

## Sosialisasi Manajemen Risiko yang Efektif untuk Meminimalisir Risiko yang terjadi pada Bengkel Bridgestone di Depok Jawa Barat

Esti Suntari, Haidilia Maharani, Lucia Maduningtias

Universitas Pamulang, Indonesia  
Email: dosen01120@unpam.ac.id

Artikel disubmit 24 Juni 2024. Artikel di review 18 Desember 2024 .Artikel diterima 31 Desember 2024

### ABSTRAK

Tujuan dilaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk membantu dalam mengelola manajemen perusahaan di Bengkel Bridgestone, bengkel mobil yang memberikan pelayanan dan jasa service kepada konsumen. Pengelolaan manajemen bengkel ini khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan untuk mengelola dan memahami manajemen risiko serta bertujuan untuk meminimalisir risiko yang terjadi di bengkel tersebut dapat menyebabkan kerugian besar. Tidak semua risiko dapat dihilangkan atau dihindari oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan pencegahan atau tindakan untuk menghadapi risiko yang telah terindikasi tersebut. Metode yang di gunakan pada kegiatan Pengabdian Kepada masyarakat yang diawali dengan beberapa tahap, tahap pertama persiapan dan survei lapangan. Tahap survei ini dimulai dengan berdiskusi langsung bersama pihak pimpinan dan beberapa karyawan untuk mengidentifikasi peluang, tantangan, permasalahan dan hambatan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Pembahasan hasil yang di dapat dalam kegiatan ini, Setelah dilakukannya sosialisasi dan pembelajaran dan memberikan pemahaman materi mengenai mengelola manajemen risiko, banyak hal yang harus di pahami sehingga dapat meminimalisir atau terhindar dari hal-hal yang merugikan. Dengan adanya sosialisasi dan pelatihan suatu proses yang dapat meningkatkan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan, sehingga menghasilkan karyawan yang trampil, profesional dan percaya diri dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan kinerja kerja dan produktivitas perusahaan.

**Kata Kunci:** *Manajemen Risiko, Meminimalisir Risiko*

### Abstract

*The aim of carrying out this Community Service is to assist in managing company management at the Bridgestone Workshop, a car repair shop that provides services and services to consumers. The management of this workshop, especially in the management of human resources which is a company asset, is aimed at managing and understanding risk management and aims to minimize risks that occur in the workshop which can cause major losses. Not all risks can be eliminated or avoided, therefore preventive measures or actions are needed to deal with the risks that have been indicated. The method used in community service activities begins with several stages, the first stage is preparation and field survey. This survey stage begins with direct discussions with the leadership and several employees to identify opportunities, challenges, problems and obstacles faced by employees in carrying out their duties. Discussion of the results obtained in this activity. After conducting socialization and learning and providing an understanding of the material regarding managing risk management, there are many things that must be understood so that we can minimize or avoid detrimental things. With socialization and training, it is a process that can improve employees' technical, theoretical, conceptual and moral skills, thereby producing employees who are skilled, professional and confident in carrying out their duties. This can improve work performance and company productivity.*

**Keywords:** *Risk Management, Minimizing Risk*

## PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia bisnis menjadikan sumber daya manusia untuk terus berkembang menuju tingkat yang lebih tinggi, khususnya dalam kinerjanya. Dalam sebuah perusahaan, karyawan yang merupakan aset perusahaan yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dinilai sangat penting. Peran seorang karyawan adalah berkontribusi dalam mencapai tujuan dari kegiatan yang ada di perusahaan. Kinerja yang baik dari seorang individu karyawan akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di sini adalah sebuah perusahaan.

Manajemen SDM memiliki pengaruh yang dominan dalam pengelola kinerja seorang karyawan di perusahaan. Manajemen SDM sebagai pengelola sekaligus melakukan peningkatan terhadap kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan perusahaan. Oleh karena itu karyawan mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai prestasi kerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Dalam sebuah perusahaan sering terjadi fluktuasi dari kinerja karyawannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan dan peningkatan kinerja seorang karyawan di perusahaan, salah satunya adalah motivasi. Dalam sebuah usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan dorongan dan pemicu motivasi untuk karyawan perusahaan oleh tindakan khusus dari perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, namun terkadang faktor lain juga mempengaruhi fluktuasi dari kinerja karyawan di perusahaan. Penurunan kinerja yang terjadi pada seorang karyawan di perusahaan bisa disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, kehidupan di luar kantor, kelelahan, jam kerja berlebihan, gaji yang tidak sesuai ekspektasi, tugas yang tidak jelas, dan masih banyak faktor lainnya. Sehingga dalam menghadapi penurunan kinerja karyawan ini harus dihadapi dengan upaya peningkatan kinerja dari manajemen Sumber Daya Manusia yang baik. Melalui penjabaran masalah di atas bisa diketahui jika kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan dapat mengalami penurunan yang bisa mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan seorang karyawan pada tanggung jawabnya di sebuah perusahaan.

Sumber daya Manusia mempunyai peranan penting di bandingkan dengan faktor lain. Apabila organisasi mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan, maka faktor manusia dapat menjadi penyebab didalamnya. Oleh karena itu karyawan perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan untuk dapat memotivasi diri sendiri untuk bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai prestasi kerja yang baik pula. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, maka diperlukan adanya suatu manajemen yang bertugas mengelola SDM tersebut.

Adapun permasalahan yang dihadapi di bengkel tersebut yang dapat memicu penurunan kinerja kerja dan produktivitas perusahaan juga menurun, permasalahan tersebut antara lain:

1. Kurangnya sosialisasi dan pelatihan secara profesional, sehingga karyawan masih kurang memiliki skill di bidangnya
2. Kurangnya pemahaman mekanik mengikuti perkembangan teknologi karena sudah banyak kendaraan menggunakan teknologi modern
3. Masih kurangnya alat bantu yang modern untuk mendukung menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan harus dapat mengikuti perkembangan teknologi dengan melengkapi alat bantu yang mendukung dalam melakukan pekerjaan.

Dengan permasalahan tersebut maka dapat menyebabkan menurunnya jumlah konsumen dari waktu ke waktu. Selain itu juga terjadi persaingan yang ketat dengan bengkel-bengkel lain yang banyak muncul baik di sekitar lokasi usaha dan terbatasnya tenaga terampil terdidik yang berpengalaman.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sebagai

perencana dan pelaksana sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompetensi/kemampuan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung capaian dan sasaran perusahaan maka diperlukan ketersediaan sumber daya manusia yang tinggi berkemampuan untuk mengelola dengan baik dan terus menerus dan konsisten.

Manajemen risiko dibuat guna untuk melindungi suatu perusahaan atau organisasi yang juga mencakup karyawan dari sebuah bahaya yang sewaktu-waktu dapat terjadi. Perlu diketahui bahwa tidak semua risiko dapat dihilangkan atau dihindari oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan pencegahan atau tindakan untuk menghadapi risiko yang telah teridentifikasi tersebut.

## **LITERATURE REVIEW**

- 1 Hastin Nuraini (2022) Manajemen Risiko Untuk Meminimalisir Masalah Perusahaan. Hasil Penelitian dengan melakukan beberapa langkah (a) identifikasi risiko(b) pengukuran risiko dengan mengukur seberapa besar masalah yang akan berisiko merugikan perusahaan (c) penanganan risiko yaitu upaya yang dilakukan perusahaan untuk menerima, menolak dan memperbaiki masalah yang ada dengan tujuan berakibat fatal pada perusahaan.
- 2 Muhamad Asir, Rizqi Aiddha Yuniawati, Klemens Mere, Karina Sukardi, Muh Abdul Anwar. Peran Manajemen Risiko dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan : Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil Penelitian menyatakan Manajemen risiko menjadi salah satu acuan yang digunakan untuk mengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan, sehingga perusahaan bisa mendapatkan nilai yang baik dan menghasilkan profit sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

## **METODE PELAKSANAAN**

### **Metode Kegiatan yang digunakan**

Metode kegiatan yang digunakan adalah dengan cara survey dan mendatangi langsung langsung kelokasi di Bohong Sari Depok dan memberikan sosialisasi, penyuluhan, memberikan pemahaman dan pengelolaan mengenai materi dari bahan dasar narasi kepada para karyawan .

Kegiatan dalam pengabdian ini berbentuk Penyuluhan pengembangan sumber daya manusia dengan memperkuat Meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dengan memberikan pemahaman manajemen risiko dalam menjalankan tanggung jawab tugas kerjanya pada Bengkel Bridgestone di Bohong Sari Depok. Secara umum kegiatan meliputi:

- a. Pemberian materi dengan metode ceramah dan tanya jawab
- b. Memberikan contoh-contoh sumber daya manusia yang unggul
- c. Testimony pengelola terkait kiat-kiat menjadi sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing

### **Kerangka Pemecahan Masalah**

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan ini, kami dari tim Pengabdian Kepada Masyarakat dari program studi Manajemen universitas Pamulang menawarkan suatu solusi untuk pelaku utama dalam pembangunan. Bagaimana meningkatkan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kinerja kerja dan menghasilkan produktifitas kerja

yang baik.

### **Realita Pemecahan Masalah**

Dalam realita pemecahan masalah, tim sudah membuat materi pelatihan yang sudah disesuaikan dengan kerangka pemecahan masalah yang ada. Hal ini dapat dilihat bila obyek usaha ini dapat berkembang dengan baik maka dapat memberikan taraf hidup yang baik bagi lingkungan masyarakat sekitarnya. Selain itu dapat dilihat adanya manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang belum maksimal yang dapat memberikan kinerja kerja karyawan menjadi menurun. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja kerja menurun dapat dilihat dari beberapa faktor. Penurunan kinerja yang terjadi pada seorang karyawan di perusahaan bisa disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, kehidupan di luar kantor, kelelahan, jam kerja berlebihan, gaji yang tidak sesuai ekspektasi, tugas yang tidak jelas, dan masih banyak faktor lainnya. Sehingga dalam menghadapi penurunan kinerja karyawan ini harus dihadapi dengan upaya peningkatan kinerja dari manajemen Sumber Daya Manusia yang baik. Melalui penjabaran masalah di atas bisa diketahui jika kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan dapat mengalami penurunan yang bisa mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan seorang karyawan pada tanggung jawabnya di sebuah perusahaan. Selain itu dapat berpengaruh hasil kerja yang tidak maksimal yang dapat mempengaruhi kerugian perusahaan, maka dengan diadakan sosialisasi, penyuluhan dan penerapan manajemen risiko yang efektif meminimalisir terjadinya kerugian risiko yang lebih fatal lagi. Melalui penjabaran masalah di atas bisa diketahui jika kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan dapat mengalami penurunan yang bisa mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan seorang karyawan pada tanggung jawabnya di sebuah perusahaan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Semakin banyaknya kendaraan bermotor di jalan, permintaan akan bengkel motorpun meningkat. Bengkel motor adalah bisnis yang penting dalam masyarakat modern, karena mobil dan sepeda motor telah menjadi sarana transportasi utama bagi banyaknya orang. Usaha bengkel motor menawarkan jasa perawatan, perbaikan dan servis kendaraan bermotor, sehingga sangat dibutuhkan oleh pemilik kendaraan untuk memastikan kendaraan mereka tetap berfungsi dengan baik. Salah satu yang akan diberikan penyuluhan dan sosialisasi pada Karyawan Bengkel Bridgestone. Bengkel mobil bridgestone merupakan bengkel yang menawarkan pelayanan dan jasa service .

Kegiatan pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat adalah karyawan Bengkel Bridgestone – Bohong Sari Depok dan mencari permasalahan yang ada di tempat tersebut sehingga dapat memberikan solusi yang tepat, antara lain:

### **1. Pengelolaan Bengkel Bridgestone dengan menerapkan manajemen resiko yang efektif akan terhindar dari kerugian pada perusahaan**

Salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan SDM yaitu dengan cara melakukan Sosialisasi, pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan memberikan sosialisasi dan penyuluhan yang merupakan proses penanaman atau transfer kebiasaan, atau nilai atau aturan dari yang sudah diterapkan dalam

aturan perusahaan agar menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien sehingga setiap hasil kerja yang sudah dikerjakan terhindar dari resiko kerugian yang fatal yang dapat memberikan nilai yang buruk pada perusahaan. Sedangkan pengembangan perusahaan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan dan perusahaan. Dalam hal ini sosialisasi dan dapat mempengaruhi produktifitas dan efisiensi kerja dalam suatu perusahaan.

Selain itu untuk mengoperasikan usaha ini di perlukan pengelolaan yang professional. Pengelolaan bengkel atau juga lazim disebut manajemen bengkel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mengatur semua kegiatan dan penatalaksanaan sarana prasarana di bengkel. Beberapa alat bengkel yang canggih, dengan karyawan yang terampil belum tentu dapat berfungsi dengan baik, jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang dapat mengelola manajemen dengan baik untuk meminimalisir terjadinya resiko kerugian pada perusahaan.

Kegiatan PKM ini memberikan sosialisasi mengenai penerapan manajemen Risiko di perusahaan, ada beberapa tahapan yang tidak boleh diabaikan dalam penerapan manajemen risiko:

1. Melin mengdungi pekerja dan bisnis dari kerugian atau kecelakaan kerja, dengan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), untuk mengurangi risiko kecelakaan, seperti: helm keselamatan, masker, sepatu keselamatan, pakaian pelindung, kacamata keselamatan dan lain-lain.
2. Menjamin kelangsungan usaha dengan mengurangi risiko dari setiap kegiatan yang mengandung bahaya.
3. Pengendalian administratif, mengurangi kontak antara penerima dengan sumber bahaya, seperti: rotasi dan penempatan pekerja, perawatan secara berkala pada peralatan, dan monitoring efektivitas pengendalian yang sudah dilakukan.
4. Pengendalian engineering, mengurangi risiko dengan melakukan rekayasa teknik pada alat, mesin , infrastruktur, lingkungan dan bangunan
5. Memenuhi persyaratan perundangan yang berlaku



Bersama Tim PKM memberikan pengarahan kepada beberapa karyawan

## **2. Meningkatkan semangat kerja melalui motivasi dan optimalisasi potensi yang ada dalam sumber daya manusia sehingga menghasilkan kinerja kerja efektif dan efisien.**

Motivasi kerja memang merupakan faktor kunci dalam produktivitas karyawan dan kesuksesan organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang kuat, karyawan akan lebih terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meraih keberhasilan pribadi. Namun, kadang-kadang

motivasi kerja dapat menurun dan menyebabkan dampak negatif pada karyawan dan perusahaan secara keseluruhan, karena ketika motivasi kerja menurun karyawan kurang terdorong untuk menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan dan berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan motivasi kerja kepada karyawan dengan adanya motivasi kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja kerja yang efisien dan efektif. Setelah dianalisis dari temuan permasalahan kurangnya tenaga trampil yang profesional dalam mengelola bengkel ini, maka tim kerja PKM memberikan pelatihan dalam bentuk materi dan praktek dalam pengembangan kemampuan manajerial kepada seluruh karyawan Bengkel Bridgestone. Materi yang disampaikan dengan memberikan sosialisasi beberapa faktor yang mempengaruhi dapat meningkatkan motivasi kerja, antara lain:

1. Menyediakan Pelatihan dan Pengembangan karier
2. Memberikan umpan balik yang positif
3. Memberikan lingkungan kerja yang nyaman
4. Memberikan penghargaan
5. Memberikan kesempatan kerja fleksibel
6. Memberikan tanggung jawab yang besar

Motivasi kerja adalah faktor penting yang dapat memengaruhi performa karyawan dan keberhasilan perusahaan. Ketika karyawan merasa termotivasi untuk bekerja, mereka cenderung melakukan tugas-tugas dengan lebih baik dan produktivitasnya pun akan meningkat. Namun, ketika motivasi kerja menurun, karyawan mungkin merasa kurang terdorong untuk menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas kinerja karyawan dan berdampak negatif pada keberhasilan perusahaan.



Foto Bersama setelah sosialisasi dan berdiskusi

## **SIMPULAN**

1. Pengelolaan bengkel atau juga lazim disebut manajemen bengkel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mengatur semua kegiatan dan penatalaksanaan sarana prasarana di bengkel. Beberapa alat bengkel yang canggih, dengan karyawan yang terampil belum tentu dapat berfungsi dengan baik, jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang dapat mengelola manajemen dengan baik untuk meminimalisir terjadinya resiko kerugian pada perusahaan.

2. Motivasi kerja yang kuat dapat memberikan manfaat besar baik pada karyawan maupun perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi pada tugas mereka dan akan bekerja dengan lebih efisien. Karyawan yang termotivasi juga cenderung membangun hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja dan dapat memperkuat budaya perusahaan. Bagi perusahaan, motivasi kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kinerja, dan keuntungan organisasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, NusaMedia. Yogyakarta
- Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1, Yogyakarta
- Darmawin, Herman, 2006 *Manajemen Risiko*, ed 10, Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2006. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta:
- Erlangga Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham, 2010, *Manajemen Risiko* , Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Amalayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Penerbit, Yogyakarta:
- Espert, 2017 <http://www.sarjanaku.com/2012/07/pengertian-budaya-organisasi-definisi.html>
- Mamduh M. Hanafi. 2009 , *Manajemen Risiko*, UPP STIM YKPN: Yogyakarta
- Prabowo Ony,  
<https://ilmuprabowo.wordpress.com/2011/11/02/pentingnya-perilaku-keorganisasian-dalam-membentuk-sdm/>
- Rozalena dan Dewi, 2016. *Panduan praktis menyusun pengembangan karier dan Pelatihan Karyawan* , penerbit, Jakarta: Raih Asa Sukses
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara