



INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY



Dr. Darmin Ahmad Pella

DISRUPSI SUPPLY CHAIN DAN MANPOWER PLANNING: PERAN HR MENJAGA STABILITAS OPERASIONAL

Disrupsi supply chain memicu ketidakpastian kebutuhan tenaga kerja dan menguji stabilitas operasional. Kondisi ini menuntut manpower planning fleksibel, adaptif, berbasis data agar organisasi tetap responsif terhadap perubahan.

Disrupsi supply chain global menjadi tantangan utama dunia bisnis. Gangguan distribusi, kenaikan biaya logistik, ketidakpastian pasokan bahan baku berdampak pada operasional serta mengubah cara organisasi merencanakan dan mengelola tenaga kerja. HR dituntut berperan lebih strategis memastikan stabilitas operasional melalui manpower planning adaptif berbasis data.

Ketidakpastian pasokan dan fluktuasi produksi membuat kebutuhan tenaga kerja lebih dinamis, sehingga perencanaan statis tidak lagi relevan. Risiko ketidakseimbangan tenaga kerja meningkat, berdampak pada efisiensi dan kinerja operasional.

Perusahaan perlu mengadopsi strategi tenaga kerja fleksibel, seperti pemanfaatan tenaga kerja kontrak, peningkatan multi-skilling, serta penggunaan data dalam manpower planning. Pendekatan ini membantu organisasi tetap responsif sekaligus menjaga produktivitas di tengah disrupsi.

Disrupsi supply chain membuat kebutuhan tenaga kerja menjadi tidak stabil. HR perlu manpower planning yang fleksibel dan berbasis data untuk menjaga operasional.

FAKTA DAN DATA DISRUPSI SUPPLY CHAIN GLOBAL



Disrupsi supply chain dipicu pandemi, konflik geopolitik, serta krisis energi memengaruhi distribusi logistik global. Jalur perdagangan utama mengalami tekanan, menyebabkan keterlambatan pengiriman dan peningkatan biaya transportasi.

Laporan World Bank mencatat biaya logistik global meningkat lebih dari dua kali lipat, terutama sektor pengiriman laut. International Monetary Fund menegaskan gangguan supply chain menjadi kontributor utama inflasi global akibat kenaikan biaya produksi dan distribusi.

World Economic Forum menekankan kompleksitas supply chain global meningkatkan kerentanan terhadap shock, sehingga gangguan satu wilayah berdampak luas ke berbagai negara dan industri.

DAMPAK DISRUPSI SUPPLY CHAIN TERHADAP MANPOWER PLANNING



Disrupsi supply chain memengaruhi kebutuhan tenaga kerja organisasi. Ketidakpastian pasokan dan fluktuasi produksi menyulitkan penentuan jumlah tenaga kerja optimal. Perusahaan dapat mengalami overstaff saat permintaan menurun, atau kekurangan tenaga kerja saat permintaan meningkat tiba-tiba.

Perubahan pola operasional mendorong kebutuhan tenaga kerja fleksibel. Perusahaan beralih ke model kontrak, outsourcing, atau berbasis proyek untuk menyesuaikan kapasitas secara cepat. Kondisi ini memunculkan tantangan skill mismatch, ketika kompetensi tenaga kerja tidak lagi selaras kebutuhan operasional.

Tekanan terhadap produktivitas juga meningkat. Keterbatasan sumber daya dan ketidakpastian operasional menuntut efisiensi dan kinerja tetap terjaga, sehingga peran HR menjadi semakin krusial.



IMPLIKASI STRATEGIS BAGI HR DAN ORGANISASI

Disrupsi supply chain mendorong perubahan pendekatan manpower planning dari statis menjadi dinamis. HR tidak lagi mengandalkan perencanaan jangka panjang kaku, tetapi menyesuaikan strategi tenaga kerja secara real-time.

Integrasi strategi supply chain dan HR menjadi krusial. Keputusan produksi, distribusi, logistik harus selaras dengan ketersediaan dan kapabilitas tenaga kerja. Tanpa keselarasan, risiko operasional seperti keterlambatan produksi atau penurunan kualitas layanan meningkat. Workforce agility menjadi kunci. Organisasi membutuhkan tenaga kerja kompeten, fleksibel, adaptif terhadap perubahan cepat.

STRATEGI MENYUSUN MANPOWER PLANNING DI TENGAH DISRUPSI



DYNAMIC WORKFORCE PLANNING

Perusahaan perlu mengadopsi perencanaan tenaga kerja fleksibel berbasis perubahan demand. Pendekatan ini memungkinkan penyesuaian jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan operasional secara cepat.

SCENARIO PLANNING (BEST-WORST CASE)

Penyusunan berbagai skenario kebutuhan tenaga kerja menjadi langkah penting menghadapi ketidakpastian. Skenario alternatif memungkinkan pengambilan keputusan lebih cepat saat terjadi perubahan kondisi bisnis. Pendekatan ini sejalan rekomendasi lembaga global menghadapi ketidakpastian ekonomi.

FLEXIBLE WORKFORCE STRATEGY

Penggunaan tenaga kerja fleksibel, seperti kontrak atau outsourcing, memungkinkan penyesuaian kapasitas tanpa peningkatan fixed cost signifikan. Strategi ini membantu organisasi merespons fluktuasi demand lebih cepat.

WORKFORCE SEGMENTATION

HR mengidentifikasi peran kritikal berdampak langsung pada operasional. Fokus pada critical roles memastikan posisi strategis terisi talenta terbaik. Studi dari McKinsey & Company menunjukkan bahwa organisasi yang fokus pada critical talent memiliki ketahanan yang lebih baik dalam kondisi krisis.

RESKILLING & UPSKILLING WORKFORCE

Perubahan kebutuhan operasional menuntut tenaga kerja memiliki skill relevan. Program reskilling dan upskilling menjadi kunci meningkatkan fleksibilitas tenaga kerja. OECD menekankan bahwa pengembangan keterampilan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan adaptability tenaga kerja.

HR ANALYTICS & WORKFORCE FORECASTING

Pemanfaatan data dan analytics membantu memprediksi kebutuhan tenaga kerja lebih akurat. Keputusan manpower planning menjadi berbasis data, bukan asumsi.



Disrupsi supply chain mengubah cara organisasi mengelola operasional dan tenaga kerja. Ketidakpastian tinggi menuntut manpower planning lebih adaptif, fleksibel, berbasis data. HR berperan sebagai strategic partner memastikan ketersediaan tenaga kerja tepat, kompetensi sesuai, waktu tepat.

Integrasi strategi supply chain dan workforce strategy, didukung dynamic planning, workforce agility, serta data-driven decision making, memungkinkan organisasi bertahan dan menjaga stabilitas operasional di tengah disrupsi global.



Contact us now

DAP
CONSULTANT

 08128175911

 cs@dapmanagement.com

 dapmanagement.com