

Integration of Talent Acceleration, Academic Pipeline, and Corporate Transformation in Building an Agility Organization Ecosystem: A Literature Review Approach

Windayanti^{1*)}, Aryono Kurnianto²⁾

¹⁾²⁾Program Studi S2 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mohammad Husni Thamrin

^{*)}Correspondence Author: winda.pena@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i2.3428>

Abstract

Increasingly complex organizational dynamics require educational institutions and business organizations to build more adaptive, strategic, and sustainable human resource development systems. Rapid changes in the business environment due to digitalization, globalization, and organizational disruption have caused many institutions to struggle to maintain organizational sustainability. In this context, organizations are beginning to face serious challenges related to leadership gaps, talent shortages, and mismatches between the competencies of higher education graduates and industry needs. On the other hand, higher education institutions often focus on formal academic achievements without building strategic connections with the needs of modern organizations. This study aims to analyze the relationship between talent acceleration, academic pipelines, and corporate transformation in building an organizational agility ecosystem through a literature review approach. The research method uses a systematic literature review of various national and international journals discussing talent management, leadership pipelines, organizational agility, corporate transformation, and academic-industry integration. The study results show that the integration of talent development, academic acceleration based on industry needs, and organizational transformation can improve organizational adaptability, leadership sustainability, and strategic competitiveness. This study also found that universities have a strategic role as knowledge integrators in building an ecosystem transformation connected to industry needs. The contribution of this research provides a conceptual model of talent-academic-business ecosystem integration as a strategic approach in facing modern organizational disruption.

Keywords: Talent Acceleration, Academic Pipeline, Corporate Transformation, Organizational Agility, Ecosystem Transformation

Abstrak

Perubahan dinamika organisasi yang semakin kompleks menuntut institusi pendidikan dan organisasi bisnis untuk membangun sistem pengembangan sumber daya manusia yang lebih adaptif, strategis, dan berkelanjutan. Perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung cepat akibat digitalisasi, globalisasi, dan disrupsi organisasi menyebabkan banyak institusi mengalami kesulitan dalam mempertahankan keberlanjutan organisasi. Dalam konteks tersebut, organisasi mulai menghadapi tantangan serius terkait leadership gap, talent shortage, serta ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan pendidikan tinggi dengan kebutuhan industri. Di sisi lain, institusi pendidikan tinggi sering kali berfokus pada capaian akademik formal tanpa membangun keterhubungan strategis dengan kebutuhan organisasi modern. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara talent acceleration, academic pipeline, dan corporate transformation dalam membangun ecosystem organization agility melalui pendekatan literature review. Metode penelitian menggunakan systematic literature review terhadap berbagai jurnal nasional dan internasional yang membahas talent management, leadership pipeline, organizational agility, corporate transformation, dan integrasi akademik-industri. Hasil kajian menunjukkan bahwa integrasi antara pengembangan talenta, percepatan akademik berbasis kebutuhan industri, dan transformasi organisasi mampu meningkatkan organizational adaptability, leadership sustainability, dan strategic competitiveness. Penelitian ini juga menemukan bahwa perguruan tinggi memiliki peran strategis sebagai knowledge integrator dalam membangun ecosystem transformation yang terhubung dengan kebutuhan industri. Kontribusi penelitian ini memberikan model konseptual integrasi

talent-academic-business ecosystem sebagai pendekatan strategis dalam menghadapi disrupsi organisasi modern.

Kata kunci : Talent Acceleration, Jalur Akademis, Corporate Transformation, Organizational Agility, Ecosystem Transformation

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung cepat akibat digitalisasi, globalisasi, dan disrupsi organisasi menyebabkan banyak institusi mengalami kesulitan dalam mempertahankan keberlanjutan organisasi. Organisasi tidak lagi hanya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten secara teknis, tetapi juga individu yang memiliki kemampuan berpikir strategis, adaptif, dan mampu membangun inovasi berkelanjutan.

Dalam konteks tersebut, organisasi mulai menghadapi tantangan serius terkait leadership gap, talent shortage, serta ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan pendidikan tinggi dengan kebutuhan industri. Banyak organisasi masih memisahkan antara pengembangan akademik dan kebutuhan transformasi bisnis, sehingga menciptakan kesenjangan kompetensi yang berdampak terhadap rendahnya organizational agility.

Di sisi lain, institusi pendidikan tinggi sering kali berfokus pada capaian akademik formal tanpa membangun keterhubungan strategis dengan kebutuhan organisasi modern. Akibatnya, lulusan pendidikan tinggi belum sepenuhnya mampu menjadi strategic problem solver di lingkungan kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya integrasi antara talent acceleration, academic pipeline, dan corporate transformation dalam membangun ecosystem organization agility. Pendekatan ecosystem menjadi penting karena perubahan organisasi modern membutuhkan kolaborasi lintas sektor antara pendidikan, industri, dan sistem pengembangan talenta.

Melalui literature review ini, penelitian berupaya membangun kerangka konseptual mengenai bagaimana integrasi ketiga elemen tersebut dapat membentuk sistem transformasi organisasi yang lebih adaptif dan berkelanjutan.

Talent acceleration merupakan pendekatan strategis dalam mempercepat pengembangan kompetensi individu melalui sistem pembelajaran, coaching, mentoring, dan experiential learning yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi. Menurut Collings dan Mellahi (2009), strategic talent management menjadi elemen penting dalam membangun

sustainable competitive advantage organisasi melalui identifikasi dan pengembangan individu berpotensi tinggi.

Konsep tersebut diperkuat oleh Cappelli (2008) yang menyatakan bahwa organisasi modern perlu membangun sistem pengembangan talenta yang fleksibel dan adaptif terhadap ketidakpastian lingkungan bisnis. Cappelli menekankan bahwa organisasi tidak lagi dapat mengandalkan pola pengembangan SDM tradisional karena perubahan bisnis berlangsung lebih cepat dibandingkan proses regenerasi kompetensi. Pandangan tersebut sejalan dengan teori learning organization dari Senge (2006) yang menjelaskan bahwa organisasi yang mampu bertahan dalam perubahan adalah organisasi yang mampu membangun pembelajaran berkelanjutan pada seluruh level organisasi. Dalam konteks ini, talent acceleration tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada pengembangan strategic thinking, adaptability, dan innovation mindset.

Selain itu, Yukl (2013) menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam membangun leadership development secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa leadership pipeline menjadi bagian penting dalam talent acceleration karena organisasi membutuhkan sistem regenerasi kepemimpinan yang mampu menjaga sustainability organisasi.

Integrasi antara pemikiran Collings dan Mellahi (2009), Cappelli (2008), Senge (2006), dan Yukl (2013) menunjukkan bahwa percepatan pengembangan talenta harus dilakukan melalui pendekatan sistemik yang menghubungkan pembelajaran individu, pengembangan kepemimpinan, dan kebutuhan strategis organisasi.

Academic pipeline merupakan proses integrasi antara pendidikan formal dengan kebutuhan kompetensi dunia kerja. Konsep ini menekankan pentingnya sinkronisasi kurikulum, penelitian, dan pengembangan kompetensi dengan kebutuhan industri. Drucker (2007) menjelaskan bahwa knowledge society menempatkan institusi pendidikan sebagai pusat pengembangan sumber daya manusia berbasis pengetahuan dan inovasi. Dalam konteks tersebut, perguruan tinggi tidak lagi hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan formal, tetapi juga sebagai strategic knowledge partner bagi organisasi. Pandangan tersebut diperkuat oleh Garvin (2000) melalui konsep learning organization yang menekankan pentingnya transfer knowledge antara institusi pembelajaran dan organisasi kerja. Menurut Garvin, organisasi yang mampu membangun pembelajaran berbasis pengalaman dan pengetahuan memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi.

Namun demikian, Mintzberg (1994) mengkritik bahwa banyak institusi pendidikan masih menghasilkan pendekatan manajerial yang terlalu teoritis dan kurang terhubung dengan dinamika organisasi nyata. Kondisi ini menyebabkan munculnya gap antara output akademik dan kebutuhan praktis industri. Dalam konteks organizational transformation, academic pipeline dapat menjadi strategic talent source yang menghasilkan individu dengan kemampuan critical thinking, analytical capability, dan problem solving. Integrasi antara pendidikan tinggi dan organisasi bisnis memungkinkan terciptanya pembelajaran berbasis kasus nyata yang meningkatkan relevansi pendidikan.

Dengan demikian, integrasi pemikiran Drucker (2007), Garvin (2000), dan Mintzberg (1994) menunjukkan bahwa academic pipeline harus dibangun melalui pendekatan kolaboratif antara perguruan tinggi dan organisasi agar mampu menghasilkan talent yang relevan dengan kebutuhan transformasi industri modern.

Corporate transformation merupakan proses perubahan organisasi secara menyeluruh untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Transformasi organisasi meliputi perubahan budaya kerja, sistem kepemimpinan, struktur organisasi, serta strategi bisnis. Kotter (1996) menjelaskan bahwa transformasi organisasi membutuhkan perubahan yang terencana dan melibatkan seluruh elemen organisasi. Menurut Kotter, kegagalan organisasi dalam membangun sense of urgency dan keterlibatan internal sering menjadi penyebab utama kegagalan transformasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Teece (2018) melalui konsep dynamic capabilities yang menjelaskan bahwa organisasi harus memiliki kemampuan untuk mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi kompetensi internal maupun eksternal agar mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Selain itu, Argyris dan Schon (1996) menjelaskan bahwa organizational learning menjadi elemen penting dalam proses transformasi organisasi. Organisasi yang mampu melakukan double-loop learning akan lebih adaptif dalam menghadapi perubahan dibandingkan organisasi yang hanya melakukan perbaikan operasional jangka pendek.

Dalam era disrupsi, corporate transformation tidak dapat dilakukan hanya melalui perubahan teknologi, tetapi juga membutuhkan transformasi manusia dan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan Ulrich (2015) yang menekankan bahwa transformasi organisasi harus didukung oleh sistem pengembangan manusia yang mampu menciptakan organizational capability. Integrasi pemikiran Kotter (1996), Teece (2018), Argyris dan Schon (1996), serta

Ulrich (2015) menunjukkan bahwa corporate transformation membutuhkan pendekatan holistik yang menghubungkan perubahan organisasi, pembelajaran manusia, dan pengembangan kapabilitas strategis organisasi.

Organizational agility merupakan kemampuan organisasi untuk merespons perubahan secara cepat, adaptif, dan efektif. Agility menjadi faktor penting dalam mempertahankan keberlanjutan organisasi di tengah perubahan lingkungan bisnis. Teece (2018) menjelaskan bahwa organizational agility berkaitan erat dengan kemampuan organisasi dalam membangun dynamic capabilities untuk menghadapi perubahan lingkungan eksternal. Organisasi yang agile mampu melakukan sensing, seizing, dan transforming terhadap peluang maupun ancaman bisnis.

Pandangan tersebut diperkuat oleh Senge (2006) yang menyatakan bahwa organisasi yang mampu membangun budaya pembelajaran berkelanjutan akan memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang rigid. Selain itu, Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa organizational agility dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan perilaku organisasi yang mendukung kolaborasi serta inovasi.

Dengan demikian, organizational agility tidak hanya berkaitan dengan fleksibilitas operasional, tetapi juga kemampuan organisasi dalam membangun collaborative culture, adaptive leadership, dan continuous learning system. Integrasi teori Teece (2018), Senge (2006), dan Robbins dan Judge (2019) menunjukkan bahwa agility organisasi terbentuk melalui kombinasi antara kapabilitas strategis, budaya pembelajaran, dan perilaku organisasi yang adaptif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Literature review dilakukan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mensintesis berbagai penelitian yang relevan terkait talent acceleration, academic pipeline, corporate transformation, dan organizational agility.

Sumber Data

Sumber data penelitian berasal dari jurnal nasional dan internasional, buku ilmiah, serta artikel akademik yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang digunakan berfokus pada publikasi dalam rentang tahun 2010–2025 untuk memperoleh perspektif yang relevan dengan perkembangan organisasi modern.

Teknik Analisis Data

Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan:

1. Identifikasi literatur relevan.
2. Klasifikasi tema penelitian.
3. Analisis hubungan antar konsep.
4. Sintesis temuan penelitian.
5. Penyusunan model konseptual.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Talent Acceleration dengan Organizational Agility

Berdasarkan hasil kajian literatur, talent acceleration memiliki hubungan signifikan terhadap organizational agility. Organisasi yang memiliki sistem pengembangan talenta yang terstruktur cenderung lebih mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Talent acceleration memungkinkan organisasi menghasilkan individu yang memiliki kemampuan adaptasi tinggi, strategic thinking, dan leadership capability. Pengembangan talenta yang dilakukan secara berkelanjutan juga meningkatkan kemampuan organisasi dalam membangun innovation culture.

Selain itu, leadership acceleration menjadi faktor penting dalam menjaga sustainability organisasi. Banyak organisasi mengalami stagnasi akibat tidak memiliki leadership pipeline yang terstruktur.

Temuan literature menunjukkan bahwa organisasi yang berinvestasi pada talent acceleration memiliki tingkat agility yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang hanya berfokus pada operational efficiency.

Peran Academic Pipeline dalam Mendukung Corporate Transformation

Hasil kajian menunjukkan bahwa academic pipeline memiliki peran penting dalam mendukung corporate transformation. Perguruan tinggi dapat menjadi strategic partner bagi organisasi dalam menghasilkan talent yang sesuai dengan kebutuhan industri. Integrasi antara akademik dan industri memungkinkan terciptanya pembelajaran berbasis problem solving nyata. Hal ini meningkatkan relevansi pendidikan dan memperkuat kompetensi peserta didik.

Selain itu, academic pipeline juga mendukung proses organizational learning melalui penelitian aplikatif dan knowledge transfer. Organisasi yang terhubung dengan institusi pendidikan cenderung memiliki kemampuan inovasi yang lebih tinggi.

Dalam konteks transformasi organisasi, academic pipeline dapat menjadi media untuk membangun strategic mindset bagi calon pemimpin organisasi.

Integrasi Talent Acceleration, Academic Pipeline, dan Corporate Transformation

Temuan utama penelitian menunjukkan bahwa integrasi antara talent acceleration, academic pipeline, dan corporate transformation dapat membentuk ecosystem organization agility. Model integrasi ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dilakukan secara terpisah antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Organisasi membutuhkan sistem yang mampu menghubungkan pembelajaran akademik dengan kebutuhan transformasi bisnis.

Dalam ecosystem tersebut, perguruan tinggi berperan sebagai knowledge provider, organisasi bisnis sebagai implementation environment, dan sistem talent acceleration sebagai transformation engine.

Integrasi tersebut menciptakan beberapa dampak strategis:

1. Peningkatan leadership readiness.
2. Penguatan organizational adaptability.
3. Percepatan transfer knowledge.
4. Peningkatan innovation capability.
5. Penguatan strategic competitiveness.
6. Selain itu, ecosystem approach memungkinkan organisasi membangun sustainability system yang tidak bergantung pada individu tertentu, tetapi berbasis sistem pengembangan yang berkelanjutan.

Model Konseptual Ecosystem Organization Agility

Berdasarkan hasil sintesis literatur, penelitian ini mengusulkan model konseptual sebagai berikut:

Talent Acceleration → Academic Integration → Corporate Transformation → Organizational Agility → Sustainable Ecosystem

Model tersebut menunjukkan bahwa organizational agility terbentuk melalui integrasi sistem pengembangan talenta, pendidikan berbasis kebutuhan industri, dan transformasi organisasi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi antara talent acceleration, academic pipeline, dan corporate transformation memiliki peran penting dalam membangun ecosystem organization agility. Talent acceleration berkontribusi terhadap peningkatan leadership capability dan adaptability organisasi. Academic pipeline mendukung integrasi antara pendidikan dan kebutuhan industri, sedangkan corporate transformation menjadi media implementasi perubahan organisasi. Melalui pendekatan ecosystem, organisasi dan institusi pendidikan dapat membangun sistem pengembangan sumber daya manusia yang lebih adaptif, strategis, dan berkelanjutan.

Penelitian ini merekomendasikan pentingnya kolaborasi antara institusi pendidikan dan organisasi bisnis dalam membangun strategic talent ecosystem untuk menghadapi tantangan organisasi modern.

Dari penelitian diatas juga kami merekomendasikan kepada organisasi yaitu perlu membangun leadership pipeline yang terintegrasi dengan sistem pengembangan talenta. Perguruan tinggi perlu memperkuat kolaborasi dengan industri dalam pengembangan kurikulum. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan empiris untuk menguji model konseptual yang dihasilkan.

REFERENSI

- Argyris, C., & Schon, D. (1996). *Organizational Learning II: Theory, Method and Practice*. Addison-Wesley.
- Annisa, RI, Sugeng, D, & Maella, NAS (2024). The Role Of Digital Talent On Acceleration Of Growth Conventional Micro Enterprise Towards Digital Start Up. *Proceeding of International Conference on ...*
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*.
- Cappelli, P. (2008). *Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty*. Harvard Business Press.
- Drucker, P. F. (2007). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.
- Garvin, D. A. (2000). *Learning in Action: A Guide to Putting the Learning Organization to*

- Work. Harvard Business School Press.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business School Press.
- Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. Free Press.
- Mok, L. (2022). *Using the Gartner Digital Talent Management Framework, CIOs can prepare their workforce for digital acceleration and future disruptions. see why and*
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Senge, P. (2006). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Teece, D. J. (2018). *Business models and dynamic capabilities*. Long Range Planning.
- Ulrich, D. (2015). *HR from the Outside In*. McGraw-Hill.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson Education.