

Analisis Manajemen Risiko Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Pit-Stop Kopi Kig

Chodri, Rahmad Jumadi, Raden Achmad Djazuli

Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Gresik
packchod78@gmail.com rahmad@umg.ac.id djazuliachmad@umg.ac.id

ABSTRACT

This research aims to identify possible risks that arise related to human resource management and determine the level of impact of these risks on the Coffee Pit-Stop. Apart from that, this research is also intended to come up with suggestions for actions or efforts that can be made to minimize the risks that occur. The method used is a qualitative approach with descriptive data presentation and referring to the ISO 31000 standard guidelines. The research results identified five main risks, namely shortage of human resources, unclear responsibility and authority, low employee loyalty, inability to monitor employee performance, and a decline human resource competency. The main risk that must be addressed first is low employee loyalty by creating a positive and supportive work environment and offering career development opportunities. Other proposed actions include providing ongoing training and development programs, carrying out appropriate human resource planning, building effective communication between management and employees, and evaluating and reorganizing the organizational structure if necessary.

Keywords : Risk analysis management, ISO 31000

ABSTRAK

Penelitian bertujuan guna mengidentifikasi kemungkinan risiko yang muncul terkait pengelolaan sumber daya manusia serta mengetahui tingkat dampak dari risiko tersebut pada Pit-Stop Kopi. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk menimbulkan usaha upaya ataupun tindakan yang dapat dilaksanakan dalam menurunkan risiko yang akan muncul. Metode yang dipakai merupakan pendekatan kualitatif dan pemaparan data secara deskriptif dan mengacu pada pedoman standar ISO 31000. Hasil penelitian mengidentifikasi lima risiko utama, yaitu kekurangan sumber daya manusia, ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang, rendahnya loyalitas karyawan, ketidakmampuan melakukan pengawasan kinerja karyawan, serta penurunan kompetensi sumber daya manusia. Risiko utama yang harus ditangani terlebih dahulu adalah rendahnya loyalitas karyawan dengan upaya menciptakan lingkungan kerja positif dan suportif serta menawarkan peluang pengembangan karir. Usulan tindakan lain mencakup menyediakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, melakukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat, membangun komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan, serta melakukan evaluasi dan reorganisasi struktur organisasi jika diperlukan.

Kata Kunci : Manajemen analisis risiko, ISO 31000

PENDAHULUAN

Keberadaan Sumber Daya Manusia adalah faktor krusial pada sebuah perusahaan, karena potensi yang dimiliki manusia bisa memberikan pengaruh pada perilaku dan sikap manusia dalam mewujudkan tujuan hidup, baik bersama atau individu. Hal ini menjadikan kebutuhan SDM dalam suatu perusahaan sangat tinggi dan sebagai asset krusial yang dimiliki oleh manusia dapat mempengaruhi sikap maupun perilaku manusia untuk mencapai tujuan hidup, baik individu atau bersama. Hal ini menjadikan kedudukan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat tinggi dan menjadi asset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, sehingga sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut harus selalu diperhatikan (sarjana, 2022).

Berdasarkan masing-masing perusahaan tentu akan mempunyai SDM yang tidak sama, baik berdasarkan segi kuantitas, kualitas, keterampilan dan pengetahuan. Dari terdapatnya sifat dan sikap SDM yang beragam, akan adanya beberapa risiko yang timbul merupakan akibat dari perbedaan unsur itu. Secara umum risiko SDM bisa didefinisikan dengan kegiatan dari SDM yang bisa mengakibatkan kerugian untuk organisasi misalnya; tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan disebabkan oleh menurunnya aktivitas dari kinerja sumber daya manusia yang digunakan, sehingga organisasi atau perusahaan menderita kerugian atau capaian target (Kristiana, 2022).

Berdasarkan dunia industri, risiko akan senantiasa ditemui sebab ada ketidakpastian yang sebelumnya tidak bisa diramalkan yang bisa memunculkan sejumlah kerugian yang harus diterima perusahaan. Demikian pula bagi UMKM. Salah satu UMKM yang ada di Kota Gresik yaitu Pit-Stop Kopi, bergerak di bidang food & beverage yang menggunakan Sumber Daya Manusia sebagai penggerak utama didalam usaha tersebut, mulai dari produksi, pelayanan, hingga after sales yang berkemungkinan memiliki risiko pada sumber daya manusia yang tinggi, sehingga manajemen risiko pada Pit-Stop Kopi perlu ditingkatkan.

Analisis manajemen risiko yang baik akan menghasilkan terjadinya pembenahan dan sistem yang lebih terorganisasi secara berlanjut. Untuk mendapatkan risiko yang mungkin terjadi pada seluruh bagian perusahaan, maka diperlukan informasi yang memadai. Dalam menerapkan manajemen risiko, SDM yang dimiliki perusahaan merupakan komponen pendukung utama bagi keberlangsungan dan keberhasilan. Implementasi manajemen risiko dilakukan terus menerus dalam jangka panjang yang dinamis dan interaktif untuk menjaga kestabilan usaha Pit-Stop Kopi dapat menggunakan metode ISO 31000. Penelitian ini mempergunakan metode ISO 31000 dikarenakan perspektif ISO 31000 yang lebih konseptual dan luas daripada metode ISO yang lain. Tujuan penelitian ini (a) mengidentifikasi kemungkinan risiko yang timbul dan memahami tingkat dampak dari risiko; (2) menimbulkan usulan upaya ataupun tindakan yang dilaksanakan dalam menurunkan risiko yang muncul.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kualitatif dengan memaparkan data yang deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih dengan tujuan memperoleh pemahaman mendalam mengenai permasalahan social dan manusia (Fadli, 2021). Sehingga dengan pendekatan ini penulis dapat memperoleh pemahaman mendalam tentang praktik manajemen risiko pada pengelolaan SDM di Pit-Stop Kopi. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan pedoman ISO (*International Organization for Standardization*) 3100. ISO 31000 mencakup 3 komponen, yakni kerangka kerja, prinsip, maupun proses manajemen risiko. Prinsip memberi acuan terkait karakteristik manajemen risiko yang efisien maupun efektif. Kerangka kerja mmebantu integrasi manajemen risiko ke dalam fungsi dan aktivitas organisasi. Proses mencakup pengimplementasian sistematis prosedur, kebijakan, praktik terhadap kegiatan manajemen risiko (IEC, 2019). Dalam melakukan analisis manajemen risiko Terdapat dua tahap dalam dengan berdasarkan standar ISO 31000, yaitu tahap penilaian risiko beserta perlakuan risiko. Pada tahapan penilaian risiko adanya tiga proses yang harus dilaksanakan diantaranya adalah identifikasi risiko, analisis risiko, beserta evaluasi risiko. (Rahmawati & Wijaya, 2019). Penelitian ini dilaksanakan di salah satu cabang Pit-Stop Kopi yang berada di Jl. Kig Raya Selatan, Jarangkuwung, Tlogopojok, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

penilaian risiko (*Risk Assesment*). Pada tahap *risk Assesment* terdapat beberapa proses yang harus dilakukan, yakni mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi risiko.

Identifikasi Risiko

Proses ini dilaksanakan secara mengidentifikasi sumber risiko SDM di Pit-Stop Kopi baik yang terkendali maupun tidak. Proses identifikasi dilaksanakan menggunakan metode wawancara serta checklist adalah bagian dari prosedur dokumentasi maupun jaminan kualitas organisasi. (Husein & Imbar , 2015). Sedangkan untuk wawancara dilakukan oleh CEO Pit-Stop Kopi, dan Manajer Maketing Pit-Stop Kopi. Berdasarkan hasil identifikasi yang sudah dilaksanakan. Di bawah merupakan hasil temuan yang didapati di Pit-Stop Kopi :

Tabel.1 Temuan Risiko Di Pit-Stop Kopi

No	Uraian	Ya	Tidak	Temuan
Pengadaan/Procurement				
1.	Terdapat sop dalam perekrutan karyawan	√		Pit-Stop Kopi sudah memiliki SOP sebagai standar ketentuan dalam melaksanakan kegiatan operasional

2.	Terdapat pelatihan sebelum dijadikan karyawan	√		Pit-Stop Kopi sudah memberikan pelatihan sesuai jobdesk yang telah dipilih karyawan sebelumnya
3.	Penempatan sdm sudah sesuai kemampuannya	√		Pit-Stop Kopi telah melakukan penempatan sesuai kemampuan karyawannya
4.	Terdapat negosiasi pada kontrak kerja	√		Pit-Stop Kopi sudah menawarkan kontrak kerja pada saat sesi wawancara perekrutan karyawan
5.	Terdapat komitmen terhadap karyawan pada saat perekrutan		√	Pit-Stop Kopi belum menerapkan komitmen karyawan sehingga SDM yang kurang loyal
Pengorganisasian/Organization				
1.	Struktur organisasi	√		Pit-Stop Kopi sudah memiliki struktur organisasi yang jelas untuk memperlancar komunikasi antar SDM
2.	Pengarahan tugas	√		Pit-Stop Kopi SOP sebagai penejelasan job desk setiap bagian divisi serta terdapat leader sebagai pengarah tugas
3.	Reorganisasi SDM		√	Pit-Stop Kopi tidak memiliki reorganisasi karyawan
4.	Memiliki HRD dalam Perusahaan		√	Pit-Stop Kopi tidak memiliki HRD dalam strukturalnya namun memiliki general manager dalam perencanaan sumber daya manusia
Kedisiplinan/Dicipline				
1.	Sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan	√		Pit-Stop Kopi akan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan
2.	Karyawan telah menerapkan disiplin kerja dengan benar		√	Karyawan pada Pit-Stop Kopi masih terdapat Sebagian yang melanggar disiplin kerja
Pengendalian/Controlling				

1.	Evaluasi kerja karyawan, berapa kali sekali	√		Pit-Stop Kopi sudah melakukan pengevaluasian kerja yang dilakukan selama 1 bulan sekali
2.	Monitoring pekerjaan	√		Monitoring dilakukan setiap hari oleh leader
3.	Koordinasi serta komunikasi antar karyawan dengan atasan berjalan baik		√	Koordinator dan komunikasi antar karyawan kurang baik
4.	Manajer di setiap divisi yang ada	√		Pit-Stop Kopi memiliki manajer di setiap divisi yang ada
Pengembangan				
1.	Pengembangan skill pada masing masing karyawan	√		Pit-Stop Kopi sudah memberikan fasilitas perkembangan skill pada karyawannya
2.	Pelatihan terhadap tiap tim		√	Pelatihan dilakukan secara individu pada tiap karyawan

Setelah didapatkan temuan risiko SDM yang ada di Pit-stop kopi, terdapat 5 temuan kemungkinan risiko pada masing masing bidang, mulai dari bidang pengadaan, pengorganisasian, kedisiplinan, pengendalian, dan pengembangan. Proses selanjutnya yaitu mengidentifikasi kejadian risiko tersebut, mulai dari akar penyebabnya hingga akibat apabila risiko tersebut dilupakan. Berikut merupakan hasil identifikasi risiko pada Pit-Stop Kopi.

Tabel.2 Identifikasi Risiko SDM di Pit-Stop Kopi

Kode Risiko	Bidang	Identifikasi		
		Kejadian Risiko	Akar Penyebab	Risiko bila dilupakan
R1	Pengadaan (<i>procurement</i>)	Tidak ada komitmen antar karyawan dengan perusahaan	Karyawan melamar pekerjaan hanya sebagai pekerjaan sampingan (<i>Part Time</i>)	Kekurangan sumber daya manusia
R2	Pengorganisasian (<i>organization</i>)	Belum mampu me-reorganisasi karyawan	Tidak adanya kontrak kerja yang berkelanjutan	Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang, yang dapat menyebabkan

				tumpang tindih pekerjaan atau konflik internal.
R3	Kedisiplinan (<i>discipline</i>)	Penerapan disiplin oleh karyawan kurang	Pengaruh rekan kerja	Loyalitas karyawan rendah, serta tidak mempunyai rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap SOP yang telah dibuat.
R4	Pengendalian (<i>controlling</i>)	Koordinasi antar karyawan dan atasan kurang baik	Terlalu banyak karyawan keluar masuk, sehingga kurangnya interaksi antar karyawan	Ketidakmampuan untuk memantau perkembangan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan.
R5	Pengembangan	Pelatihan Keterampilan karyawan dilakukan secara mandiri	Karyawan senior memberikan pengalaman keterampilan secara gratis	Penurunan kompetensi sumber daya manusia.

Analisis risiko

Tahapan berikutnya yakni analisis dampak dan kemungkinan risiko. Berdasarkan tahap ini dilaksanakan proses analisis risiko dengan melakukan penentuan nilai dari kemungkinan probability serta sebesar apakah dampak yang dihasilkan dari risiko yang telah diidentifikasi pada tahap sebelumnya. Adapun penilaian kemungkinan dan dampak risiko bisa diamati dalam tabel.3

Tabel.3 Analisis Kemungkinan dan Dampak Risiko

Kode Risiko	Risk	Probabilty	Severty	Probability Rating	Severity Rating	Score
R1	Kekurangan sumber daya manusia	Sering	Dampaknya kecil	4	2	8

R2	Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang, yang dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan atau konflik internal.	Sangat jarang	Dampaknya besar	1	4	3
R3	Loyalitas karyawan rendah, serta tidak mempunyai rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap SOP yang telah dibuat.	Sangat sering	Dampaknya besar	5	4	20
R4	Ketidakmampuan untuk memantau perkembangan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan.	Jarang	Dampaknya besar	2	4	8
R5	Penurunan kompetensi sumber daya manusia	Sering	Dampaknya cukup besar	4	3	12

Data Diolah, 2024

Evaluasi dan Penanganan Risiko

Evaluasi risiko membantu untuk menentukan perlakuan risiko. Pengevaluasian risiko adalah sebuah proses dalam memperbandingkan hasil analisis risiko dengan kriteria risiko untuk selanjutnya ditentukan apakah risiko ataupun sebesar apakah risiko tersebut bisa ditoleransi atau diterima (IEC, 2019). Tujuan dari evaluasi risiko ini yakni guna melakujan evaluasi tingkat prioritas risiko, apakah sedang, rendah, ataukah tinggi (Dewi & Ilham, 2023) . Evaluasi risiko bisa berbentuk matriks. Matrik risiko adalah alat yang dipakai dalam memahami efektivitas yang bisa dipakai organisasi dalam melakukan peningkatan pada kejelasan dan kesadaran sehingga pengambilan keputusan risiko dapat dibuat. Berikut merupakan hasil matriks evaluasi risiko Pit-Stop Kopi.

Tabel.4 Matrix Evaluasi Risiko

<i>Probability</i>	<i>Almost certain</i> 5				R3	
	<i>Likely</i> 4		R1	R5		
	<i>Possible</i> 3					
	<i>Unlikely</i> 2				R4	
	<i>Almost never</i> 1			R2		
		<i>Minor</i> 1	<i>Moderate</i> 2	<i>Serve</i> 3	<i>Major</i> 4	<i>Worst case</i> 5
<i>Severity</i>						

Setelah menyelesaikan risiko dan menempatkan risiko pada matriks risiko terlihat bahwa risiko Loyalitas karyawan rendah, serta tidak mempunyai rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap SOP yang telah dibuat. termasuk dalam kategori **Tinggi**, Sedangkan pada risiko Penurunan kompetensi sumber daya manusia, Kekurangan sumber daya manusia, Ketidamampuan untuk memantau perkembangan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan. termasuk dalam kategori **Sedang**, dan risiko Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang, yang dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan atau konflik internal termasuk kedalam kategori **Rendah**.

Perlakuan Risiko

Langkah terakhir setelah penilaian risiko mulai dari mengidentifikasi, menganalisis, serta mengevaluasi risiko adalah menentukan perlakuan pada risiko. Tahap ini merupakan tahap Dimana kemungkinan risiko akan diberikan usulan yang dapat meminimalisir akan terjadinya risiko tersebut dapat terjadi. (Lestari, Utami, Ikhsanudin, Hidayat, & Maesaroh, 2022) Adapun perilaku risiko yang dapat diusulkan oleh penulis yaitu :

Tabel.5 Usulan Tindakan resiko

Kode risiko	Kejadian Risiko	Akar Penyebab	Level Risiko	Perlakuan Risiko
--------------------	------------------------	----------------------	---------------------	-------------------------

R3	Loyalitas karyawan rendah, serta tidak mempunyai rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap SOP yang telah dibuat.	Pengaruh rekan kerja	Tinggi	Meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, serta menawarkan peluang pengembangan karir dan pelatihan agar bisa mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.
R5	Penurunan kompetensi sumber daya manusia.	Karyawan senior memberikan pengalaman keterampilan secara gratis	Sedang	Menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi karyawan guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
R1	Kekurangan sumber daya manusia.	Karyawan melamar pekerjaan hanya sebagai pekerjaan sampingan (Part Time)	Sedang	Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat, meliputi analisis kebutuhan, perekrutan, dan penempatan karyawan selaras dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.
R4	Ketidakmampuan untuk memantau perkembangan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan.	Terlalu banyak karyawan keluar masuk, sehingga kurangnya interaksi antar karyawan	Sedang	Membangun komunikasi yang efektif dan terbuka antara manajemen dan karyawan, serta menerapkan kebijakan yang mendukung kolaborasi dan kerja sama tim.
R2	Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang, yang dapat menyebabkan tumpang tindih	Tidak adanya kontrak kerja yang berkelanjutan	Rendah	Melakukan evaluasi berkala terhadap struktur organisasi dan melakukan reorganisasi jika diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan

	pekerjaan atau konflik internal.			menghindari tumpang tindih tanggung jawab.
--	----------------------------------	--	--	--

Sumber : Data Diolah, 2024

Berlandaskan tabel evaluasi, matriks evaluasi dan penanganan risiko bisa diketahui adanya 1 risiko yang mempunyai tingkatan tinggi yang harus ditangani dahulu, yaitu Loyalitas karyawan rendah, serta tidak mempunyai rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap SOP yang telah dibuat, dengan akar penyebabnya adalah pengaruh dari rekan kerja sehingga karyawan kurang mempunyai rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap SOP yang telah dibuat oleh Perusahaan. Adapun upaya untuk menangani risiko tersebut adalah meningkatkan loyalitas karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, serta menawarkan peluang pengembangan karir dan pelatihan agar bisa mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Terdapat tiga risiko pada Pit-Stop Kopi yang memiliki tingkat sedang, yang pertama yaitu Penurunan kompetensi sumber daya manusia Akar masalah dari permasalahan tersebut adalah karyawan senior memberikan pengalaman keterampilan secara gratis sehingga Perusahaan merasa cukup untuk memberi pelatihan tanpa pelatih yang professional. Yang kedua adalah Kekurangan sumber daya manusia, hal ini terjadi dikarenakan karyawan Pit-Stop Kopi rata-rata melamar pekerjaan hanya sebagai pekerjaan sampingan (*Part Time*). Ketiga yaitu Ketidakmampuan untuk memantau perkembangan dan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, akar permasalahan risiko ini dikarenakan terlalu banyak karyawan keluar masuk, sehingga kurangnya interaksi antar karyawan.

Risiko yang memiliki Tingkat rendah yang dimiliki Pit-Stop Kopi yaitu Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang, yang dapat menyebabkan tumpang tindih pekerjaan atau konflik internal, hal ini dapat terjadi karena tidak adanya kontrak kerja yang berkelanjutan sehingga tugas dan wewenang karyawan yang telah selesai kontrak kerja dialihkan ke karyawan yang lain. Adapun penanganan dari risiko ini adalah dengan cara melakukan evaluasi berkala terhadap struktur organisasi dan melakukan reorganisasi jika diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan menghindari tumpang tindih tanggung jawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis manajemen risiko pada pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilakukan pada Pit-Stop Kopi, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa risiko utama yang perlu mendapat perhatian lebih, antara lain:

1. Teridentifikasi lima risiko utama terkait pengelolaan sumber daya manusia di Pit-Stop Kopi, antara lain : (a) kekurangan sumber daya manusia dengan kategori level sedang, (b) ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang dengan kategori level rendah, (c) rendahnya loyalitas karyawan dengan kategori level tinggi, (d) ketidakmampuan melakukan

pengawasan kinerja karyawan dengan kategori level sedang, (e) penurunan kompetensi sumber daya manusia dengan kategori level sedang.

2. Usulan tindakan untuk meminimalisir risiko yang terjadi antara lain : (a) menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, (b) menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan bagi karyawan guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan, (c) melakukan perencanaan sumber daya manusia yang tepat, (d) membangun komunikasi yang efektif dan terbuka antara manajemen dan karyawan, (e) melakukan evaluasi berkala terhadap struktur organisasi dan melakukan reorganisasi jika diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan menghindari tumpang tindih tanggung jawab.

SARAN

Berdasarkan analisis manajemen risiko pada pengelolaan sumber daya manusia yang telah dilakukan pada Pit-Stop Kopi, beberapa saran yang bisa disampaikan yaitu:

1. Melakukan peningkatan pada perekrutan karyawan secara menawarkan kontrak kerja yang jelas dan berkelanjutan serta membangun komitmen dari calon karyawan sejak awal.
2. Melaksanakan pemetaan tanggung jawab dan tugas dengan lebih terstruktur secara memperbaiki struktur organisasi dan job description secara berkala.
3. Menyusun program pelatihan dan pengembangan karyawan yang terstruktur dengan melibatkan tenaga profesional atau ahli di bidangnya.
4. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menciptakan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan serta menerapkan kebijakan yang mendukung kolaborasi dan kerja sama tim.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan Pit-Stop Kopi dapat meminimalisir risiko terkait pengelolaan sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R. I., & Ilham. (2023). Analisis Manajemen Risiko Pada UMKM Menggunakan ISO 31000. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika (JBMI)*, 132-133.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 36.
- Husein, G., & Imbar, R. V. (2015). Analisis Manajemen Resiko Teknologi Informasi Penerapan pada Document Management System di PT. Jabar Telematika (JATEL). *Jurnal Teknik dan Sistem Informasi*, 77.
- IEC. (2019). *Risk Management - Risk Assessment Techniques*. Retrieved from ISO: <https://www.iso.org/obp/ui/en/#iso:std:iec:31010:ed-2:v1:en,fr>

Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Volume 6 Nomor 6 (2024) 3293 – 3304 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691

DOI: 10.47476/reslaj.v6i6.2763

Kristiana, R. (2022). *Manajemen Risiko*. Sumedang: CV. Mega Press Nusantara.

Lestari, L., Utami, M. P., Ikhsanudin, R., Hidayat, T., & Maesaroh, S. S. (2022). Analisis Penerapan Manajemen Risiko K# Pada Karyawan Kafe Chiller Menggunakan ISO 31000. *Jurnal EK&BI*, 331.

Rahmawati, A., & Wijaya, A. F. (2019). Analisis Risiko Teknologi Informasi Menggunakan ISO 31000 Pada Aplikasi ITOP. *Jurnal sistem Informasi dan Teknologi*, 19.

sarjana, S. (2022). *Manajemen Risiko*. Bandung: Penerbit Media Sains Indonesia.