

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi

Kabupaten Blitar merupakan salah satu daerah di Provinsi Jawa Timur yang memiliki luas wilayah 1.588.70 KM dengan Sebagian besar tanahnya digunakan sebagai sawah, pekarangan, Perkebunan, tambak, hutan dan lain-lain. Kabupaten Blitar juga dibelah oleh aliran Sungai Brantas menjadi dua bagian yaitu Blitar Utara dan Blitar Selatan yang juga membedakan potensi kedua wilayah tersebut, Dimana Blitar Utara merupakan lahan sawah dan beriklim basah sedangkan Blitar Selatan merupakan lahan kering yang cukup kritis dan beriklim kering. Adapun batas-batas wilayah Kabupaten Blitar sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kabupaten Kediri dan Kabupaten Malang
- Sebelah Timur : Kabupaten Malang
- Sebelah Selatan : Samudra Indonesia
- Sebelah Barat : Kabupaten Tulungagung dan Kabupaten Kediri

4.1.1 Letak Geografis

PT Tjandi Sewu Baru berada di Dusun Candi Sewu, Desa Penataran, Kecamatan Nglegok, Kabupaten Blitar dengan titik koordinat 7°58'44.4"S 112°13'41.4"E. Wilayah PT Tjandi Sewu Baru bisa dikatakan berada di daerah dataran tinggi dengan ketinggian $\pm$ 600 meter diatas permukaan laut (mDpl) di dekat Lereng Gunung Kelud. PT Tjandi Sewu Baru memiliki luas Perkebunan 620 ha. Komoditas yang paling banyak dibudidayakan di PT Tjandi Sewu Baru yaitu tanaman tebu, ubi jalar, kopi, cengkeh, mahoni, basa, jagung, kelengkeng, alpukat dan durian.

Selain budidaya tanaman PT Tjandi Sewu Baru juga memiliki pabrik yang mana pabrik tersebut memproduksi pengolahan Minyak Atsiri (daun cengkeh). PT Tjandi Sewu Baru membagi wilayah Perkebunan menjadi empat wilayah yaitu Afdeling Candi Sewu, Afdeling Kalibadak, Afdeling Kalikuning dan Afdeling Holtikultura dan buah.

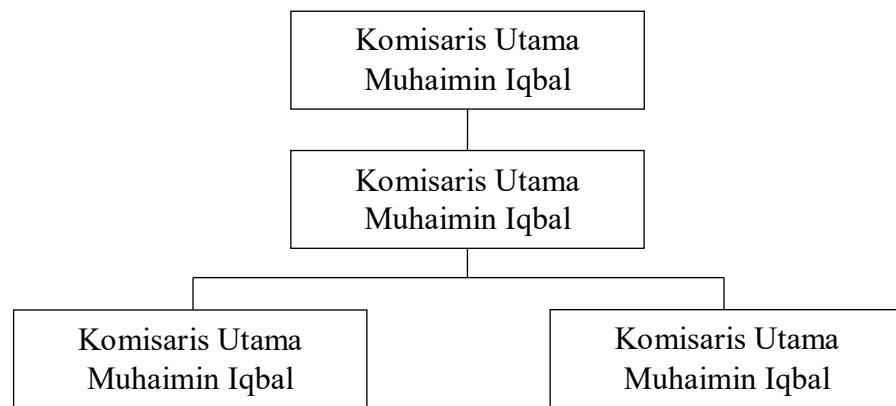
4.1.2 Sejarah

Sejarah Perusahaan PT Tjandi Sewu Baru dari tahun 1920 sampai dengan 1957. Perusahaan ini dimiliki oleh NV. Anemaet yang berpusat di Amsterdam Belanda. Pembukaan kebun dibuka oleh NV. Anamaet dilakukan atas dasar Hak Guna Usaha (Hak Erpach), dengan kopi sebagai komoditas utama. Sebelum adanya keputusan presiden (1957) tentang nasionalisasi perusahaan asing, NV Anameat menjual perkebunan tersebut kepada R. Soemardjo. Berdasarkan akta notaris Anwar Mahajudin, SH Nomor 28, tanggal 06 Desember 1957.

Sejak saat itu, perusahaan berganti nama menjadi “PT. Tjandi Sewu Baru” dengan R. Soemardjo sebagai direktur. Komoditas yang ditanam hanya komoditas kopi. Pada tanggal 30 Oktober 1974, R. Soemardjo mengadakan *joint venture* dengan PT. Margosuko Group. Sejak saat itu, kebun tersebut dikelola oleh Dharyono Kertosastro yang kemudian dikenal dengan sebagai tokoh kopi dunia. Setelah Dharyono Kertosastro meninggal (1993), perkebunan ini dikelola oleh kelompok Decafindo yang diketuai oleh Rizal D. Kertosastro.

Selama periode 1993-2002 kebun tersebut mengalami stagnasi (tidak berkembang), sehingga akhirnya dijual pada tahun 2002. Berdasarkan Akta Nomor 09 tanggal 28 Maret 2002 oleh Hasyim Ghamrry, SH (Notaris Malang). Adam Rustam sebagai komisaris dan Dadang Mohammad sebagai direktur. Setelah pergantian kepemilikan, perkebunan dibangun kembali untuk menanam berbagai tanaman. Selanjutnya PT. Tjandi Sewu Baru mengalami beberapa kali pergantian manajemen internal antara tahun 2004 sampai dengan 2011. Sejak 2004, perusahaan ini dikelola oleh Dr. Gunawan Sukarso, M. Sc didampingi oleh 3 orang pengurus: Wahjoe Utomo, Judy Berlianty Qasim, Bambang Sumardiko. Pada pertengahan tahun 2011, Muhaimin Iqbal menguasai 15 saham mayoritas PT. Tjandi Sewu Baru dan mengambil alih perusahaan. (Adha, 2021).

Berdasarkan RUPSLB 29 Oktober 2011, susunan pengurus PT. Tjandi Sewu Baru 2011-2016 (akta notaris Supriyanto, SH., MM Nomor 05, tanggal 24 November 2011) adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Struktur Organisasi PT Tjandi Sewu Baru Tahun 2011-2016

Dibawah manajemen yang baru ini, arah pengembangan perusahaan diperluas, tidak hanya fokus pada *on-farm* (pertanian), tetapi mulai memasuki industry hilir, melakukan diversifikasi usaha dan pengembangan eco-park. PT. Tjandi Sewu Baru sudah memperoleh persetujuan Kemitraan Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM), Nomor AHU-57054.AH.01.02 berkaitan dengan penyesuaian terhadap undang-undang PT Nomor 40 tahun 2007 tertanggal 23 November 2009.

4.1.3 Visi dan Misi

A. Visi

“Menjadikan perusahaan agroindustry nasional yang tumbuh terdepan, unggul, kompetitif, dan berkelanjutan”.

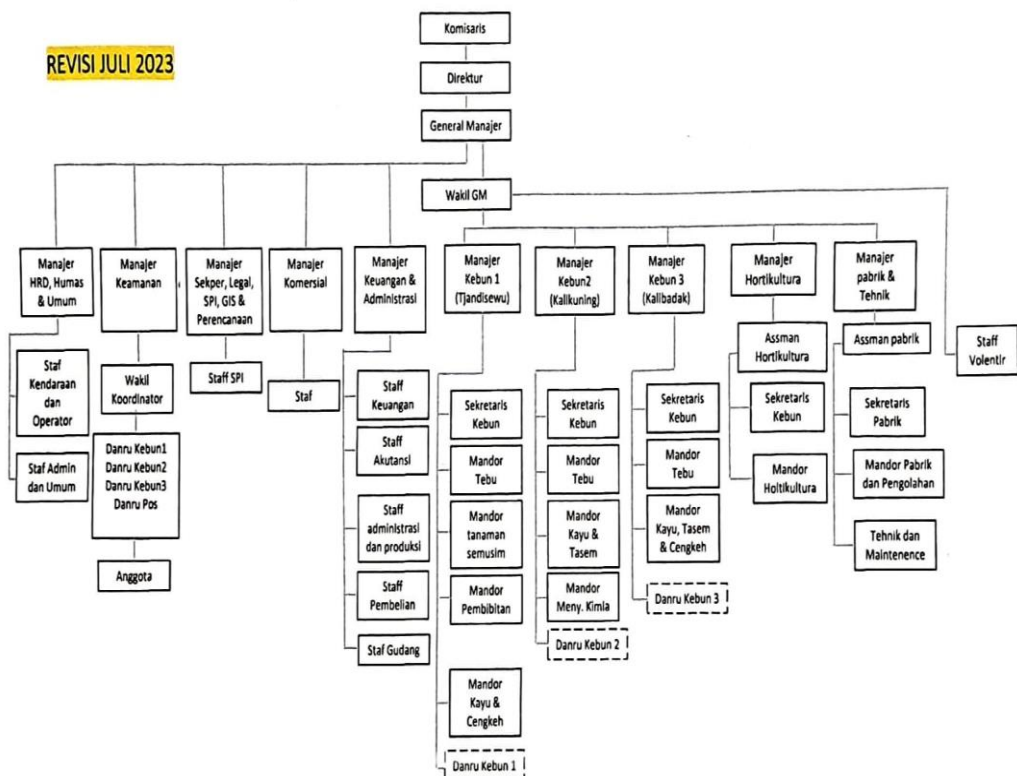
B. Misi

1. Menghasilkan produk yang berkualitas dan bernilai tambah.
2. Menjaga semangat kerja untuk tumbuh berkembang dan selalu maju terdepan.
3. Menciptakan nilai kompetensi, budaya kerja yang terbaik, dan professional.
4. Mengoptimalkan sumber daya dan usaha serta menjaga kelestarian lingkungan hidup.
5. Meraih tujuan, membangun kepedulian untuk mencapai kesejahteraan bersama.

- Memperhatikan dan menjaga hubungan harmonis dengan pemangku kepentingan (*stakeholders*).

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan PT Tjandi Sewu Baru dipimpin oleh seseorang Direktur. Direktur saat ini adalah bapak Hidayatur Rahman, SE dan Bapak Ir. H. Zainul Wasik, MM. Direktur bertugas mengelola perseroan mencapai visi dan misi dengan mematuhi anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, memimpin serta menentukan kebijakan perusahaan sesuai dengan kondisi dan industrinya, mengevaluasi kinerja para karyawan dengan tujuan meningkatkan atau mempertahankan performa kerjanya, mengadakan rapat dengan semua jajaran perusahaan terkait perkembangan perusahaan, mengembangkan dan mengendalikan sumber daya perusahaan untuk memenuhi tugas pokok sesuai dengan perundang-undangan. Struktur organisasi PT Tjandi Sewu Baru setelah perubahan RUPS Juli 2023 ditunjukkan pada bagian dibawah ini :



Gambar 2 Struktur Organisasi PT. Tjandi Sewu Baru 2023

4.3 Hasil dan Pembahasan

4.3.1 Manajemen Resiko Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tjandi Sewu Baru

Manajemen Resiko merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah Perusahaan dikarenakan dengan adanya Manajemen Resiko sebuah Perusahaan bisa terhindar dari suatu masalah. Dengan adanya Manajemen Resiko sebuah Perusahaan bisa mengelola suatu permasalahan yang akan dihadapi agar tidak terjadi sebuah permasalahan yang menyebabkan Perusahaan mengalami kerugian.

Setelah melakukan wawancara, pengamatan, dan penelitian di PT Tjandi Sewu Baru, mengenai dengan pengaruh manajemen resiko terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari penjelasan terdahulu dan juga rumusan masalah yang ada maka dari itu penulis memiliki beberapa pembahasan mengenai factor-faktor manajemen resiko yang mempengaruhi kinerja karyawannya yaitu sebagai berikut :

4.3.1.1 Manajemen Resiko

Menurut Ismail Solihin (2012), pengertian manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/Perusahaan, baik sumber daya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, nature resource or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Dari pengertian tersebut manajemen resiko memiliki fungsi yaitu sebagai berikut :

1) Perencanaan (Planning)

Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi mengatakan hal pertama yang perlu dilakukan untuk manajemen resiko yaitu dengan penetapan atau perencanaan tujuan Perusahaan. Awal untuk sebuah perencanaan yang baik yaitu dengan memperhatikan sumber daya manusia, perencanaan dimulai dari hal yang kecil yaitu terutama terhadap

karyawan, seperti membuat perencanaan dalam memilih kualitas tenaga kerja yang berkualitas. Dalam pemilihan tenaga kerja yang berkualitas di PT Tjandi Sewu Baru sudah dilakukan dengan baik, yaitu dengan cara seleksi tes wawancara dan tulis sesuai dengan formasi yang dibutuhkan. Dengan perencanaan tersebut perusahaan dapat mencapai apa tujuannya selama suatu masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan penelitian Ismail Solihin (2012), yang mengatakan bahwa perencanaan sangat penting untuk memberdayakan sebuah organisasi atau perusahaan.

2) Pengorganisasian (Organizing)

Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi Sewu Baru, pengorganisasian yang diterapkan di PT Tjandi Sewu Baru untuk mencapai tujuan dari Perusahaan yaitu dengan membagi tugas karyawan sesuai dengan perannya masing-masing. Karena dengan pengorganisasian yang baik dapat memperoleh dan mengatur sumber daya Perusahaan baik manusia, modal dan teknologi secara efektif dan efisien sesuai rencana yang sudah dibuat untuk mencapai tujuan Perusahaan. Akan tetapi dalam pengorganisasian di PT Tjandi Sewu Baru sering kali terdapat suatu permasalahan antara karyawan lama dan karyawan baru yang jabatannya lebih tinggi. Untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan cara melakukan pelatihan dan pengenalan terlebih dahulu terhadap karyawan baru agar nantinya pada saat sudah bekerja para karyawan lama tidak merasa iri dengan karyawan baru yang jabatannya lebih tinggi karena dengan adanya skill dan kualitas pada karyawan baru tersebut.

3) Penempatan (Staffing)

Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi Sewu Baru penempatan (staffing) lebih memperhatikan ke sumber daya secara umum, penempatan harus dilakukan dengan benar karena akan memengaruhi dari produktivitas karyawan. Akan tetapi tidak hanya dengan penempatan (staffing) saja untuk memompa produktivitas seorang karyawan, di PT Tjandi Sewu Baru selain melakukan penempatan juga melakukan pengembangan karyawan atau pelatihan tenaga kerja untuk

memberikan daya guna yang maksimal bagi perusahaan. Adanya pelatihan dapat memberikan bekal dan pengembangan skill seluruh karyawan. Sistem pelatihan di PT Tjandi Sewu Baru sudah diterapkan dengan baik, karena terdapat program dari Perusahaan yang mengharuskan adanya pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya pelatihan maka Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan maksimal.

4) Pengarahan (Directing)

Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi Sewu pemberian tugas atau perintah perlu dilakukan secara baik karena dalam pengarahan seorang karyawan harus diberikan tugas atau perintah sesuai dengan yang di arahkan oleh pimpinan sesuai dengan yang direncanakan. Maka dari itu di PT Tjandi Sewu Baru seorang kepala afdelling harus memberikan tugas atau arahan terhadap mandor dan buruh kebun sesuai dengan perintah yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Untuk memaksimalkan perintah dari pimpinan, kepala afdelling di PT Tjandi Sewu Baru juga harus terjun langsung ke lapangan untuk memastikan kegiatan yang dilakukan sesuai dengan yang tugaskan dan diperintahkan. Sehingga dengan adanya pengarahan yang sesuai dengan rencana Perusahaan dapat mencapai tujuannya.

5) Pengawasan (Controlling)

Setelah serangkaian rencana dan tindakan yang telah dijalankan Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi Sewu Baru mengatakan, pengawasan atau controlling harus dilakukan terhadap sumber daya untuk memastikan apa yang dikerjakan sudah sesuai dengan rencana apa tidak. Dengan pengawasan atau controlling Perusahaan dapat mengetahui apa yang dikerjakan karyawan sudah sesuai rencana atau tidak dan untuk mengevaluasi dari seluruh rangkaian pekerjaan yang sudah dikerjakan. Dalam proses pengawasan pimpinan PT Tjandi Sewu Baru memerintah kepala afdelling untuk melakukan pengawasan langsung terhadap karyawannya tujuannya yaitu untuk mengetahui dan mengontrol yang dikerjakan sesuai dengan yang direncanakan dan dilaporkan ke

pimpinan untuk dilakukan evaluasi kerja berdasarkan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawannya.

Strategi pengawasan langsung yang diterapkan PT Tjandi Sewu Baru sejalan dengan konsep *management by walking around (MBWA)*, di mana pengawasan lapangan secara aktif dipercaya mampu meningkatkan kepatuhan karyawan, mempercepat deteksi masalah, dan meningkatkan kualitas komunikasi vertikal dalam organisasi (Robbins & Coulter, 2021). Sehingga dengan adanya pengawasan atau controlling dapat mengetahui kesalahan atau penyimpangan dalam melakukan pekerjaan atau tugas untuk menjadi bahan evaluasi pada perencanaan berikutnya.

4.3.1.2 Jenis Dan Sumber Resiko

Resiko adalah kemungkinan terjadinya penyimpangan dari harapan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Resiko tidak hanya untuk dihindari, akan tetapi harus dihadapi dengan cara-cara yang dapat memperkecil kemungkinan terjadinya suatu kerugian. Resiko bisa datang setiap saat, agar resiko tidak menghalangi kegiatan maka resiko harus dikelola dengan baik. Adapun jenis-jenis resiko secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu resiko spekulatif dan murni berikut penjelasannya :

1. Resiko Spekulatif

Resiko Spekulatif adalah resiko yang memiliki kemungkinan terjadinya dua peluang. Peluang terjadinya kerugian dan peluang terjadinya keuntungan atau ketidakpastian. Resiko spekulatif ini dapat dikelompokkan menjadi tiga tipe resiko yaitu :

1) Resiko Pasar

merupakan resiko yang terjadi karena adanya pergerakan harga di pasar. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis di PT Tjandi Sewu Baru terdapat berbagai komoditas yang memiliki kondisi pasar masing-masing. Salah satu contoh komoditas yang diamati penulis yaitu tanaman tebu. Menurut Bapak Andik selaku mandor di Afdeling Kalikuning

PT Tjandi Sewu Baru mengatakan untuk PT Tjandi Sewu Baru sendiri saat ini pada tanaman tebu menjalin kerja sama atau system kontrak dengan Pabrik Gula Ngadirejo Kota Kediri, Dimana dalam kerja sama atau kontrak itu terdapat kesepakatan harga di awal sehingga jika terjadi perubahan harga tidak akan mempengaruhi pendapatan atau pemasukan Perusahaan.

2) Resiko Likuiditas

Resiko Likuiditas merupakan resiko yang terjadi akibat ketidakmampuan Perusahaan dalam memenuhi kebutuhan kas. Menurut Bapak Andik selaku mandor di afdeling Kalikuning mengatakan selama bekerja di PT Tjandi Sewu Baru beliau tidak pernah mendapati permasalahan Perusahaan yang mengharuskan Perusahaan menjual salah satu asetnya, karena di PT Tjandi Sewu Baru terdapat berbagai macam komoditi tanaman yang waktu panennya tidak bersamaan sehingga untuk permasalahan kebutuhan kas yang menurun mungkin bisa diantisipasi dari banyaknya macam komoditi tanaman tersebut.

3) Resiko Operasional

Resiko Operasional merupakan resiko yang terjadi diakibatkan oleh kegiatan operasional yang tidak berjalan dengan lancar. Salah satu contohnya ialah, setelah penulis melakukan observasi di PT Tjandi Sewu Baru penulis mendapati sebuah permasalahan yaitu sulitnya mendapatkan air untuk kebutuhan menyemprot tanaman sehingga mengharuskan para pekerja membawa air di tangki yang besar lalu di muatkan dalam kendaraan pick up dan harus mengira-ngira air itu cukup untuk penyemprotan tanaman. Hal ini membuat para pekerja harus menggunakan tangki air berkapasitas besar yang dimuat pada kendaraan pick up, kemudian dibawa berkeliling ke area yang membutuhkan penyemprotan. Namun, sistem ini tidak efisien karena para pekerja harus mengira-ngira jumlah air yang dibutuhkan, dan tidak jarang terjadi kekurangan air di tengah proses penyemprotan. Jika air habis sebelum seluruh area selesai disemprot, maka kegiatan harus dihentikan sementara untuk mengisi ulang tangki, yang tentu saja memakan waktu, tenaga, dan biaya tambahan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Marthin et al (2014), yang mengatakan bahwa Perusahaan pertanian atau perkebunan yang tidak memiliki system distribusi air dan logistic akan mengalami penurunan produktivitas karena tertundanya pemeliharaan tanaman. Permasalahan ini tidak hanya berdampak pada keterlambatan kegiatan operasional, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas perawatan tanaman jika penyemprotan tidak dilakukan secara merata atau tertunda. Dalam jangka panjang, risiko ini dapat memengaruhi hasil panen serta efisiensi tenaga kerja. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan solusi jangka menengah hingga panjang, seperti pembuatan sistem irigasi permanen di beberapa titik strategis, atau pengadaan tangki air cadangan dan selang distribusi fleksibel agar penyemprotan bisa dilakukan lebih tepat sasaran dan tanpa hambatan. Penguatan manajemen risiko operasional dalam aspek ini sangat penting, mengingat kegiatan penyemprotan merupakan bagian vital dari proses pemeliharaan tanaman.

Resiko Murni merupakan resiko yang dapat disebut juga resiko tidak sengaja. Resiko Murni ialah resiko yang apabila terjadi tentu merugikan Perusahaan dan terjadinya juga tanpa di sengaja. Contohnya yaitu kebakaran, bencana alam dan pencurian. Resiko murni dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu sebagai berikut :

1) Resiko Asset fisik

Resiko asset fisik merupakan resiko yang jika terjadi mengakibatkan kerusakan atau kerugian asset fisik suatu Perusahaan. Menurut Bapak Andik selaku mandor di afdeling kalikuning PT Tjandi Sewu Baru kerusakan atau kerugian yang diakibatkan oleh resiko asset fisik yang pernah terjadi di PT Tjandi Sewu Baru yaitu adanya bencana alam seperti tanah longsor pada saat musim hujan. Akibat terjadinya tanah longsor menyebabkan tanaman-tanaman tebu yang ditanam di lereng bukit tertimbun oleh tanah, sehingga mengakibatkan suatu kerugian bagi Perusahaan.

Peristiwa ini menggambarkan bahwa lokasi geografis yang berada di daerah perbukitan turut meningkatkan potensi risiko fisik, khususnya saat

terjadi curah hujan tinggi yang mengakibatkan pergeseran tanah. Kerusakan pada tanaman tidak hanya berdampak pada kerugian material, tetapi juga berpengaruh pada produktivitas panen dan kelancaran operasional di lokasi tersebut. Oleh karena itu, penanganan risiko aset fisik di perusahaan ini perlu dilakukan dengan pendekatan antisipatif, misalnya dengan membatasi penanaman di area rawan longsor, membuat terasering yang kokoh, serta melakukan pemantauan kondisi lahan secara berkala menjelang musim hujan.

2) Risiko Karyawan

Risiko karyawan merupakan risiko yang terjadi pada karyawan Perusahaan yang mengakibatkan terganggunya aktivitas di Perusahaan. Kondisi medan kerja yang berbukit, licin, dan vegetatif menuntut kehati-hatian ekstra dari para karyawan, namun tidak menutup kemungkinan terjadinya kecelakaan yang tidak disengaja. Apabila tidak ditangani dengan tepat, insiden-insiden semacam ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja, keterlambatan aktivitas lapangan, serta kerugian finansial bagi perusahaan akibat absennya tenaga kerja yang cedera. Menurut Bapak Andik selaku mandor di afdeling kalikuning PT Tjandi Sewu Baru mengatakan risiko yang biasanya dialami oleh karyawan di PT Tjandi Sewu Baru yaitu risiko kecelakaan kerja seperti terjatuh pada saat bekerja di lahan dan juga dipatuk ular. Pernah kejadian pada salah satu karyawan pada saat berangkat menuju kantor motor yang dikendarainya tertabrak pick up yang tiba-tiba mundur dikarenakan jalan yang tidak rata dan menanjak.

Sebagai bentuk pengelolaan risiko, perusahaan telah mengambil langkah pencegahan dengan mendaftarkan seluruh karyawan ke dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Dengan begitu, apabila terjadi kecelakaan kerja, karyawan dapat menerima penanganan medis dan perlindungan finansial yang layak tanpa membebani perusahaan secara langsung. Langkah ini juga mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap

keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, sekaligus menjadi bagian dari implementasi manajemen risiko yang bertanggung jawab dan berkelanjutan.

4.3.1.3 Pengelolaan Resiko

Pengelolaan resiko adalah proses yang terstruktur yang dirancang untuk mengidentifikasi, menilai, mengurangi dan mengelola resiko yang mungkin akan berpengaruh terhadap kesuksesan sebuah Perusahaan. Pengelolaan resiko bagian penting dari manajemen yang efektif dan merupakan praktek yang kritis dalam menjaga stabilitas dan pertumbuhan Perusahaan. Berikut langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pengelolaan resiko :

1). Identifikasi Resiko

Menurut keterangan dari Ir. M. Prely Handoko selaku Kepala HRD PT Tjandi Sewu Baru, identifikasi risiko dilaksanakan dengan mengacu pada prinsip kehati-hatian serta menggunakan pendekatan berbasis data dan pengalaman historis. Perusahaan secara aktif mengumpulkan informasi melalui observasi langsung di lapangan, laporan kegiatan rutin dari tiap departemen, serta hasil evaluasi dari kejadian-kejadian sebelumnya yang pernah berdampak negatif terhadap operasional perusahaan. Langkah-langkah identifikasi resiko yang dilakukan oleh PT Tjandi Sewu Baru yaitu pemetaan aktivitas proses kerja, analisis ancaman potensial, penggunaan data historis dan rekam jejak insiden.

2). Penilaian Resiko

Selanjutnya menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi Sewu Baru mengatakan setelah mengidentifikasi resiko, tahap selanjutnya yang menjadi perhatian PT Tjandi Sewu Baru adalah penilaian risiko (risk assessment). Menurut Ir. M. Prely Handoko, HRD PT Tjandi Sewu Baru, penilaian risiko merupakan proses penting untuk menilai tingkat ancaman yang ditimbulkan oleh setiap risiko terhadap keberlangsungan operasional perusahaan. Proses penilaian risiko di perusahaan ini bertujuan untuk mengetahui

besarnya kemungkinan (probability) terjadinya risiko serta tingkat dampaknya (impact) terhadap aspek-aspek penting seperti produktivitas, keselamatan kerja, aset perusahaan, dan kelangsungan usaha secara umum.

3). Rencana Penanggulangan

Upaya selanjutnya menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi Sewu Baru mengatakan setelah melakukan penilaian resiko dilanjutkan ke rencana penanggulan untuk mengatasi dari resiko yang telah diidentifikasi. Bapak Ir. M Prely Handoko mengatakan sebagai contohnya yaitu apabila terjadi kecelakaan kerja bisa diatasi dengan cara mengasuransikan Perusahaan dan karyawannya. Rencana penanggulangan ini mencakup langkah-langkah preventif, mitigatif, serta korektif sesuai dengan jenis dan tingkat risiko yang dihadapi. Cara PT Tjandi Sewu Baru merancang dan melaksanakan rencana penanggulangan yaitu mengasuransikan tenaga kerja serta aset, penerapan SOP keselamatan dan kesehatan kerja, perbaikan dan pemeliharaan berkala dan yang terakhir melakukan evaluasi dan revisi berkala. Melalui penerapan rencana penanggulangan risiko yang komprehensif, PT Tjandi Sewu Baru berupaya membangun sistem perlindungan menyeluruh terhadap karyawan, aset, dan kelangsungan bisnis.

4). Pemantauan Dan Evaluasi

Langkah terakhir yang harus dilakukan menurut Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi Sewu Baru yaitu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap rencana yang sudah dilakukan. Tujuannya yaitu untuk mengetahui mana yang lebih efektif dan mana yang tidak serta melakukan evaluasi berdasarkan resiko yang terjadi. Cara PT Tjandi Sewu Baru menjalankan proses pemantauan dan evaluasi yaitu melakukan monitoring berkala oleh tim penngawas internal, pelaporan insiden dan yang terakhir pelibatan karyawan dalam evaluasi. Dengan pendekatan

pemantauan dan evaluasi yang sistematis ini, PT Tjandi Sewu Baru memastikan bahwa seluruh proses manajemen risiko bersifat adaptif, berbasis bukti, dan berkelanjutan. Evaluasi bukan hanya sebagai formalitas administratif, tetapi menjadi bagian penting dari budaya organisasi yang responsif terhadap perubahan dan ancaman.

4.3.2 Peran Manajemen Risiko Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tjandi Sewu Baru

4.3.2.1 Kinerja Karyawan

Setiap Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi Perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi Perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi Sewu Baru mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam Perusahaan. Sehingga dengan adanya karyawan yang berprestasi merupakan suatu keuntungan bagi Perusahaan karena karyawan yang berprestasi cenderung lebih mudah diarahkan untuk melakukan tugas yang sudah direncanakan dan untuk ditingkatkan kinerjanya sesuai dengan rencana kedepannya.

Untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja, karyawan PT Tjandi Sewu Baru menerapkan standar kerja (work standards) yang jelas, terstruktur, dan disesuaikan dengan karakteristik unit kerja masing-masing. Standar kerja ini menjadi pedoman operasional yang mengatur bagaimana suatu pekerjaan harus dilakukan agar hasilnya memenuhi target kualitas, waktu, dan efisiensi. Berikut beberapa standar kerja yang diterapkan di PT Tjandi Sewu Baru yang pertama yaitu standar produktivitas, standar kualitas kerja dan standar sikap serta etika kerja. Dengan adanya standar kerja yang jelas dan konsisten, PT Tjandi Sewu Baru dapat menjaga stabilitas operasional sekaligus mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerja mereka. Standar kerja juga menjadi alat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terukur, adil, dan berorientasi hasil,

sehingga karyawan yang memiliki kinerja baik dapat dikenali dan diapresiasi dengan layak.

4.3.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik jika secara berhasil memenuhi deadline (atau kurang dari waktu yang ditentukan), berhasil membangun citra Perusahaan dan bekerja dengan efektif. Banyak faktor-faktor yang dapat dilakukan perusahaan untuk mempengaruhi kinerja karyawannya supaya lebih baik yaitu diantaranya :

1. Kemampuan karyawan

Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh, PT Tjandi Sewu Baru menetapkan standar karyawan sebagai dasar dalam proses rekrutmen, penempatan, serta pengembangan sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja baik akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan Perusahaan. Oleh karena itu HRD PT Tjandi Sewu Baru Bapak Ir. M Prely Handoko mengatakan manajer Perusahaan harus menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan individu agar kinerjanya bisa maksimal. Salah satu aspek utama yang menjadi dasar dalam menetapkan standar karyawan adalah tingkat pendidikan formal, diikuti dengan kompetensi teknis dan perilaku kerja.

Dengan penerapan standar karyawan yang berbasis pada pendidikan, keterampilan, dan sikap kerja, PT Tjandi Sewu Baru berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kompeten, produktif, dan profesional. Penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuannya tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga mengurangi risiko kesalahan, kecelakaan, dan ketidakpuasan kerja.

2. Memotivasi karyawan agar kinerjanya lebih baik

Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan yang ada dalam suatu individu untuk melakukan pekerjaannya. Adanya motivasi yang tinggi, maka karyawan akan memperlakukan pekerjaan dengan berbeda yakni dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya menjadi baik. Memotivasi karyawan dengan penghargaan dan manfaat lainnya menumbuhkan budaya inovasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh Perusahaan

meraka akan merasa tertantang untuk memaksimalkan kinerjanya. Oleh karena itu Bapak Ir. M Prely Handoko mengatakan pentingnya motivasi di tempat kerja tidak boleh diremehkan, karena itu akan merangsang pertumbuhan kinerja para karyawan. Yang dilakukan PT Tjandi Sewu Baru untuk memotivasi karyawannya yaitu berupa bonus kerja, tunjangan dan kesempatan pengembangan diri. Dengan menerapkan berbagai strategi di tersebut, PT Tjandi Sewu Baru membangun budaya kerja yang menghargai usaha, mendorong inovasi, dan menumbuhkan semangat berprestasi. Motivasi tidak hanya dianggap sebagai elemen pendukung, tetapi sebagai pondasi utama dalam membentuk SDM yang produktif dan loyal.

3. Melakukan pelatihan kerja

Pelatihan kerja merupakan salah satu upaya strategis yang dilakukan PT Tjandi Sewu Baru untuk meningkatkan kompetensi, efisiensi, dan keselamatan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik tidak hanya dilakukan dengan cara menyeleksi tenaga kerja yang kompeten akan tetapi juga didukung dengan usaha yang lain, salah satunya yaitu melalui pelatihan tenaga kerja. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila pelatihan dilakukan dengan baik dan sesuai maka akan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawan. Menurut Bapak Ir. M Prely Handoko Pelatihan membantu karyawan untuk menghindari kesalahan dan kecelakaan kerja karena mereka dapat menangani pekerjaan dengan percaya diri dan menerapkan metode kerja yang tepat.

Perusahaan menyadari bahwa tenaga kerja yang telah direkrut, meskipun kompeten secara akademik, tetap membutuhkan penyesuaian dengan sistem kerja, budaya organisasi, dan prosedur teknis yang spesifik di lapangan. Oleh karena itu, pelatihan diberikan secara berjenjang dan terstruktur. Pelatihan yang dilakukan oleh PT Tjandi Sewu Baru yaitu pelatihan teknis, pelatihan keselamatan kerja dan pelatihan soft skill atau pengembangan diri. Dengan penyelenggaraan pelatihan yang menyeluruh, PT Tjandi Sewu Baru tidak hanya meningkatkan kapasitas individu, tetapi juga membangun sumber daya manusia yang tangguh, adaptif, dan siap mendukung pencapaian target perusahaan.

4.3.2.3 Tujuan Dan Peran Manajemen Resiko

Manajemen resiko adalah suatu upaya pengelolaan resiko secara komprehensif, terencana dan sistematis untuk mencegah terjadinya kerugian atau kecelakaan kerja dan membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dengan melihat resiko dan dampak yang di timbulkan. Bapak Ir. M Prely Handoko selaku HRD di PT Tjandi Sewu Baru mengatakan secara tidak langsung manajemen resiko juga memberikan perbaikan dalam aspek-aspek yang ada dalam Perusahaan berupa :

1. Melindungi karyawan dan Perusahaan dari kerugian atau kecelakaan kerja
2. Menjamin kelangsungan kegiatan Perusahaan secara baik dengan cara mengurangi resiko dari setiap kegiatan yang berpotensi berbahaya.
3. Mengasuransikan karyawan dan Perusahaan untuk menanggulangi jika terjadi kejadian yang tidak di inginkan.
4. Memberikan rasa aman para karyawan agar kinerja para karyawan bisa lebih baik.
5. Meningkatkan pemahaman dan kesadaran mengenai resiko operasi dari setiap bidang dalam Perusahaan.