1. Strategic Agility

Kemampuan menyesuaikan strategi bisnis secara cepat terhadap dinamika pasar dan pelanggan.

2. Structural Agility

Fleksibilitas struktur organisasi yang memungkinkan pengambilan keputusan cepat dan lintas fungsi.

3. Technological Agility

Adopsi cepat teknologi digital untuk mendukung operasional dan inovasi.

4. Cultural Agility

Budaya kerja terbuka, adaptif terhadap perubahan, dan mendukung kolaborasi.

5. People Agility

Kesiapan individu dan tim untuk belajar, berubah, dan bertindak dalam situasi tak terduga.

Modul Ajar: Agility dalam Struktur Kerja Masa Kini

I. Pendahuluan

Perubahan dunia kerja yang sangat dinamis akibat globalisasi, digitalisasi, dan pandemi COVID-19 telah mempercepat kebutuhan akan struktur kerja yang lebih tangkas (agile). Modul ini akan membahas konsep, prinsip, serta praktik penerapan agility dalam konteks struktur kerja modern seperti kerja hybrid, gig economy, dan remote work.

II. Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti modul ini, peserta diharapkan mampu:

1. Menjelaskan pengertian dan prinsip dasar operational agility.
 2. Mengidentifikasi bentuk-bentuk struktur kerja modern dan kaitannya dengan agility.
 3. Menganalisis penerapan agility dalam organisasi berbasis kerja hybrid dan gig economy.
 4. Merancang langkah-langkah strategis untuk membangun struktur kerja yang agile.
-

III. Konsep Dasar

A. Definisi Agility

Agility adalah kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara cepat dan efektif terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

B. Pilar-Pilar Agility

1. Strategic Agility
2. Structural Agility

3. Technological Agility
 4. Cultural Agility
 5. People Agility
-

IV. Struktur Kerja Masa Kini

A. Hybrid Work

Menggabungkan kerja di kantor dan dari rumah secara fleksibel.

B. Gig Economy

Pekerjaan berbasis proyek atau kontrak jangka pendek yang memungkinkan fleksibilitas waktu dan tempat.

C. Remote Work

Pekerjaan dilakukan sepenuhnya secara jarak jauh dengan dukungan teknologi digital.

V. Implikasi Manajerial

1. Perubahan peran manajer menjadi fasilitator.
 2. Perlu adanya sistem pengukuran kinerja berbasis output.
 3. Digitalisasi proses kerja menjadi kebutuhan.
-

VI. Studi Kasus dan Latihan Diskusi

Kasus 1: Transformasi Agile di Perusahaan Teknologi

- Bagaimana perusahaan XYZ berhasil membentuk agile pods untuk mempercepat inovasi?

Diskusi:

- Apa tantangan terbesar saat menerapkan struktur kerja fleksibel?

- Bagaimana agility meningkatkan produktivitas dan engagement karyawan?
-

VII. Langkah Implementasi Agility dalam Struktur Kerja

1. Audit struktur organisasi saat ini
 2. Identifikasi area kritis yang perlu agility
 3. Rancang eksperimentasi (pilot agile team)
 4. Adopsi teknologi pendukung kerja fleksibel
 5. Bangun budaya kolaborasi dan refleksi
 6. Evaluasi dan skalakan praktik terbaik
-

VIII. Penutup

Agility dalam struktur kerja bukan lagi pilihan, melainkan keharusan. Organisasi yang tangkas akan lebih mampu bertahan dan tumbuh di tengah disrupsi global.

Glosarium

- Agility: Ketangkasan organisasi dalam beradaptasi
 - Gig Economy: Ekonomi berbasis pekerjaan lepas
 - Hybrid Work: Model kerja campuran antara onsite dan remote
 - Agile Pods: Tim lintas fungsi untuk proyek adaptif
-

Daftar Pustaka

1. Denning, S. (2018). *The Age of Agile*. AMACOM.
2. Deloitte (2023). *Human Capital Trends: Thriving in Hybrid Work*.
3. Harvard Business Review (2020). *The Agile Organization*.

4. McKinsey & Company (2022). *Organizing for the Future*.

Modul Pembelajaran

Operational Agility: Ketangkasan sebagai Strategi di Dunia Kerja Baru

I. Pendahuluan

Di tengah perubahan global yang tidak menentu (VUCA: Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous), organisasi dituntut memiliki kemampuan merespons dengan cepat dan adaptif. Operational Agility menjadi strategi utama agar organisasi tetap relevan dan kompetitif. Modul ini mengupas konsep, prinsip, dan penerapan operational agility dalam konteks dunia kerja masa kini, termasuk hybrid work, gig economy, dan transformasi digital.

II. Tujuan Pembelajaran

Setelah mengikuti pembelajaran ini, mahasiswa dan dosen diharapkan mampu:

1. Memahami konsep dan pilar utama operational agility.
 2. Menganalisis peran agility dalam merespons tantangan VUCA.
 3. Mengevaluasi praktik agility di organisasi kontemporer.
 4. Merancang strategi implementasi agility berbasis studi kasus.
-

III. Konsep Dasar Operational Agility

- **Definisi:** Kemampuan organisasi untuk beradaptasi secara cepat, efektif, dan berkelanjutan terhadap perubahan eksternal maupun internal.

- **Perbedaan dengan agility lainnya:**
 - *Strategic Agility*: Fokus pada arah bisnis jangka panjang
 - *Digital Agility*: Fokus pada teknologi
 - *Operational Agility*: Fokus pada eksekusi operasional harian
-

IV. Pilar Operational Agility

1. Strategic Agility
 2. Structural Agility
 3. Technological Agility
 4. Cultural Agility
 5. People Agility
-

V. Praktik Penerapan dalam Dunia Kerja Baru

A. Dalam Kerja Hybrid

- SOP fleksibel
- Platform kolaborasi digital
- Evaluasi berbasis outcome

B. Dalam Gig Economy

- Fleksibilitas rekrutmen dan kontrak
- Platform manajemen tenaga kerja independen
- Adaptasi proses dengan kebutuhan proyek

C. Dalam Remote Work

- Cloud computing
- Asynchronous communication
- Keseimbangan work-life

VI. Studi Kasus

- 1. Telkom Indonesia: Agile Pods dan Digital Amoeba**
 - 2. Gojek: Integrasi gig worker dengan sistem agile**
 - 3. Unilever: Agile squads untuk inovasi produk**
-

VII. Soal Diskusi Mahasiswa

1. Jelaskan perbedaan antara structural agility dan strategic agility. Berikan contoh dari organisasi nyata.
 2. Bagaimana operational agility dapat meningkatkan ketahanan organisasi dalam kondisi VUCA?
 3. Apa risiko terbesar dari adopsi kerja hybrid bagi agility organisasi? Bagaimana cara mengatasinya?
 4. Buatlah rencana 3 langkah pertama untuk mengubah struktur kerja kampus Anda menjadi lebih agile.
-

VIII. Evaluasi dan Tugas

Tugas Individu:

- Buatlah esai 1.000 kata berjudul: *“Agility dan Ketahanan Operasional dalam Menghadapi Ketidakpastian Dunia Kerja”*

Tugas Kelompok:

- Pilih satu perusahaan dan lakukan analisis tingkat agility-nya.
 - Sajikan dalam format presentasi 10 slide.
-

IX. Glosarium

- VUCA: Konsep dunia kerja yang penuh ketidakpastian
- Agile Pods: Tim lintas fungsi untuk penyelesaian proyek cepat

- OKR: Objectives and Key Results
 - Cloud collaboration: Platform kerja berbasis komputasi awan
-

X. Daftar Pustaka

1. Denning, Stephen (2018). *The Age of Agile*. AMACOM.
2. McKinsey & Company (2022). *Organizing for the Future*.
3. Deloitte Insights (2023). *Thriving in the Hybrid World*.
4. Harvard Business Review (2021). *What Makes an Organization Agile?*

Glosarium – Operational Agility

Istilah	Definisi
Agile Pods	Tim kecil lintas fungsi yang dibentuk untuk bekerja secara cepat, adaptif, dan kolaboratif.
Cloud Collaboration	Kerja sama tim yang dilakukan secara daring melalui platform berbasis <i>cloud computing</i> .
Gig Economy	Sistem ekonomi berbasis pekerjaan jangka pendek, proyek lepas, dan fleksibel tanpa ikatan tetap.
Hybrid Work	Model kerja gabungan antara kehadiran fisik di kantor dan kerja dari lokasi lain (remote).
OKR	<i>Objectives and Key Results</i> : kerangka kerja penetapan dan pelacakan tujuan secara terukur.
Operational Agility	Kemampuan organisasi untuk menyesuaikan kegiatan operasional harian dengan cepat dan efisien.
People Agility	Ketangkasan individu dan tim dalam merespons perubahan dengan belajar cepat dan berinovasi.
Remote Work	Model kerja yang memungkinkan karyawan bekerja sepenuhnya dari lokasi di luar kantor.
Strategic Agility	Ketangkasan dalam mengubah strategi bisnis untuk merespons perubahan jangka panjang.
VUCA	Akronim dari <i>Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity</i> , menggambarkan dunia yang tidak stabil dan kompleks.

Rudy C Tarumingkeng: *Operational Agility dalam Dunia VUCA
dan Kerja Hybrid*

Kopilot:

ChatGPT 4o (2025). Access date: 28 May 2025. Prompting by [Rudy C Tarumingkeng](#) on Writer's account. <https://chatgpt.com/c/6836a0f8-8198-8013-bb8d-b8df17cb52c9>