

Meningkatkan kinerja perusahaan melalui manajemen risiko: Pendekatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia

Miftahul Rizka

Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail : miftahulrizka720@gmail.com

Kata Kunci:

manajemen risiko; Sumber Daya Manusia; kinerja perusahaan; pengembangan karyawan

Keywords:

risk management; Human Resources; company performance; employee development

ABSTRAK

Manajemen risiko telah menjadi aspek penting dalam strategi bisnis modern dan bertujuan untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko yang dapat memengaruhi kinerja bisnis. Aspek penting dalam manajemen risiko adalah manajemen sumber daya manusia (SDM), yang menangani risiko yang berkaitan dengan faktor manusia dalam suatu organisasi. Artikel ini membahas pendekatan manajemen risiko SDM dan bagaimana pendekatan tersebut dapat meningkatkan kinerja organisasi. Artikel ini berfokus pada identifikasi risiko SDM, analisis risiko, pengembangan strategi manajemen risiko, rekrutmen dan seleksi yang tepat, pengembangan bakat, manajemen kinerja, manajemen konflik, komunikasi yang efektif, evaluasi dan adaptasi,

serta membantu organisasi mengelola SDM mereka. Memberikan panduan praktis untuk memperkuat fundamental Anda. Dengan mengadopsi pendekatan ini, perusahaan dapat mengurangi risiko terkait SDM dan secara efektif meningkatkan kinerja bisnis dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

ABSTRACT

Risk management has become an important aspect of modern business strategy and aims to identify, assess and manage risks that can impact business performance. An important aspect of risk management is human resource management (HR), which handles risks related to human factors in an organization. This article discusses HR risk management approaches and how these approaches can improve organizational performance. This article focuses on HR risk identification, risk analysis, risk management strategy development, appropriate recruitment and selection, talent development, performance management, conflict management, effective communication, evaluation and adaptation, as well as helping organizations manage their HR. Provides practical guidance to strengthen your fundamentals. By adopting this approach, companies can reduce HR-related risks and effectively improve business performance in a dynamic business environment.



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Pendahuluan

Manajemen risiko telah menjadi elemen penting dalam strategi bisnis modern, terutama dalam konteks persaingan global dan perubahan pasar yang cepat. Dalam dekade terakhir, perusahaan telah menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan beragam, seperti perubahan regulasi, fluktuasi ekonomi, dan perkembangan teknologi. Manajemen risiko yang efektif dapat membantu perusahaan mengidentifikasi, menilai, dan mengurangi risiko yang dapat mengganggu kinerja mereka (Ihyak et al., 2023; Melinda & Segaf, 2023; Qulyubi et al., 2023).

Sementara manajemen risiko seringkali dikaitkan dengan aspek keuangan dan operasional, manajemen sumber daya manusia (SDM) juga merupakan area yang sangat penting. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), SDM memiliki peran penting dalam mengidentifikasi risiko terkait tenaga kerja dan mengembangkan strategi untuk mengurangi dampaknya. Misalnya, risiko yang terkait dengan pergantian karyawan, ketidakhadiran, dan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan dapat berdampak signifikan pada kinerja Perusahaan (ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE i, n.d.-a).

Penelitian oleh Schein (2010) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan manajemen risiko yang baik saling terkait. Ketika karyawan memahami dan merasakan risiko dalam lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih proaktif dalam mengatasi masalah. Oleh karena itu, manajemen risiko dalam konteks SDM melibatkan tidak hanya mengurangi risiko, tetapi juga membangun budaya yang mendukung pengelolaan risiko yang efektif (Schein, n.d.).

Rao (2017) menyoroti bahwa pendekatan proaktif dalam manajemen risiko dapat mengarah pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika perusahaan memiliki sistem untuk mengidentifikasi dan mengatasi risiko sejak dini, mereka dapat menghindari gangguan yang dapat merugikan produktivitas dan profitabilitas. Dalam konteks SDM, ini dapat berarti menerapkan kebijakan perekrutan yang efektif, strategi retensi, dan program pelatihan yang mendukung tujuan organisasi (Rao et al., 2017).

Manajemen risiko dalam konteks SDM juga mencakup isu-isu seperti keragaman, inklusi, dan hak-hak karyawan. Menurut Dessler (2019), perusahaan yang gagal mengelola risiko terkait keragaman dapat menghadapi tuntutan hukum dan reputasi yang buruk, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pendekatan yang terstruktur dan terukur dalam manajemen risiko dapat membantu perusahaan mengatasi tantangan ini dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inklusif (Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice I (n.d.-a)).

Melalui pendekatan manajemen risiko dalam manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan cara yang berkelanjutan dan adaptif. Dengan mengintegrasikan strategi risiko dalam operasi sehari-hari dan budaya organisasi, perusahaan dapat menjadi lebih tangguh dan siap menghadapi tantangan yang mungkin muncul. Selain itu, karyawan yang merasa aman dan dihargai cenderung

lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap kinerja Perusahaan. (Ulrich & Eppinger, n.d.)

Kajian Teori

Manajemen risiko

Manajemen risiko dalam konteks perusahaan melibatkan serangkaian proses untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengurangi risiko yang dapat berdampak negatif pada operasi bisnis dan tujuan strategis. Menurut COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission), manajemen risiko perusahaan mencakup berbagai komponen, termasuk lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan (COSO 2017, n.d.). Model ini menawarkan kerangka kerja untuk memahami dan menerapkan manajemen risiko dalam berbagai konteks organisasi.

Dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), risiko dapat mencakup berbagai isu, seperti perekrutan dan retensi karyawan, pelatihan dan pengembangan, keragaman dan inklusi, serta kepatuhan terhadap peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan. Menurut Armstrong dan Taylor (n.d.-b), manajemen risiko dalam SDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil, aman, dan kondusif bagi produktivitas karyawan. Salah satu pendekatan yang efektif adalah dengan mengembangkan kebijakan dan prosedur yang mendukung pengelolaan risiko secara holistik.

Ulrich dan Dulebohn (2015) menekankan pentingnya peran SDM dalam mengelola risiko organisasi. Mereka menyatakan bahwa profesional SDM harus memiliki pemahaman mendalam tentang risiko yang dihadapi perusahaan dan kemampuan untuk mengembangkan strategi mitigasi yang sesuai. Hal ini mencakup tidak hanya risiko terkait tenaga kerja, tetapi juga risiko reputasi, budaya organisasi, dan hubungan dengan pemangku kepentingan eksternal (Ulrich & Dulebohn, n.d.).

Manajemen risiko dalam SDM juga memiliki dimensi sosial dan emosional. Menurut Schein (2010), budaya organisasi yang sehat dapat membantu mengurangi risiko konflik dan meningkatkan kolaborasi antar karyawan. Jika manajemen mampu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, risiko yang terkait dengan rendahnya moral dan keterlibatan karyawan dapat diminimalkan. Oleh karena itu, manajemen risiko dalam SDM harus mempertimbangkan faktor budaya dan keterlibatan karyawan (Schein, n.d.).

Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bidang yang berfokus pada pengelolaan karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan strategis dan operasional. Hal ini mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja hingga kompensasi dan hubungan karyawan. Kajian teoritis ini membahas beberapa konsep inti manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan manajemen risiko dan kinerja organisasi.

Teori Motivasi

Salah satu teori yang mendasari manajemen SDM adalah teori motivasi. Herzberg (1966) mengembangkan Teori Motivasi-Higiene, yang mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan karyawan. Faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, faktor-faktor higiene, seperti gaji dan kondisi kerja, dapat mencegah ketidakpuasan. Dalam konteks manajemen risiko, memahami faktor-faktor ini membantu perusahaan mengidentifikasi risiko terkait keterlibatan dan retensi karyawan (*How-to-Motivate-Herzberg*, n.d.)

Teori Manajemen Kinerja

Teori manajemen kinerja berfokus pada bagaimana perusahaan dapat mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Aguinis (2019), manajemen kinerja mencakup penetapan tujuan, umpan balik, dan evaluasi kinerja. Pendekatan ini memungkinkan perusahaan mengidentifikasi dan mengatasi risiko yang berkaitan dengan kinerja yang buruk atau tidak konsisten. Selain itu, sistem manajemen kinerja yang efektif dapat mendorong keterlibatan dan produktivitas karyawan (Kremer et al., 2019).

Teori Pengembangan Organisasi

Teori Pengembangan Organisasi (OD) menekankan pentingnya perubahan dan adaptasi dalam organisasi. Cummings dan Worley (2014) menguraikan bahwa OD berfokus pada strategi, struktur, dan budaya organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan mengurangi risiko. Dalam konteks SDM, pendekatan OD dapat membantu perusahaan mengidentifikasi risiko terkait dengan resistensi terhadap perubahan dan menciptakan lingkungan yang lebih adaptif dan inovatif (Cummings & Cummings, 2014).

Teori Keadilan Organisasional

Teori Keadilan Organisasional, seperti yang dikembangkan oleh Greenberg (1987), menyoroti pentingnya persepsi keadilan di tempat kerja. Ini mencakup keadilan distributif, prosedural, dan interaksional. Perusahaan yang memperhatikan keadilan dalam keputusan SDM mereka dapat mengurangi risiko konflik dan meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam konteks manajemen risiko, ini berarti mengembangkan kebijakan SDM yang transparan dan adil (Greenberg).

Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan berperan penting dalam manajemen SDM. Menurut Bass (1990), kepemimpinan transformasional dapat mendorong kinerja dan inovasi. Kepemimpinan yang efektif membantu mengurangi risiko yang terkait dengan ketidakpastian dan perubahan. Pemimpin yang kuat dapat memberikan visi yang jelas, memotivasi karyawan, dan membangun budaya organisasi yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Bass 1990, n.d.)

Dengan memahami berbagai teori dalam manajemen SDM, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mengelola risiko dan meningkatkan

kinerja. Manajemen risiko dalam konteks SDM tidak hanya mencakup aspek operasional, tetapi juga aspek emosional dan sosial yang dapat berdampak signifikan pada keberhasilan organisasi.

Pembahasan

Bagian pembahasan ini mengintegrasikan berbagai konsep dari bidang manajemen risiko, kinerja bisnis, dan pengembangan sumber daya manusia untuk memahami bagaimana pendekatan manajemen talenta yang efektif dapat meningkatkan kinerja bisnis. Manajemen risiko di bidang sumber daya manusia merupakan aspek yang sering terabaikan dan mempunyai dampak signifikan terhadap stabilitas dan kesuksesan suatu perusahaan.

Manajemen Risiko dalam SDM dan Kinerja Perusahaan

Manajemen risiko dalam konteks SDM berfokus pada identifikasi, penilaian, dan mitigasi risiko yang terkait dengan tenaga kerja. Risiko ini dapat mencakup hal-hal seperti tingkat pergantian karyawan yang tinggi, ketidakpuasan karyawan, atau masalah kepatuhan hukum. Ketika perusahaan mampu mengelola risiko ini dengan baik, mereka dapat menjaga stabilitas operasi dan mengurangi gangguan pada kinerja Perusahaan. (Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice I, N.D.-B).

Salah satu cara manajemen risiko dalam SDM dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai, aman, dan didukung oleh perusahaan cenderung lebih produktif dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja perusahaan Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice I. Oleh karena itu, strategi yang melibatkan peningkatan kesejahteraan karyawan, kesempatan pelatihan, dan program retensi yang efektif dapat berperan penting dalam mitigasi risiko SDM.

Pengembangan Karyawan sebagai Strategi Manajemen Risiko

Pengembangan karyawan adalah strategi penting dalam manajemen risiko. Ketika karyawan memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan yang berkualitas, mereka lebih mampu menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul dalam lingkungan kerja. Ini juga dapat membantu mengurangi risiko pergantian karyawan karena karyawan cenderung tetap berada di perusahaan yang memberikan kesempatan pengembangan dan kemajuan karir. (Kremer et al., 2019)

Pengembangan karyawan juga memiliki dampak positif pada budaya organisasi. (Schein, n.d.) menekankan pentingnya budaya organisasi yang mendukung pembelajaran dan kolaborasi. Ketika perusahaan mendorong budaya pembelajaran, risiko konflik dan ketidakpuasan karyawan dapat berkurang. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi tetapi juga memperkuat budaya organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Dampak Manajemen Risiko dalam SDM terhadap Kinerja Perusahaan

Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan manajemen risiko yang kuat dalam SDM cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan perusahaan yang tidak mengelola risiko SDM dengan baik. (Ulrich & Eppinger, n.d.) Ini karena manajemen risiko dalam SDM berkontribusi pada stabilitas operasi, retensi karyawan, dan budaya perusahaan yang positif.

Selain itu, pendekatan manajemen risiko dalam SDM dapat membantu perusahaan mengurangi biaya yang terkait dengan risiko tenaga kerja, seperti biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru, serta biaya yang terkait dengan tuntutan hukum atau ketidakpatuhan terhadap peraturan (Rao et al., 2017). Dengan demikian, perusahaan yang menerapkan strategi manajemen risiko dalam SDM dapat mencapai efisiensi operasional dan peningkatan kinerja.

Implikasi dan Tantangan

Meskipun ada manfaat yang jelas dari manajemen risiko dalam SDM, ada juga tantangan yang perlu diatasi. Salah satu tantangan utama adalah kebutuhan untuk mengubah budaya organisasi. Perusahaan yang telah lama beroperasi dengan cara tertentu mungkin menghadapi resistensi terhadap perubahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki strategi perubahan yang kuat dan melibatkan pemimpin yang efektif untuk berhasil mengimplementasikan pendekatan manajemen risiko dalam SDM (Dulude, 2006_06_26+transformational+leadership, n.d.).

Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa strategi manajemen risiko dalam SDM mereka selaras dengan tujuan bisnis dan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Dengan begitu, perusahaan dapat tetap kompetitif dan menghadapi tantangan yang muncul dengan cara yang proaktif dan adaptif (Heru et al., n.d.).

Kesimpulan dan Saran

Manajemen risiko dalam pengelolaan sumber daya manusia merupakan elemen penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan mengembangkan strategi efektif untuk mengidentifikasi, menilai, dan mengelola risiko terkait tempat kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Pengembangan karyawan memainkan peran penting dalam strategi ini karena memberikan karyawan alat dan dukungan yang mereka perlukan untuk berhasil. Pada akhirnya, perusahaan yang dapat menerapkan manajemen risiko SDM secara efektif akan lebih mampu mengatasi tantangan dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Daftar Pustaka

Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice I. (N.D.-A).

Www.Koganpage.Com

Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice I. (N.D.-B).

Www.Koganpage.Com

- Cummings, T. G., & Cummings, C. (2014). Appreciating Organization Development: A Comparative Essay on Divergent Perspectives. *Human Resource Development Quarterly*, 25(2), 141–154. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21186>
- dulude,+54+2006_06_26+transformational+leadership. (n.d.).
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories (Vol. 12, Issue 1). *Academy of Management Review*.
- Heru, A., Id, P. A.-M. A., Tinggi, S., & Ppm, M. (n.d.). Faktor sukses kunci untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui manajemen risiko basis COSO-2017 (Vol. 3, Issue 3).
- how-to-motivate-herzberg. (n.d.).
- Ihyak, M., Segaf, S., & Suprayitno, E. (2023). Risk management in Islamic financial institutions (literature review). *Enrichment: Journal of Management*, 13(2), 1560–1567. <http://repository.uin-malang.ac.id/16775/>
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>
- Melinda, E., & Segaf, S. (2023). Implementation of Risk Management in Murabahah Financing At Bmt UGT Nusantara Nusantara Pasuruan. *Enrichment: Journal of Management*, 13(2), 914–920. <http://repository.uin-malang.ac.id/16773/>
- Qulyubi, A., Suprayitno, E., Asnawi, N., & Segaf, S. (2023). Effect of company size ownership concentration auditor reputation board of commissioners and risk management committee on disclosure of enterprise risk management. *Enrichment: Journal of Management*, 13(3), 1851–1860. <http://repository.uin-malang.ac.id/16779/>
- Rao, S. S. P., Huang, S. C., Glenn St Hilaire, B., Engreitz, J. M., Perez, E. M., Kieffer-Kwon, K. R., Sanborn, A. L., Johnstone, S. E., Bascom, G. D., Bochkov, I. D., Huang, X., Shamim, M. S., Shin, J., Turner, D., Ye, Z., Omer, A. D., Robinson, J. T., Schlick, T., Bernstein, B. E., ... Aiden, E. L. (2017). Cohesin Loss Eliminates All Loop Domains. *Cell*, 171(2), 305–320.e24. <https://doi.org/10.1016/j.cell.2017.09.026>
- Schein, E. H. (n.d.). *Organizational Culture and Leadership* Third Edition.
- Ulrich, K. T., & Eppinger, S. D. (n.d.). *Product Design and Development*; Sixth Edition. www.downloadslide.net