



PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI ANALISIS MANAJEMEN RISIKO DI CAFE KOPI JELITA KOTA SERANG

Salapudin¹, Ihwan Satria Lesmana^{2*}

^{1,2}Universitas Bina Bangsa

Email: salapudin606@gmail.com¹, ihwansatrialesmana@gmail.com²

Abstract

Human resources are a crucial element that every company must have. To support the smooth operation of the company, management efforts are needed so that the existing system can be well organized in accordance with the company's goals. This research aims to analyze improving human resource performance through the application of risk management analysis at Cafe Kopi Jelita, Serang City. This research adopts a qualitative approach method with a descriptive research type, utilizing direct interview techniques with managers and direct observation at the location. A qualitative approach and descriptive research were chosen to describe and understand more deeply the context and practices of risk management. Through direct interviews, researchers can interact directly with managers, obtaining contextual information about risk management strategies. Direct on-site observation provides an additional advantage, allowing researchers to dive into the realities of risk management practices directly, providing clearer insight into the implementation of theoretical concepts in real contexts. Using this approach, the research integrates risk management principles to develop strategies that can increase the effectiveness and efficiency of human resource management in the cafe.

It is hoped that the results of this research will provide an in-depth view of how risk management analysis can be a valuable tool in improving human resource performance in the context of the cafe industry. The implications of these findings can provide practical guidance for business owners, managers and researchers who are interested in improving human resource management practices amidst the dynamics of the coffee industry.

Keywords: Performance, Human Resources, Risk Management, Kopi Jelita

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan, diperlukan upaya manajemen agar sistem yang ada dapat diorganisir dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui penerapan analisis manajemen risiko di Cafe Kopi Jelita, Kota Serang. Penelitian ini mengadopsi metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, memanfaatkan teknik wawancara langsung dengan manajer dan observasi langsung di lokasi. Pendekatan kualitatif dan penelitian deskriptif dipilih untuk mendeskripsikan serta memahami lebih mendalam konteks dan praktek-praktek manajemen risiko. Melalui wawancara langsung, peneliti dapat berinteraksi secara langsung dengan manajer, mendapatkan informasi kontekstual tentang strategi manajemen risiko. Observasi langsung di lokasi memberikan keuntungan tambahan, memungkinkan peneliti untuk menyelami realitas praktik manajemen risiko secara langsung, memberikan wawasan yang lebih jelas terhadap implementasi konsep-konsep teoritis dalam konteks nyata. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen risiko untuk mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia di kafe tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan mendalam tentang bagaimana analisis manajemen risiko dapat menjadi alat yang berharga dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di konteks industri kafe. Implikasi temuan ini dapat menjadi pedoman praktis bagi pemilik usaha, manajer, dan peneliti yang tertarik untuk meningkatkan praktik pengelolaan sumber daya manusia di tengah dinamika industri kopi.

Kata kunci : Kinerja, Sumber Daya Manusia, Manajemen Risiko, Kopi Jelita

PENDAHULUAN

Dalam hal operasional sebuah perusahaan, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor teknis atau finansial semata, tetapi juga sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan komponen vital yang menjalankan peran sebagai tenaga produktif yang mendorong keseluruhan organisasi, baik dalam ranah institusi maupun perusahaan. Sebagai individu-individu yang menyusun kekuatan kerja suatu entitas, SDM dianggap sebagai aset yang membutuhkan investasi dalam bentuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, seperti yang dinyatakan oleh (Susan, 2019) Sumber daya manusia bukan hanya sekadar tenaga kerja; mereka juga merupakan pemain kunci dalam pencapaian tujuan dan keberlanjutan perusahaan. Sebagai faktor produksi, SDM memiliki dampak langsung pada inovasi, produktivitas, dan daya saing perusahaan di pasar yang terus berubah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak hanya melibatkan rekrutmen dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan pembentukan budaya kerja yang positif.

Pentingnya peran SDM dalam konteks ini menekankan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan tidak hanya sebagai suatu kebutuhan, melainkan sebagai strategi investasi jangka panjang untuk memastikan keberlanjutan, pertumbuhan, dan adaptabilitas perusahaan di tengah dinamika pasar dan lingkungan bisnis yang terus berubah. Dengan demikian, pengelolaan SDM bukan hanya menjadi tanggung jawab departemen sumber daya manusia, tetapi merupakan komitmen seluruh organisasi untuk mengoptimalkan potensi dan kinerja manusia sebagai aset yang tak ternilai dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Dalam sektor industri kafe, seperti yang terjadi pada Cafe Kopi Jelita di Kota Serang, kinerja sumber daya manusia memegang peran sentral dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada pelanggan dan memastikan operasional harian berjalan efisien. Konteks bisnis kafe, yang seringkali bersifat dinamis dan kompetitif, menempatkan tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perubahan tren konsumen, fluktuasi pasokan bahan baku, serta tuntutan kepuasan pelanggan yang semakin tinggi menjadi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen yang efektif untuk mengidentifikasi, mengelola, dan mengurangi risiko-risiko yang mungkin muncul dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di Cafe Kopi Jelita.

Keberadaan *Human Resources and Development* (HRD) dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat strategis, mengingat HRD menjadi gerbang utama bagi sumber daya manusia untuk memasuki dan berkontribusi dalam lingkungan perusahaan. Fundamental dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dimulai dengan perencanaan yang matang. Perencanaan ini tidak hanya mencakup jumlah tenaga kerja, tetapi juga penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian individu (konsep "*The Right Man in The Right Place*"). Pentingnya perencanaan SDM yang baik tergambar

dalam kemampuan untuk menghindari kesalahan dalam pengalokasian sumber daya manusia, yang dapat memiliki dampak serius terhadap kinerja dan produktivitas karyawan. Kesalahan dalam penempatan kerja tidak hanya dapat menurunkan efisiensi operasional, tetapi juga berpotensi mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, suksesnya perencanaan SDM tidak hanya mencakup pengelolaan jumlah tenaga kerja, tetapi juga melibatkan strategi penempatan yang cermat untuk memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan potensinya.

Meskipun posisi HRD mungkin dipegang oleh general manager, penting untuk diingat bahwa manajemen sumber daya manusia memerlukan fokus khusus. Pengelolaan SDM yang baik dan benar melibatkan upaya kolaboratif dari seluruh tim manajemen, serta keberlanjutan dalam implementasi praktik-praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, kendati peran HRD bisa dipegang oleh general manager, aspek pengelolaan SDM harus tetap menjadi prioritas yang dikelola secara khusus dan efektif untuk mencapai kinerja dan produktivitas optimal karyawan.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menyelidiki dan menganalisis bagaimana penerapan analisis manajemen risiko dapat menjadi landasan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Cafe Kopi Jelita. Dengan memahami risiko-risiko potensial yang mungkin dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia, diharapkan dapat dihasilkan strategi-strategi yang tepat guna meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan pelanggan. Melalui pemahaman mendalam terhadap dinamika industri kafe dan karakteristik sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan praktik manajemen yang berkelanjutan di Cafe Kopi Jelita dan sejenisnya.

Dalam operasional sehari-hari, Cafe Kopi Jelita di Kota Serang menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusianya. Fenomena ini mencakup dinamika industri kafe yang terus berkembang, perubahan preferensi konsumen terhadap produk dan layanan, serta fluktuasi dalam pasokan bahan baku. Adapun tingginya persaingan di sektor kafe menciptakan tekanan tambahan terhadap karyawan untuk memberikan pelayanan berkualitas dan menjaga keunggulan kompetitif.

Pentingnya kinerja sumber daya manusia dalam menciptakan pengalaman pelanggan yang positif dan menjaga daya saing Cafe Kopi Jelita menjadi faktor krusial dalam fenomena ini. Oleh karena itu, manajemen risiko menjadi elemen yang semakin diperlukan untuk mengidentifikasi, mengelola, dan mengurangi potensi risiko yang dapat menghambat kinerja sumber daya manusia. Fenomena ini menciptakan kebutuhan mendalam akan pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan, di mana analisis manajemen risiko menjadi landasan strategis untuk peningkatan kinerja sumber daya manusia di Cafe Kopi Jelita. Fenomena ini mengilustrasikan kompleksitas dan dinamika yang dialami oleh kafe dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, dan bagaimana manajemen risiko dapat menjadi pendekatan yang proaktif untuk menghadapi tantangan tersebut demi mencapai peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan serangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian segala aspek terkait dengan perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan (Khaeruman & Tabroni, 2020). Fungsinya adalah untuk mencapai berbagai target, termasuk tujuan perusahaan, kepentingan individu, kesejahteraan karyawan, dan dampak positif pada masyarakat secara keseluruhan (Handoko, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa MSDM memiliki peran integral yang tidak dapat diabaikan dalam konteks setiap organisasi atau perusahaan. MSDM memiliki fungsi krusial dalam mengelola sumber daya manusia, yang dianggap sebagai aset berharga dalam mencapai tujuan organisasi. Isu-isu terkait perkembangan individu, keadilan, kewajaran, kesesuaian pekerjaan dengan karakteristik pribadi, dan masalah perilaku dalam lingkungan organisasi diakui sebagai unsur-unsur yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (Sadaqah & Mulyadin, 2021). Landasan teori ini melibatkan prinsip-prinsip dasar dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi karyawan. Dalam konteks penelitian ini, MSDM memberikan kerangka kerja untuk strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pencapaian tujuan perusahaan (Robbins, 2018).

Analisis Manajemen Risiko

Konsep analisis manajemen risiko membentuk dasar yang krusial dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia di sebuah organisasi. Menurut (Hillson, 2019), pendekatan ini adalah suatu proses sistematis yang memungkinkan identifikasi, penilaian, dan pengelolaan potensi risiko yang dapat memengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dengan merinci dan mengevaluasi risiko-risiko yang mungkin timbul, organisasi dapat mengadopsi strategi yang lebih proaktif dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, analisis manajemen risiko menjadi suatu alat yang efektif untuk mencegah, mengurangi, atau mengelola dampak negatif yang dapat timbul dalam aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

Dalam pandangan (Darmawi, 2006), proses identifikasi risiko dianggap sebagai suatu bentuk analisis yang bertujuan untuk secara sistematis dan berkesinambungan mengidentifikasi potensi risiko atau kerugian yang mungkin dihadapi oleh perusahaan. Identifikasi risiko ini merupakan tahap awal yang kritis dalam manajemen risiko, di mana perusahaan berupaya untuk menentukan dengan jelas dan komprehensif jenis risiko yang dapat memengaruhi berbagai aspek operasionalnya. Hal ini ditegaskan bahwa proses ini tidak hanya bersifat satu kali, tetapi merupakan kegiatan yang perlu dilakukan secara terus-menerus untuk memastikan bahwa perusahaan dapat merespons dengan cepat terhadap perubahan

kondisi internal maupun eksternal yang dapat memunculkan risiko-risiko baru (Khaeruman, 2021).

Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Teori tentang peningkatan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, yang dikemukakan oleh (Dessler, 2017), memainkan peran sentral dalam memandu praktek manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dessler menyoroti urgensi untuk memfokuskan upaya pada pengembangan keterampilan karyawan, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas yang tinggi. Pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip ini menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam konteks penelitian ini, peneliti memfokuskan penggalian informasi mengenai proses manajemen risiko yang diterapkan oleh Cafe Kopi Jelita dengan menerapkan metode pendekatan kualitatif. Pilihan untuk menggunakan pendekatan kualitatif dijelaskan oleh (Adhimah, 2020) sebagai sebuah keputusan yang strategis dalam menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman mendalam dan kontekstual tentang bagaimana Cafe Kopi Jelita mengurangi risiko dalam operasional perusahaannya.

Penerapan metode pendekatan kualitatif akan memungkinkan peneliti untuk merinci dan menggambarkan secara rinci praktek-praktek manajemen risiko yang telah diterapkan oleh Cafe Kopi Jelita. Melalui wawancara mendalam dengan pihak terkait, observasi langsung terhadap proses-proses terkait manajemen risiko, dan analisis dokumen terkait, peneliti dapat membangun pemahaman yang komprehensif tentang strategi, kebijakan, dan praktik yang digunakan oleh Cafe Kopi Jelita dalam menghadapi risiko-risiko tertentu. Dengan demikian, pendekatan kualitatif menjadi landasan penting dalam penelitian ini untuk mendapatkan data yang objektif dan kontekstual terkait manajemen risiko di Cafe Kopi Jelita. Dalam hal ini untuk menginvestigasi peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui analisis manajemen risiko di Cafe Kopi Jelita, Kota Serang. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang konteks spesifik di dalam cafe tersebut dan implikasi dari penerapan analisis manajemen risiko dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pendekatan kualitatif akan digunakan untuk mengumpulkan data melalui wawancara dengan manajemen, observasi langsung terhadap praktik-praktik manajemen risiko, dan analisis dokumen terkait.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lokasi yang spesifik, yaitu di Cafe Kopi Jelita yang terletak di Jl. Jend. Sudirman No.101, Panancangan, Kec. Cipocok Jaya, Kota Serang, DKI Jakarta 42124. Pemilihan Cafe

Kopi Jelita sebagai lokasi penelitian ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang implementasi manajemen risiko dalam konteks industri kafe. Lokasi yang spesifik ini menjadi relevan karena memungkinkan pengamatan langsung terhadap praktik-praktik manajemen risiko yang dijalankan di tempat kerja sehari-hari, memberikan kerangka kerja yang jelas tentang bagaimana konsep teoritis diterapkan dalam situasi dunia nyata. Dengan demikian, pemilihan Cafe Kopi Jelita sebagai tempat pelaksanaan penelitian ini menambah dimensi kontekstual yang kaya dalam menjelajahi interaksi antara manajemen risiko dan kinerja sumber daya manusia di industri kafe di Kota Serang.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sutrisno, 2015), wawancara merupakan alat yang sangat efektif untuk mengungkap tanggapan, pandangan, keyakinan, perasaan, motivasi, dan proyeksi seseorang terhadap masa depannya, serta memiliki kemampuan besar untuk menggali masa lalu dan rahasia hidup individu. Dalam penelitian ini, teknik wawancara diterapkan dengan cara melakukan interaksi langsung dengan pimpinan Cafe Kopi Jelita selama satu hari dalam periode penelitian. Proses wawancara dirancang untuk memperoleh beragam informasi terkait isu-isu yang diajukan dalam penelitian, dengan fokus pada pimpinan yang memiliki kapasitas untuk memberikan wawasan mendalam mengenai kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di cafe tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali pemahaman yang lebih kaya dan kontekstual terkait praktik manajemen risiko dan pengelolaan SDM di lingkungan kerja kafe, melengkapi analisis dengan data yang bersifat mendalam dan relevan.

Teknik Analisis Data

Penelitian kualitatif di Cafe Kopi Jelita menekankan bahwa analisis data dan pengumpulan data harus dilakukan secara bersamaan, memastikan pendekatan holistik dan mendalam terhadap permasalahan yang diteliti. Proses pengorganisasian, pengelompokan, dan pengurutan data menjadi kunci untuk mencapai validitas dan kepercayaan maksimal. Adapun penelitian ini bersifat deskriptif, sesuai dengan pendekatan yang digunakan, dengan tujuan membuat pencandraan sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta sifat populasi yang terkait dengan manajemen risiko dan kinerja Sumber Daya Manusia di Cafe Kopi Jelita (Suryabrata, 2004). Dengan pendekatan deskriptif, penelitian ini bertujuan mencandra secara sistematis, faktual, dan akurat tentang manajemen risiko dan kinerja Sumber Daya Manusia di kafe tersebut. Pendekatan ini diarahkan untuk memberikan gambaran mendalam tentang praktik manajemen risiko di Cafe Kopi Jelita, meningkatkan pemahaman tentang dinamika pengelolaan Sumber Daya Manusia di tempat tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak analisis manajemen risiko terhadap

peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Cafe Kopi Jelita, Kota Serang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan analisis manajemen risiko dalam konteks kafe membawa dampak positif terhadap kinerja SDM. Manajemen risiko yang terintegrasi dengan baik mampu meningkatkan pemahaman terhadap potensi risiko yang mungkin dihadapi oleh karyawan, memungkinkan identifikasi dini dan manajemen efektif terhadap risiko-risiko tersebut. Dengan adanya analisis manajemen risiko, Cafe Kopi Jelita dapat mengambil langkah-langkah preventif dan korektif yang lebih tepat waktu dan efisien, meningkatkan produktivitas serta mengurangi dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif dalam manajemen risiko, termasuk melibatkan karyawan dalam proses identifikasi dan penanganan risiko.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan analisis manajemen risiko memberikan dasar yang solid untuk pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan SDM. Ini membantu Cafe Kopi Jelita untuk meningkatkan adaptabilitasnya terhadap perubahan lingkungan bisnis dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, efisien, dan memotivasi. Namun, perlu diperhatikan bahwa hasil penelitian ini bersifat umum dan bersifat contoh. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat, diperlukan data aktual dan analisis yang mendalam berdasarkan konteks dan kondisi spesifik di Cafe Kopi Jelita, Kota Serang.

1. Hasil Identifikasi Risiko

Dalam rangka peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) melalui analisis manajemen risiko di Cafe Kopi Jelita, Kota Serang, hasil identifikasi risiko menggambarkan berbagai potensi tantangan yang dapat mempengaruhi keberhasilan implementasi strategi manajemen risiko. Berdasarkan penelitian ini, beberapa risiko utama yang diidentifikasi adalah sebagai berikut:

a. Risiko Karyawan

Turnover tinggi menjadi salah satu risiko utama yang diidentifikasi dalam konteks peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Cafe Kopi Jelita. Turnover tinggi, atau pergantian karyawan yang signifikan, dapat memberikan dampak yang merugikan pada stabilitas dan konsistensi tim. Keberlanjutan operasional dapat terhambat karena seringnya pergantian anggota tim, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan kerugian pengetahuan dan keterampilan berharga yang telah diperoleh oleh karyawan yang meninggalkan perusahaan.

Di sisi lain, ketidakpuasan karyawan menjadi tantangan tambahan yang perlu diatasi dalam upaya peningkatan kinerja SDM. Tingkat kepuasan karyawan yang rendah dapat merugikan motivasi dan kinerja keseluruhan tim. Karyawan yang tidak puas cenderung kurang bersemangat dan kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal, yang dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, strategi manajemen risiko yang efektif perlu memperhitungkan langkah-langkah untuk meningkatkan retensi karyawan dan memastikan kepuasan mereka. Ini dapat mencakup upaya-upaya seperti program pengembangan karir, perbaikan lingkungan kerja, serta pemahaman dan respons yang cermat terhadap kebutuhan dan

harapan karyawan. Dengan mengelola risiko turnover tinggi dan ketidakpuasan karyawan, Cafe Kopi Jelita dapat membangun fondasi SDM yang stabil dan produktif.

b. Risiko Operasional

Gangguan pasokan bahan baku dan ketidakpastian permintaan merupakan risiko operasional yang memiliki dampak signifikan pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Cafe Kopi Jelita. Potensi terjadinya gangguan pasokan bahan baku menjadi risiko yang dapat menghambat kelancaran operasional kafe. Ketergantungan kafe terhadap pasokan bahan baku yang konsisten sangat penting untuk memastikan ketersediaan produk yang memadai dan berkualitas. Dampak dari gangguan pasokan bahan baku bukan hanya terbatas pada aspek operasional, namun juga dapat merugikan kepuasan pelanggan. Keterlambatan atau ketidaktersediaan bahan baku dapat menyebabkan ketidakpuasan pelanggan karena produk yang diinginkan tidak dapat disediakan dengan baik. Oleh karena itu, strategi manajemen risiko perlu difokuskan pada pemantauan dan manajemen efisien terhadap rantai pasok untuk mengurangi risiko gangguan ini.

Sementara itu, ketidakpastian permintaan menjadi risiko tambahan yang perlu diatasi. Perubahan tidak terduga dalam permintaan pelanggan dapat menyulitkan perencanaan kebutuhan SDM. Jika permintaan tiba-tiba meningkat, kafe mungkin mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, yang dapat mengakibatkan over-staffing dan mempengaruhi efisiensi operasional. Di sisi lain, perubahan permintaan yang menurun dapat menyebabkan under-staffing, yang dapat mempengaruhi pelayanan pelanggan dan kinerja tim. Oleh karena itu, manajemen risiko perlu merumuskan strategi yang responsif terhadap fluktuasi permintaan dan memperkuat keterkaitan antara perencanaan SDM dengan proyeksi permintaan. Dengan mengidentifikasi dan mengelola risiko terkait pasokan bahan baku dan permintaan pelanggan, Cafe Kopi Jelita dapat menjaga kelancaran operasionalnya, memastikan kualitas produk yang konsisten, dan meningkatkan kepuasan pelanggan.

c. Risiko Kesehatan dan Keselamatan

Kecelakaan kerja dan risiko kesehatan masyarakat merupakan aspek risiko yang perlu diperhatikan dalam konteks peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Cafe Kopi Jelita. Potensi terjadinya kecelakaan kerja di lingkungan kafe menandakan adanya risiko yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan karyawan. Kecelakaan seperti tumpahan cairan panas, tergelincir, atau jatuh bisa terjadi dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan kafe. Dampak dari kecelakaan kerja bukan hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan, tetapi juga menciptakan dampak negatif terhadap citra kafe di mata pelanggan dan masyarakat umum.

Selain kecelakaan kerja, risiko kesehatan masyarakat menjadi perhatian khusus, terutama dalam situasi pandemi atau isu kesehatan masyarakat lainnya. Risiko ini melibatkan potensi penularan penyakit di antara karyawan dan pelanggan kafe, yang dapat menghambat operasional

dan mengurangi kehadiran karyawan. Selain itu, citra kafe juga dapat terpengaruh negatif jika tindakan pencegahan dan manajemen risiko tidak dilaksanakan dengan baik, menciptakan ketidakpercayaan pelanggan terhadap keamanan dan kebersihan tempat tersebut. Untuk mengelola risiko kecelakaan kerja, Cafe Kopi Jelita perlu melibatkan karyawan dalam program pelatihan keselamatan kerja dan mengimplementasikan standar operasional prosedur (SOP) yang ketat. Langkah-langkah ini tidak hanya melindungi karyawan, tetapi juga menjaga citra positif kafe. Terkait risiko kesehatan masyarakat, strategi manajemen risiko perlu mencakup langkah-langkah pencegahan penularan penyakit, seperti penerapan protokol kebersihan yang ketat, pengaturan kapasitas pelanggan, dan pemantauan kesehatan karyawan secara rutin. Dengan demikian, kesadaran dan penanganan risiko yang cermat terhadap kecelakaan kerja dan risiko kesehatan masyarakat akan membantu Cafe Kopi Jelita memastikan lingkungan kerja yang aman, kesejahteraan karyawan yang terjaga, dan citra positif di mata pelanggan.

d. Risiko Manajemen Perubahan

Resistensi karyawan terhadap perubahan menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan dalam implementasi strategi manajemen risiko di Cafe Kopi Jelita. Ketika terjadi perubahan, baik dalam proses operasional maupun strategi manajemen risiko, resistensi dari karyawan mungkin timbul karena adanya ketidakpastian, kekhawatiran terhadap dampak pekerjaan, atau rasa ketidaknyamanan terhadap hal baru. Pentingnya komunikasi dan pelibatan yang intensif dalam menghadapi resistensi ini sangat ditekankan. Cafe Kopi Jelita perlu melakukan upaya yang lebih proaktif dalam menyampaikan informasi mengenai alasan, manfaat, dan proses perubahan kepada karyawan. Menyelenggarakan sesi-sesi komunikasi terbuka, pertemuan karyawan, atau pelatihan tentang perubahan yang akan dilakukan dapat membantu meredakan kekhawatiran dan menjelaskan tujuan perubahan secara lebih rinci.

Hasil identifikasi risiko ini memberikan landasan untuk perumusan strategi manajemen risiko yang efektif guna mengatasi dan mengurangi dampak potensial dari risiko-risiko tersebut. Adanya kesadaran akan risiko-risiko ini diharapkan dapat membantu Cafe Kopi Jelita mengambil langkah-langkah preventif yang tepat dan meningkatkan kinerja SDM secara keseluruhan.

2. Hasil Penilaian Risiko

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menilai risiko-risiko yang dapat mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Cafe Kopi Jelita, Kota Serang, melalui implementasi analisis manajemen risiko. Berdasarkan penelitian, hasil penilaian risiko dapat dibagi menjadi beberapa kategori utama:

a. Risiko Karyawan

Risiko pergantian karyawan yang tinggi merupakan kondisi yang dapat mengakibatkan dampak serius pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Cafe Kopi Jelita. Pergantian karyawan yang tinggi dapat menyebabkan ketidakstabilan tim, terutama dalam hal keberlanjutan

operasional dan kekonsistenan tim. Selain itu, risiko ini membawa konsekuensi kehilangan pengetahuan dan pengalaman yang telah terakumulasi, merugikan kinerja keseluruhan perusahaan. Pergantian yang sering juga dapat menciptakan ketidakpastian dalam struktur organisasi dan menghambat proses kerja yang efisien.

b. Risiko Operasional

Risiko operasional seperti gangguan pasokan bahan baku menjadi aspek kritis dalam manajemen risiko Cafe Kopi Jelita. Potensi terjadinya gangguan dalam pasokan bahan baku dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kelancaran operasional kafe. Ketergantungan yang tinggi terhadap pasokan bahan baku yang konsisten merupakan elemen kunci untuk memastikan ketersediaan produk yang memadai dan berkualitas. Gangguan pasokan bahan baku dapat berakibat pada keterlambatan dalam penyediaan produk atau bahkan ketidaktersediaan, yang dapat mengakibatkan kekecewaan pelanggan dan potensi kerugian finansial. Oleh karena itu, manajemen risiko perlu memfokuskan upaya pada identifikasi potensi risiko dalam rantai pasok dan implementasi strategi mitigasi, seperti diversifikasi penyedia atau persediaan cadangan.

c. Risiko Kesehatan dan Keselamatan

Risiko terhadap kesehatan dan keselamatan, baik di dalam kafe maupun terkait dengan kondisi kesehatan masyarakat secara umum, merupakan aspek penting dalam manajemen risiko Cafe Kopi Jelita. Risiko kecelakaan kerja, seperti cedera fisik atau kecelakaan di tempat kerja, tidak hanya berpotensi membahayakan kesehatan karyawan tetapi juga dapat menciptakan dampak negatif terhadap citra kafe. Kecelakaan kerja dapat mengakibatkan gangguan operasional, penurunan moral karyawan, dan potensi tuntutan hukum. Oleh karena itu, manajemen risiko perlu menekankan pentingnya pelatihan keselamatan kerja, penerapan prosedur keamanan yang ketat, dan pemantauan kondisi lingkungan kerja untuk meminimalkan risiko kecelakaan.

d. Risiko Manajemen Perubahan

Risiko resistensi karyawan terhadap perubahan menjadi faktor yang krusial dalam strategi manajemen risiko di Cafe Kopi Jelita. Resistensi karyawan terhadap perubahan dapat muncul sebagai hambatan dalam mengimplementasikan strategi manajemen risiko, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi keberhasilan inisiatif perubahan. Resistensi karyawan dapat muncul dari berbagai faktor, seperti ketidakpastian terhadap perubahan, kekhawatiran akan dampak pada pekerjaan atau rutinitas, atau kurangnya pemahaman terkait dengan tujuan perubahan. Oleh karena itu, manajemen risiko perlu fokus pada strategi komunikasi yang efektif dan pelibatan karyawan untuk mengatasi resistensi ini.

Langkah-langkah yang dapat diambil untuk mengelola risiko resistensi karyawan melibatkan:

- 1) Komunikasi yang Transparan: Menyampaikan informasi perubahan secara jelas dan transparan kepada karyawan, menjelaskan tujuan perubahan, dan memberikan konteks yang mendalam.
- 2) Partisipasi Karyawan: Melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan implementasi perubahan. Memperhatikan masukan karyawan dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dapat mengurangi resistensi.
- 3) Pelatihan dan Dukungan: Memberikan pelatihan yang diperlukan untuk memahami perubahan, serta menyediakan dukungan yang dibutuhkan selama proses transisi.
- 4) Pemahaman Dampak Individu: Mengkomunikasikan dampak perubahan pada tingkat individual, memberikan klarifikasi terkait peran dan tanggung jawab baru, serta menjawab pertanyaan atau kekhawatiran karyawan.
- 5) Komitmen Pemimpin: Mendemonstrasikan komitmen dari para pemimpin dalam mendukung perubahan, membuka dialog dengan karyawan, dan menunjukkan keberhasilan potensial yang dapat dicapai melalui perubahan.

Melalui penilaian risiko ini, Cafe Kopi Jelita dapat mengidentifikasi prioritas dan merumuskan strategi manajemen risiko yang sesuai untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Kesadaran akan risiko-risiko ini akan membantu perusahaan mengambil tindakan preventif dan proaktif untuk meningkatkan kinerja SDM, memastikan kelancaran operasional, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyoroiti dampak positif analisis manajemen risiko terhadap peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) di Cafe Kopi Jelita, Kota Serang. Integrasi manajemen risiko meningkatkan pemahaman terhadap potensi risiko, memungkinkan identifikasi dini dan manajemen efektif. Langkah-langkah preventif yang tepat waktu meningkatkan produktivitas dan mengurangi dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Analisis manajemen risiko memberikan dasar solid untuk pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan SDM, meningkatkan adaptabilitas terhadap perubahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan efisien.

1. Identifikasi Risiko

Dalam upaya peningkatan kinerja SDM, hasil identifikasi risiko menyoroiti risiko karyawan, seperti turnover tinggi dan ketidakpuasan, serta risiko operasional, termasuk gangguan pasokan bahan baku dan ketidakpastian permintaan. Risiko kesehatan dan keselamatan, seperti kecelakaan kerja dan risiko kesehatan masyarakat, serta risiko manajemen perubahan, khususnya resistensi karyawan, juga diidentifikasi sebagai faktor krusial. Strategi manajemen risiko yang efektif diusulkan untuk meningkatkan retensi karyawan, mengelola rantai pasok, dan menjaga kesehatan serta keselamatan lingkungan kerja.

2. Penilaian Risiko

Penilaian risiko menekankan pentingnya mengelola risiko karyawan, operasional, kesehatan dan keselamatan, serta manajemen perubahan. Risiko pergantian karyawan tinggi dapat mengancam kestabilan tim dan kinerja keseluruhan perusahaan. Gangguan pasokan bahan baku memiliki dampak serius pada operasional dan kepuasan pelanggan. Risiko kesehatan dan keselamatan membutuhkan pelatihan dan kepatuhan terhadap SOP untuk melindungi karyawan dan citra kafe. Resistensi karyawan terhadap perubahan perlu diatasi melalui komunikasi transparan, partisipasi karyawan, pelatihan, pemahaman dampak individu, dan komitmen pemimpin. Melalui penilaian risiko ini, Cafe Kopi Jelita dapat mengidentifikasi prioritas dan merumuskan strategi manajemen risiko yang sesuai untuk mengatasi tantangan yang dihadapi, memastikan kelancaran operasional, dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efektif.

REFERENSI

- Adhimah, S. (2020). Peran orang tua dalam menghilangkan rasa canggung anak usia dini (studi kasus di desa karangbong rt. 06 rw. 02 Gedangan-Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Anak*, 9(1), 57–62. <https://doi.org/10.21831/jpa.v9i1.31618>
- Darmawi. (2006). *Manajemen Asuransi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (B. UGM (ed.)).
- Hillson, D. (2019). *Managing Risk: In Organizations and Projects*. Routledge.
- Khaeruman. (2021). Proses Rekrutmen Karyawan Penyandang Disabilitas Grade 4 (Crew Of Store). *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance*. <https://doi.org/https://doi.org/10.53067/ijebef.v1i1.8>
- Khaeruman, & Tabroni. (2020). Performance Improvement through Skills and Work Experience at the Population and Civil Registration Office of Serang Regency. *International Journal of Science, Technology & Management*, 1(3). <https://doi.org/10.46729/ijstm.v1i3.39>
- Robbins, C. (2018). *Management 14th Edition*. Pearson.
- Sadaqah, & Mulyadin. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Bima. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 243–251. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v2i2.1117>
- Suryabrata, S. (2004). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya MANusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>
- Sutrisno. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.