

**PERAN MANAJEMEN RESIKO TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT TJANDI SEWU BARU DI DESA PENATARAN KECAMATAN
NGLEGOK KABUPATEN BLITAR**

PRAKTEK KERJA LAPANG

Oleh:

BINTANG GALIH SUNTORO

21102220043



**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN
UNIVERSITAS ISLAM BALITAR
BLITAR
2024**

**PERAN MANAJEMEN RESIKO TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT TJANDI SEWU BARU DI DESA PENATARAN KECAMATAN
NGLEGOK KABUTAPEN BLITAR**

PRAKTEK KERJA LAPANG

**Di ajukan kepada
Universitas Islam Balitar
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
Menyusun Karya Ilmiah II (Skripsi)**

**Oleh:
BINTANG GALIH SUNTORO
21102220043**

**PROGRAM STUDI AGRIBISNIS
FAKULTAS PERTANIAN DAN PETERNAKAN
UNIVERSITAS ISLAM BALITAR
BLITAR
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL

PERAN MANAJEMEN RESIKO TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TJANDI SEWU BARU DI DESA PENATARAN KECAMATAN NGLEGOK KABUPATEN BLITAR

Oleh:

Nama : Bintang Galih Suntoro
NIM : 21102220043
Fakultas : Pertanian dan Peternakan
Prodi : Agribisnis

Telah diperiksa dan disetujui untuk di uji:

Menyetujui:

Blitar, 20 Mei 2024

Dosen Pembimbing,

Pembimbing Lapang,

Jeka Widiatmanta, S.P., M.M

Aldy Robilaong. S.P

NIDN. 0718037201

Mengetahui,

Ketua Program Studi Agribisnis,

Rima Dewi Oriza Sativa, S.P, M.P

NIDN. 0705128802

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL

**PERAN MANAJEMEN RESIKO TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT TJANDI SEWU BARU DI DESA PENATARAN KECAMATAN
NGLEGOK KABUPATEN BLITAR**

Oleh:

Nama : Bintang Galih Suntoro
NIM : 21102220043
Fakultas : Pertanian dan Peternakan
Prodi : Agribisnis

Telah dipertahankan di depan majelis penguji pada tanggal 21 Juni 2024 dan
dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Majelis Penguji,

Penguji I,

Pembimbing,

Ir. Tri Kurniastuti, M.MA

NIDN. 0713096301

Jeka Widiatmanta, S.P., M.M

NIDN. 0718037201

Mengetahui,

Ketua Program Studi Agribisnis,

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Pertanian dan Peternakan

Rima Dewi Oriza Sativa, S.P., M.P

NIDN. 0705128802

Dr. Yuhani Zamrodah, S.P., M.Agr

NIDN. 0709058302

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Bintang Galih Suntoro

NIM : 21102220043

Fakultas : Pertanian dan Peternakan

Program Studi : Agribisnis

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa laporan PKL yang berjudul “Peran Manajemen Resiko Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tjandi Sewu Baru Di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar” yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya aku sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri, baik sebagian atau keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebut sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan PKL ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Blitar, 20 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan

Bintang Galih Suntoro

NIM. 21102220043

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Penulis bernama Bintang Galih Suntoro yang lahir pada tanggal 13 Maret 2002 di Kota Blitar, Kecamatan Sukorejo, Kelurahan Pakunden, Jawa Timur. Penulis adalah anak kedua dari Bapak Sunarto dan Ibu Enik Sulistyowati.

Penulis menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar di SDN Pakunden 2 Kota Blitar pada tahun 2015, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di SMPN 9 Kota Blitar dan lulus pada tahun 2018, selanjutnya di tahun 2018 penulis masuk ke SMAN 2 Kota Blitar dan lulus pada tahun 2021.

Selama sekolah penulis memiliki pengalaman seperti mengikuti kegiatan ekstrakurikuler Pramuka.

Saat ini penulis sedang menempuh perkuliahan di Universitas Islam Balitar dengan program studi Agribisnis Fakultas Pertanian Peternakan. Selama kuliah penulis mengikuti kegiatan kemahasiswaan seperti Himpunan Mahasiswa Agribisnis. Dengan demikian penulis mendapatkan banyak pengalaman baru yang sebelumnya belum pernah di dapatlan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat taufik serta hidayah yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan penulisan laporan Praktek Kerja Lapangan dengan judul “Pengaruh Manajemen Resiko Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tjandi Sewu Baru Di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar”

Penulisan Laporan Praktek Kerja Lapangan ini diajukan kepada Universitas Islam Balitar (UNISBA) Blitar untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program sarjana pertanian.

Penulis meyampaikan terimakasih kepada:

1. Drs. Soebiantoro., MM selaku rektor Universitas Islam Balitar
2. Dr. Yuhanin Zamrodah, S.P., M.Agr selaku Dekan Fakultas Pertanian dan Peternakan Universitas islam Balitar
3. Rima Dewi Oriza Sativa, S.P., M.P selaku Kaprodi Agribisnis Fakultas Pertanian dan Peternakan Universitas Islam Balitar
4. Jeka Widiatmanta, S.P., M.M selaku Pembimbing PKL
5. Bapak Aldy Robilaong. S.P selaku pembimbing lapang
6. (Bapak/ibu) yang telah memberi bimbingan sehingga kegiatan PKL dapat berjalan dengan lancar.
7. Orang Tua dan keluarga besar penulis yang telah memberi dorongan material dan spiritual dalam menyelesaikan laporan ini.
8. Rekan-rekan dan semua pihak yang dengan suka rela telah membantu dalam pelaksanaan maupun penulisan ini hingga selesai.

Penulis juga menyadari bahwa dalam laporan ini banyak sekali terdapat kekurangan dan kesalahan, oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnnya konstruktif selalu penulis harapkan demi kesempurnaan laporan ini.

Blitar, 20 Mei 2024

(Bintang Galih Suntoro)

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan PKL	3
1.4 Manfaat PKL	3
1.4.1 Bagi mahasiswa :.....	3
1.4.2 Bagi Perusahaan dan Masyarakat :.....	3
1.4.3 Bagi Universitas Islam Balitar :	4
BAB II	5
TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Manajemen.....	5
2.2 Tujuan dan Peran Manajemen	6
2.3 Resiko	7
2.4 Jenis-Jenis Resiko.....	8
2.4.1 Resiko Spekulatif	8
2.4.2 Resiko Murni.....	9
2.5 Sumber Resiko	10
2.6 Pengelolaan Resiko.....	11
2.6.1 Identifikasi Resiko.....	11
2.6.2 Penilaian Resiko	11
2.6.3 Rencana Penanggulangan	12
2.6.4 Pemantauan dan Evaluasi	12
2.7 Manajemen Resiko	12

2.7.1	Peran dan Tujuan Manajemen Resiko	13
2.8	Kinerja Karyawan.....	14
2.9	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
BAB III		17
METODOLOGI		17
3.1	Waktu Dan Tempat	17
3.2	Metode PKL	17
3.3	Pelaksanaan Kegiatan	18
BAB IV		19
HASIL DAN PEMBAHASAN		19
4.1	Gambaran Umum Lokasi.....	19
4.1.1	Letak Geografis	19
4.1.2	Sejarah	20
4.1.3	Visi dan Misi	21
4.2	Struktur Organisai Perusahaan	22
4.3	Hasil dan Pembahasan	23
4.3.1	Manejemen Resiko Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tjandi Sewu Baru 23	
4.3.2	Peran Manjemen Resiko Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tjandi Sewu Baru.....	32
BAB V		36
KESIMPULAN DAN SARAN		36
5.1	Kesimpulan	36
5.2	Saran	36
DAFTAR PUSTAKA		37
LAMPIRAN		39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi PT Tjandi Sewu Baru Tahun 2011-2016.....	21
Gambar 2 Struktur Organisasi PT Tjandi Sewu Baru Tahun 2023.....	22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sangat memegang peran penting dalam peningkatan efisiensi dan efektivitas sebuah Perusahaan. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Andrew F. Sikula (2011), manajemen merupakan kegiatan untuk merencanakan, mengatur, mengorganisasikan, mengendalikan, menempatkan, memberi motivasi, komunikasi dan mengambil keputusan yang dilakukan oleh sebuah organisasi. Banyak factor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah disiplin kerja dari masing-masing diri karyawan dan motivasi kerja karyawan.

Resiko merupakan bagian yang tidak mungkin terpisahkan dari faktor pertumbuhan Perusahaan baik yang bersumber dari faktor internal maupun faktor eksternal. Resiko juga bisa dikaitkan dengan kemungkinan kejadian atau keadaan yang mengancam pencapaian tujuan sebuah Perusahaan. Manajemen risiko adalah suatu pendekatan sistematis dan berkelanjutan untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengendalikan risiko yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi (Susanto, 2018). Dalam dunia usaha, risiko merupakan hal yang tidak dapat dihindari. Namun, melalui penerapan manajemen risiko yang terstruktur, perusahaan dapat meminimalkan dampak negatif dari ketidakpastian dan bahkan mengubahnya menjadi peluang strategis. Apapun definisi resiko setidaknya mencakup dua aspek penting , yaitu aspek probabilitas/kemungkinan dan aspek kerugian/dampak.

Permasalahan yang terjadi pada sebuah Perusahaan terkait dengan penerapan manajemen risiko yaitu tidak konsistennya penerapan manajemen risiko. Menurut Marthin et al. (2014), proses manajemen risiko terdiri dari lima tahapan: identifikasi risiko, analisis risiko, evaluasi risiko, penanganan risiko, serta pemantauan dan peninjauan risiko. Kelima tahap ini tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan siklus yang saling berkelanjutan, sehingga dapat terus

diadaptasi sesuai dinamika perusahaan. Penerapan manajemen risiko yang tidak konsisten tersebut mengakibatkan ketidaksiapan suatu perusahaan dalam menghadapi sebuah resiko, hal ini juga berkaitan dengan kinerja karyawan apabila manajemen resiko tidak dapat diterapkan dengan baik maka akan berdampak pada nilai perusahaan.

Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan dalam suatu upaya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang ada dalam perumusan skema strategis (strategic planning) perusahaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh perusahaan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Safirazzahra dan Setiawan (2023) menekankan bahwa kualitas kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk sistem penghargaan, keselamatan kerja, dan kompetensi teknis. Jika seorang karyawan merasa aman, dilindungi, dan dibekali dengan pelatihan yang tepat, maka semangat dan produktivitasnya akan meningkat. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang ada melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan bisa meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan manajemen resiko dengan baik.

Manajemen resiko yang diterapkan pada PT Tjandi Sewu Baru untuk meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa cara salah satunya dengan perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengawasan. jadi dengan adanya cara-cara tersebut manajemen resiko di PT Tjandi Sewu Baru yang sudah diterapkan dengan baik dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan manajemen resiko sangat berperan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan dengan terlaksananya manajemen resiko yang baik bisa mendorong dan membantu Perusahaan dalam kinerja karyawannya. Berdasarkan pengertian pada latar belakang di atas penulis ingin menguraikan pengaruh dan peran manajemen resiko yang ada di PT Tjandi Sewu Baru.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah manajemen resiko berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tjandi Sewu Baru ?
2. Bagaimana peran manajemen resiko terhadap kinerja karyawan di PT Tjandi Sewu Baru ?

1.3 Tujuan PKL

Pelaksanaan PKL diharapkan dapat mencapai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menegetahui seberapa besar pengaruh manajemen resiko terhadap kinerja karyawan di PT Tjandi Sewu Baru.
2. Untuk mengetahui bagaimana peran manajemen resiko terhadap kinerja karyawan di PT Tjandi Sewu Baru.

1.4 Manfaat PKL

Adapun Praktek Kerja Lapang ini diharapkan mencapai manfaat yaitu :

1.4.1 Bagi mahasiswa :

- 1) Mahasiswa mampu berkomunikasi dengan baik terhadap orang-orang atau pekerja yang ada di PT Tjandi Sewu Baru.
- 2) Mengetahui dan menguasai cara melakukan pendekatan emosional terhadap pekerja.
- 3) Mahasiswa terlatih untuk melakukan serangkaian pekerjaan lapang yang ada di PT Tjandi Sewu Baru.
- 4) Mahasiswa bisa mengerti dan memahami tentang bagaimana cara-cara perlakuan terhadap komoditi tanaman yang ada di PT Tjandi Sewu Baru.

1.4.2 Bagi Perusahaan dan Masyarakat :

- 1) Memberikan informasi kepada Masyarakat tentang adanya PT Tjandi Sewu Baru.
- 2) Dapat terjalin Kerjasama antara Perusahaan dengan dunia Pendidikan.
- 3) Memberikan gambaran kepada Masyarakat tentang manajemen resiko yang ada di PT Tjandi Sewu Baru.
- 4) Bisa menjadi masukan untuk PT Tjandi Sewu Baru dalam menentukan kebijakan manajemen resiko yang baik di masa yang akan datang.

1.4.3 Bagi Universitas Islam Balitar :

- 1) Menjalin kerja sama dengan Perusahaan untuk melaksanakan kegiatan PKL ataupun penelitian mahasiswa kedepannya.
- 2) Mensukseskan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, terutama dalam kegiatan penelitian sebagai media untuk memperkenalkan Universitas.
- 3) Dengan adanya Praktek Kerja Lapang diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pertanian bagi mahasiswa selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

Menurut Alfai & Mulyani (2023), manajemen sangat penting untuk mengatur Perusahaan, mengawasi produksi, dan mengelola sumber daya manusia. Hal ini bertujuan untuk memastikan penggunaan sumber daya yang efisien, mengoordinasikan proses, dan mengembangkan potensi karyawan, yang pada akhirnya bisa berkontribusi untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan daya saing dalam lingkungan yang dinamis. Manajemen adalah suatu cara untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik mungkin. Karena manajemen biasanya dilakukan dalam sebuah organisasi, maka hal ini berkaitan dengan kerja sama antar kelompok manusia. Meskipun begitu, manajemen juga bisa diterapkan oleh individu dalam mengatur kegiatan atau pekerjaannya sendiri.

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 sebelumnya, manajemen bisa diartikan sebagai suatu rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan pengendalian. Perencanaan adalah kegiatan memilih tindakan terbaik dari berbagai pilihan yang ada. Pengorganisasian berarti menyusun dan mengatur berbagai kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, termasuk menempatkan orang pada posisi yang sesuai, menyediakan peralatan yang diperlukan, serta membagi wewenang kepada setiap orang sesuai dengan tugasnya dalam menjalankan kegiatan tersebut.

Pelaksanaan berarti membuat semua anggota kelompok agar bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta memiliki semangat kerja untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha pengorganisasian. Pengawasan berarti seluruh kegiatan yang sedang dilaksanakan dilakukan sebuah pengawasan agar sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang akan di capai. Evaluasi dan Pengendalian berarti pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan dengan tujuan agar sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam rencana, jadi manajemen adalah pengorganisasian atau penataan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Pemahaman dasar tentang manajemen sangat penting karena menjadi kerangka kerja dalam memahami bagaimana manajemen risiko diimplementasikan dalam perusahaan, khususnya dalam konteks peningkatan kinerja karyawan.

2.2 Tujuan dan Peran Manajemen

Tujuan perusahaan dibagi menjadi dua jenis, yaitu sasaran (objective) dan tujuan (goals). Sasaran perusahaan adalah hasil yang ingin dicapai atau target yang ditetapkan untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu. Sasaran bersifat lebih spesifik karena menunjukkan secara jelas apa yang ingin diselesaikan serta kapan pencapaiannya diharapkan terjadi..Menurut Khaidam (2024), tujunn sebagai target spesifik yangng harus dicapai dalam jangka waktu tertentu, sementara tujuan adalah pedoman yang lebih luas yang menguraikan apa yang ingin dicapai organisasi. Pemahaman tentang peran manajerial sangat penting untuk menilai bagaimana manajer mengidentifikasi dan merespons risiko yang berpotensi mengganggu kinerja tenaga kerja di PT Tjandi Sewu Baru.

Dan selain tujuan, manajemen memiliki fungsi utama untuk dilakukan yaitu antar perseorangan (interpersonal), informasional, dan pengambilan keputusan.

- a. Peran interpersonal, sebagai hubungan setiap individu, manajer melakukan beberapa hal kegiatan interpersonal berdasarkan posisi mereka dalam hirarki manajerial. Manajer harus berhubungan dengan orang lain untuk memenuhi sasaran organisasional. Bagian dari aktivitas

ini mengharuskan manajer memimpin para bawahan. Kepemimpinan dibutuhkan untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja dengan baik, percaya pada organisasi, serta mau menyampaikan masalah yang mereka hadapi. Pemimpin juga berperan sebagai penghubung antara manajemen dan pekerja di lapangan. Salah satu hal penting dalam memengaruhi orang lain adalah kemampuan untuk membangun komunikasi yang menunjukkan rasa saling percaya dan saling menghormati.

- b. Peran kepemimpinan sangat penting dalam mendorong karyawan agar dapat bekerja secara optimal, memiliki kepercayaan terhadap organisasi, serta bersedia menyampaikan berbagai permasalahan yang mereka hadapi. Seorang pemimpin juga berfungsi sebagai jembatan antara pihak manajemen dan karyawan operasional. Dalam memengaruhi orang lain, salah satu kemampuan utama yang harus dimiliki pemimpin adalah keterampilan berkomunikasi secara efektif, yang mencerminkan adanya rasa saling percaya dan sikap saling menghargai.
- c. Peran pengambilan keputusan menunjukkan bahwa manajer memiliki peran utama sebagai pihak yang membuat keputusan dalam organisasi. Manajer bertanggung jawab penuh untuk mengambil keputusan yang tepat dengan mempertimbangkan berbagai aspek, seperti situasi yang dihadapi, ketersediaan sumber daya, serta mengaitkan semua faktor tersebut sebelum akhirnya menetapkan keputusan yang terbaik.

2.3 Resiko

Resiko dapat diartikan sebagai bentuk keadaan ketidakpastian tentang suatu keadaan yang akan terjadi nantinya (*future*) dengan keputusan yang diambil berdasarkan berbagai pertimbangan pada saat ini. Menurut Hanafi (2006), Risiko adalah bahaya, akibat atau konsekuensi yang dapat terjadi akibat sebuah proses yang sedang berlangsung atau kejadian yang akan datang. Risiko dapat diartikan sebagai suatu keadaan ketidakpastian, di mana jika terjadi suatu keadaan yang tidak dikehendaki dapat menimbulkan suatu kerugian. Kemudian menurut Wals (2023), resiko didefinisikan sebagai kombinasi dari probabilitas kejadian di masa depan dan dampaknya. Manajemen resiko yang efektif

melibatkan analisis yang baik, persepsi masa depan dan pengambilan Keputusan untuk menekankan kesiapan sebelum resiko terjadi.

Dari pengertian diatas, dapat diartikan bahwa resiko adalah kemungkinan terjadinya penyimpangan dari harapan yang dapat menimbulkan kerugian. Resiko tidak hanya untuk dihindari, akan tetapi harus dihadapi dengan cara-cara yang dilakukan untuk memperkecil terjadinya kerugian. Resiko bisa datang setiap waktu, supaya resiko tidak mengambat kegiatan, maka resiko harus dikelola dengan baik

2.4 Jenis-Jenis Resiko

Risiko merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam setiap kegiatan usaha. Dalam praktiknya, risiko dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai kategori tergantung dari sumber, bentuk, serta dampak yang ditimbulkannya. Secara umum, risiko dalam organisasi atau perusahaan terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu risiko spekulatif dan risiko murni (Hanafi, 2006). Adapaun jenis-jenis resiko secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu resiko spekulatif dan resiko murni.

2.4.1 Resiko Spekulatif

Risiko spekulatif adalah jenis risiko yang melibatkan kemungkinan terjadinya dua hasil, yaitu kerugian ataupun keuntungan. Risiko ini bersifat tidak pasti dan sering kali tidak dapat diprediksi secara mutlak. Risiko spekulatif biasanya melekat dalam kegiatan yang bersifat ekonomis dan bersifat sukarela, misalnya dalam perdagangan, investasi, atau kegiatan bisnis yang memiliki peluang laba dan rugi sekaligus (Solihin, 2012). 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 risiko yang timbul akibat perubahan nilai pasar yang dipengaruhi oleh fluktuasi harga, permintaan dan penawaran, serta faktor eksternal seperti kebijakan ekonomi atau perubahan kurs mata uang. Perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan atau produksi sangat rentan terhadap risiko ini.

- 2) Resiko likuiditas. Merupakan resiko karena ketidakmampuan memenuhi kebutuhan kas. Contohnya kepemilikan kas menurun, sehingga tidak mampu membayar hutang secara tepat menyebabkan perusahaan harus menjual aset yang dimilikinya.
- 3) Resiko operasional adalah risiko yang muncul akibat gangguan dalam pelaksanaan kegiatan operasional sehari-hari. Salah satu contohnya adalah kerusakan mesin yang disebabkan oleh berbagai faktor. Risiko ini dapat secara langsung memengaruhi kelancaran proses kerja serta menurunkan tingkat produktivitas perusahaan.

2.4.2 Resiko Murni

Risiko murni, atau sering disebut sebagai risiko yang tidak disengaja, adalah jenis risiko yang apabila terjadi akan selalu menimbulkan kerugian, dan kejadiannya bersifat tidak direncanakan. Contoh dari risiko murni antara lain kebakaran, bencana alam, atau pencurian.. Menurut Widodo (2012), risiko murni dapat dikelompokkan ke dalam beberapa tipe berikut :

- 1) Risiko terhadap aset fisik adalah risiko yang menyebabkan kerusakan atau kerugian pada aset-aset fisik milik perusahaan atau organisasi. Contohnya termasuk kerusakan pada gedung, mesin, kendaraan operasional, serta inventaris lainnya akibat bencana seperti kebakaran, banjir, topan, atau tsunami.
- 2) Risiko terhadap karyawan timbul akibat kejadian yang menimpa karyawan selama bekerja di perusahaan atau organisasi. Contohnya adalah kecelakaan kerja, penyakit yang berkepanjangan, atau cedera serius yang berdampak pada penurunan produktivitas. Risiko ini juga bisa menimbulkan beban biaya tambahan, seperti pembayaran asuransi, kompensasi, atau biaya untuk merekrut dan melatih karyawan pengganti.
- 3) Risiko legal merupakan resiko dalam bidang kontrak yang mengecewakan atau kontrak tidak berjalan sesuai dengan rencana. Contohnya pelanggaran kontrak kerja, sengketa dengan mitra usaha, pelanggaran hak paten, atau masalah kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan. Risiko legal bisa berujung pada tuntutan hukum dan kerugian finansial perusahaan.

2.5 Sumber Resiko

Menurut Hanafi (2006), risiko timbul karena adanya perbedaan antara kondisi yang diharapkan dengan kenyataan yang terjadi, dan perbedaan ini umumnya disebabkan oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun luar perusahaan. Risiko merupakan suatu kondisi ketidakpastian yang dapat mengganggu pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam praktik manajemen risiko, hal pertama dan paling fundamental yang harus dilakukan adalah mengenali sumber risiko, karena tanpa mengetahui penyebabnya, perusahaan tidak akan mampu mengantisipasi atau menanggulangi dampaknya secara efektif. Mengetahui sumber risiko sangat penting untuk menyusun strategi manajemen risiko yang sesuai, terutama untuk menghindari dampak buruk terhadap kinerja karyawan.

Secara garis besar sumber risiko dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu risiko internal dan risiko eksternal. Kedua jenis sumber risiko ini memiliki karakteristik, penyebab, serta strategi penanganan yang berbeda. Berikut pengertian dari dua sumber resiko tersebut :

1) Resiko Internal

Menurut Widodo (2012), risiko internal dapat mencakup kesalahan manusia, kelemahan prosedur operasional, kerusakan alat atau infrastruktur, dan masalah manajerial. Risiko internal adalah risiko yang berasal dari dalam sistem organisasi atau perusahaan itu sendiri. Risiko ini relatif lebih mudah untuk diidentifikasi dan dikendalikan karena berkaitan dengan aspek-aspek yang berada dalam lingkup kendali manajemen. Resiko internal dapat mencakup kesalahan manusia, kelemahan prosedur operasional, kerusakan alat dan masalah manajerial.

2) Resiko Eksternal

Yaitu resiko yang berasal dari luar Perusahaan, seperti penipuan, persaingan, fluktuasi harga dan perubahan politik. (Menurut Solihin 2012), risiko eksternal mencakup faktor lingkungan, sosial, politik, hukum, dan ekonomi yang memengaruhi kelangsungan operasional perusahaan. Risiko

eksternal adalah risiko yang berasal dari luar organisasi dan umumnya sulit untuk dikendalikan. Meskipun tidak dapat dihindari sepenuhnya, risiko eksternal tetap dapat dipetakan dan diantisipasi melalui strategi adaptif yang terencana.

2.6 Pengelolaan Risiko

Menurut Hanafi (2006), pengelolaan risiko bertujuan untuk meminimalkan dampak kerugian yang mungkin terjadi serta memaksimalkan peluang yang ada dengan cara mengendalikan ketidakpastian dalam lingkungan organisasi.

Pengelolaan risiko mencakup beberapa rangkaian proses yang dimulai dari pengenalan sumber risiko hingga penentuan strategi pengendalian yang tepat. Dalam dunia bisnis, risiko tidak dapat dihindari, tetapi dapat diantisipasi dan dikendalikan agar tidak menimbulkan gangguan yang signifikan terhadap kelangsungan usaha. Oleh karena itu, pengelolaan risiko menjadi bagian integral dari proses pengambilan keputusan dan pengembangan strategi perusahaan.. Berikut Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengelolaan resiko :

2.6.1 Identifikasi Risiko

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi semua resiko yang mungkin akan mempengaruhi tujuan atau kegiatan organisasi. Langkah ini meliputi pengumpulan informasi tentang ancaman potensial, kesempatan, dan masalah yang mungkin akan muncul. Identifikasi dapat dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara, analisis data masa lalu, atau brainstorming dengan tim kerja (Widodo, 2012).

2.6.2 Penilaian Risiko

Setelah resiko di identifikasi, langkah selanjutnya yaitu melakukan penilaian terhadap resiko-resiko untuk memahami dampak dan probabilitasnya. Penilaian ini akan menghasilkan profil risiko berdasarkan tingkat keparahan, yang dapat digolongkan ke dalam risiko tinggi, sedang, atau rendah.

2.6.3 Rencana Penanggulangan

Upaya selanjutnya yaitu membuat rencana penanggulangan dari setiap resiko yang telah diidentifikasi, contohnya ketika terjadi kecelakaan kerja maka dapat diatasi dengan cara mengasuransikan Perusahaan dan karyawannya. menurut Marthin et al. (2014), merupakan metode paling umum dalam mengalihkan beban finansial akibat kecelakaan kerja atau kerusakan aset fisik ke pihak ketiga (perusahaan asuransi). Rencana penanggulangan risiko yang efektif harus dirancang berdasarkan evaluasi risiko yang telah dilakukan, mempertimbangkan aspek biaya, manfaat, ketersediaan sumber daya, serta peraturan hukum yang berlaku.

2.6.4 Pemantauan dan Evaluasi

Langkah terakhir yang harus dilakukan yaitu melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap rencana yang sudah dilakukan. Tujuannya yaitu untuk mengetahui mana yang lebih efektif dan mana yang tidak. Serta bisa melakukan evaluasi berdasarkan resiko yang ada. Proses ini penting untuk memastikan bahwa tindakan yang telah diambil benar-benar berhasil menekan dampak risiko, serta untuk mendeteksi potensi risiko baru yang mungkin muncul di masa mendatang.

2.7 Manajemen Resiko

Manajemen resiko mempunyai arti yang lebih luas yaitu semua resiko yang terjadi di dalam masyarakat (kerugian harta, jiwa, keuangan, usaha dan lain-lain). Ditinjau dari segi aspek bisnis, manajemen resiko adalah pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam penanggulangan risiko, terutama resiko yang dihadapi oleh organisasi perusahaan, usaha dagang, keluarga dan Masyarakat. Menurut Susanto (2018), manajemen resiko adalah pendekatan terstruktur untuk mengelola ketidakpastian yang mengancam kegiatan bisnis. Hal ini mencakup penilaian resiko, pengembangan strategi untuk menghindari resiko dan pengurangan resiko untuk meminimalkan dampak negative pada tujuan organisasi.

Manajemen Resiko adalah suatu bidang ilmu yang membahas tentang bagaimana suatu organisasi menerapkan ukuran dalam memetakan berbagai permasalahan yang ada dengan menempatkan pendekatan manajemen secara

komprehensif dan sistematis. Lebih lanjut, menurut Marthin et al. (2014), manajemen risiko adalah serangkaian upaya atau tindakan terorganisir dan sistematis untuk mengelola ketidakpastian yang dapat berdampak negatif terhadap kegiatan bisnis perusahaan. Proses ini tidak hanya mencakup penghindaran terhadap risiko, tetapi juga menyangkut strategi untuk mengurangi, mentransfer, atau bahkan menerima risiko tertentu dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap tujuan perusahaan.

Dari pengertian manajemen resiko yang telah dijelaskan dapat disimpulkan. Bahwa pengertian manajemen resiko merupakan bagian integral dan proses manajemen yang berjalan dalam perusahaan atau lembaga suatu usaha untuk mengetahui, menganalisis serta mengendalikan resiko dalam setiap kegiatan perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh efektifitas dan efisiensi yang lebih tinggi.

2.7.1 Peran dan Tujuan Manajemen Resiko

Manajemen risiko memiliki peran yang sangat strategis dalam mendukung keberhasilan jangka panjang perusahaan. Menurut Usman (2011), manajemen risiko berperan sebagai fondasi dalam menciptakan sistem manajemen yang efektif, aman, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Manajemen resiko sangat penting kelangsungan suatu Perusahaan. Keberadaan manajemen resiko berperan untuk mengantisipasi akan terjadinya sebuah resiko yang dapat merugikan atau mengganggu Perusahaan. Tujuan utama dari manajemen risiko adalah untuk meminimalisasi potensi kerugian dan memaksimalkan peluang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Solihin (2012), manajemen risiko bertujuan untuk menciptakan sistem kerja yang terstruktur dalam menghadapi berbagai kemungkinan buruk yang bisa terjadi di masa depan, sekaligus mempersiapkan organisasi untuk tetap tangguh dan adaptif. Oleh sebab itu diperlukan pengelolaan manajemen resiko yang baik, berikut peran dan tujuan dari manajemen resiko :

1. Mendukung pencapaian Perusahaan.
2. Mengidentifikasi resiko yang mungkin terjadi.

3. Memberikan rasa aman terhadap karyawan.
4. Bisa menekan biaya resiko manajemen yang efisien dan efektif.
5. Mengembangkan pertumbuhan Perusahaan.
6. Mempunyai tanggung jawab social terhadap karyawan.
7. Meningkatkan kinerja karyawan.

2.8 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja sendiri adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Safirazzahra & Setiawan (2023), mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan, menekankan bahwa kinerja dapat ditingkatkan melalui program keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dan upah yang memadai, berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Kinerja adalah hasil nyata dari pekerjaan atau perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja mencerminkan pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang dijalankan dalam suatu perusahaan.. Menurut Rusyani (2022), kinerja merupakan pekerjaan yang dicapai seorang individu sesuai dengan tanggung jawab yang ditetapkan, kinerja karyawan yang tinggi secara langsung meningkatkan produktivitas, efisiensi dan daya saing menjadikan indicator penting keberhasilan organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

2.9 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Lumaela et al (2024), kompetensi dan kondisi kerja secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten di lingkungan kerja cenderung berkinerja lebih baik, dan memiliki motivasi

sangat penting untuk meningkatkan kinerja individu. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan. Meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya sangat rendah, sudah barang tentu kinerjanya akan rendah.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu factor kemampuan (*ability*) dan factor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan mencakup potensi intelektual, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi akan lebih mudah menyesuaikan diri terhadap tugas dan menyelesaikannya dengan baik. Secara psikologis, kemampuan seorang pegawai mencakup dua aspek, yaitu kemampuan potensial (seperti kecerdasan intelektual/IQ) dan kemampuan aktual yang terdiri dari pengetahuan serta keterampilan (*knowledge* dan *skill*). Dengan kata lain, pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan di atas rata-rata, didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai dengan posisinya, serta terampil dalam menjalankan tugas sehari-hari, akan cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, sangat penting untuk menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan kompetensinya.

2. Faktor Motivasi (motivation)

Motivasi merupakan dorongan yang membuat individu ingin bekerja keras dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi dapat memperkuat komitmen kerja dan meningkatkan produktivitas. Seorang karyawan harus memiliki kesiapan mental, kekuatan fisik yang memadai, serta pemahaman yang jelas terhadap tujuan dan target kerja yang ingin dicapai. Selain itu, karyawan juga dituntut untuk mampu memanfaatkan situasi kerja dengan baik, bahkan menciptakan kondisi kerja yang mendukung demi tercapainya hasil kerja yang optimal.

BAB III

METODOLOGI

3.1 Waktu Dan Tempat

Kegiatan Praktek Kerja Lapang (PKL) ini dilaksanakan pada tanggal 20 Januari sampai dengan 20 Februari 2024 di PT Tjandi Sewu Baru di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar. Praktek Kerja Lapang ini dilaksanakan untuk memenuhi kewajiban Mahasiswa Fakultas Pertanian dan Peternakan sebagai tugas 3 SKS Mata Kuliah Praktek Kerja Lapang. Kegiatan Praktek Kerja Lapang dilakukan setiap hari kecuali hari libur, mulai dari pukul 06.00 sampai dengan pukul 12.00.

3.2 Metode PKL

Metode yang digunakan dalam kegiatan PKL menggunakan metode Kualitatif. Menurut Sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) Dimana peneliti sebagai instrument, Teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna. Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan fenomena atau objek penelitian melalui wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang sedang di teliti. Dimana penulis mengumpulkan data dan mencatat data dalam praktik kerja lapang ini menggunakan dua metode yaitu :

1) Pengumpulan Data Primer

- *Observasi*

Teknik *observasi* dilakukan penulis dengan melakukan pengamatan secara langsung di PT Tjandi Sewu Baru pada suatu objek yang akan diteliti sehingga bisa mendapatkan data dan gambaran yang jelas mengenai objek yang sedang diteliti.

- Wawancara

Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi lebih banyak mengenai data-data yang akan diperlukan penulis untuk Menyusun laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL). Metode wawancara dilakukan penulis dengan mewawancarai beberapa karyawan, manajer dan mandor afdeling kebun Kalibadak, Manajer dan mandor afdeling Kalikuning dan juga HRD PT Tjandi Sewu Baru.

- Pencatatan

Pencatatan dilakukan penulis untuk menulis dari hasil pengamatan dan wawancara untuk mendukung kesempurnaan informasi yang dibutuhkan dari PT Tjandi Sewu Baru.

- Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk dengan cara mengambil gambar dari segala kegiatan yang berhubungan dengan penelitian penulis pada PT Tjandi Sewu Baru.

2) Pengumpulan Data Skunder

- Studi Pustaka.

Pengumpulan data dengan cara pemanfaatan data yang berasal dari internet atau sumber literatur yang lain yang berkaitan dengan laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL).

3.3 Pelaksanaan Kegiatan

Praktek Kerja Lapang (PKL) dilaksanakan dengan cara magang pada tanggal 20 Januari sampai 20 Februari 2024. Dimana mahasiswa ikut serta dalam melaksanakan kegiatan yang dijadwalkan di PT Tjandi Sewu Baru Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar. Sesuai dengan aturan yang ada selama satu bulan penuh. Pengumpulan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan objek penelitian dibahas dan dianalisis, dengan cara menguraikan data yang diperoleh.

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.

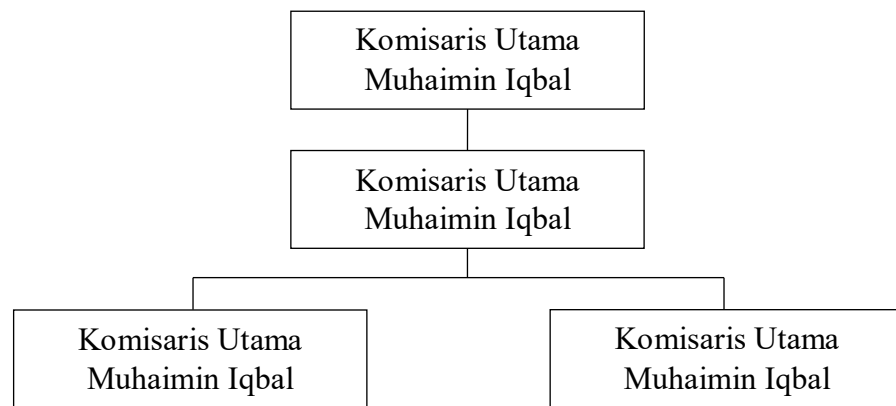
4.1.2 Sejarah

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”.

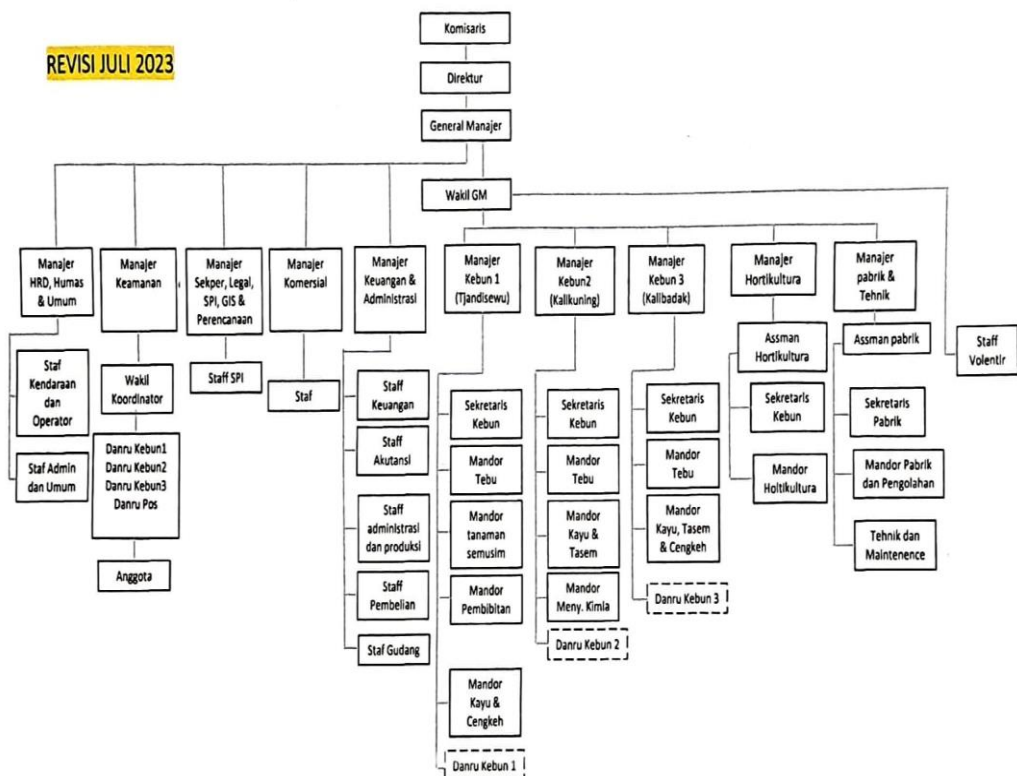
B. Misi

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.

6. 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 peforma kerjanya, mengadakan rapat dengan semua jajaran perusahaan terkait perkembangan perusahaan, mengembangkan dan mengendalikan sumber daya perusahaan untuk memenuhi tugas pokok sesuai denganperundang-undangan. Struktur organisasi PT Tjandi Sewu Baru setelah perubahan RUPS Juli 2023 ditunjukan 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 di antisipasi 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) Resiko Karyawan

Resiko 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Peran Manajemen Resiko Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Tjandi Sewu Baru Di Desa Penataran Kecamatan Nglegok Kabupaten Blitar” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dengan cara melakukan identifikasi resiko-resiko yang ada di Perusahaan dan mengetahui cara menanggulangnya. maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sangat berperan terhadap kinerja karyawan, karena para karyawan akan bekerja dengan maksimal tanpa memikirkan resiko atau kendala-kendala yang ada di Perusahaan.
2. PT Tjandi Sewu Baru sudah menerapkan manajemen resiko dengan baik. Salah satunya yaitu manajemen resiko yang paling dominan diterapkan adalah pengawasan langsung yang dilakukan oleh kepala afdeling. Sehingga dapat simpulkan bahwa manajemen resiko di PT Tjandi Sewu Baru sudah diterapkan dengan baik dan dapat memaksimalkan kinerja karyawannya.

5.2 Saran

Setelah penulis melakukan praktik kerja lapang di PT Tjandi Sewu Baru, terdapat beberapa saran dari penulis diantaranya yaitu :

1. Untuk PT Tjandi Sewu Baru supaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan cara melakukan pelatihan kerja yang lebih baik lagi.
2. Perusahaan sebaiknya memperkuat sistem mitigasi risiko operasional, seperti dengan pengadaan sistem distribusi air yang lebih efisien di lapangan dan pemetaan risiko geografis, agar kegiatan penyemprotan dan pemeliharaan tanaman tidak terganggu oleh kendala teknis.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih mengeksplorasi lagi sumber-sumber resiko yang ada dikarenakan masih terdapat sumber resiko yang belum bisa penulis teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- AAadzansyah, A Fauzi dkk. 2023. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol 4 No. 4, Hal 499-501
- Alfai, M., & Mulyani, A.S. 2023. Manajemen Bisnis.
- Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung
- Anoraga Panji. 2004. Manajemen Bisnis, PT Rineka Cipta. Jakarta
- Arifudin. O., Dkk. 2020. Manajemen Resiko. Widina Bhakti Persada. Bandung
- B Gesi, R Lean dkk. 2019. Manajemen dan Eksekutif. Jurnal Manajemen, Vol 3 No. 2, Hal 56-57
- Efendi Usman. 2011. Asas Manajemen, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Hanafi, M.M. 2006. Manajemen Risiko. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- KE Wirawan, IW Bagia dkk. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Vol 5 No. 1, Hal 60
- Khaidem, M.2024. Manajemen Berdasarkan Tujuan. Hal 91-98
- Lumaela, MP, Sahetapy, P., & Selanno, H. 2024. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Syntax Admiration, Vol 5 No. 7, Hal 2802-2810.
- M.M Hanafi. 2006. Manajemen Risiko. Yogyakarta : STIM YKPN
- Marthin. D.J, Dkk. 2014. Manajemen Resiko Pada Perusahaan. Manado : Universitas Sam Ratulangi

- Riani Asri L. 2013. Manajemen Sumber Daya Masa Kini. Yogyakarta: Edisi Pertama Hal. 61
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). Management (15th ed.). New York: Pearson Education.
- Rusyani, R. 2022. Keadilan Prosedurai Partisipatif Dan Pengembangan Karir Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Vol 1 No, 1, Hal 1-6.
- Safirazzahra, A., & Setiawan, M. 2023. Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (k3) Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Vol 2 No. 2, Hal 447-487.
- Solihin, I. 2012. Manajemen Strategik. Jakarta. Erlangga
- Susanto, A. 2018. Pentingnya Manajemen Resiko Dalam Suatu Organisasi. Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi Vol 7 No. 11, Hal 103-107.
- Usman, E. 2012. Asas Manajemen. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wachjar A. & Spijatno. 2020. Budidaya Tanaman Perkebunan Utama. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka. Modul
- Wals, H. 2023. Memahami Risiko. Hal 35-52.
- Widodo, U.S. 2012. Manajemen Risiko Perusahaan. Malang. Universitas Negeri Malang Press.

LAMPIRAN



Gambar 1 Orientasi kebun



Gambar 2 Pemupukan Tebu



Gambar 3 Penanaman Tanaman Kayu Putih



Gambar 4 Wawancara Dengan Buruh



Gambar 5 Wawancara Dengan Mandor Kalikuning



Gambar 6 Pemupukan Tebu

Laporan PKL Bintang Galih 3 (1)-11-46.pdf

ORIGINALITY REPORT

16%	16%	6%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	4%
2	ejournal.unisbablitar.ac.id Internet Source	2%
3	repository.unisbablitar.ac.id Internet Source	2%
4	dinastirev.org Internet Source	1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
7	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
8	repository.uniba.ac.id Internet Source	1%
9	www.dictio.id Internet Source	1%
10	pakki.org Internet Source	1%
11	www.coursehero.com Internet Source	1%