



INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY



Dr. Darmin A.Pella

KRISIS ENERGI DAN WORKFORCE STRATEGY: TALENT PLANNING DI TENGAH KETIDAKPASTIAN

Ketidakpastian akibat krisis energi global meningkat, perusahaan dituntut menyesuaikan strategi bisnis dan tenaga kerja secara cepat. HR berperan strategis menyusun talent plan adaptif melalui pendekatan berbasis data, scenario planning, serta penguatan kapabilitas SDM guna menjaga keberlanjutan bisnis.

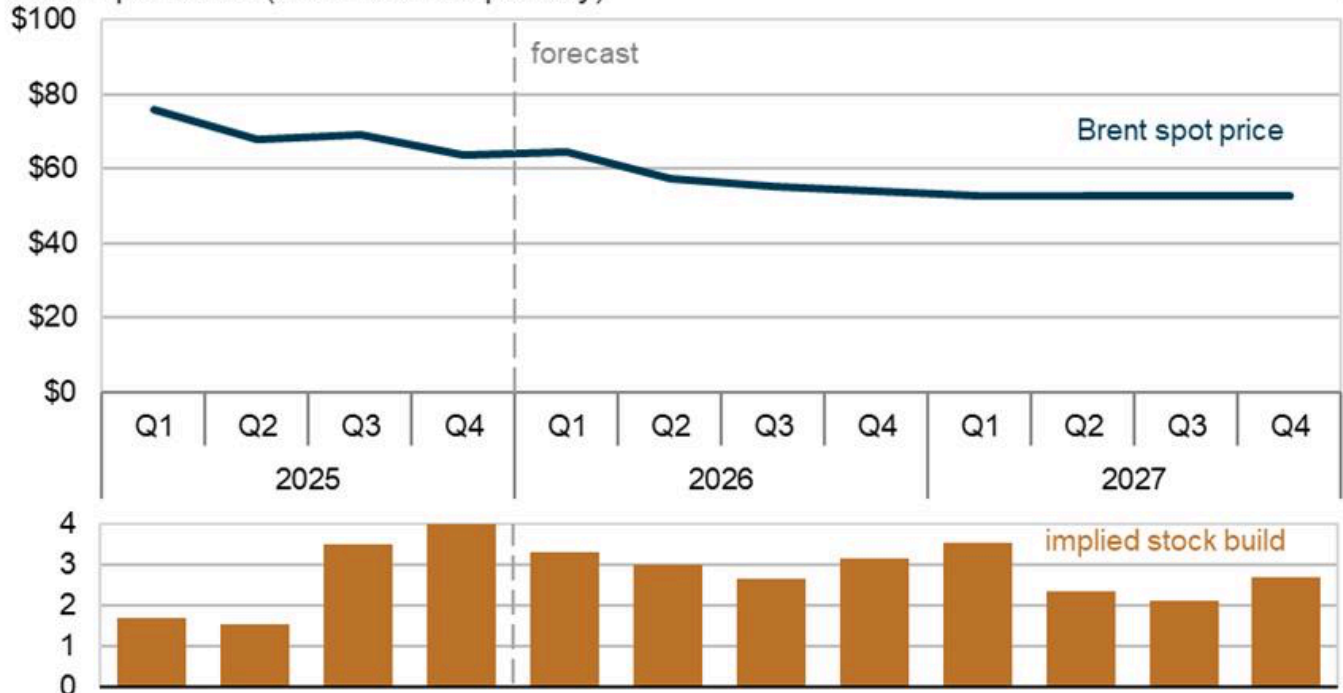
Krisis energi global akibat ketegangan geopolitik dan gangguan pasokan menekan ekonomi dunia melalui inflasi, pertumbuhan, serta strategi organisasi. Kondisi ini menuntut HR bertransformasi menjadi mitra strategis, menyusun workforce strategy adaptif dan berbasis data.

Dinamika ketidakpastian mendorong perubahan perencanaan tenaga kerja dari statis menjadi fleksibel berbasis skenario. HR perlu membaca arah bisnis, mengantisipasi kebutuhan kompetensi, memastikan ketersediaan talenta sesuai kebutuhan, sekaligus siap menghadapi tantangan masa depan. Integrasi strategi bisnis dan SDM menjadi kunci, sehingga keputusan talent planning tidak hanya berfokus pada efisiensi biaya, tetapi juga keberlanjutan kinerja dan daya saing organisasi di tengah volatilitas global.

Krisis energi global menuntut fungsi HR bertransformasi menjadi strategic partner menyusun workforce strategy untuk memastikan ketersediaan talenta di tengah perubahan bisnis yang cepat.

Brent crude oil spot price and global inventory changes

dollars per barrel (million barrels per day)



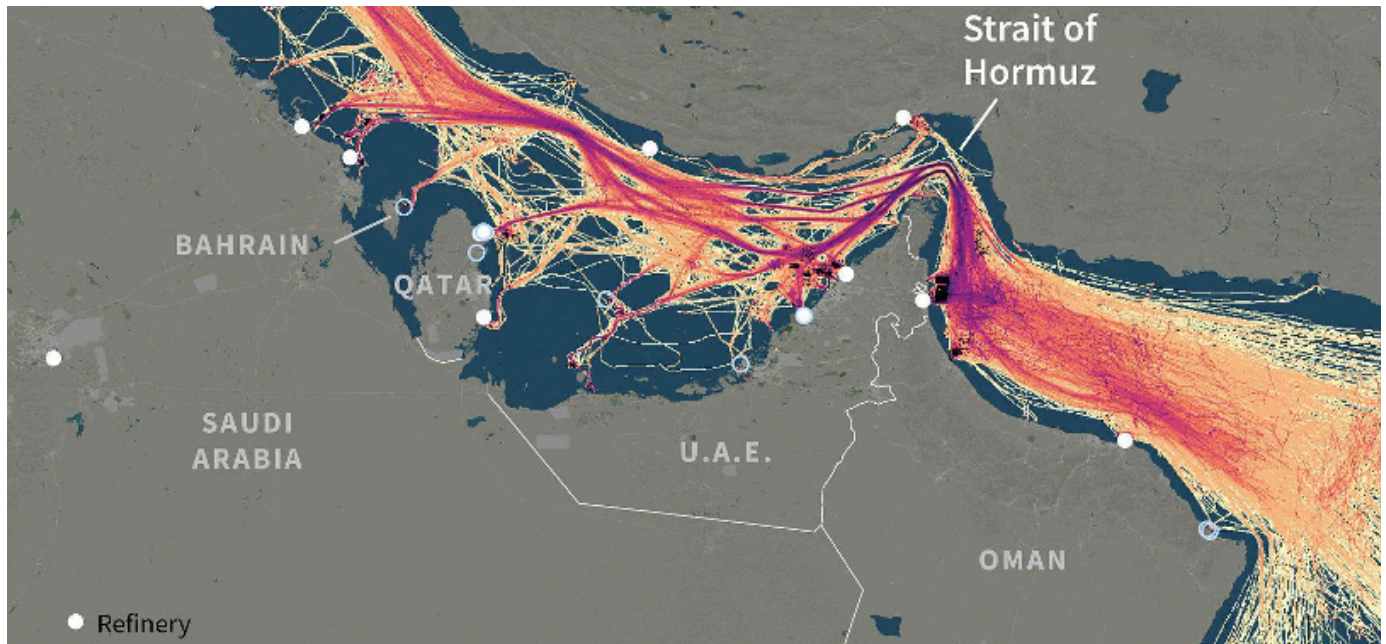
Data source: U.S. Energy Information Administration, *Short-Term Energy Outlook*, February 2026

FAKTA DAN DATA KRISIS ENERGI GLOBAL

Krisis energi global dipicu gangguan pasokan minyak dan gas akibat konflik geopolitik, terutama kawasan Timur Tengah. Jalur strategis seperti Selat Hormuz menjadi titik kritis karena menyalurkan sekitar 20% pasokan minyak dunia. Gangguan wilayah ini mendorong lonjakan harga energi global. Harga minyak meningkat lebih dari 50% hingga melampaui USD 100 per barel, memicu kenaikan inflasi global signifikan (Yahoo Finance). Kenaikan harga energi 10% mendorong inflasi global 0,4% dan menurunkan output ekonomi 0,2% (Reuters).

Tahun 2026 mencatat lonjakan inflasi energi terbesar dalam 25 tahun, dengan rata-rata kenaikan bulanan sekitar 5,5% di berbagai negara (MarketWatch). IMF menurunkan proyeksi pertumbuhan global akibat tekanan energi, dengan risiko penurunan hingga 2–2,5% pada skenario krisis berkepanjangan (Reuters). Penelitian IMF menunjukkan shock harga energi memiliki hubungan kuat dengan inflasi lintas sektor, terutama pada negara dengan ketergantungan energi tinggi.

Kondisi diperparah oleh peningkatan volatilitas pasar energi akibat transisi energi belum merata. Ketergantungan tinggi pada energi fosil, di tengah percepatan energi terbarukan, menciptakan ketidakseimbangan supply–demand. Kebijakan pembatasan ekspor oleh beberapa negara produsen dan gangguan rantai pasok mempersempit ketersediaan energi di pasar internasional. International Energy Agency (IEA) menilai ketidakstabilan ini berpotensi mempertahankan harga energi pada level tinggi jangka menengah, memperpanjang tekanan inflasi, serta meningkatkan risiko perlambatan ekonomi global.



DAMPAK KRISIS ENERGI TERHADAP WORKFORCE STRATEGY

Krisis energi menciptakan tekanan biaya signifikan bagi perusahaan dan berdampak langsung pada strategi tenaga kerja. Pertama, peningkatan biaya operasional mendorong efisiensi, termasuk pengendalian biaya tenaga kerja, hiring freeze, atau restrukturisasi organisasi. Kedua, ketidakpastian ekonomi mengubah demand tenaga kerja. Perusahaan cenderung mengurangi perekrutan jangka panjang dan beralih ke tenaga kerja fleksibel, seperti kontrak atau project-based workforce.

Ketiga, terjadi pergeseran kebutuhan kompetensi; perusahaan membutuhkan talenta agile, multi-skilled, mampu bekerja lintas fungsi, sehingga fokus pada reskilling dan upskilling meningkat. Keempat, tekanan inflasi memengaruhi employee wellbeing; penurunan daya beli berpotensi menurunkan engagement dan produktivitas, sehingga HR perlu menyesuaikan strategi compensation dan wellbeing. Workforce strategy tidak lagi statis, melainkan dinamis, adaptif, dan berbasis skenario.



LANGKAH MENYUSUN HR TALENT PLAN DI TENGAH KETIDAKPASTIAN



1. SCENARIO-BASED WORKFORCE PLANNING

HR menyusun beberapa skenario tenaga kerja (best, moderate, worst case). Pendekatan ini memungkinkan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja secara cepat sesuai kondisi bisnis.

International Monetary Fund dan berbagai kajian ekonomi menekankan pentingnya scenario planning untuk menghadapi ketidakpastian ekonomi global ([Virginia Business](#)).

2. STRATEGIC WORKFORCE SEGMENTATION

Identifikasi critical roles vs non-critical roles. Tidak semua posisi memiliki dampak strategis sama. HR perlu fokus mempertahankan dan mengembangkan talenta kunci berkontribusi langsung pada value creation.

Studi McKinsey & Company menunjukkan organisasi memprioritaskan critical talent memiliki performa lebih tinggi saat krisis.

3. RESKILLING & UPSKILLING WORKFORCE

Pengembangan kompetensi baru relevan kebutuhan bisnis menjadi prioritas. Pada kondisi disrupsi, kemampuan adaptasi lebih penting dibanding spesialisasi sempit.

Organization for Economic Co-operation and Development menekankan investasi pada skill development meningkatkan employability dan resilience tenaga kerja.

4. DATA-DRIVEN TALENT DECISION

Penggunaan HR analytics mendorong pengambilan keputusan berbasis data. Data membantu HR memprediksi kebutuhan tenaga kerja, risiko turnover, serta efektivitas strategi SDM.

OECD menyatakan penggunaan data meningkatkan kualitas keputusan organisasi dan respons terhadap perubahan.

5. FLEXIBLE WORKFORCE STRATEGY

Mengadopsi model tenaga kerja fleksibel. Penggunaan tenaga kerja kontrak, gig, atau outsourcing membantu perusahaan menyesuaikan kapasitas secara cepat tanpa meningkatkan fixed cost.

Tren global menunjukkan peningkatan penggunaan flexible workforce sebagai respons ketidakpastian ekonomi.

6. STRENGTHENING EMPLOYEE VALUE PROPOSITION (EVP)

Penyesuaian strategi engagement dan wellbeing menjadi kunci menjaga motivasi dan produktivitas karyawan saat inflasi tinggi.

World Bank menyoroti pentingnya perlindungan kesejahteraan tenaga kerja pada kondisi krisis ekonomi.

The Role of HR in Scenario Planning



AIHR | ACADEMY TO INNOVATE HR

Krisis energi global menjadi katalis perubahan strategi bisnis dan pengelolaan SDM. Dampak tidak hanya pada aspek finansial, tetapi juga cara organisasi merancang workforce strategy. HR tidak lagi sekadar menjalankan fungsi administratif, melainkan berperan sebagai strategic architect memastikan ketersediaan talenta tepat, jumlah tepat, kompetensi relevan.

Pendekatan berbasis data, scenario planning, serta fokus pada resiliensi dan agility menjadikan HR Talent Plan kunci keberhasilan organisasi menghadapi ketidakpastian global.

Contact us now

DAP
CONSULTANT

 08128175911

 cs@dapmanagement.com

 dapmanagement.com