



INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY



Dr. Darmin Ahmad Pella

GEPOLITIK DAN KRISIS ENERGI TERHADAP PRODUKTIVITAS: HR MEMBANGUN HIGH PERFORMANCE CULTURE

Tekanan geopolitik, krisis energi global, dan volatilitas ekonomi meningkatkan biaya operasional serta mengganggu *supply chain*, sehingga menekan produktivitas dan kinerja karyawan.

Membangun *High Performance Culture* menjadi strategi kunci. Melalui penguatan leadership, sistem kerja adaptif, serta keseimbangan *performance* dan *wellbeing*. Bagaimana HR memastikan budaya kinerja benar-benar terinternalisasi dan terukur? Bagaimana strategi ini diterjemahkan menjadi dampak nyata pada kinerja bisnis?

Ketegangan geopolitik dan krisis energi menjadi sumber tekanan struktural baru bagi organisasi global. Konflik antarnegara, fragmentasi perdagangan, serta gangguan pasokan energi memicu volatilitas harga dan meningkatkan ketidakpastian perencanaan bisnis. Organisasi menghadapi dilema antara efisiensi biaya dan produktivitas. Dampak tidak hanya pada operasional, tetapi juga kondisi psikologis serta kinerja tenaga kerja. HR tidak lagi sekadar fungsi administratif, melainkan penggerak utama menjaga stabilitas kinerja melalui pembangunan *high performance culture* adaptif dan berkelanjutan.

Dinamika ini mendorong percepatan perubahan ekspektasi tenaga kerja serta pengelolaan kinerja. Perusahaan tidak hanya mengejar target jangka pendek, tetapi membangun kapabilitas jangka panjang. Terjadi pergeseran dari efisiensi operasional menuju resiliensi organisasi, dengan budaya kerja, kepemimpinan, serta keterlibatan karyawan sebagai faktor kunci. HR berperan strategis memastikan individu mampu beradaptasi, tetap termotivasi, dan produktif di tengah perubahan berkelanjutan.

Krisis global menekan produktivitas dan meningkatkan risiko penurunan kinerja organisasi. HR perlu membangun high performance culture untuk menjaga kinerja tetap stabil dan adaptif.



KRISIS GEOPOLITIK DAN ENERGI: TEKATAN SISTEMIK TERHADAP OPERASIONAL

Krisis energi global akibat dinamika geopolitik menciptakan tekanan sistemik lintas industri. *International Monetary Fund* mengidentifikasi lonjakan harga energi sebagai pendorong utama inflasi global, berdampak langsung pada peningkatan biaya produksi dan konsumsi, serta menekan daya beli dan margin perusahaan.

International Energy Agency menegaskan ketidakstabilan pasokan energi—akibat konflik, pembatasan ekspor, maupun transisi energi—memicu fluktuasi harga sulit diprediksi. Kondisi ini mengganggu visibilitas *long-term planning*, terutama pada industri bergantung energi seperti manufaktur, logistik, dan retail.

World Bank menyoroti kenaikan biaya energi memicu efek berantai pada rantai pasok, dari produksi hingga distribusi. Dampak berupa tekanan margin, mendorong penyesuaian strategi, serta berimplikasi pada produktivitas dan keberlanjutan operasional.



DAMPAK MULTIDIMENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS

Krisis berdampak pada aspek finansial, operasional, dan manusia. Disrupsi *supply chain* memicu ketidakpastian bahan baku, keterlambatan produksi, serta inefisiensi distribusi. Perubahan rencana mendadak meningkatkan pemborosan sumber daya dan menurunkan *output*. Tekanan efisiensi biaya mendorong pengurangan tenaga kerja serta pembatasan pengembangan. Dampak jangka pendek menciptakan efisiensi, namun melemahkan inovasi dan daya saing jangka panjang.

Dari sisi karyawan, beban kerja meningkat, tekanan target tinggi, serta ketidakpastian pekerjaan. Tuntutan kerja tanpa dukungan memadai memicu stres, kelelahan, serta penurunan kesehatan mental. Kondisi kerja bertekanan menurunkan produktivitas dan *engagement*, berdampak langsung pada kualitas *output* dan kinerja organisasi.

HIGH PERFORMANCE CULTURE SEBAGAI PILAR KETAHANAN ORGANISASI

Tekanan kompleks menuntut fondasi budaya kuat. *High performance culture* menjadi pembeda strategis, mendorong pencapaian target sekaligus menjaga keberlanjutan kinerja. Budaya ini ditandai kejelasan arah, akuntabilitas kuat, serta kolaborasi lintas fungsi untuk menghasilkan solusi cepat dan inovatif.

McKinsey & Company menegaskan budaya kinerja tinggi meningkatkan resiliensi melalui *alignment* strategi, struktur, dan perilaku. Budaya ini juga mendorong *agility*, memungkinkan respons cepat tanpa kehilangan fokus tujuan.

PERAN STRATEGIS HR DALAM MENJAGA DAN MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS

HR berperan sebagai katalisator menghubungkan tekanan eksternal dan kesiapan internal organisasi. HR memastikan sistem, proses, budaya mendukung produktivitas di tengah tekanan. Tantangan utama adalah keseimbangan antara tuntutan *performance* dan *wellbeing*. Penekanan berlebih pada hasil berisiko menurunkan *performance* jangka panjang. HR perlu mengintegrasikan *performance management* dan *wellbeing* sebagai satu kesatuan strategi.

HR juga memastikan kesiapan leadership. Pemimpin adaptif, komunikatif, empatik menjadi kunci menjaga stabilitas tim. HR membekali pemimpin untuk mengelola ketidakpastian, membangun kepercayaan, serta menginspirasi tim tetap produktif.

STRATEGI HR MEMBANGUN HIGH PERFORMANCE CULTURE

01

PHASE

Define Performance Culture Framework

HR merancang kerangka budaya mencakup nilai, perilaku, standar kinerja, serta integrasi ke aktivitas harian organisasi.

04

PHASE

Align Performance Management System

Sistem kinerja disesuaikan dengan dinamika bisnis. KPI fleksibel, berbasis *outcome*, selaras prioritas strategis.

02

PHASE

Strengthen Leadership Capability

Pengembangan *leadership* berfokus pada *decision-making* saat *uncertainty*, komunikasi efektif, serta *psychological safety*.

05

PHASE

Enhance Communication & Transparency

Komunikasi terbuka memastikan informasi jelas, konsisten, tepat waktu, serta meningkatkan kepercayaan.

03

PHASE

Build Workforce Resilience

HR mengembangkan program *wellbeing* mencakup kesehatan mental, fleksibilitas kerja, serta pengelolaan stres.

06

PHASE

Continuous Learning & Capability Building

Program *reskilling* dan *upskilling* berkelanjutan untuk menjaga relevansi dan adaptabilitas tenaga kerja.

Krisis geopolitik dan energi meningkatkan tekanan terhadap produktivitas organisasi. Organisasi tidak hanya dituntut bertahan, tetapi menjaga kinerja dan daya saing secara berkelanjutan.

Peran HR bergeser menjadi penggerak utama memastikan hal tersebut. Pembangunan *high performance culture* menciptakan lingkungan kerja produktif, adaptif, dan resilien. Kemampuan mengelola manusia sebagai aset strategis menjadi penentu utama keberhasilan di tengah ketidakpastian global.



Contact us now

DAP CONSULTANT



08128175911



cs@dapmanagement.com



dapmanagement.com