

Bagian 8. Studi Kasus Manajemen Risiko SDM_Dr Agus Siswanto MM.docx

by 1 1

Submission date: 28-Aug-2024 08:22PM (UTC-0700)

Submission ID: 2440215341

File name: Bagian_8._Studi_Kasus_Manajemen_Risiko_SDM_Dr_Agus_Siswanto_MM.docx (274.37K)

Word count: 2986

Character count: 20907

Studi Kasus Manajemen Risiko SDM



Penulis :
Dr. Agus Siswanto, M.M.

SONPEDIA
Publishing Indonesia

DAFTAR ISI

Bagian 8: Studi Kasus Manajemen Risiko SDM

A. Manajemen Risiko SDM yang Tidak Sesuai dengan Nilai Perusahaan.....	2
A.1. Diskriminasi dalam rekrut dan promosi.....	3
A.2. Pelanggaran hak karyawan.....	4
A.3. Ketidakberpihakan pada karyawan.....	5
A.4. Pelanggaran Kebijakan Perusahaan.....	6
B. Manajemen Risiko Kehilangan SDM.....	7
B.1. Identifikasi Risiko Kehilangan SDM.....	9
B.2. Antecedent penyebab kehilangan SDM dalam perusahaan.....	10
B.3. Pengambilan keputusan risiko kehilangan SDM.....	11
B.4. Pengukuran efektivitas strategi manajemen risiko kehilangan SDM.....	13

Bagian 8.

Studi Kasus Manajemen Risiko SDM

A. Ketidaksetaraan nilai perusahaan

Menurut Huntley dan Kleiner (2005), manajemen risiko SDM yang tidak setara dengan nilai perusahaan dapat mengancam berkesinambungan dan kelangsungan bisnis. Bilamana perusahaan mengintegrasikan nilai perusahaan dengan manajemen risiko SDM akan memperoleh kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang tidak melakukannya. Perusahaan-perusahaan yang melakukannya mampu mengkreasikan lingkungan kerja yang lebih positif, memperkuat budaya perusahaan, dan menghasilkan karyawan yang lebih produktif. Sebaliknya, jika manajemen risiko SDM tidak sesuai dengan nilai perusahaan, dapat menghasilkan karyawan yang tidak cocok dengan nilai-nilai perusahaan, merusak budaya perusahaan, dan mengurangi produktivitas karyawan.

Selain itu, perusahaan-perusahaan yang gagal mengintegrasikan nilai-nilai perusahaan dengan manajemen risiko SDM dapat menghadapi risiko hukuman atau denda dari regulator atau masyarakat karena pelanggaran hak asasi manusia atau praktek kerja yang tidak etis. Hal ini dapat berdampak negatif pada citra perusahaan dan mengancam berkesinambungan bisnis. Oleh karena itu, penting bagi manajer sumber daya manusia, menemukan karyawan yang memenuhi syarat untuk posisi pemerintah ini, serta mempromosikan lingkungan kerja yang menarik bagi karyawan tersebut. Kegagalan untuk menggunakan manajemen sumber daya

manusia yang efektif berisiko rendahnya produktivitas dan kurangnya komitmen terhadap masyarakat.

Manajer memiliki tantangan untuk memenuhi berbagai tujuan termasuk produktivitas, kepegawaian, dan banyak lagi perusahaan untuk memastikan bahwa manajemen risiko SDM dilakukan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengintegrasikan nilai-nilai perusahaan dalam prosedur manajemen risiko SDM dan memastikan bahwa karyawan memahami dan menerapkan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan (Huntley dan Kleiner, 2005).

A.1. Diskriminasi dalam rekrut dan promosi

Diskriminasi dalam rekrut dan promosi merupakan praktik diskriminatif yang dapat menghambat kemajuan karier dan juga dapat mempengaruhi kesetaraan kesempatan. Diskriminasi dapat terjadi ketika karyawan diperlakukan secara tidak adil berdasarkan karakteristik pribadi mereka seperti jenis kelamin, agama, ras, etnis, orientasi seksual, dan usia. Diskriminasi masih banyak terjadi dalam proses rekrut dan promosi. Diskriminasi dalam rekrut dan promosi dapat berdampak negatif pada karyawan dan perusahaan. Karyawan yang diperlakukan secara tidak adil dapat merasa tidak dihargai dan dapat mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja. Sementara itu, perusahaan dapat kehilangan karyawan berbakat dan berpotensi karena diskriminasi yang terjadi dalam proses rekrut dan promosi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa proses rekrut dan promosi dilakukan secara adil dan objektif. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan pada karyawan dan manajer tentang praktik rekrut dan promosi

yang tidak diskriminatif serta memastikan bahwa pengambilan keputusan dalam proses rekrut dan promosi didasarkan pada kualifikasi dan pengalaman, bukan karakteristik pribadi. Akibatnya, ketika diskriminasi menghambat kesempatan kerja atau mengakibatkan hilangnya pendapatan, konsekuensinya tidak hanya memengaruhi kualitas dan kesetaraan kehidupan kerja, tetapi juga banyak lainnya bidang kehidupan. Apalagi, ketika kelompok pekerja tertentu secara rutin menghadapi bias dalam tempat kerja, diskriminasi ini memperluas ketidaksetaraan lain dalam ekonomi, dengan efek riak yang berdampak pada kesehatan, perumahan, akses anak ke pendidikan berkualitas, dan persamaan hak lebih luas. (Chen dan Vinayan, 2016),

A.2. Pelanggaran hak karyawan

Dalam pandangan Aparicio, Ricart, dan Bonache (2017) mengutarakan bahwa pelanggaran hak karyawan dapat terjadi ketika perusahaan tidak memenuhi kewajiban terhadap karyawan atau mengabaikan hak-hak karyawan yang dilindungi oleh undang-undang dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Pelanggaran hak karyawan dapat mencakup berbagai hal, seperti tidak membayar upah atau tunjangan dengan benar, memberikan kondisi kerja yang tidak aman atau tidak sehat, melakukan diskriminasi, atau melakukan tindakan pemecatan yang tidak sah. Pelanggaran hak karyawan masih banyak terjadi di seluruh dunia. Laporan tersebut menyebutkan bahwa perusahaan-perusahaan besar di sektor teknologi, perawatan kesehatan, dan industri pangan, antara lain, seringkali gagal memenuhi kewajiban terhadap karyawan, termasuk mengabaikan hak pekerja dan kontrak.

Pelanggaran hak karyawan dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan dan juga dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan yang merasa tidak dihormati atau diperlakukan secara tidak adil dapat kehilangan motivasi dan produktivitas mereka. Sementara itu, perusahaan yang melakukan pelanggaran hak karyawan dapat kehilangan reputasi mereka dan dapat menghadapi tuntutan hukum. Untuk mencegah pelanggaran hak karyawan, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mematuhi undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, serta memberikan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Perusahaan juga harus memperhatikan hak karyawan dan memberikan perlindungan yang memadai terhadap pelecehan, diskriminasi, atau tindakan pemecatan yang tidak sah.

A.3. Ketidakberpihakan pada karyawan

Dalam studi Cooper (2023), mengenai karisma, transformasi, partisipasi, pendelegasian kepemimpinan birokrasi, dan ketidakberpihakan pada karyawan dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti perlakuan yang tidak adil dalam pengupahan, kesempatan promosi yang tidak adil, atau perlakuan yang tidak sama dalam hal beban kerja atau lingkungan kerja. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kehilangan motivasi pada karyawan, serta dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Ketidakberpihakan pada karyawan dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan.

Ketidakadilan dalam pengupahan dan kesempatan promosi dapat menyebabkan kehilangan motivasi pada karyawan, serta dapat

menurunkan kepercayaan karyawan pada perusahaan. Selain itu, ketidakberpihakan pada karyawan juga dapat menyebabkan kehilangan karyawan yang terbaik dan berpotensi. Karyawan yang merasa tidak dihargai atau diperlakukan secara tidak adil lebih mungkin mencari pekerjaan di tempat lain, yang dapat mengakibatkan biaya yang tinggi untuk merekrut dan melatih karyawan baru. Untuk mencegah ketidakberpihakan pada karyawan, perusahaan harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik mereka adil dan setara untuk semua karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui kebijakan yang jelas, pengukuran dan evaluasi kinerja yang objektif, dan pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang setara bagi semua karyawan. Nilai-nilai birokrasi keteraturan, ketidakberpihakan dan keahlian digabungkan dengan pengenalan yang terbatas dan selektif dari reformasi manajemen (Cooper, 2023).

Sistem tata kelola menghasilkan lingkaran kepercayaan yang baik yang didukung oleh sistem evaluasi, penilaian, dan akuntabilitas berbasis kepercayaan yang dikembangkan dalam dialog yang erat antara manajer publik dan karyawan. Bagaimana budaya politik-administratif yang bertahan lama berdasarkan kepercayaan dan kombinasi pragmatis non-ideologis dari berbagai paradigma tata kelola telah menghasilkan putaran umpan balik tata kelola publik-kepercayaan yang positif. Mencapai kontrol yang tepat-keseimbangan kepercayaan tetap menjadi tantangan yang berkelanjutan, namun demikian, untuk menghindari kegagalan tata kelola yang mengikis kepercayaan warga di sektor publik dan untuk

menjaga nilai-nilai transparansi, akuntabilitas, dan kinerja publik (Cooper, 2023).

A.4. Pelanggaran Kebijakan Perusahaan

Menurut Salcido dan Kleiner (1997), mengungkapkan bahwa prioritas yang berkembang dalam studi kasus untuk manajer SDM adalah penyusunan kebijakan dan prosedur terkait ketenagakerjaan perusahaan, sedemikian rupa untuk meminimalkan potensi pelanggaran kebijakan perusahaan. Pelanggaran kebijakan perusahaan dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti tindakan korupsi, penggelapan dana, atau pelanggaran hak cipta. Pelanggaran kebijakan perusahaan dapat berdampak negatif pada reputasi perusahaan dan dapat membahayakan kesinambungan bisnis. Pelanggaran kebijakan perusahaan dapat terjadi karena kurangnya pengawasan dan pemantauan kebijakan, atau karena tidak adanya konsekuensi yang jelas bagi pelaku pelanggaran. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa kebijakan ditegakkan dengan tegas dan karyawan diberikan pelatihan tentang kebijakan dan konsekuensinya. Untuk mencegah pelanggaran kebijakan perusahaan, perusahaan dapat melakukan audit internal dan eksternal secara rutin untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang diterapkan sesuai dengan hukum dan regulasi yang berlaku. Selain itu, perusahaan juga dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang fokus pada etika dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan.

B.Manajemen Risiko Kehilangan Sumber Daya Manusia

Dalam studi kasus terkait, berbagai bagian perusahaan telah dievaluasi, dalam kaitannya dengan paparan risiko pengetahuan

maka, manajemen risiko kehilangan SDM merupakan upaya untuk mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi, dan mengurangi risiko kehilangan SDM dalam organisasi. Kehilangan SDM dapat terjadi karena berbagai faktor, seperti pensiun, pengunduran diri, sakit, atau bahkan kematian. Kehilangan SDM yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak pada produktivitas dan kelangsungan bisnis organisasi. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam manajemen risiko kehilangan SDM, yaitu manajemen risiko kehilangan SDM dimulai dengan mengidentifikasi risiko kehilangan SDM yang mungkin terjadi dapat bervariasi, tergantung pada industri dan jenis perusahaan.

Setelah risiko diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis risiko. Hal ini meliputi evaluasi potensi dampak kehilangan SDM terhadap perusahaan dan probabilitas terjadinya dengan melibatkan penilaian risiko berdasarkan hasil analisis. Hal ini meliputi menentukan prioritas risiko dan memutuskan tindakan yang harus diambil untuk mengurangi risiko. Langkah terakhir dalam manajemen risiko kehilangan SDM adalah mengurangi risiko dengan mengambil tindakan pencegahan. Tindakan pencegahan dapat berupa program pelatihan, peningkatan kondisi kerja, rekrutmen SDM baru, peningkatan manajemen kesehatan, dan keselamatan kerja.

Faktor-faktor yang berkontribusi pada kehilangan SDM meliputi kurangnya perhatian terhadap kebutuhan karyawan, ketidakpuasan kerja, kurangnya pengembangan karier, dan masalah kesehatan. Oleh karena itu, manajemen risiko kehilangan SDM harus berfokus pada memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan

kerja yang sehat dan motivasi. Salah satu cara untuk mengurangi risiko kehilangan SDM adalah dengan meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan karier, menciptakan lingkungan kerja yang eksklusif, dan memberikan kompensasi yang adil. Manajemen risiko kehilangan SDM merupakan langkah yang penting bagi setiap organisasi untuk meminimalkan dampak kehilangan SDM pada kelangsungan bisnis dan produktivitas. Upaya tersebut meliputi identifikasi, analisis, evaluasi, dan pengurangan risiko dengan memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi pada kehilangan SDM seperti kebutuhan karyawan dan kepuasan kerja (Akhavan, Khodabandeh, Rajabion, dan Zahedi, 2019),

B.1. Identifikasi Risiko Kehilangan SDM

Berbasis studi De Clercq, Kundi, Sardar, dan Shahid (2021), mengungkapkan bahwa alasan penting bahwa keyakinan tentang perlakuan perusahaan yang tidak adil mengarah pada peningkatan perilaku kerja kontra produktif adalah karena karyawan kurang mengidentifikasi diri dengan kuat dengan perusahaan tempat bekerja. Identifikasi risiko kehilangan SDM merupakan proses pendiversifikasian segala faktor atau kondisi yang dapat menyebabkan kehilangan SDM. Risiko kehilangan SDM dapat terjadi dari berbagai faktor seperti kondisi ekonomi, lingkungan kerja yang tidak nyaman, kurangnya kesempatan pengembangan karier, dan lain sebagainya. Identifikasi risiko kehilangan SDM merupakan langkah awal yang penting dalam manajemen risiko kehilangan SDM, karena hal ini akan memungkinkan organisasi

untuk merencanakan langkah-langkah pengurangan risiko secara efektif.

Proses identifikasi risiko kehilangan SDM harus dilakukan secara sistematis dengan melibatkan berbagai stakeholder di dalam perusahaan. Berikut ini adalah beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam proses identifikasi risiko kehilangan SDM yaitu melakukan analisis data karyawan perusahaan untuk mengetahui karakteristik karyawan, kinerja, dan kebutuhan. Analisis ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan data yang tersedia dalam sistem manajemen SDM perusahaan atau dengan melakukan survei atau wawancara kepada karyawan. Selain itu, mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan kehilangan SDM di dalam perusahaan seperti kurangnya kesempatan pengembangan karier, lingkungan kerja yang tidak nyaman, dan kondisi ekonomi yang tidak stabil. Hal ini dapat dilakukan melalui diskusi dengan stakeholder seperti pimpinan, manajer, dan karyawan.

Selanjutnya, menganalisis dampak risiko kehilangan SDM terhadap perusahaan, seperti biaya penggantian karyawan, penurunan kualitas kinerja, dan lain sebagainya. Hal ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan data dan informasi yang tersedia di dalam perusahaan atau melalui survei dan wawancara dengan karyawan. Kemudian, menentukan level risiko kehilangan SDM berdasarkan hasil analisis dan evaluasi dampak risiko. Hal ini akan membantu perusahaan dalam menentukan prioritas tindakan yang harus diambil untuk mengurangi risiko kehilangan SDM (De Clercq dkk, 2021),

B.2. Antecedent penyebab kehilangan SDM dalam perusahaan

Studi Westman, Hobfoll, Chen, Davidson, dan Laski (2004), menyatakan bahwa kehilangan sumber daya merupakan komponen penting dari proses stres dalam perusahaan, antecedent penyebab kehilangan SDM dalam perusahaan dapat berasal dari berbagai faktor internal maupun eksternal yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Beberapa antecedent kehilangan SDM dalam perusahaan antara lain, kondisi ekonomi yang tidak stabil atau terjadi reses dapat menjadi faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi ekonomi yang buruk dapat mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan bisnis dan mengurangi keuntungan sehingga perusahaan harus melakukan pemutusan hubungan kerja atau menurunkan gaji karyawan. Hal ini dapat membuat karyawan merasa tidak stabil secara finansial dan mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan.

Selanjutnya, kompensasi dan benefit yang tidak memadai seperti gaji yang rendah, tidak adanya tunjangan kesehatan atau tunjangan lainnya, dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai dan tidak ter motivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan karyawan mencari pekerjaan lain yang menawarkan kompensasi dan benefit yang lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti budaya perusahaan yang tidak mendukung, kebijakan yang tidak adil, atau konflik interpersonal antara karyawan atau manajemen dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak senang bekerja di perusahaan tersebut. Kemudian, karyawan yang merasa tidak memiliki

kesempatan untuk mengembangkan karier dalam perusahaan atau tidak adanya jenjang karier yang jelas dapat merasa tidak ter motivasi untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini dapat membuat karyawan mencari pekerjaan lain yang menawarkan kesempatan pengembangan karier yang lebih baik. (Westman dkk, 2004),

B.3. Pengambilan keputusan bagi risiko kehilangan SDM

Menurut MacKenzie (2022), pengambilan keputusan bagi risiko kehilangan SDM merupakan sebuah proses penting dalam manajemen. Kehilangan SDM dapat merugikan perusahaan secara signifikan, baik dari segi finansial maupun operasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki strategi yang tepat untuk mengurangi risiko kehilangan SDM. Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan untuk mengurangi risiko kehilangan SDM adalah perusahaan perlu mengidentifikasi potensi risiko kehilangan SDM. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kehilangan SDM antara lain kurangnya kesempatan untuk berkembang karier, kurangnya penghargaan, imbalan yang adil, kurangnya komunikasi dan dukungan dari pimpinan, serta persaingan yang ketat dari perusahaan lain.

Program pengembangan karier dan pelatihan adalah salah satu cara efektif untuk mengurangi risiko kehilangan SDM. Perusahaan perlu memberikan kesempatan untuk pengembangan karier dan pelatihan kepada karyawan agar merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Selain itu kesejahteraan karyawan mencakup berbagai hal, seperti imbalan yang adil, jaminan kesehatan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Perusahaan perlu memberikan

pengalaman kerja yang positif dan memuaskan kepada karyawan agar merasa dihargai dan nyaman.

Selanjutnya, implementasi program retensi karyawan adalah salah satu strategi efektif untuk mengurangi risiko kehilangan SDM. Program ini meliputi berbagai kebijakan dan program, seperti imbalan yang adil, kesempatan pengembangan karier, dukungan dari pimpinan, dan kesempatan untuk memberikan masukan. Program retensi karyawan dapat membantu perusahaan mempertahankan karyawan yang produktif dan kinerja tinggi. Pengambilan keputusan untuk mengurangi risiko kehilangan SDM merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena kehilangan SDM dapat berdampak pada kinerja dan berkesinambungan bisnis. Untuk itu, perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai faktor dalam mengambil keputusan untuk mengurangi risiko kehilangan SDM.

Pengukuran efektivitas strategi manajemen risiko kehilangan SDM merupakan langkah penting dalam memastikan keberhasilan program manajemen risiko SDM yang dilakukan oleh perusahaan. Langkah pengukuran efektivitas ini dapat membantu dalam menilai apakah program yang telah dijalankan telah berhasil dalam mengurangi risiko kehilangan SDM atau tidak, sehingga perusahaan dapat menentukan apakah perlu melakukan perbaikan atau peningkatan pada program yang telah dijalankan.

Pengukuran efektivitas strategi manajemen risiko kehilangan SDM dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator yang dapat diukur, seperti *retention rate*, *employee satisfaction rate*, *turnover cost*, dan *productivity rate*. *Retention rate* digunakan

untuk mengukur jumlah karyawan yang bertahan dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. *Employee satisfaction rate* digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap perusahaan. *Turnover cost* digunakan untuk menghitung biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk merekrut dan melatih karyawan baru. *Productivity rate* digunakan untuk mengukur tingkat produktivitas karyawan dalam perusahaan.

Pengukuran *retention rate*, *employee satisfaction rate*, dan *productivity rate* merupakan indikator yang efektif dalam mengukur efektivitas program manajemen risiko kehilangan SDM. Penelitian tersebut menemukan bahwa perusahaan-perusahaan yang menerapkan program pengembangan karier dan pelatihan yang efektif, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan, memiliki *tingkat retention rate* yang lebih tinggi, *employee satisfaction rate* yang lebih baik, dan *productivity rate* yang lebih tinggi dibandingkan perusahaan-perusahaan yang tidak menerapkan program-program tersebut.

Pengukuran efektivitas program manajemen risiko kehilangan SDM juga dapat dilakukan dengan membandingkan performa karyawan yang telah mengikuti program pengembangan karier dan pelatihan dengan performa karyawan yang tidak mengikuti program tersebut. Studi tersebut menemukan bahwa karyawan yang mengikuti program pengembangan karier dan pelatihan memiliki produktivitas yang lebih tinggi, *turnover* yang lebih rendah, dan *employee satisfaction* yang lebih baik.

Dengan demikian, pengukuran efektivitas strategi manajemen risiko kehilangan SDM dapat dilakukan dengan evaluasi performa

karyawan yang telah mengikuti program pengembangan karier dan pelatihan juga dapat dilakukan untuk mengukur efektivitas program yang telah dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- ³ Akhavan, P., Khodabandeh, M., Rajabion, L. and Zahedi, M.R. (2019), "Extracting and prioritizing knowledge risk components by considering the knowledge map: Case study of industrial organization", *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Vol. 49 No. 2, pp. 200-212.
- ¹ Huntley, J. and Kleiner, B.H. (2005), "Effective human resource management of county employees", *Management Research News*, Vol. 28 No. 11/12, pp. 52-59.
- ⁶ Sheaffer, Z., Levy, S., & Navot, E. (2018). Fears, discrimination and perceived workplace promotion. *Baltic Journal of Management*, 13(1), 2–19.
- ⁷ Siew-Chen, S. and Vinayan, G. (2016), "Recruitment process outsourcing: a case study in Malaysia", *Personnel Review*, Vol. 45 No. 5, pp. 1029-1046.
- ⁴ Paz-Aparicio, C., Ricart, J.E. and Bonache, J. (2017), "Understanding the decision to offshore human resource activities: a coevolutionary perspective", *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 47 No. 2/3, pp. 175-197.
- ¹ De Clercq, D., Kundi, Y.M., Sardar, S. and Shahid, S. (2021), "Perceived organizational injustice and counterproductive work behaviours: mediated by organizational identification, moderated by discretionary human resource practices", *Personnel Review*, Vol. 50 No. 7/8, pp. 1545-1565.

¹ Westman, M., Hobfoll, S.E., Chen, S., Davidson, O.B. and Laski, S. (2004), "Organizational stress through the lens of conservation of resources theory", Perrewe, P.L. and Ganster, D.C. (Ed.) *Exploring Interpersonal Dynamics (Research in Occupational Stress and Well Being, Vol. 4)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 167-220.

⁵ Cooper, C.A. (2023), "Promiscuously partisan public servants? Publicly defending and promoting the government's reputation to the detriment of bureaucratic impartiality and truthfulness", *International Journal of Public Leadership*,

¹ Salcido, A. and Kleiner, B.H. (1997), "New developments in wrongful termination", *Managerial Law*, Vol. 39 No. 1, pp. 37-44.

¹ MacKenzie, C. (2022), "Crisis, Risk and Human Resource Management", Holland, P., Bartram, T., Garavan, T. and Grant, K. (Ed.) *The Emerald Handbook of Work, Workplaces and Disruptive Issues in HRM*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 435-455.

TENTANG PENULIS



Dr. Agus Siswanto., M.M.

² Penulis, menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro (FEB UNDIP) Semarang (2001) dan Program Doktor Manajemen di Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Islam Indonesia (FEB UII). Yogyakarta (2013). Saat ini menjadi *Owner Education Master Park*, Danau Resto, *Grand Master Hotel* di Purwodadi, Grobogan. Jawa Tengah, Members of ISEI, ICMI, FMI, dan *Faculty Member Master of Management, Faculty of Economic Business Universitas Ahmad Dahlan (MM FEB UAD)* sebagai pengampu pada mata kuliah *Organizational Change and Development, Advanced Human Resource Management, Advanced Strategic Management, Work Culture and Organization*.

Bagian 8. Studi Kasus Manajemen Risiko SDM_Dr Agus Siswanto MM.docx

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.emerald.com Internet Source	5%
2	repository.stie-sak.ac.id Internet Source	2%
3	001c7f9d-f00b-423a-b3aa-0d781a1ef426.filesusr.com Internet Source	1%
4	Submitted to Coventry University Student Paper	1%
5	ruor.uottawa.ca Internet Source	1%
6	digital.library.unt.edu Internet Source	1%
7	Submitted to De Montfort University Student Paper	1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off

Bagian 8. Studi Kasus Manajemen Risiko SDM_Dr Agus Siswanto MM.docx

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19
