

Sumaryanto  
Duwi Kurnianto Pambudi

# MANAJEMEN INSAN OLAAHRAGA





# **MANAJEMEN INSAN OLAHRAGA**

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 28 TAHUN 2014  
TENTANG HAK CIPTA**

**Pasal 2**

Undang-Undang ini berlaku terhadap:

- a. semua Ciptaan dan produk Hak Terkait warga negara, penduduk, dan badan hukum Indonesia;
- b. semua Ciptaan dan produk Hak Terkait bukan warga negara Indonesia, bukan penduduk Indonesia, dan bukan badan hukum Indonesia yang untuk pertama kali dilakukan Pengumuman di Indonesia;
- c. semua Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dan pengguna Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait bukan warga negara Indonesia, bukan penduduk Indonesia, dan bukan badan hukum Indonesia dengan ketentuan:
  1. negaranya mempunyai perjanjian bilateral dengan negara Republik Indonesia mengenai perlindungan Hak Cipta dan Hak Terkait; atau
  2. negaranya dan negara Republik Indonesia merupakan pihak atau peserta dalam perjanjian multilateral yang sama mengenai perlindungan Hak Cipta dan Hak Terkait.

**BAB XVII KETENTUAN PIDANA**

**Pasal 112**

Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan/atau Pasal 52 untuk Penggunaan Secara Komersial, dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

- (1) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (3) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (4) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

# **Manajemen Insan Olahraga**

**Sumaryanto  
Duwi Kurnianto Pambudi**

**Manajemen Insan Olahraga**  
Cetakan I, Maret 2022

Penulis:  
Sumaryanto  
Duwi Kurnianto Pambudi

Penyunting:  
Sismono La Ode

Tata Letak:  
Danang Suryo

Desain Sampul:  
Surya Laksana

Sumber foto sampul:  
*Freepik*

ISBN:  
978-602-498-359-8

Diterbitkan oleh:  
**UNY PRESS**  
Jl. Gejayan, Gg Alamanda, Kompleks FT  
Kampus UNY Karangmalang, Yogyakarta  
Telp: 0274-586168 ekstensi 279  
Email: unypenerbitan@uny.ac.id

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)  
viii + 119 hlm; 15,5 x 23 cm

# DAFTAR ISI

## BAB I

<b>Sumber Daya Insan Olahraga .....</b>	<b>1</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	1
B. Olahraga .....	5
C. Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga .....	8

## BAB II

<b>Insan Olahraga .....</b>	<b>13</b>
A. Konsep Insan Olahraga .....	13
B. Tugas dan Tanggung Jawab .....	23
C. Sertifikasi Tenaga Keolahragaan .....	25
D. Ruang Lingkup Olahraga .....	27

## BAB III

<b>Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga .....</b>	<b>41</b>
A. Sasaran Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga .....	43
B. Prinsip Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga .....	45
C. Prinsip Fungsi Manajemen .....	46
D. Prinsip Operasional Manajemen .....	51
E. Prinsip Pemasaran .....	57
F. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga .....	62

## **BAB IV**

<b>Manajemen Risiko, Keamanan, dan Kesehatan dalam Olahraga .....</b>	<b>65</b>
A. Manajemen Risiko .....	72
B. Manajemen Keamanan .....	78
C. Manajemen Kesehatan .....	86

## **BAB V**

<b>Pengembangan dalam Manajemen Sumber Daya Olahraga .....</b>	<b>99</b>
A. Pengembangan Kemampuan Internal .....	101
B. Pengembangan Kemampuan Eksternal .....	110
 DAFTAR PUSTAKA .....	 115
TENTANG PENULIS .....	120



# PRAKATA

## **Salam Olahraga!**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi ataupun lembaga manapun dalam mengelola, mengorganisir, mengarahkan, bahkan mengendalikan SDM. Melalui manajemen SDM, orang-orang yang berkecimpung di dalamnya bisa berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien demi terwujudnya tujuan organisasi/lembaga.

Perkembangan dunia olahraga semakin pesat, tidak hanya mengarah pada olahraga pendidikan ataupun olahraga prestasi, tetapi juga olahraga rekreasi. Kompleksitas ini berdampak pada semakin banyaknya insan yang terlibat dalam pengelolaan dunia olahraga. Manajemen Insan Olahraga menjadi sangat penting untuk menjemput perkembangan dunia olahraga.

Buku bertajuk *Manajemen Insan Olahraga* membahas seputar konsep manajemen khususnya di bidang olahraga dan manajemen insan olahraga. Data dan konsep terkait hal tersebut terekam dalam 5 bab buku ini. Dimulai Sumber Daya Insan Olahraga; Insan Olahraga; Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga; Manajemen Risiko, Keamanan, dan Kesehatan dalam Olahraga; hingga Pengembangan dalam Manajemen Sumber Daya Olahraga.

Ditulis dengan bahasa sederhana membuat buku ini cocok dibaca untuk semua kalangan. Membaca buku ini mengajak pembaca untuk menghadapi situasi manajemen olahraga kekinian.

Selamat membaca buku ini!



# BAB I

## Sumber Daya Insan Olahraga

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan mengatur manusia dan barang adalah salah satu fungsi dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia mempunyai akal dan pikiran yang dapat digunakan untuk mengatur kehidupannya. Entah itu, digunakan dalam menentukan pakaian apa yang akan dipakai, rute yang akan dilewati saat akan bepergian, makanan apa yang akan dinikmati, ataupun aktivitas lain. Segala aktivitas manusia akan jauh lebih mudah dilakukan ketika dalam diri manusia terdapat sumber daya yang baik.

Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia (SDM) adalah saat lahirnya Revolusi Industri. Tidak hanya mengubah cara produksi, Revolusi Industri juga berdampak pada penanganan SDM dan lahirnya berbagai perusahaan dengan penggunaan teknologi yang memungkinkan diproduksi barang secara besar-besaran dengan memanfaatkan tenaga manusia yang tidak sedikit.

Lahir di Inggris, Revolusi Industri lalu menyebar ke berbagai dunia pada akhir abad ke-18, terutama di daratan

Eropa dan Amerika Utara. Menurut Priyono (2010), salah satu dampak Revolusi Industri adalah makin banyak perusahaan besar yang bergerak dalam bidang perekonomian (industri, perdagangan, pertambangan). Perlahan, banyak perusahaan mulai meninggalkan tenaga hewan ataupun manusia sebagai penggerak utama dan menggantikannya dengan tenaga mesin. Perubahan itu juga turut memengaruhi perubahan dalam organisasi dalam perusahaan.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai *input* yang kemudian diubah menjadi *output* berupa produk barang atau jasa. Sumber daya bisa dalam bentuk modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, dan sebagainya. Ilmu manajemen hadir menjadi faktor penting untuk memudahkan pengaturan organisasi sebagaimana yang direncanakan.

Dua nama yang menjadi pelopor dalam ilmu manajemen adalah Frederick W. Taylor dan Henry Fayol. Keduanya bahkan disebut sebagai ‘Bapak Manajemen’. Gagasan Taylor lebih melihat pada gerakan manajemen ilmiah sebagai usaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Sementara, Fayol berfokus pada peningkatan kemampuan memecahkan masalah manajerial.

Tahun 1940-an, teori motivasi mulai digaungkan oleh Abraham H. Maslow. Ini menjadi bukti bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi perlu lebih diperhatikan. Kebutuhan manusia memerlukan pemenuhan secara hirarki untuk menunjang prestasinya dalam berkarya. Semuanya itu perlu mendapat perhatian di dalam pengelolaan SDM (Priyono: 2010).

Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan SDM dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut Manajemen

Sumber Daya Manusia atau yang biasa disingkat MSDM. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi dan dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*) dalam sebuah organisasi.

Schuler, Dowling, Smart, dan Huber (1992) sebagaimana dikutip Priyono (2008: 2) mendefinisikan MSDM sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM dalam berkontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Di samping itu, MSDM juga diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia; rekrutmen, dan seleksi; pengembangan SDM; perencanaan dan pengembangan karier; dan pemberian kompetensi dan industrial. Perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kerja yang objektif.

Dunia olahraga juga tidak lepas dari peran manajerial. Ilmu ini bisa digunakan mulai dari olahraga yang hanya untuk mendapatkan dampak kesehatan, kebugaran dan kesenangan, hingga olahraga untuk mendapatkan penghasilan dan kejayaan. Pengaturan atau manajerial perlu dilakukan untuk memetik hasil maksimal dan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki.

Sebut saja sepak bola sebagai salah satu cabang olahraga yang sangat digemari oleh mayoritas penduduk di dunia. Kebesaran sepak bola menjadi salah satu contoh keberhasilan sektor manajemen dalam dunia olahraga. Industri olahraga sepak bola menuntut seluruh unsur yang terkait di dalamnya berlomba-lomba untuk

menunjukkan kemampuan terbaik yang sesuai dengan bidangnya. Unsur-unsur tersebut antara lain:

1. Pemain muda

Pemain muda sepak bola menampilkan bakat dan kemampuan terbaiknya untuk membuat pemandu bakat atau agen pemain sepak bola tertarik dengan kemampuannya. Dengan cara ini, karier sepak bolanya bisa berkembang hingga mencapai prestasi puncak dan menjadi pemain terkenal di dunia sepak bola.

2. Agen pemain

Agen pemain sepak bola berlomba-lomba untuk mencari pemain muda berbakat sehingga memiliki potensi untuk “dijual” ke tim lain dengan harga yang besar, sehingga mendapatkan keuntungan dari kegiatan tersebut.

3. Penyelenggara atau tuan rumah kegiatan

- Untuk menjadi penyelenggara atau tuan rumah kegiatan sepak bola antar negara (Piala Dunia, Piala Asia, Piala Eropa, dan kegiatan serupa), suatu organisasi wajib mengajukan permohonan menjadi tuan rumah. Karenanya, ia harus memenuhi kriteria-kriteria persyaratan tuan rumah yang tidak mudah, salah satunya adalah kepemilikan sarana dan prasarana olahraga dan pendukungnya.

- Menjadi tuan rumah sebuah kegiatan sepak bola akan memberikan dampak yang sangat besar seperti meningkatkan kunjungan wisatawan, meningkatkan perputaran ekonomi selama berlangsungnya kegiatan, dan penyelenggara dan pihak-pihak terkait menjadi

lebih terkenal diberitakan oleh media seluruh dunia.

#### 4. Media pemberitaan

Salah satu faktor yang membuat sebuah kegiatan sepak bola menjadi meriah, megah, dan mewah adalah pemberitaan melalui berbagai media, mulai media cetak, media elektronik, media audio, media visual, hingga media audiovisual. Tak hanya memberitakan kegiatan sepak bola itu sendiri, media juga bisa memberitakan sisi lain dari digelarnya pertandingan tersebut. Beberapa pemberitaan yang bisa digali misalnya potensi wisata yang dimiliki tuan rumah hingga ciri khas dan kearifan lokal tuan rumah.

## **B. Olahraga**

Ada dua definisi olahraga menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Pertama, olahraga adalah gerak badan untuk menguatkan dan menyehatkan tubuh. Kedua, olahraga didefinisikan sebagai aktivitas yang melibatkan fisik dan keterampilan dari individu atau tim serta dilakukan untuk hiburan

Sementara dalam Undang-undang Sistem Keolahragaan Nasional Tahun 2005 pasal 1 ayat 4, olahraga diartikan sebagai segala kegiatan yang sistematis untuk mendorong, membina, serta mengembangkan potensi jasmani, rohani, dan sosial. Dalam kegiatan berolahraga, ada seseorang dan/atau sekelompok orang pelaku olahraga. Pelaku olahraga sendiri dalam UU tersebut didefinisikan sebagai setiap orang dan/atau kelompok orang yang terlibat secara langsung dalam kegiatan olahraga yang meliputi pengolahragaa, pembina olahraga, dan tenaga keolahragaan.

Dalam pasal 1 UU Sistem Keolahragaan Nasional tertulis bahwa keolahragaan adalah segala aspek yang berkaitan dengan olahraga yang memerlukan pengaturan, pendidikan, pelatihan, pembinaan, pengembangan, dan pengawasan.

Aktivitas olahraga menjadi bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan sehari-hari masyarakat. Bahkan, olahraga bisa menjadi sarana pembentukan karakter suatu bangsa. Tidak heran olahraga menjadi salah satu sarana strategis untuk membangun kepercayaan diri, identitas bangsa, dan kebanggaan nasional.

Untuk membangun kondisi keolahragaan yang mapan, ada ilmu tersendiri yang bisa diterapkan yakni ilmu keolahragaan. Ilmu keolahragaan adalah pengetahuan yang sistematis dan terorganisir tentang fenomena keolahragaan yang dibangun dengan sistem penelitian ilmiah yang diperoleh dari medan-medan penyelidikan didukung oleh kajian ontologis, epistemologis, dan aksiologi. Produk nyata ilmu keolahragaan tampak dalam batang tubuh pengetahuan. **Ilmu keolahragaan** merupakan ilmu yang *interdisipliner*, di mana batas-batas antara subdisiplin semakin kabur karena tema-tema pembahasan saling berkaitan dan tumpang tindih (Komisi Disiplin Ilmu Olahraga, 2000: 8).

Penelitian dalam bidang olahraga menghasilkan produk dan kajian yang mendukung dan memajukan bidang keolahragaan secara umum dan spesifik, baik dari sisi manusia ataupun alat.

Di Indonesia, kerangka ilmu keolahragaan mulai dikenal setelah kontak dengan para ahli dari Jerman Barat pada tahun 1975, saat diselenggarakan lokakarya internasional *Sport Science*. Hasil lokakarya tersebut berefek pada pengembangan



kurikulum Sekolah Tinggi Olahraga. Beberapa subdisiplin ilmu keolahraagaan seperti biomekanika olahraga, filsafat olahraga, dan fisiologi olahraga mulai dikembangkan dengan dukungan ilmu pengantar lain. Dalam lingkup pendidikan, subdisiplin ilmu keolahraagaan tersebut di atas dipadupadankan dengan psikologi pertumbuhan dan perkembangan. Sementara dalam lingkup ilmu sosial, subdisiplin ilmu keolahraagaan dikembangkan dengan teori sosiologi dan antropologi. Bagian terakhir perlu dikuasai oleh para calon guru, pelatih, dan pembina olahraga di bidang rekreasi.

Hasil sidang *Olympic Scientific Congress di Quebec City, Canada* tahun 1976 mengemukakan 4 (empat) kelompok ilmu keolahraagaan yaitu ilmu biologi, ilmu perilaku manusia, ilmu humaniora, dan varia. Dalam kelompok varia, di dalamnya termasuk ilmu manajemen olahraga (International Association for Sports Information: 2001).

Sementara dalam Undang-undang Sistem Keolahraagaan Nasional Tahun 2005 pasal 17, tertulis tiga ruang lingkup olahraga yakni olah raga pendidikan, olah raga rekreasi, dan olahraga prestasi.

Menurut Sugiyanto (2012), di Indonesia, olahraga diakui sebagai rumpun ilmu yang ke-13 ketika Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, membentuk Komisi Disiplin Ilmu Keolahraagaan sebagai Komisi Disiplin Ilmu. Kajian mengenai fenomena keolahraagaan di Indonesia cenderung mengikuti perkembangan yang terjadi secara internasional. Hasil kajian para ahli dari negara lain kemudian diadopsi dan digunakan sebagai referensi pengembangan kajian di Indonesia.

Di Indonesia, terminologi untuk menamai bidang studi keolahragaan juga mengalami perkembangan. Pada awalnya, digunakan “Gerak Badan”. Lalu berubah menjadi Pendidikan Jasmani. Lantas kembali berubah menjadi Pendidikan Olahraga hingga akhirnya dinamai Pendidikan Jasmani dan Olahraga. Sementara istilah yang digunakan untuk menamai disiplin akademik atau disiplin ilmunya adalah Ilmu Keolahragaan (Sugiyanto, 2012: 3).

Konsep ilmu keolahragaan secara spesifik membahas mengenai gerak manusia (*human movement*) dan memiliki akar pada pengetahuan tentang kehidupan manusia yang bersifat multidimensi tentang aktivitas olahraga, olahraga yang dilakukan, dan segala aspek yang menyertai aktivitas olahraga.

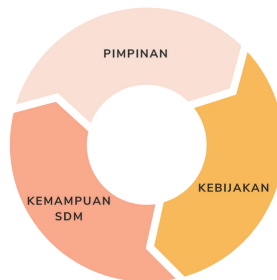
### **C. Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga**

Pada bagian sebelumnya, telah dibahas soal manajemen secara umum dan definisi olahraga. Kedua bidang yang sangat jauh ini bisa “disatukan” menjadi suatu ilmu yakni manajemen sumber daya insan olahraga. Maksudnya yaitu bagaimana mengatur SDM di bidang olahraga sebagai aset paling berharga dari suatu organisasi keolahragaan.

Manajemen sumber daya insan olahraga merupakan adaptasi dari manajemen SDM. Manajemen dapat dimaknai sebagai upaya penggunaan atau pengaturan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan. Sementara sumber daya adalah segala sesuatu yang berwujud maupun tidak berwujud yang digunakan untuk mencapai tujuan atau hasil. Insan olahraga maksudnya adalah manusia atau orang yang berkecimpung dalam dunia olahraga (Kamus Besar Bahasa Indonesia).

Dengan begitu, manajemen sumber daya insan olahraga adalah penggunaan atau pengaturan sumber daya manusia dalam bidang olahraga untuk mencapai tujuan atau hasil dalam bidang olahraga. Dalam hal ini, akan lebih berfokus pada sumber daya manusia yang memiliki keterkaitan dan berkecimpung dalam dunia olahraga.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga olahraga bergantung pada tiga faktor yakni kemampuan SDM, pimpinan, dan kebijakan (organisasi). Ketiganya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan.



**Gambar 1. Faktor Pendukung Kemajuan Sebuah Organisasi/Lembaga**

Pimpinan yang dapat menguasai situasi dan kondisi organisasi/lembaga akan bisa menempatkan SDM sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki. Ia mampu mendorong dan memotivasi SDM untuk maju dan berkembang. Ia dapat meminimalisir friksi-friksi yang terjadi antar pimpinan yang lain serta anggota dalam sebuah organisasi/lembaga.

Kemampuan SDM juga faktor lain yang memengaruhi organisasi. SDM yang baik adalah SDM yang bisa membantu kemajuan organisasi dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki dan mengembangkan kemampuan untuk meningkatkan kompetensi. Tujuannya, anggota dapat melaksanakan pekerjaan

sesuai dengan aturan dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Namun, dua hal di atas tak cukup. SDM berkualitas dan pimpinan yang menguasai organisasi harus didukung dengan kebijakan yang baik dan mendukung kemajuan organisasi.

Manajemen sumber daya insan olahraga-*yang merupakan tema besar buku ini*-dapat mewadahi ketiga faktor tersebut. Secara rinci, buku ini memaparkan lebih lanjut tentang pengertian manajemen sumber daya insan olahraga, insan dalam olahraga, prinsip-prinsip manajemen sumber daya insan olahraga, pengembangan dalam manajemen sumber daya insan olahraga, tujuan manajemen sumber daya insan olahraga, serta manajemen keamanan dan risikonya.

Menurut Rosyid (2003) dalam sebuah organisasi/lembaga, para *shareholder* (pemegang saham) mempercayakan uang yang dimilikinya untuk digunakan oleh para manajer guna mencapai tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan tingkat kebutuhan masyarakat. Pemberian wewenang ini tentu saja berdasarkan pada kemampuan pribadi, keterampilan, dan juga keahlian. Para manajer kemudian menjalankan memiliki kekuasaan untuk mengaplikasikan seperangkat aturan kepada organisasi yang dibawahinya.

Hanya dengan dikelola oleh orang-orang yang benar-benar berkualitas dan memiliki integritas, kemampuan finansial para *shareholder* akan berkembang. Namun, jika fungsi manajerial diisi oleh orang yang tak tepat, maka organisasi/lembaga tersebut tentu akan mengalami kesulitan.

Dalam dunia olahraga, jenis keahlian, pekerjaan, dan layanan profesional keolahragaan yang diperlukan oleh masyarakat semakin berkembang. Perkembangan ini meningkat sejalan dengan perkembangan kondisi sosial-ekonomi-kultural masyarakat. Ada jenis layanan keolahragaan yang memang diperlukan oleh masyarakat

secara luas, ada pula yang hanya diperlukan kalangan masyarakat tertentu.

Berdasarkan pengamatan, dengan tingkat keperluan yang berbeda-beda, maka dapat diidentifikasi jenis-jenis keahlian, pekerjaan, dan layanan profesional keolahragaan yakni sebagai berikut:

1. Guru pendidikan jasmani dan kesehatan/pendidikan olahraga SD;
2. Guru penjaskes/pendidikan olahraga SMP;
3. Guru penjaskes/pendidikan olahraga SMA;
4. Dosen olahraga perguruan tinggi umum;
5. Dosen perguruan tinggi olahraga;
6. Pelatih olahraga prestasi;
7. Wasit/juri olahraga prestasi;
8. Pelatih/instruktur olahraga kesegaran jasmani;
9. Pelatih/instruktur olahraga kesehatan rehabilitasi;
10. Pelatih /instruktur olahraga penyandang cacat;
11. Manajer dan administrator organisasi olahraga;
12. Manajer gelanggang olahraga;
13. Promotor olahraga profesional;
14. Jurnalis olahraga;
15. *Masseur* olahraga;
16. Fisioterapist olahraga;
17. Dokter olahraga;
18. Ahli gizi olahraga;
19. Ahli kesehatan olahraga;
20. Ilmuwan peneliti olahraga; dan
21. Desainer alat-alat dan perlengkapan olahraga.



## BAB II

# Insan Olahraga

### A. Konsep Insan Olahraga

Secara harfiah, insan bermakna manusia atau orang. Olehnya itu, insan olahraga bisa diartikan sebagai orang-orang yang bekecimpung dalam dunia olahraga, mulai dari level terendah hingga tertinggi. Insan olahraga juga terbagi menjadi beberapa kategori, yakni orang-orang yang berolahraga sebagai bentuk hiburan atau menjaga kesehatan, orang yang berolahraga sebagai upaya pemenuhan kebutuhan atau kegiatan rutin, hingga orang-orang yang berprofesi dan mendapatkan penghasilan dari dunia olahraga.

Dari definisi itu, maka semua orang yang berkecimpung dalam kegiatan olahraga bisa disebut sebagai insan olahraga, mulai dari pelaku olahraga seperti atlet, pengatur pertandingan (wasit), pembina olahraga (pelatih), hingga masyarakat yang berolahraga.

Dalam Undang-undang Sistem Keolahragaan Nasional (SKN) Nomor 3 Tahun 2005 juga dibahas tentang insan olahraga. Dalam pasal 5 s.d. 10 disebutkan bahwa insan olahraga adalah pelaku olahraga yang meliputi pengolahragaa, olahragawan, pembina olahraga, tenaga keolahragaan, dan masyarakat.

Disebutkan pada pasal 5 UU SKN tersebut bahwa pelaku olahraga merupakan setiap orang dan/atau kelompok orang yang

terlibat secara langsung dalam kegiatan olahraga yang meliputi pengolahragaa, pembina olahraga, dan tenaga keolahragaan.

Dalam pasal 6 UU SKN, pengolahragaa dimaknai sebagai orang yang berolahraga dalam usaha mengembangkan potensi jasmani, rohani, dan sosial. Sementara olahragawan adalah pengolahragaa yang mengikuti pelatihan secara teratur dan kejuaraan dengan penuh dedikasi untuk mencapai prestasi. Pembina olahraga dimaknai sebagai orang yang memiliki minat dan pengetahuan, kepemimpinan, kemampuan manajerial, dan/atau pendanaan yang didedikasikan untuk kepentingan pembinaan dan pengembangan olahraga. Tenaga keolahragaan merupakan setiap orang yang memiliki kualifikasi dan sertifikat kompetensi dalam bidang olahraga. Sementara itu, insan olahraga dimaknai masyarakat, yakni kelompok warga negara Indonesia nonpemerintah yang mempunyai perhatian dan peranan dalam bidang keolahragaan.

Undang-Undang Sistem Keolahragaan Nasional dibuat agar keberlangsungan olahraga yang mencakup beberapa aspek kehidupan berlangsung lancar. Salah satu aspek yang tampak menonjol adalah aspek sosial karena kegiatan olahraga melibatkan orang lain dan ada interaksi timbal balik antara pelaku olahraga.

Mutohir (2004: 25) bahkan menyebut bahwa olahraga merupakan versi mini dari kehidupan. Maksudnya, pilar-pilar dalam kehidupan sehari-hari manusia terdapat dalam olahraga. Pilar-pilar tersebut merupakan gambaran karakter dan pribadi dari insan olahraga. Contoh nyata dalam kehidupan sehari-hari adalah spirit persaingan. Dalam perjalanan hidup, manusia tidak pernah luput dari persaingan-persaingan dalam mendapatkan sekolah, pekerjaan, dan lain-lain. Sementara saat berolahraga, insan olahraga melakukan persaingan untuk mendapatkan gelar juara.



Bukan hanya untuk meraih prestasi, olahraga juga banyak dilakukan oleh masyarakat sebagai upaya hidup sehat. Kini, semakin banyak orang yang menjalani laku hidup sehat. Salah satu caranya adalah dengan berolahraga. Penerapan pola hidup sehat tentu berdampak positif pada kehidupan manusia, salah satunya adalah waktu luang yang lebih banyak (Irwansyah, 2006: 227).

Ketika jasmani dalam kondisi bugar maka seseorang akan mampu melakukan aktivitasnya secara efisien dan tidak merasa lelah berlebihan selepas beraktivitas. Meningkatkan kualitas jasmani tentunya bisa dilakukan salah satunya dengan berolahraga. Sayangnya, tak semua orang memiliki waktu luang yang banyak untuk berolahraga. Olehnya itu, masing-masing orang perlu menyesuaikan olahraga apa yang sekiranya cocok dan diminati.

Menurut Suharjana (2013), pada dasarnya kebugaran jasmani mencakup beberapa aspek yaitu aspek kebugaran intelektual, sosial, spiritual, dan komponen kebugaran fisik. Ciri-ciri orang dengan kebugaran yang baik secara intelektual antara lain:

1. Cerdas dalam pemikirannya;
2. Cepat dan tanggap dalam memecahkan masalah;
3. Memiliki pemikiran dan gagasan ide yang brilian; dan
4. Memiliki karya-karya yang bermanfaat untuk orang di sekitarnya.

Sementara kebugaran jasmani secara sosial dapat dilihat dengan ciri-ciri yang terlihat pada tingkah laku seperti sebagai berikut:

- a. Suka menolong sesama;
- b. Ringan tangan untuk membantu sesama;
- c. Berkenan berbagi rezeki yang dimilikinya pada orang lain yang membutuhkan; dan

d. Ikut serta dalam bekerja dan bergotong royong di masyarakat. Orang yang bugar secara spiritual dapat dilihat pada kedekatannya dengan Sang Pencipta, yang terlihat dari perilaku seperti berikut ini:

- a. Selalu menjalankan perintah Tuhannya sesuai keyakinan yang dianut;
- b. Menjauhkan diri dari larangan ajaran keyakinan yang dianut; dan
- c. Memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan, disiplin, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

Sementara kebugaran jasmani secara fisik dapat dilihat dari keadaan fisik yang optimal sesuai dengan fungsinya dan dapat terhindar dari masalah kesehatan. Masalah kesehatan yang dimaksud antara lain:

- a. Terhindar dari kadar kolestrol yang tinggi,
- b. Terhindar dari tekanan darah yang tinggi,
- c. Terhindar dari kadar gula darah yang tinggi, dan
- d. Memiliki kapasitas fungsional organ tubuh yang dapat berfungsi dengan baik secara optimal.

Insan olahraga harus memiliki kebugaran total, yaitu bugar secara fisik, mental, emosional, dan sosial. Berikut penjelasan beberapa elemen kebugaran total:

- a. *Physical fitness* merupakan kemampuan fisik seseorang untuk melakukan segala aktivitas ataupun pekerjaan sehari-hari secara produktif, efisien, dan energik tanpa kelelahan secara berlebihan, sehingga dia mampu mengerjakan aktivitas/pekerjaan yang mendadak sesuai target waktu yang ditentukan.
- b. *Mental fitness* merupakan kemampuan seseorang untuk

mengatasi permasalahan yang ada dalam dirinya sendiri maupun masalah yang ada pada orang lain dengan berpikir dan menggunakan pandangan, pengetahuan, dan kecerdasan moral, serta memiliki semangat kerja yang baik.

- c. *Emotional fitness* merupakan rasa tenang dan bebas dari tekanan, baik dari dirinya sendiri, keluarga, maupun lingkungan masyarakat, serta mampu menanggapi dan mengatasi permasalahan yang ada.
- d. *Social fitness* merupakan kemampuan untuk menyesuaikan, menempatkan, dan mengabadikan diri dalam lingkungan keluarga dan masyarakat.

Insan olahraga merupakan orang yang sangat memperhatikan tubuhnya agar selalu bugar dan sehat. Kebugaran jasmani yang dimiliki insan olahraga terdiri dari beberapa komponen, antara lain:

- a. Memiliki daya tahan paru-paru dan jantung yang baik  
Daya tahan paru-paru dan jantung yaitu kemampuan paru-paru dan jantung untuk menyuplai oksigen yang berguna bagi kerja otot dalam waktu yang lama.
- b. Memiliki kekuatan otot.  
Memiliki kemampuan otot yaitu sebuah kemampuan dari sekelompok otot untuk bisa melawan beban dari suatu usaha.
- c. Memiliki daya tahan otot.  
Memiliki daya tahan otot maksudnya adalah insan olahraga tersebut memiliki otot atau sekelompok otot untuk bekerja melawan beban secara berulang-ulang.
- d. Memiliki fleksibilitas atau kelenturan di dalam tubuhnya.  
Fleksibilitas merupakan kemampuan persendian agar bisa bergerak secara leluasa.

e. Memiliki komposisi tubuh.

Komposisi tubuh merupakan perbandingan dari seberapa banyak tubuh manusia dengan kadar lemak dalam tubuh tanpa kadar lemak yang dapat dilihat dari persentase lemak tubuh.

Menurut Suharjana (2013:7), dalam olahraga prestasi terdapat komponen-komponen kebugaran jasmani. Berikut adalah komponen-komponen kebugaran jasmani yang berhubungan dengan keterampilan:

a. Kecepatan

Kecepatan merupakan kemampuan tubuh untuk menempuh jarak tertentu dalam waktu yang sesingkat-singkatnya.

b. Daya ledak

Daya ledak merupakan kombinasi antara kekuatan dan kecepatan yang merupakan dasar dari setiap aktivitas gerak. Daya ledak sendiri merupakan kemampuan kerja dari otot dalam satuan waktu dan merupakan hasil dari perkalian antara kekuatan dan kecepatan. Penggunaan daya ledak terbagi menjadi dua golongan, yaitu:

1) Siklik

Siklik adalah penggunaan *power* yang dilakukan secara berulang-ulang dan sama. Contoh gerakan siklik adalah saat bersepeda, mendayung, dan berlari.

2) Asiklik

Asiklik merupakan penggunaan *power* yang dilakukan dalam satu gerakan saja. Contoh gerakan asiklik adalah melempar dan meloncat.

c. Keseimbangan

Keseimbangan merupakan kemampuan tubuh untuk dapat mempertahankan sikap tubuh yang tepat saat melakukan gerakan atau saat berdiri.

d. Kelincahan

Kelincahan merupakan kemampuan dari gerak untuk memindahkan tubuh agar bisa mengubah arah secara tepat dan cepat.

e. Koordinasi

Koordinasi merupakan suatu perpaduan antara beberapa unsur gerakan dengan melibatkan beberapa gerakan yaitu pada gerakan kaki, tangan, dan mata secara bersamaan untuk menghasilkan gerakan yang maksimal.

Secara umum kegiatan olahraga memiliki manfaat bagi kehidupan manusia. Setiap insan olahraga akan memperoleh manfaat dari setiap kegiatan olahraga yang dilakukannya. Suharjana (2013: 11-17) mengurai beberapa manfaat olahraga, antara lain:

1. Olahraga secara rutin dapat menguatkan otot jantung  
Di dunia ini, penyakit jantung menjadi penyakit yang banyak menyebabkan kematian. Alangkah baiknya jika kita mengetahui penyebab dan cara untuk penanggulangannya. Faktor penyebab penyakit jantung begitu beragam. *Pertama*, bisa saja karena sejarah keluarga yang pernah mendapatkan serangan jantung sebelum berusia 50 tahun. Faktor lain misalnya kebiasaan yang mudah menghasilkan ketegangan dan stres, kebiasaan merokok, kadar kolestrol dan trigliserida meningkat beserta aktivitas tubuh yang kurang.

Olahraga dapat mengurangi risiko penyakit jantung, karena memperlebar pembuluh darah dalam tubuh. Bahkan, apabila terjadi penyumbatan pada pembuluh darah, maka berolahraga dapat memacu pertumbuhan pembuluh darah kapiler yang baru di sekitar pembuluh darah yang tersumbat. Pada aliran pembuluh darah yang baru tersebut, jantung tetap mendapatkan pasokan oksigen. *Cardiac output* jantung seseorang yang berolahraga lebih baik daripada orang yang tidak melakukan olahraga sama sekali.

2. Olahraga dapat menurunkan tekanan darah tinggi

Tekanan darah merupakan kondisi di mana pembuluh darah arteri selalu berada pada tekanan tertentu karena seluruh bagian tubuh menerima suplai darah. Orang dikatakan memiliki tekanan darah tinggi jika diukur menggunakan alat pengukur tekanan darah melebihi angka 140/90 mmHg, untuk semua usia.

Jika tekanan darah tinggi, jantung bekerja lebih berat dan dapat mengakibatkan pembesaran jantung. Selain pembesaran jantung, darah tinggi juga dapat menyebabkan pembuluh darah menjadi cacat, sempit, dan kurang elastis. Jika hal ini terjadi pada jangka panjang, maka kemungkinan menyebabkan stroke atau serangan jantung karena penyumbatan pembuluh darah. Pada penderita hipertensi, untuk mengurangi tekanan darah, selain pengobatan yang dipantau oleh dokter juga dianjurkan untuk memperbaiki gaya hidup, terutama mengurangi konsumsi garam, alkohol, mengurangi ketegangan, dan melakukan olahraga

secara baik dan teratur.

Olahraga dapat merangsang pertumbuhan pembuluh darah kapiler, sehingga dapat memperlancar peredaran pembuluh darah dan mengakibatkan tekanan darah berkurang. Olahraga juga dapat membantu mengeluarkan garam dan air, sehingga volume darah menurun dan tekanan darah kembali normal.

3. Olahraga dapat menyembuhkan diabetes militus

Diabetes militus merupakan penyakit yang ditandai dengan tingginya kadar gula dalam darah dan air seni. Gejala yang dialami biasanya rasa haus berlebih dan selera makan tinggi namun diiringi dengan penurunan berat badan.

Diabetes terdiri dari dua jenis, yaitu diabetes yang tergantung insulin dan tidak tergantung insulin. Dengan berolahraga secara terstruktur dan terukur, maka dapat membantu penyembuhan diabetes militus sehingga tidak tergantung lagi pada kadar insulin. Hal ini terjadi karena olahraga dengan intensitas yang benar dapat membakar lemak dalam darah. Pengurangan kadar lemak dalam darah inilah yang akan menambahkan kepekaan tubuh terhadap insulin dan akhirnya kadar gula darah juga semakin menurun.

4. Olahraga dapat menyeimbangkan darah

Darah yang tidak seimbang dapat menyebabkan tingginya kadar kolestrol. Tingginya kadar kolestrol dapat mengakibatkan penyempitan pembuluh darah. Salah satu cara menurunkan tingkat kolestrol adalah dengan berolahraga.

Kolestrol sendiri terdiri dari *High Density Lipoproteins* (HDL) dan *Low Density Lipoproteind* (LDL). Fungsi HDL yaitu melapisi bagian dalam dinding arteri. Untuk menjaga agar peredaran darah berjalan dengan lancar, tubuh memerlukan HDL yang tinggi, yang berhubungan dengan jumlah kadar kolestrol. Apabila HDL tinggi, maka risiko serangan jantung lebih rendah. Sebaliknya, jika HDL rendah, maka risiko terkena serangan jantung justru meningkat.

5. Olahraga dapat menyembuhkan osteoporosis

Osteoporosis merupakan suatu kondisi berkurangnya massa tulang secara nyata yang berakibat pada rendahnya kepadatan tulang, sehingga tulang menjadi mudah patah dan tidak tahan benturan. Data yang diperoleh dari *International Osteoporosis Foundation* (IOF) menyatakan bahwa satu dari tiga wanita dan satu dari delapan laki-laki yang berusia di atas 50 tahun memiliki risiko mengalami patah tulang karena osteoporosis dalam hidupnya.

Osteoporosis terjadi karena faktor hormonal, nutrisi yang tidak seimbang, dan kurangnya aktivitas fisik, serta jarang berolahraga. Penelitian yang pernah dilakukan oleh dr William J Evans dan Oencylvania, mengatakan bahwa kelompok anak perempuan usia 7-11 tahun yang kesehariannya melakukan aktivitas senam mempunyai kepadatan tulang 30% lebih padat daripada kelompok anak yang tidak berlatih.

Olahraga dengan intensitas ringan hingga sedang dapat meningkatkan kandungan mineral tulang pada



orang berumur. Penelitian yang telah berlangsung menunjukkan bahwa kandungan mineral pada tulang orang-orang berusia 50-72 tahun yang aktif olahraga kardio seperti lari ternyata lebih besar daripada kelompok orang yang tidak melakukan olahraga kardio. Pengeroposan tulang terjadi sebesar 4% setiap 2 tahun sekali bagi orang yang aktif berolahraga, dan sebesar 6%-7% setiap 2 tahun sekali bagi orang yang tidak pernah berolahraga lari.

Penelitian juga menunjukkan, potensi osteoporosis sebanyak 47% terjadi pada populasi yang pekerjaannya duduk terus menerus atau relatif diam. Sementara populasi yang pekerjaannya melibatkan aktivitas fisik yang lebih keras berpotensi sebesar 23%.

## **B. Tugas dan Tanggung Jawab**

Dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional diterangkan bahwa aktivitas olahraga merupakan kebutuhan primer untuk mempertahankan eksistensi individu. Setiap individu memiliki hak kebebasan untuk berolahraga. Atas dasar itu, setiap individu memiliki hak akses terhadap olahraga sebagai upaya pengembangan pribadi seutuhnya.

Pada BAB V dalam UU SKN 2005 tersebut dijabarkan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah. Pada pasal 12 ayat (1) dan (2) tertulis Pemerintah mempunyai tugas menetapkan dan melaksanakan kebijakan serta standardisasi bidang keolahragaan secara nasional, sedangkan pemerintah daerah mempunyai tugas untuk melaksanakan kebijakan dan mengoordinasikan pembinaan dan

pengembangan keolahragaan serta melaksanakan standardisasi bidang keolahragaan di daerah.

Terkait kewenangan pemerintah dan pemerintah daerah diatur dalam pasal 13 ayat (1) dan (2). Pada ayat (1) tertulis Pemerintah mempunyai kewenangan untuk mengatur, membina, mengembangkan, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan keolahragaan secara nasional. Pada ayat (2) tertulis pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk mengatur, membina, mengembangkan, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan keolahragaan di daerah.

Selanjutnya tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah diatur pada pasal 15, yang menekankan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah bertanggung jawab untuk mewujudkan tujuan penyelenggaraan keolahragaan nasional.

Jika pemerintah dan pemerintah daerah memiliki tugas dan tanggung jawab pada pembinaan olahraga pendidikan, maka pengembangan olahraga prestasi lebih menjadi tanggung jawab KONI (Komite Olahraga Nasional Indonesia). Sementara itu, pembinaan olahraga rekreasi dimandatkan kepada FORMI (Federasi Olahraga Rekreasi Masyarakat Indonesia). Organisasi profesi ini juga memiliki perangkat yang sama dengan pemerintah, mulai dari pusat, provinsi, hingga kabupaten/kota. Oleh karena itu, kolaborasi ataupun kemitraan strategis pemerintah, KONI, dan FORMI sangat penting untuk pengembangan dunia keolahragaan di Indonesia.

### **C. Sertifikasi Tenaga Keolahragaan**

Tersedianya lapangan pekerjaan dalam bidang olahraga tentunya membutuhkan banyak tenaga keolahragaan yang bekerja untuk merencanakan, mengatur, menjalankan, dan

mengevaluasi. Ada baiknya tugas-tugas itu dipegang oleh ahli dan yang sudah tersertifikasi. Hal ini sesuai dengan UU SKN nomor 3 tahun 2005. Dalam pasal 63 ayat 2-4 tertulis:

- Tenaga Keolahragaan yang bertugas dalam setiap organisasi olahraga dan/atau lembaga olahraga wajib memiliki kualifikasi dan sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh induk organisasi cabang olahraga yang bersangkutan dan/atau instansi pemerintah yang berwenang (ayat 2).
- Tenaga keolahragaan bertugas menyelenggarakan atau melakukan kegiatan keolahragaan sesuai dengan bidang keahlian dan/atau kewenangan tenaga keolahragaan yang bersangkutan (ayat 3).
- Pengadaan tenaga keolahragaan dilaksanakan melalui penataran dan/atau pelatihan oleh lembaga yang khusus untuk itu (ayat 4).

Sementara berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan, terkait persyaratan kompetensi tenaga keolahragaan diatur dalam pasal 87, antara lain sebagai berikut:

1. Pendidikan yang diperoleh melalui program pendidikan formal;
2. Penataran/pelatihan yang diperoleh melalui program penataran/pelatihan kecabangan olahraga yang terakreditasi;
3. Pengalaman yang diperoleh melalui penilaian terhadap frekuensi dan bobot penugasan serta penghargaan yang diterima;
4. Unjuk kinerja yang diperoleh melalui uji kompetensi; dan
5. Kelayakan fisik dan mental sesuai dengan ketentuan cabang olahraga bersangkutan yang diperoleh melalui pengujian

medik dan mental.

Mengenai sertifikasi keolahragaan juga diatur dalam PP Nomor 16 tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan, berbunyi:

1. Tenaga keolahragaan yang bertugas dalam setiap organisasi olahraga dan/atau lembaga olahraga wajib memiliki kualifikasi dan sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh induk organisasi cabang olahraga yang terakreditasi atau Badan Standardisasi dan Akreditasi Nasional Keolahragaan (BSANK).
2. Induk organisasi cabang olahraga yang terakreditasi atau BSANK menerbitkan Sertifikat Kompetensi Tenaga Keolahragaan dengan memperhatikan standar kompetensi organisasi profesi yang bersangkutan dan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Badan Standardisasi dan Akreditasi Nasional Keolahragaan (BSANK) adalah suatu badan yang dibentuk pemerintah dalam rangka pengembangan, pemantauan, dan pelaporan pencapaian standar nasional keolahragaan. BSANK berada di bawah dan bertanggung jawab kepada menteri serta berkedudukan di ibu kota Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, BSANK bersifat mandiri dan profesional.

Dasar Hukum Pendirian BSANK adalah:

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Pekan dan Kejuaraan Olahraga;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2007 tentang

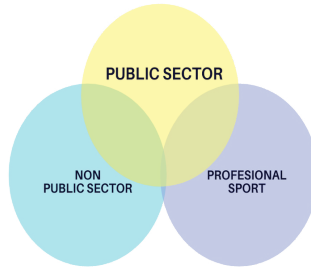
- Pendanaan Keolahragaan;
5. Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2014 tentang Susunan, Kedudukan, dan Tata Kerja BSANK;
  6. Keppres Nomor: M 170/2015 tentang Pengangkatan Anggota BSANK; dan
  7. Permenpora 81/2016 tentang Tata Kerja Sekretariat BSANK.

## **D. Ruang Lingkup Olahraga**

Dalam dunia olahraga, biasanya ada tempat khusus untuk pengembangan dan pembinaan potensi insan olahraga. Tempat-tempat ini dikelola oleh perseorangan, kelompok, atau pemerintah. Upaya pengelolaan dilakukan pada tiga bidang besar olahraga yakni olahraga pendidikan, olahraga rekreasi, dan olahraga prestasi.

Perkara melihat keterlibatan organisasi-organisasi membentuk suatu kemitraan dalam manajemen olahraga turut pula dibahas oleh Russel Hoye dalam bukunya *Sport Management Principles and Applications*. Hoye menggambarkan bagaimana organisasi-organisasi ini saling memengaruhi operasi dan menjalankan bisnis dengan melihat olahraga menjadi tiga sektor yang berbeda yakni negara atau sektor publik, sektor nirlaba atau sukarela, dan organisasi olahraga profesional atau komersial.

*In order to make sense of the many organizations that are involved in sport management, and how these organizations may form partnerships, influence each others' operations and conduct business, it is useful to see sport as comprising three distinct sectors. The first is the State or public sector, The second is the nonprofit or voluntary sector, The third sector is professional or commercial sport organizations ( Hoye, 2006: 7)*



**Gambar 1. *Three Sector model of Sport* (Hoye, 2006:7)**

Menurut Hoye (2006) walaupun bidang olahraga dibagi menjadi tiga sektor dan ketiganya berkerja berdasarkan kriteria masing-masing, akan tetapi ketiga sektor itu bisa saling bersinggungan satu dengan yang lain dalam pelaksanaannya. Sebagai contoh, pemerintah dalam sebuah negara yang mengurus olahraga tentunya mengurus seluruh sektor yang di bawahinya. Tidak hanya olahraga profesional yang digunakan sebagai supremasi sebuah negara dalam bidang olahraga ke dunia internasional, akan tetapi pemerintah juga mengurus urusan sektor non profit dan sektor publik yang menjadi tanggung jawab pemerintah tersebut.

Di Indonesia, ruang lingkup olahraga menurut Undang-Undang Sistem Keolahragaan Nasional Nomor 3 Tahun 2005 dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu: Olahraga Pendidikan, Olahraga Prestasi, Olahraga Rekreasi. Masing-masing ruang lingkup olahraga tersebut memiliki insan-insan atau manusia yang bekecimpung dan mendalaminya.

**a. Insan Olahraga Pendidikan**

Insan olahraga pendidikan adalah manusia atau orang yang berkecimpung atau mendedikasikan dirinya dalam bidang olahraga pendidikan. Insan tersebut di antaranya guru

pendidikan jasmani dari tingkat sekolah dasar hingga tingkat sekolah menengah.

Dalam pasal 18 UU Nomor 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional disebutkan bahwa olahraga pendidikan diselenggarakan sebagai bagian proses pendidikan. Olahraga pendidikan dilaksanakan baik pada jalur pendidikan formal maupun nonformal melalui kegiatan intrakurikuler dan/atau ekstrakurikuler. Olahraga pendidikan juga dimulai pada usia dini.

Selain itu, dituliskan pula bahwa olahraga pendidikan pada jalur pendidikan formal dilaksanakan pada setiap jenjang pendidikan. Olahraga pendidikan pada jalur pendidikan nonformal dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Olahraga pendidikan juga dibimbing oleh guru/dosen olahraga dan dapat dibantu oleh tenaga keolahragaan yang disiapkan oleh setiap satuan pendidikan.

Setiap satuan pendidikan berkewajiban menyiapkan prasarana dan sarana olahraga pendidikan sesuai dengan tingkat kebutuhan. Setiap satuan pendidikan juga dapat melakukan kejuaraan olahraga sesuai dengan taraf pertumbuhan dan perkembangan peserta didik secara berkala antarsatuan pendidikan yang setingkat. Kejuaraan olahraga antarsatuan pendidikan tersebut dapat dilanjutkan pada tingkat daerah, wilayah, nasional, dan internasional.

Sementara itu, dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan pasal 26 ayat (1) tertulis bahwa pembinaan dan pengembangan olahraga pendidikan menjadi tanggung jawab menteri dan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan nasional. Olahraga pendidikan sebagai salah satu lingkup kegiatan keolahragaan tak lepas dari upaya pengembangan dan peningkatan kualitas dalam pelaksanaannya. Hal ini terkait dengan amanat UU

Nomor 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional pasal 25 ayat (1) yang menyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan olahraga pendidikan dilaksanakan dan diarahkan sebagai satu kesatuan yang sistematis dan berkesinambungan dengan sistem pendidikan nasional. Lebih lanjut dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan pasal 25 ayat (1) menyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan olahraga pendidikan bertujuan untuk memperoleh pengetahuan, kepribadian, keterampilan, kesehatan, dan kebugaran jasmani, serta pengembangan minat dan bakat olahraga.

Mengingat pentingnya olahraga pendidikan sebagai dasar bagi pengembangan lingkup kegiatan olahraga lainnya, maka diperlukan suatu perencanaan pembangunan keolahragaan nasional, khususnya dalam lingkup olahraga pendidikan. Dalam pelaksanaannya, olahraga pendidikan perlu didukung beberapa hal sebagai berikut:

1. Pemetaan pelaksanaan olahraga pendidikan nasional;
2. Pemenuhan tenaga keolahragaan olahraga pendidikan di sekolah;
3. Ilmu pengetahuan terapan dan ilmu pengetahuan dasar secara seimbang dan terintegrasi;
4. Kelembagaan olahraga pendidikan yang dinamis dan efektif;
5. Pengkajian olahraga pendidikan secara berkelanjutan;
6. Komunikasi, informasi, dan edukasi sebagai sarana pengembangan olahraga pendidikan (Kemenpora, 2014:3)

Pendidikan jasmani olahraga dan kesehatan yang sering disingkat Penjasorkes adalah salah satu mata pelajaran wajib yang



diajarkan dalam pembelajaran pendidikan dasar dan menengah, sesuai dengan UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 37 yang berbunyi:

Kurikulum pendidikan dasar dan menengah wajib memuat:

- a. pendidikan agama;
- b. pendidikan kewarganegaraan;
- c. bahasa;
- d. matematika;
- e. ilmu pengetahuan alam;
- f. ilmu pengetahuan sosial;
- g. seni dan budaya;
- h. pendidikan jasmani dan olahraga;
- i. keterampilan/kejuruan; dan
- j. muatan lokal.

Pendidikan jasmani dan olahraga masuk sebagai mata pelajaran wajib dalam kurikulum, sehingga pengajaran olahraga akan dilakukan secara berkesinambungan sesuai dengan kurikulum dari sekolah dasar sampai dengan sekolah menengah.

Olahraga dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas hidup manusia Indonesia dan melakukan revolusi karakter bangsa yang dilaksanakan melalui Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) bidang olahraga (Kemendikbud 2019: 5).

Dalam lingkup olahraga pendidikan, siswa Indonesia bisa menunjukkan kemampuan dirinya melalui ajang tahunan yang difasilitasi seperti Olimpiade Olahraga Siswa Nasional (O2SN) tingkat Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Sistem

seleksi olimpiade tersebut dibuat berjenjang mulai tingkat kecamatan, kabupaten/kotamadya, provinsi, kemudian hingga tingkat nasional.

Insan olahraga pendidikan memiliki peran penting dalam mensukseskan kegiatan olahraga yang diselenggarakan oleh pemerintah, baik pusat maupun daerah. Guru pendidikan jasmani, olahraga, kesehatan punya andil besar dalam memasyarakatkan olahraga dan mengolahragakan masyarakat.

Sekolah dapat memfasilitasi siswanya untuk mengembangkan potensi dalam cabang olahraga yang diminati. Bimbingan siswa bisa melalui pembelajaran di kelas, kegiatan ekstrakurikuler, ataupun lomba-lomba. *Stakeholder* yang terlibat dalam olahraga pendidikan antara lain sekolah, kecamatan, dinas pendidikan tingkat kabupaten/kota, dinas pendidikan provinsi, Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan, induk organisasi cabang olahraga, dan instansi terkait lainnya di bidang olahraga (Kemendikbud, 2019: 6).

#### **b. Insan Olahraga Prestasi**

Dalam pasal 20 UU Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional, disebutkan bahwa olahraga prestasi dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan dan potensi olahragawan dalam rangka meningkatkan harkat dan martabat bangsa. Olahraga prestasi dilakukan oleh setiap orang yang memiliki bakat, kemampuan, dan potensi untuk mencapai prestasi. Olahraga prestasi dilaksanakan melalui proses pembinaan dan pengembangan secara terencana, berjenjang, dan berkelanjutan dengan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi keolahragaan.

Olahraga prestasi berfokus pada pengembangan prestasi

dan kinerja motorik yang dimiliki. Materi yang ada dalam olahraga prestasi berpusat pada bahan-bahan latihan yang ada, kemudian dikembangkan supaya mendapatkan cara yang tepat untuk meningkatkan prestasi.

Latihan yang dilakukan pada olahraga prestasi ini bersifat spesifik dan biasanya dalam bentuk pertandingan. Gerak yang dilakukan pada olahraga prestasi terbatas pada gerak fungsional pada tiap cabang olahraga yang dimainkan. Pada olahraga prestasi, potensi diri digali sebaik mungkin supaya mencapai prestasi maksimal. Peraturan yang ada dalam olahraga prestasi pun sangat dibakukan dan sudah ditetapkan sesuai dengan peraturan yang dibentuk.

Pelaksanaan olahraga prestasi juga selalu menggunakan sarana dan prasarana yang baku dan telah memenuhi standar. Hal ini dilakukan supaya tidak ada perselisihan mengenai sarana prasarana dan peraturan. Olahraga prestasi biasanya dilakukan oleh atlet dan calon atlet yang memiliki bakat prestasi dalam bidang olahraga tertentu. Contoh olahraga prestasi antara lain sepak bola, basket, voli, tinju, taekwondo, renang, balap sepeda, lari, dan lain-lain.

Pemerintah pusat dan daerah, dan/atau masyarakat berkewajiban menyelenggarakan, mengawasi, dan mengendalikan kegiatan olahraga prestasi. Untuk memajukan olahraga prestasi maka instansi terkait dapat mengembangkan:

1. perkumpulan olahraga;
2. pusat penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi keolahragaan;
3. sentra pembinaan olahraga prestasi;
4. pendidikan dan pelatihan tenaga keolahragaan;

5. prasarana dan sarana olahraga prestasi;
6. sistem pemanduan dan pengembangan bakat olahraga;
7. sistem informasi keolahragaan; dan
8. melakukan uji coba kemampuan prestasi.

Sementara untuk menjamin keselamatan dan kesehatan olahragawan pada tiap penyelenggaraan acara, penyelenggara wajib menyediakan tenaga medis dan/atau paramedis.

Thompson (1991: 4) mengatakan bahwa pelatih berpengalaman dan sukses merupakan pelatih yang menempatkan perkembangan atlet sebagai bahan untuk pertimbangan tunggal yang paling utama. Pemberian tekanan pada atlet diharapkan dapat membuahkan hasil yaitu prestasi yang lebih baik. Pertandingan hanya menjadi cara yang menantang dan cara yang terbaik untuk mengukur perkembangan pribadi manusia.

Agar mumpuni, seorang olahragawan harus berlatih secara konsisten. Latihan merupakan proses yang panjang, berkala, progresif, dan terstruktur. Seorang atlet yang moncer di salah satu cabang olahraga biasanya berlatih dalam jangka waktu yang panjang. Tak sedikit dari mereka yang berlatih sejak usia anak-anak. Meski tak semua menjadi atlet yang berhasil, namun proses latihan yang panjang berefek pada kondisi orang tersebut. Mereka menjadi lebih bugar, memiliki kemampuan gerak yang bagus, serta pertumbuhan ototnya maksimal.

### **c. Insan Olahraga Rekreasi**

Olahraga rekreasi adalah suatu kegiatan olahraga yang dilakukan di waktu senggang sehingga memperoleh kepuasan secara emosional seperti kesenangan, kegembiraan,

kebahagiaan, serta memperoleh kepuasan secara fisik-fisiologis seperti terpeliharanya kesehatan dan kebugaran tubuh, sehingga tercapainya kesehatan secara menyeluruh (Husdarta, 2010:148).

Berdasarkan UU Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional pasal 1 ayat (12), olahraga rekreasi didefinisikan sebagai olahraga yang dilakukan masyarakat dengan kegemaran dan kemampuan yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan kondisi dan nilai budaya masyarakat setempat untuk menjaga kesehatan, kebugaran, dan kegembiraan. Hal ini berarti olahraga rekreasi merupakan olahraga yang dilakukan masyarakat sesuai dengan kegemaran yang sudah ada dalam dirinya dan sudah terbiasa dilakukan bersama orang lain. Olahraga ini mengarah pada aktivitas gerak yang tujuannya untuk kesenangan dan kegembiraan.

Selain itu, soal olahraga rekreasi juga diatur dalam pasal 19. Berikut ayat-ayat dalam pasal 19 yang mengatur olahraga rekreasi.

1. Olahraga rekreasi dilakukan sebagai bagian proses pemulihan kembali kesehatan dan kebugaran (ayat 1)
2. Olahraga rekreasi dapat dilaksanakan oleh setiap orang, satuan pendidikan, lembaga, perkumpulan, atau organisasi olahraga (ayat 2).
3. Olahraga yang dimaksudkan pada ayat (1) bertujuan untuk:
  - a. Mendapatkan kesehatan, kebugaran jasmani, dan kegembiraan;
  - b. Membangun hubungan sosial; dan/atau
  - c. Melestarikan dan meningkatkan potensi budaya daerah dan nasional (ayat 3).

4. Pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat berkewajiban menggali, mengembangkan, dan memajukan olahraga rekreasi (ayat 4).
5. Setiap orang yang menyelenggarakan olahraga rekreasi tertentu yang mengandung risiko terhadap kelestarian lingkungan keterpeliharaan sarana, serta keselamatan dan kesehatan wajib:
  - a. menaati ketentuan dan prosedur yang ditetapkan sesuai dengan jenis olahraga; dan
  - b. menyediakan instruktur atau pemandu yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan jenis olahraga (ayat 5).
6. Olahraga rekreasi sebagai yang dimaksud pada ayat (5) harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perkumpulan atau organisasi olahraga (ayat 6).

Minat olahraga rekreasi yang dilakukan oleh masyarakat dipengaruhi berbagai faktor seperti kondisi fisik, psikis, relasi anggota keluarga, suasana rumah, kondisi sosial ekonomi, pekerjaan, kepuasan kerja, motivasi kerja, manfaat kerja, dan lingkungan tempat tinggal.

- a. Kondisi fisik  
Jika pelaku olahraga merasa fisiknya tidak sehat, maka olahraga rekreasi akan terasa berbeda dan tidak maksimal.
- b. Faktor psikis  
Faktor psikis atau kesehatan mental sangat berpengaruh dalam olahraga rekreasi. Olahraga mampu meningkatkan endorfin, hormon yang menimbulkan rasa bahagia. Hormon ini menjadi semacam terapi kesehatan psikis.
- c. Faktor relasi anggota keluarga

Faktor relasi anggota keluarga, yaitu dengan memiliki relasi dari anggota keluarga maka dapat memberikan dan menemui orang-orang baru dengan interaksi yang positif.

d. Faktor suasana rumah

Faktor suasana rumah juga berpengaruh karena rumah menjadi salah satu pusat keseharian setiap orang. Kondisi rumah dan penghuninya akan berpengaruh pada perjalanan olahraga rekreasi yang dilakukan.

e. Faktor kondisi sosial ekonomi

Kondisi sosial ekonomi juga berpengaruh dalam olahraga rekreasi. Seseorang dengan sosial ekonomi yang baik kemungkinan besar akan melakukan olahraga rekreasi yang lebih berkualitas.

f. Faktor pekerjaan

Pekerjaan pelaku olahraga rekreasi juga berpengaruh. Seorang pekerja yang banyak menghabiskan waktu di dalam ruangan dan melihat layar komputer, maka baiknya berolahraga secara rutin.

g. Faktor kepuasan dalam bekerja

Olahraga dapat memengaruhi kepuasan dalam melakukan dan mendapatkan hasil pekerjaan. Olahraga rekreasi secara tidak langsung dapat membuat pikiran menjadi segar.

h. Faktor motivasi kerja

Dengan melakukan olahraga rekreasi, seseorang merasa lebih bersemangat dan termotivasi, sehingga berdampak baik pada pekerjaan.

i. Faktor manfaat kerja

Dengan melakukan olahraga rekreasi, seseorang dapat

mengenal dan lebih akrab dengan orang lain. Buka tidak mungkin pelaku olahraga rekreasi nantinya mampu saling bekerja sama.

- j. Faktor lingkungan tempat tinggal  
Faktor lingkungan tempat tinggal memengaruhi olahraga rekreasi dan kehidupannya. Ketika mengenal satu sama lain, maka akan terjadi interaksi yang lebih intens di lingkungan tempat tinggal.

Menurut pasal 19 UU Nomor 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional, olahraga rekreasi dilakukan sebagai bagian dari proses pemulihan kembali kesehatan dan kebugaran. Olahraga rekreasi dapat dilaksanakan oleh setiap orang, satuan pendidikan, lembaga, perkumpulan, atau organisasi olahraga. Olahraga rekreasi bertujuan:

- a. Memperoleh kesehatan, kebugaran jasmani, dan kegembiraan. Olahraga tentu dapat meningkatkan kebugaran jasmani. Bahkan, jika dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip olahraga yang baik, maka akan mengurangi risiko penyakit, menambah kualitas hidup, dan mengeluarkan hormon endorfin yang memberikan perasaan bahagia.
- b. Membangun hubungan sosial  
Olahraga yang dilakukan secara berkelompok atau lebih dari satu orang akan membangun interaksi sosial di antara pelaku olahraga.
- c. Melestarikan dan meningkatkan kekayaan budaya daerah dan nasional.  
Olahraga rekreasi mencakup olahraga permainan yang di dalamnya terdapat olahraga tradisional daerah.



Maka, ketika kita melakukan olahraga rekreasi secara tidak langsung kita sedang melestarikan kebudayaan daerah.

Masih menurut pasal 19 UU Nomor 3 tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional, maka sudah seharusnya pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat berkewajiban menggali, mengembangkan, dan memajukan olahraga rekreasi. Setiap orang yang menyelenggarakan olahraga rekreasi tertentu yang mengandung risiko terhadap kelestarian lingkungan, keterpeliharaan sarana, serta keselamatan dan kesehatan wajib melakukan beberapa hal, antara lain:

- a. Menaati ketentuan dan prosedur yang ditetapkan sesuai dengan jenis olahraga; dan
- b. Menyediakan instruktur atau pemandu yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan jenis olahraga.

Pemerintah daerah bersama-sama dengan masyarakat perlu menyediakan fasilitas olahraga yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk mendukung olahraga sesuai dengan minatnya (Arma Abdullah, 2003:33)

Olahraga rekreasi harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh perkumpulan atau organisasi olahraga. Dengan begitu, maka olahraga rekreasi akan berjalan dengan baik, tertib, dan menyenangkan.



### BAB III

## Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga

Konsep dasar manajemen sumber daya insan olahraga adalah bagaimana memahami konsep manajemen dan sumber daya insani olahraga. Sebagaimana telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka manajemen sumber daya insani olahraga dapat dipahami sebagai upaya mengelola para atlet ataupun pelaku olahraga dalam meningkatkan kemampuannya demi memperoleh prestasi yang gemilang.

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2012: 7) tujuan manajemen terdiri dari beberapa hal. *Pertama*, memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan, dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal. *Kedua*, mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

*Ketiga*, membantu pengembangan arah keseluruhan organisasi

dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM. *Keempat*, memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya. *Kelima*, menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. *Keenam*, menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. *Ketujuh*, bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen.

Sementara itu, menurut Schuleret.al. (dalam Sutrisna, 2009) manajemen sumber daya insan olahraga memiliki tiga tujuan utama yaitu *pertama*, memperbaiki tingkat produktivitas, *kedua*, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan *ketiga* meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Produktivitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini, manajemen sumber daya insan olahraga dapat berperan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Di dalam organisasi yang telah mencapai tingkat produktivitas tinggi terdapat praktik manajemen sumber daya insan olahraga yang baik dan unik.

Keunikan tersebut merujuk secara khusus pada suatu keadaan di mana organisasi mampu melakukan hal-hal yang tak terduga namun sangat bermanfaat bagi produktivitas anggotanya. Keunikan juga dapat terlihat bagaimana organisasi mampu membatasi peran sumber daya manusianya menurut tingkat partisipasi anggotanya. Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia untuk dicurahkan pada fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam mengatasi setiap masalah, sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.

## A. Sasaran Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga

Sasaran yang dimaksud adalah sasaran yang akan dibidik dan difokuskan dalam upaya meningkatkan dan mencapai tujuan organisasi dengan mempertimbangkan target dan kendala yang dihadapi organisasi, kondisi masyarakat yang dihadapi. Hal ini dilakukan untuk mengurangi atau meminimalisir hal-hal yang dapat menurunkan kinerja dan menghambat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Anggota sebagai salah satu unsur dalam manajemen memiliki karakter dan pemikiran yang berbeda-beda. Masing-masing anggota memiliki tujuan, rencana, dan cara untuk mencapai keinginannya. Namun, ketika bergabung dan bekerja dalam sebuah organisasi, mereka harus mengetahui dan memahami serta mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi. Setiap anggota tidak boleh memaksakan kehendak ataupun keinginannya. Ia harus mampu menjalin kerja sama ataupun membentuk team work yang baik demi terwujudnya tujuan organisasi. Namun jika salah satu anggota tetap memaksakan keinginan pribadinya, maka bisa dipastikan organisasi akan mengalami kemunduran. Sudah banyak pengalaman bagaimana organisasi “hancur” hanya karena masing-masing anggota memaksakan egonya. Dalam dunia olahraga, kasus-kasus mundurnya suatu *club*/organisasi banyak dimulai karena egositas anggota atau pun manajemen.

Manajer/pemimpin adalah sosok yang memiliki kemampuan untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin ibarat dirigen yang mengatur orkestra. Gerakan tangan pemimpin sangat memengaruhi keindahan dalam sebuah orkestra. Tidak heran, pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar dalam sebuah pekerjaan karena dituntut untuk mengendalikan dan mengatur pola kerja dan ritme kerja dari anggota yang memiliki karakter dan budaya masing-masing.

Dalam olahraga, sasaran manajemen sumber daya insan terdapat dalam semua lingkup olahraga. Olahraga melibatkan banyak unsur di dalam pelaksanaannya. Sebagai contoh, sebuah klub olahraga membutuhkan sumber daya dalam bidang olahraga yang banyak dan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan sebuah klub.

Manajer, manajer marketing, manajer SDM, manajer sarana dan prasarana, hingga bagian pembantu umum memiliki tugas dan fungsi serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan untuk mengembangkan klub olahraga dari sisi manajemen. Sementara itu, kepala pelatih, asisten pelatih, pelatih fisik, pemain, tim *kitman*, dan tim medis akan berusaha memaksimalkan kemampuan pemain dan sumber dayanya untuk mencapai tujuan klub dari sisi lapangan atau teknis. Kedua unsur pendukung klub (tim manajemen dan tim pelatih) harus saling bahu membahu serta bekerja secara bersinergi dengan baik untuk mencapai tujuan klub.

Tim manajemen dan tim pelatih pasti memiliki target masing-masing dan tentunya ada perbedaan di dalamnya, akan tetapi masing-masing pemimpin harus menyadari dan menggunakan tujuan dari klub yang menjadi pedoman dan pegangan.

## **B. Prinsip Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga**

Sebagai insan yang berkecimpung dalam dunia olahraga harus memiliki berbagai prinsip untuk mengatur dan mengendalikan organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bisa tercapai. Prinsip dapat diartikan dasar atau pegangan dalam berpikir dan bertindak untuk menjalankan organisasi.

Tak bisa dipungkiri, sebuah organisasi akan menghadapi berbagai konflik dalam perjalanannya karena organisasi hidup di tengah lingkungan yang dinamis. Prinsip-prinsip yang disepakati bisa menjadi pedoman untuk mencari solusi atas konflik itu.

Prinsip manajemen sumber daya insan olahraga pada dasarnya merupakan bagian dari proses untuk menggerakkan insan olahraga. Pemimpin berkewajiban untuk menggerakkan sumber daya organisasi sesuai dengan prinsip yang telah ditetapkan. Sumber daya suatu organisasi juga harus mampu dimaksimalkan sebaik-baiknya, karena sumber daya merupakan elemen atau bagian penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi.

Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya manusia dan sumber daya alam yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Keduanya saling berkaitan. Sumber daya alam yang melimpah tanpa sumber daya manusia yang mumpuni akan sia-sia. Sedangkan sumber daya manusia yang mumpuni tanpa diimbangi sumber daya alam yang mencukupi akan terasa kurang maksimal.

Untuk mengelola sumber daya organisasi secara bertanggung jawab, seorang pemimpin harus berpedoman pada prinsip-prinsip organisasi yang telah ditetapkan. Prinsip-prinsip tersebut mencakup antara lain prinsip fungsi manajemen, prinsip operasional manajemen, dan prinsip pemasaran.

### **C. Prinsip Fungsi Manajemen**

Manajemen SDM sangat penting bagi organisasi/lembaga/perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM. Dengan adanya manajerial SDM, diharapkan orang-orang yang berkecimpung di dalamnya bisa berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi/lembaga/perusahaan. Kegagalan organisasi/lembaga/perusahaan dalam mengelola SDM-nya bisa berdampak pada kegagalan organisasi/lembaga/perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuannya.

Prinsip fungsi manajemen dalam bidang olahraga adalah prinsip dasar yang harus dimiliki oleh pimpinan/manajer/ketua/kepala suatu organisasi keolahragaan untuk mencapai tujuan organisasi. Prinsip fungsi manajemen tersebut di antaranya: *planning* (merencanakan), *organizing* (mengatur), *leading* (memimpin), dan *evaluating* (mengevaluasi).

#### **1. *Planning* (Merencanakan)**

Perencanaan (*human resources planning*) maksudnya adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi/lembaga/perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuannya. Segala sesuatu yang akan dikerjakan dalam organisasi/



lembaga/perusahaan harus didahului dengan sebuah perencanaan. Perencanaan yang baik tentunya akan lebih berpeluang untuk mendapatkan hasil yang maksimal daripada yang tidak direncanakan. Pimpinan harus menguasai dan dapat melakukan perencanaan yang baik terhadap organisasinya, baik perencanaan manusia (sumber daya manusia) ataupun sumber daya alam (perlengkapan pendukung, kebutuhan barang).

Pada tahap ini, pimpinan bisa menggunakan berbagai teknik analisis untuk menghasilkan perencanaan yang baik, matang, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu analisis yang bisa digunakan adalah analisis SWOT yakni analisis kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*).

Perencanaan dibagi menjadi 2 jangka waktu yaitu perencanaan jangka pendek dan perencanaan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek mencakup perencanaan harian, mingguan, bulanan, pertiga bulan, dan perenam bulan. Perencanaan jangka pendek bertujuan agar sebuah organisasi bisa mencapai tujuan yang memang direncanakan dan dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif pendek.

Sementara itu, perencanaan jangka panjang adalah perencanaan yang memiliki tujuan organisasi meliputi 1 tahun, 5 tahun, 10 tahun, bahkan 20 tahun ke depan. Perencanaan jangka panjang memerlukan pemikiran dan tingkat analisis menyeluruh, mendalam, dan matang agar tujuan organisasi bisa disesuaikan dengan realita yang dihadapi.

Inti dari tahap perencanaan adalah menyiapkan kebutuhan-kebutuhan organisasi dalam memenuhi permintaan di masa

yang akan datang secara sistematis. Dalam perjalanan realisasi rencana, juga harus memberikan kesempatan untuk dilakukan perubahan atau revisi. Hal ini dikarenakan tidak semua rencana berjalan mulus. Perubahan perencanaan tentunya melalui tahapan-tahapan yang sudah diatur dalam organisasi, bukan hanya melalui kehendak pimpinan atau manajer saja tanpa melalui mekanisme-mekanisme yang diatur dan berlaku di organisasi tersebut.

## **2. *Organizing* (Mengatur)**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua SDM dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Mengatur organisasi merupakan cara untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Prinsip pertama dalam mengorganisasi adalah adanya figur yang mengatur. Kita bisa mengilustrasikannya dengan permainan sepak bola dan bola basket. Dalam dua cabang olahraga tersebut terdapat istilah *play maker*, seorang yang bertugas mengatur jalannya permainan suatu tim, pola penyerangan, dan menyesuaikan pola permainan dengan kemampuan yang dimiliki oleh timnya, sehingga seluruh anggota tim dapat bermain dengan baik.

Prinsip kedua adalah kegiatan mengatur itu sendiri. Maksudnya adalah mengendalikan jalannya organisasi yang dipimpin dan menempatkan anggota sesuai dengan fungsi dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cepat, tepat, dan menggunakan sumber daya seefisien mungkin. Pelaksanaan

dari hasil perencanaan adalah salah satu dari fungsi *organizing* yang dijabarkan atau ditindaklanjuti dengan penempatan dan pemberian tugas kepada anggota sesuai dengan kemampuan dan kapasitas.

Pengorganisasian dapat mempermudah manajer dalam hal melakukan pengawasan karena telah ditentukan orang yang bertanggung jawab di setiap divisi. Jadi ketika terjadi *human error* atau kesalahan pada setiap divisi, akan lebih mudah diidentifikasi oleh manajer.

Pembagian tugas kerja juga dapat membuat setiap anggota divisi lebih fokus mengerjakan tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Pada dasarnya, manajer yang baik adalah manajer yang mampu menempatkan SDM sesuai dengan kemampuan pada bidang yang sedang dibutuhkan di divisi kerja organisasi.

### **3. *Leading* (Memimpin)**

Bicara tentang seni memimpin, kita bisa berpedoman pada ajaran Ki Hadjar Dewantara yakni *ing ngarsa sung tuladha, ing madya mbangun karsa*, dan *tut wuri handayani*. Jika diterjemahkan ke Bahasa Indonesia, ungkapan tersebut bermakna “Ketika di depan memberi contoh, ketika di tengah memberikan semangat/dukungan, dan ketika di belakang mengayomi/memberi ketenangan”. Ajaran ini tentu dapat diterapkan oleh seorang pimpinan atau manajer dalam berorganisasi.

Seorang pemimpin tentu memiliki kewenangan besar dalam menakhodai organisasinya. Meski begitu, ia tidak sepatasnya bertindak sewenang-wenang kepada anggotanya. Mengapa

demikian? Karena pada dasarnya, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang disegani, bukan ditakuti!

Selain itu, pemimpin harus mampu mengapresiasi anggotanya. Ketika anggotanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sangat baik, maka pemimpin dapat memberikan *reward*. Begitu sebaliknya ketika anggotanya melakukan kesalahan, pemimpin dapat menegurnya.

Seorang pemimpin harus merasa bertanggung jawab atas apa yang dipimpinnnya, baik anggota maupun kolega. Ia harus memperhatikan lima aktivitas yang berkaitan dengan anggota seperti pengangkatan staf, usaha untuk mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, usaha untuk menjaga ketaatan dan ketertiban karyawan, serta usaha meningkatkan kemampuan organisasi.

Pemimpin yang baik juga harus mampu menguasai, melaksanakan prinsip fungsi perencanaan dan pengaturan yang baik, serta mempunyai pemikiran yang objektif dan komprehensif sehingga mengetahui dan menguasai organisasi yang dipimpinnnya.

Pemimpin akan selalu dimintai pertanggungjawabannya karena baik buruknya sebuah organisasi atau kelompok bergantung pada siapa yang menjadi *play maker*.

#### **4. *Evaluating* (Mengevaluasi)**

Fungsi manajemen yang terakhir adalah *evaluating* atau mengevaluasi. Evaluasi adalah salah satu cara yang dilakukan dalam suatu organisasi dan bertujuan untuk melihat, meninjau ulang, mengoreksi hingga akhirnya berhasil mencapai tujuan organisasi.

Evaluasi bisa dilakukan sebelum, saat, dan sesudah berlangsungnya sebuah kegiatan organisasi. Evaluasi sebelum kegiatan dilakukan untuk melihat relevansi perencanaan yang sudah disusun dengan kondisi sebenarnya di lapangan. Evaluasi di awal juga akan lebih memudahkan gambaran pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan.

Sementara itu, evaluasi saat berlangsungnya kegiatan bertujuan untuk melihat, mengecek, dan memastikan bahwa kegiatan yang berlangsung sesuai dengan rencana kegiatan serta dapat berjalan dengan lancar dan baik. Evaluasi saat kegiatan ini biasanya dilakukan oleh seorang pimpinan atas dasar apa yang ditemukan saat pelaksanaan kegiatan tersebut.

Terakhir, evaluasi setelah kegiatan adalah evaluasi yang biasa dilakukan untuk memberikan penilaian atas hasil kegiatan. Biasanya diidentifikasi kendala, kekuatan, dan saran. Hal ini dilakukan agar kedepannya, organisasi bisa melaksanakan kegiatan dengan lebih baik.

## **D. Prinsip Operasional Manajemen**

Prinsip operasional adalah prinsip yang dilaksanakan dalam kegiatan sehari-hari atau operasional yang terkait dengan kebutuhan serta kegiatan organisasi. Setiap organisasi harus menjalankan prinsip operasional yang sudah terencana, terukur, dan efektif. Konsistensi dan disiplin dalam mengaplikasikan prinsip operasional akan sangat memengaruhi kestabilan organisasi. Oleh karenanya, manajer atau pimpinan harus menguasai prinsip-prinsip operasional tersebut.

Beberapa prinsip operasional yang harus dimiliki dan dikuasai oleh seorang pemimpin antara lain: pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

### 1. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses untuk memperoleh barang dan jasa sesuai kebutuhan yang diperlukan organisasi. Dalam melakukan prinsip operasional pengadaan, pemimpin harus mampu bertindak secara profesional. Untuk pengadaan barang, pemimpin harus memutuskan sesuai dengan kebutuhan organisasi, bukan berdasarkan keinginan atau kepentingan salah satu pihak.

Banyak pertimbangan yang harus dilakukan dalam melakukan pengadaan barang atau jasa. Misalnya melihat kualitas dan kuantitas yang tepat, melakukan pengadaan barang atau jasa di waktu yang tepat, seberapa penting (prioritas) barang dan jasa diperlukan bagi organisasi, dan pengadaan barang dan jasa harus berdampak bagus pada kinerja organisasi.

Pengadaan barang dan jasa dalam sebuah organisasi harus melalui mekanisme. *Pertama*, diawali dengan membuat proposal pengadaan yang ditujukan kepada pimpinan organisasi. *Kedua*, proposal yang telah diajukan kepada pimpinan organisasi akan *direview* atau dikaji oleh pimpinan untuk diputuskan apakah bahwa pengadaan barang atau jasa tersebut disetujui atau tidak. *Ketiga*, setelah disetujui untuk melakukan pengadaan barang dan jasa, barulah pengadaan barang dan jasa dapat dilakukan sesuai dengan rincian yang telah dipaparkan pada proposal. Langkah terakhir adalah membuat laporan pertanggungjawaban pengadaan barang atau jasa yang disampaikan kepada pimpinan organisasi.

## 2. Pengembangan

Prinsip pengembangan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Pengembangan sangat penting dilakukan guna menghadapi tantangan saat ini maupun di masa yang akan datang. Kehidupan yang selalu bergerak dinamis membuat seorang pemimpin harus mampu untuk membuat inovasi dan mengembangkan organisasi menjadi lebih baik lagi.

Pengembangan dapat dilakukan melalui riset dan pelatihan bagi anggota organisasi. Riset dilakukan dengan melihat bagaimana kondisi terkini di sekitar. Pemimpin harus jeli dalam menganalisis dan membuat rencana pengembangan, agar pengembangan yang dilakukan memberikan dampak yang positif bagi eksistensi organisasi. Pelatihan bagi anggota organisasi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan anggota dalam melaksanakan tugasnya.

## 3. Kompensasi

Kunci untuk memotivasi SDM dalam organisasi adalah dengan memberikan insentif. Biasanya, insentif dibagi menjadi dua jenis. Pertama adalah insentif positif berupa imbalan ketika SDM berhasil melakukan tugasnya dengan baik. Kedua adalah insentif negatif berupa hukuman.

Hasil riset dan pengalaman beberapa pemimpin menunjukkan insentif cenderung mendukung hal-hal sebagai berikut:

- a. Individu cenderung lebih termotivasi oleh potensi imbalan yang diperoleh daripada oleh ketakutan hukuman, sehingga sistem pengendalian manajemen harus berorientasi terhadap imbalan.

- b. Imbalan pribadi bersifat relatif atau situasional. Kompensasi moneter adalah alat yang penting untuk memuaskan kebutuhan.
- c. Jika manajemen senior memberikan sinyal dengan tindakan-tindakannya bahwa mereka menghargai pentingnya sistem pengendalian manajemen, maka para manajer akan menjalankan perusahaan dengan menghargai pentingnya imbalan tersebut.
- d. Setiap individu akan lebih termotivasi apabila menerima laporan atau umpan balik kinerja mereka.
- e. Insentif menjadi kurang efektif apabila periode antara tindakan dan umpan balik semakin lama.
- f. Motivasi akan melemah apabila insentif tidak akan tercapai atau terlalu mudah tercapai.
- g. Insentif yang didasarkan anggaran atau laporan tujuan lain akan menghasilkan yang terbaik apabila para manajer bekerja secara maksimal untuk mencapai jumlah yang dianggarkan.

Prinsip kompensasi diberikan dengan asas adil dan layak. Kompensasi diberikan sebagai bentuk imbalan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh anggota. Beberapa pertimbangan yang harus diperhatikan dalam memberikan kompensasi antara lain:

- a. Kompensasi atau imbalan hendaknya memberikan timbal balik yang positif bagi setiap orang.
- b. Kompensasi atau imbalan hendaknya diberikan berdasarkan kinerja bukan secara personal.
- c. Kompensasi atau imbalan hendaknya memberikan timbal balik sementara yang akurat dan bisa dicapai.



#### 4. Pengintegrasian

Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016), integrasi dalam MSDM artinya proses memadukan antara sumber daya manusia dengan organisasi. Agar seorang karyawan bisa bekerja efektif, maka ia harus bersedia meleburkan dirinya dengan organisasi.

Prinsip pengintegrasian merupakan upaya menyatukan keinginan anggota dan kepentingan organisasi agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan. Untuk memengaruhi sikap dan perilaku anggota sesuai yang diinginkan oleh manajer, maka manajer harus memahami motif dan sifat apa yang dapat mendorong anggotanya untuk mau bekerja pada organisasi.

Pada umumnya, orang mau bekerja karena adanya dorongan atau keinginan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, sehingga manajer harus mengupayakan memberi balas jasa yang adil dan layak, serta memperlakukan anggotanya dengan baik dan layak. Anggota juga harus menyadari mengapa perusahaan menerima mereka dan apa yang diharapkan dari kualitas kinerja yang diberikan oleh anggota.

Pengintegrasian merupakan hal yang sangat penting dan merupakan salah satu kunci untuk mencapai hasil terbaik bagi perusahaan maupun karyawan. Di satu sisi, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya dan perusahaan memperoleh laba.

#### 5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Syedjavadin (dalam Baheshtifar dan Safarian, 2013:199) mengatakan bahwa pemeliharaan SDM

adalah proses pendesainan keselamatan, kesehatan, dan tindakan kesejahteraan. Sementara itu, Hasibuan (2003:179) mendefinisikan bahwa pemeliharaan adalah usaha mempertahankan dan/atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan tetap loyal dan bekerja secara produktif agar tujuan perusahaan tercapai.

Prinsip pemeliharaan bertujuan menjaga hubungan eksternal maupun internal di suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk memelihara hubungan yang baik suatu organisasi salah satunya adalah dengan menjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dengan anggota, anggota dengan anggota, dan organisasi dengan relasi.

Pemeliharaan SDM dalam sebuah perusahaan memiliki beberapa tujuan. Hasibuan (2003:180) menulis ada delapan tujuan berikut dalam pemeliharaan SDM.

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- b. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan;
- c. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan;
- d. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan;
- e. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya;
- f. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan;
- g. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana

harmonis; dan

h. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

## 6. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang juga dapat disebut dengan pemberhentian, *separation*, atau pemisahan bermakna pengakhiran hubungan kerja dengan alasan tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban pekerja dan perusahaan. PHK dapat disebabkan karena adanya perselisihan antara anggota dengan organisasi. Misalnya, anggota atau karyawan tidak mampu mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan.

Sebenarnya PHK merupakan salah satu bentuk hukuman yang paling keras kepada seorang anggota atau karyawan. Oleh sebab itu, pemimpin atau manajer harus berhati-hati dalam mengambil keputusan terkait pemberhentian seorang anggota atau karyawan.

Beberapa alasan dilakukan PHK adalah sebagai berikut.

- a. PHK karena bertentangan dengan undang-undang yang berlaku;
- b. PHK karena keinginan organisasi atau perusahaan;
- c. Berhenti karena keinginan anggota atau karyawan;
- d. Pensiun;
- e. Kontrak kerja berakhir, kesehatan karyawan, dan meninggal; dan
- f. Perusahaan dilikuidasi.

## E. Prinsip Pemasaran

Menurut Kotler via Wilardjo (2010), pemasaran adalah suatu proses sosial dan manajerial di mana individu-individu dan kelompok-kelompok memperoleh apa yang mereka butuhkan dan

inginkan dengan menciptakan dan saling mempertukarkan produk dan jasa serta nilai. Peranan pemasaran tidak berhenti hingga produk atau jasa sampai di tangan konsumen. Pemasaran juga harus bisa memberikan kepuasan kepada pelanggan secara berkelanjutan. Kondisi ini memungkinkan perusahaan memperoleh keuntungan secara kontinu karena adanya pembelian yang berulang.

Pemasaran juga bertujuan untuk menarik pelanggan baru dengan menciptakan suatu produk yang sesuai dengan keinginan konsumen, menjanjikan nilai superior, menetapkan harga menarik, mendistribusikan produk dengan mudah, promosi efektif. Terakhir, pemasaran bertujuan untuk mempertahankan pelanggan yang sudah ada dengan tetap memegang prinsip kepuasan pelanggan.

Sementara itu, tujuan mempelajari pemasaran olahraga antara lain mengembangkan keterampilan pemasaran bagi mahasiswa bila nantinya mereka terjun ke dunia kerja, baik sebagai pengambil keputusan (*top management*), manajer pemasaran (*middle management*), maupun pelaksana pemasaran (*bottom management*).

Prinsip-prinsip pemasaran memperhatikan beberapa faktor di antaranya kebutuhan (*needs*), keinginan (*wants*), dan permintaan (*demands*); produk (barang, jasa, gagasan); nilai, biaya, dan kepuasan; pertukaran dan transaksi; hubungan dan jaringan; pasar; pemasar dan calon pembeli

Pemasaran menjadi salah satu kunci kesuksesan terkenal atau tidaknya sebuah organisasi. Maka, sudah jamak terjadi, sebuah perusahaan besar dan berskala nasional atau internasional akan mengalokasikan dana yang cukup besar untuk memasarkan produk mereka.

Seorang pemimpin dituntut untuk menguasai prinsip pemasaran agar mampu secara cepat dan tepat menganalisa

kondisi organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menyesuaikan dengan kondisi masyarakat. Prinsip-prinsip pemasaran di antaranya adalah produk, harga, lokasi, promosi, dan segmentasi.

### **1. Produk**

Pada dasarnya memasarkan produk di bidang olahraga sama seperti memasarkan produk-produk pada umumnya. Produk dalam olahraga dapat berupa barang maupun jasa. Produk olahraga dalam bentuk jasa adalah suatu jasa yang ditawarkan kepada konsumen olahraga, seperti bentuk layanan olahraga, aktivitas hiburan, maupun pengalaman. Sedangkan, produk olahraga dalam bentuk barang contohnya adalah peralatan olahraga.

Ada beberapa perdebatan tentang apa yang menjadi produk inti pemasaran olahraga. Di satu sisi, beberapa orang menganggap bahwa produk inti adalah peristiwa yang sebenarnya. Di sisi lain, jika kita menerapkan definisi pemasaran utama, produk inti adalah manfaat yang dicari konsumen dari suatu produk, layanan, atau pengalaman. Perspektif yang mengalihkan fokus dari peristiwa yang sebenarnya.

Kita bisa menggunakan pertandingan sepak bola profesional sebagai contohnya. Di satu sisi, orang menganggap produk utama dari sebuah pertandingan sepak bola adalah pesepak bola. Di sisi lain, ada pula yang beranggapan bahwa produk inti adalah keuntungan yang diperoleh konsumen dari menghadiri acara yang mungkin atau tidak terkait dengan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan.

### **2. Harga**

Harga suatu produk atau jasa bergantung pada nilai (atau nilai yang dirasakan) yang diberikan oleh produk

atau pengalaman olahraga tersebut. Konsumen dapat menganggap harga yang lebih tinggi berarti memiliki kualitas yang lebih tinggi, tetapi pemasar olahraga juga perlu berhati-hati untuk menetapkan nilai yang dirasakan terhadap kualitas yang dirasakan.

Pemasar olahraga ditantang untuk memberikan nilai lebih kepada para konsumen daripada sebelumnya. Seorang konsumen yang menghadiri suatu acara pertandingan olahraga akan mempertimbangkan seluruh biaya yang dikeluarkan dengan kualitas acara pertandingan olahraga yang disajikan.

Dalam menentukan sebuah harga dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Menetapkan harga berdasarkan biaya yang dikeluarkan;
2. Menetapkan harga berdasarkan persaingan; dan
3. Menetapkan harga berdasarkan permintaan.

### **3. Lokasi**

Lokasi atau tempat yang strategis memengaruhi keberhasilan pemasaran olahraga karena tempat menjadi salah satu faktor yang dipertimbangkan oleh konsumen. Lokasi dalam bisnis olahraga berkaitan pada kemudahan konsumen memperoleh informasi dan memperoleh tempat untuk melakukan olahraga di tempat yang strategis.

Selain lokasi yang strategis, *background* atau *culture* dari setiap daerah akan menjadi daya tarik tersendiri bagi konsumen olahraga. Sebagai contoh tim Bali United memiliki *homebase* di Bali. Bali sebagai tempat

yang terkenal dengan budaya dan daerah wisatanya akan membuat penggemar tim Bali rela meluangkan waktu dan biaya untuk menyaksikan pertandingan tim kesayangannya sekaligus dapat menikmati wisata yang berada di daerah Bali.

#### **4. Promosi**

Promosi dapat diartikan sebagai alat komunikasi dalam mengenalkan produk atau jasa dalam bidang olahraga. Promosi bertujuan untuk mengajak dan memengaruhi pikiran serta perilaku konsumen, agar konsumen membeli dan menggunakan jasa maupun barang yang ditawarkan.

Promosi dapat dilakukan melalui media maupun non media. Promosi melalui media dapat dilakukan menggunakan media cetak dan media *online*. Sementara promosi non media dapat dilakukan *mouth to mouth* dan terjun secara langsung untuk menawarkan barang dan jasa.

#### **5. Segmentasi**

Segmentasi pasar adalah upaya mengelompokkan pasar sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan konsumen. Segmentasi memerlukan proses identifikasi subkelompok dari keseluruhan pasar yang didasarkan pada berbagai faktor, seperti usia, tingkat pendapatan, etnis, geografi, dan kecenderungan gaya hidup. Meskipun produk olahraga memiliki daya tarik yang hampir universal, tetapi sangat penting bagi pemasar olahraga untuk membuat analisis terhadap pangsa pasar yang ditargetkan.

## **F. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, tetap saja karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah. (Faustino, 2003:10).

Perananan Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga dalam perkembangan dan peningkatan organisasi tidak bisa dipandang sebelah mata. Bagaimanapun dunia olahraga di Indonesia pelan dan pasti telah menjadi industri. Negara-negara Eropa bisa menjadi salah satu kiblat betapa industri olahraga sangat berperan penting dalam pertumbuhan ekonominya. Yang paling spektakuler adalah adalah industri sepakbola. Di Indonesia industri sepakbola sudah mulai diminati dan menjadi ajang bisnis yang menggiurkan. Para pemain sepakbola pun berlomba meningkatkan kemampuannya untuk bisa bermain di klub-klub bergengsi.

Agar dapat mengelola sumber daya insani olahraga, maka manajer harus betul-betul bekerja keras dan memastikan apa yang telah direncanakan dalam program kerja bisa berjalan dengan baik dan terarah. Dia harus fokus degan tujuannya. Dia juga harus memahami, menguasai, dan mengolaborasi karakter setiap anggotanya hingga organisasi bisa berjalan secara dinamis.



Agar pengelola industri olahraga bisa memaksimalkan potensi organisasi maka pengelola dapat melakukan beberapa hal yang biasa dilakukan dunia industri lainnya. Adapun hal-hal yang dapat dilakukan pengelola sebagai berikut.

1. Melakukan analisis potensi pemain;
2. Melakukan analisis potensi jabatan untuk setiap stakeholder;
3. Merencanakan kebutuhan organisasi dan sumber daya manusianya;
4. Menyeleksi dan merekrut calon atlet ataupun pekerja sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan;
5. Penempatan anggota atlet dan pekerja dengan benar;
6. Menetapkan upah dan gaji yang sesuai;
7. Melakukan evaluasi kinerja;
8. Menegakkan disiplin kerja;
9. Membangun komitmen kerja;
10. Memberikan keselamatan kerja;
11. Memberikan jaminan kesehatan; dan
12. Menyelesaikan permasalahan anggota maupun organisasi.

Dengan melakukan hal-hal tersebut di atas secara konsisten dan penuh dedikasi, maka keberlangsungan suatu organisasi/ klub dapat berjalan sesuai target yang diharapkan. Meski tak mudah, namun dalam industri olahraga, semua tahapan yang harus dilalui. Tantangan yang dihadapi di lapangan, akan mudah dilewati jika manajer dan anggota memiliki komitmen yang sama dalam membesarkan organisasi/klub.



## BAB IV

# Manajemen Risiko, Keamanan, dan Kesehatan dalam Olahraga

Manajemen risiko, keamanan, keselamatan, dan kesehatan merupakan salah satu aspek yang penting dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan kegiatan olahraga. Hal ini dilakukan untuk mendukung dan menjaga keamanan serta keselamatan, baik pelaku olahraga, penonton olahraga, panitia yang terlibat dalam dunia olahraga, dan juga pemilik tempat/gedung olahraga.

Agar semua pihak terjamin keselamatan dan keamanannya, maka perlu diperhatikan betul soal sarana dan prasarana olahraga di dalamnya. Sarana dan prasarana merupakan sumberdaya pendukung yang terdiri atas segala bentuk dan jenis peralatan serta perlengkapan yang digunakan kegiatan olahraga, meliputi semua lapangan dan bangunan olahraga beserta perlengkapan. Semuanya harus dengan kuantitas dan kualitas yang memadai.

Menurut Junaidi dalam Pratama (2016), sebelum merencanakan pembangunan sarana prasarana olahraga, penting untuk mempertimbangkan landasan objektif mengenai

kebutuhan prasarana tersebut. Untuk itu, perencanaannya harus memenuhi beberapa prinsip antara lain:

1. Sarana dan prasarana olahraga harus masuk dalam rencana induk dari suatu institusi.
2. Tipe, lokasi, dan dimensi wilayah sarana prasarana olahraga sebaiknya dibangun berkaitan dengan fasilitas yang sudah ada.
3. Sarana dan prasarana olahraga harus memenuhi peraturan setempat dan standar yang berlaku.
4. Sarana prasarana olahraga harus dibangun dan direncanakan secara hati-hati dan terorganisir.
5. Sarana prasarana olahraga harus memenuhi standar untuk penonton.
6. Sarana prasarana harus memenuhi tingkat kebutuhan atlet.
7. Sarana prasarana olahraga dibangun dengan mempertimbangkan faktor keselamatan bagi atlet.
8. Sarana prasarana olahraga dibangun dengan mempertimbangkan faktor kesehatan dan kenyamanan atlet, dan memiliki standar yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Untuk membangun sarana dan prasarana olahraga, juga harus mempertimbangkan jenis cabang olahraga. David Levinson dalam buku Berkshire Encyclopedia of World Sport membagi olahraga sebagai berikut.

-----

<i>Sports- Air</i>	<i>Sports – Combative and Martial</i>	<i>Sports- Ball</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ballooning</li> <li>2. Flying</li> <li>3. Hang Gliding</li> <li>4. Kite Sports</li> <li>5. Parachuting</li> <li>6. Soaring</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aikido</li> <li>2. Archery</li> <li>3. Arm Wrestling</li> <li>4. Boxing</li> <li>5. Bullfighting</li> <li>6. Buzkashi</li> <li>7. Fencing</li> <li>8. Japanese Martial Arts, Traditional</li> <li>9. Jousting</li> <li>10. Judo</li> <li>11. Jujitsu</li> <li>12. Karate</li> <li>13. Kendo</li> <li>14. Mixed Martial Arts</li> <li>15. Naginata</li> <li>16. Shooting</li> <li>17. Silat</li> <li>18. Sumo</li> <li>19. Taekwondo</li> <li>20. Wrestling</li> <li>21. Wushu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Basketball</li> <li>2. Bowls and Bowling</li> <li>3. Floorball</li> <li>4. Footbag</li> <li>5. Goalball</li> <li>6. Handball</li> <li>7. Korfball</li> <li>8. Mesoamerican Ball Court Games</li> <li>9. Pelota</li> <li>10. Netball</li> <li>11. Volleyball</li> <li>12. Volleyball Beach</li> <li>13. Sepak takraw</li> <li>14. Speedball</li> </ol>
<i>Sport - Enviromental</i>	<i>Sports- Animal</i>	<i>Sports – Body Movement and Strength</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fishing</li> <li>2. Hunting</li> <li>3. Foxhunting</li> <li>4. Mountaineering</li> <li>5. Orienteering</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bullfighting</li> <li>2. Buzkashi</li> <li>3. Carriage Driving</li> <li>4. Falconry</li> <li>5. Horse Racing</li> <li>6. Horseback Riding</li> <li>7. Hunting</li> <li>8. Jousting</li> <li>9. Polo</li> <li>10. Rodeo</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Baton Twirling</li> <li>2. Bodybuilding</li> <li>3. Capoeira</li> <li>4. Cheerleading</li> <li>5. Dance</li> <li>6. Dance Sport</li> <li>7. Gymnastic, Apparatus</li> <li>8. Gymnastic, Rhythmic</li> <li>9. Powerlifting</li> <li>10. Rope Jumping</li> <li>11. Tug of War</li> <li>12. Weightlifting</li> </ol>

<i>Sports – Mixed</i>	<i>Sports - Racket</i>	<i>Sports – Stick and Ball</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Biathlon and Triathlon</li> <li>2. Duathlon</li> <li>3. Extreme Sports</li> <li>4. Heptathlon</li> <li>5. Pentathlon, Modern</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Badminton</li> <li>2. Racquetball</li> <li>3. Squash</li> <li>4. Table Tennis</li> <li>5. Tennis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Baseball</li> <li>2. Billiards</li> <li>3. Cricket</li> <li>4. Croquet</li> <li>5. Golf</li> <li>6. Rounders and Stoolball</li> <li>7. Softball</li> </ol>
<i>Sport – Mechanized and Motor</i>	<i>Sports – Running and Jumping</i>	<i>Sports - Field</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auto Racing</li> <li>2. Carriage Driving</li> <li>3. Cycling</li> <li>4. Hockey, In Line</li> <li>5. Karting</li> <li>6. Motorboat Racing</li> <li>7. Motorcycle Racing</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cross-Country Running</li> <li>2. Heptathlon</li> <li>3. Marathon and Distance Running</li> <li>4. Race Walking</li> <li>5. Track and Field—Running and Hurdling</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Australian Rules Football</li> <li>2. Camogie</li> <li>3. Football</li> <li>4. Football, Canadian</li> <li>5. Football, Flag</li> <li>6. Football, Gaelic</li> <li>7. Hockey Field</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Mountain Biking</li> <li>9. Polo, Bicycle</li> <li>10. Skateboarding</li> <li>11. Skating, In line</li> <li>12. Skating, Roller</li> </ol>		<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Hurling</li> <li>9. Innebandy</li> <li>10. Lacrosse</li> <li>11. Rugby</li> <li>12. Shinty</li> <li>13. Soccer</li> </ol>
<i>Sports – Throwing</i>	<i>Sports - Water</i>	<i>Sports – Ice and Snow</i>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Boomerang Throwing</li> <li>2. Darts</li> <li>3. Heptathlon</li> <li>4. Ultimate</li> <li>5. Track and Field—Jumping and Throwing</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Canoeing and Kayaking</li> <li>2. Diving</li> <li>3. Extreme Surfing</li> <li>4. Lifeguarding</li> <li>5. Polo, Water</li> <li>6. Rowing</li> <li>7. Sail Sports</li> <li>8. Sailing</li> <li>9. Skiing, Water</li> <li>10. Surf Lifesaving</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Boating, Ice</li> <li>2. Bobsledding</li> <li>3. Curling</li> <li>4. Hockey, Ice</li> <li>5. Luge</li> <li>6. Skating, Ice Figure</li> <li>7. Skating, Ice Speed</li> <li>8. Ski Jumping</li> <li>9. Skiing, Alpine</li> </ol>

Sports – Throwing	Sports - Water	Sports – Ice and Snow
1. Boomerang Throwing	11. Surfing	10. Skiing,
2. Darts	12. Swimming	11. Cross-Country
3. Heptathlon	13. Swimming, Synchronized	12. Skiing, Freestyle
4. Ultimate	14. Underwater Sports	13. Sled Dog Racing
5. Track and Field— Jumping and Throwing	15. Wakeboarding	14. Sledding—Skeleton
	16. Windsurfing	15. Snowboarding
		16. Snowshoe Racing

**Sumber : Bershire Encyclopedia of World Sport**

Masing-masing cabang olahraga tentu memiliki spesifikasi dan kategori tempat yang berbeda. Bahkan tempat olahraga pun bisa begitu berbeda. Berdasarkan tempat, olahraga dibagi menjadi 2 kategori yaitu di dalam ruangan (*indoor*) dan di luar ruangan (*outdoor*). Setiap tempat olahraga digunakan untuk mendukung, memfasilitasi, dan menjadi sarana untuk atlet/orang yang berolahraga demi optimalisasi bakat dan kemampuannya. Tempat olahraga, apapun bentuknya, wajib memiliki standar dan sesuai dengan aturan-aturan yang sesuai dengan induk olahraga internasional yang sudah ditetapkan.

Pada tahun 1991 Standar Perencanaan Bangunan Prasarana Olahraga telah disahkan melalui Surat Keputusan Bersama Nomor: 483/KPTS/1991 dan Nomor: 066/Menpora/1991 yang ditetapkan dan ditandatangani oleh Menteri Negara Pemuda dan Olahraga dan Menteri Pekerjaan Umum pada tanggal 10 September 1991. Namun, seiring dengan waktu dan perkembangan pada tingkat nasional dan internasional terhadap standar pelayanan keolahragaan, termasuk adanya perubahan-perubahan ketentuan pada beberapa cabang olahraga, maka perlu dilakukan perbaikan

dan penyempurnaan terhadap isi atau beberapa ketentuan dalam Standar Perencanaan Bangunan Prasarana Olahraga tersebut.

Jangan lupakan bahwa letak geologis dan geografis Indonesia membuat negara ini memiliki risiko bencana yang tinggi, sehingga tempat untuk berolahraga juga harus menyesuaikan. Indonesia berada pada pertemuan empat lempeng utama yaitu Eurasia, Indo Australia, Filipina, dan Pasifik yang menjadikan Indonesia rawan bencana gempa bumi, tsunami, dan letusan gunung api. Di sisi lain, kondisi geografis Indonesia yang berada di daerah tropis dan pada pertemuan dua samudera dan dua benua membuat wilayah ini rawan akan bencana banjir, tanah longsor, banjir bandang, kekeringan, cuaca ekstrim, dan abrasi yang juga dapat memicu kebakaran hutan dan lahan (BNPB, 2018: 11).

Sebagai negara kepulauan yang berada pada posisi secara geografis, geologis, hidrologis dan demografis menyebabkan Indonesia sangat rawan terhadap berbagai bencana alam. Posisi geografis Indonesia masuk dalam pertemuan tiga lempengan bumi, yaitu Eurasia, Pasifik, dan Indo-Australia menyebabkan posisi negara labil, mudah bergeser, dan tentu saja rawan bencana gempa bumi, tsunami dan longsor.

Sementara secara geografis, Indonesia juga terletak di daerah sabuk api, sekitar 187 gunung api berderet dari barat ke timur. Indonesia juga terletak di daerah yang ditandai dengan gejala cuaca dan fluktuasi iklim dinamis yang menyebabkan Indonesia rawan bencana alam kebumihan seperti badai, topan, siklon tropis, banjir (Husein, 2013:1).

Undang-undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem



Keolahragaan Nasional pasal 81 mengamanatkan perlunya disusun Standar Nasional Keolahragaan. Standar nasional keolahragaan meliputi enam hal, satu diantaranya adalah Standar Prasarana dan Sarana Olahraga. Berkenaan dengan hal itu, kita bisa berpedoman pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Penyelenggaraan Keolahragaan pasal 89 ayat (2).

Perencanaan teknik adalah suatu hasil kegiatan yang dilakukan oleh perencana yang kompeten untuk menghasilkan rencana teknis, mencakup segi arsitektur, struktur, utilitas, dan prasarana lingkungan dari suatu bangunan olahraga. Perencanaan ini dilakukan agar bangunan dapat digunakan dan tidak membahayakan bagi pengguna, pemakai, dan penonton di arena olahraga. Perencanaan gedung olahraga, termasuk arenanya, harus memenuhi persyaratan teknis keolahragaan yang mengacu pada ketentuan-ketentuan dari organisasi cabang olahraga yang bersangkutan, baik secara nasional dan/ atau internasional.

Seorang yang mempelajari manajemen diwajibkan memiliki pengetahuan tentang kebencanaan yang ada di daerah yang akan digunakan sebagai tempat olahraga agar tidak menjadi kesalahan yang mengakibatkan bencana dalam bidang olahraga. Sumber daya manusia yang berkecimpung dalam dunia manajemen olahraga harus memperhatikan tentang manajemen risiko, manajemen keamanan, dan manajemen keselamatan dan kesehatan untuk mendukung kelancaran dan kesuksesan sebuah kegiatan olahraga dan meminimalisir faktor-faktor yang membuat gagal.

## A. Manajemen Risiko

Setiap manusia tidak bisa menghindari risiko. Risiko adalah kemungkinan terjadinya bahaya dan cedera pada manusia baik itu individu ataupun kelompok individu. Ukuran dari risiko tergantung pada seberapa mungkin bahaya tersebut membahayakan diri manusia. Risiko adalah kemungkinan dari suatu efek buruk tertentu untuk terjadi. Meskipun begitu, resiko tidak selalu berdampak buruk bagi organisasi, namun juga bisa menjadi peluang baik untuk meraih kesuksesan, ketika manusia mau beradaptasi dengan risiko tersebut.

Untuk menghadapi risiko organisasi ataupun perusahaan ada sejumlah komponen yang perlu dipertimbangkan, antara lain:

1. Setiap manusia memiliki ragam kerentanan
2. Sejauh mana dampak yang ditimbulkan
3. Berapa banyaknya orang yang terdampak?
4. Besar kecilnya resiko yang dihadapi setiap individu
5. Persepsi publik dan tekanan kelompok tertentu
6. Tanggung jawab sosial
7. Tanggung jawab keuangan dari suatu bahaya
8. sejauh mana solusi yang bisa dilakukan

Hanafi (2014) mendefinisikan bahwa risiko adalah kejadian yang merugikan. Definisi lain yang sering dipakai untuk analisis investasi adalah kemungkinan hasil yang diperoleh menyimpang dari yang diharapkan. Risiko juga bisa diukur menggunakan ilmu kemungkinan (probabilitas) karena risiko berkaitan dengan kondisi ketidakpastian. Setidaknya, ada beberapa tingkatan ketidakpastian yang oleh Hanafi (2014) ditunjukkan dengan karakteristiknya seperti tabel di bawah ini.

Tabel. 1  
Tingkatan Ketidakpastian

Tingkat ketidakpastian	Karakteristik	Contoh
Tidak ada (pasti)	Hasil bisa diprediksi dengan pasti	Hukum alam
Ketidakpastian objektif	Hasil bisa diidentifikasi dan probabilitas diketahui	Permainan dadu, kartu
Ketidakpastian subjektif	Hasil bisa diidentifikasi, probabilitas tidak diketahui	Kebakaran, kecelakaan mobil, investasi
Sangat tidak pasti	Hasil tidak bisa diidentifikasi, probabilitas tidak diketahui	Eksplorasi angkasa

(Sumber : Modul 1: Risiko, Proses Manajemen Risiko dan *Enterprise Risk Management*)

Sementara itu, manajemen risiko bisa dimaknai sebagai seperangkat kebijakan dan prosedur yang lengkap yang dimiliki organisasi, untuk mengelola, memonitor, dan mengendalikan eksposur organisasi terhadap risiko (SBC Warburg, *The Practice of Risk Management*, Euromoney Book, 2004) .

Williams dalam Hanafi (2014) menyebutkan beberapa elemen dalam manajemen risiko organisasi. *Pertama*, identifikasi misi yaitu menetapkan tujuan manajemen risiko. *Kedua*, penilaian risiko dan ketidakpastian yaitu mengidentifikasi dan mengukur risiko. *Ketiga*, pengendalian risiko, maksudnya adalah mengendalikan risiko melalui diversifikasi, asuransi,

hedging, penghindaran, dan lain-lain. *Keempat*, pendanaan risiko yaitu terkait bagaimana membiayai manajemen risiko. *Kelima*, administrasi program yaitu upaya administrasi organisasi, seperti manual, dan sebagainya.

Untuk mengatasi risiko yang kemungkinan terjadi, maka ada beberapa strategi yang bisa dilakukan. Misalnya dengan memindahkan risiko kepada pihak lain, menghindari risiko, mengurangi efek negatif risiko, dan menampung sebagian atau semua konsekuensi risiko tertentu.

Ada beberapa upaya manajerial dalam mengelola risiko. Pertama, manajemen risiko tradisional yang terfokus pada risiko-risiko yang timbul karena penyebab fisik atau legal (seperti bencana alam atau kebakaran, kematian, serta tuntutan hukum). Kedua, manajemen risiko keuangan yang terfokus pada risiko yang dapat dikelola dengan menggunakan instrumen-instrumen keuangan.

### 1. Tipe-tipe Risiko

Risiko beragam bentuknya. Ada risiko kecelakaan, cedera, kebakaran, risiko kerugian, fluktuasi kurs, perubahan tingkat bunga, dan lain-lain. Untuk memudahkan pemahaman dan analisis terhadap risiko, risiko bisa dikelompokkan dalam beberapa kategori.

Menurut Hanafi (2014), risiko bisa dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Risiko murni (*pure risks*) yaitu risiko di mana kemungkinan kerugian ada, tetapi kemungkinan keuntungan tidak ada.
- 2) Risiko spekulatif adalah risiko di mana kita mengharapkan terjadinya kerugian dan juga keuntungan.

Selain itu, ada pula pembagian risiko menjadi risiko dinamis dan statis. Risiko statis muncul dari kondisi keseimbangan tertentu. Sedangkan risiko dinamis muncul dari perubahan kondisi tertentu.

Risiko juga bisa dikelompokkan ke dalam kategori lain, yaitu:

- 1) Risiko objektif, yakni risiko yang didasarkan pada data-data yang parameter diakui secara objektif.
- 2) Risiko subjektif, yakni risiko yang berkaitan dengan persepsi seseorang terhadap risiko itu sendiri.

## **2. Proses Manajemen Risiko**

Kedatangan risiko di masa depan tidak diketahui. Ia bisa datang dari sisi manapun dan menghantui kapanpun. Suatu organisasi yang diterpa risiko, tentunya akan terdampak. Dampak bisa tampak sangat signifikan bahkan dalam situasi tertentu, risiko bisa menghancurkan organisasi.

Mengingat hal itu, maka penting bagi suatu organisasi untuk mengelolanya. Manajemen risiko hadir sebagai upaya mengatur risiko agar organisasi bisa memperoleh hasil yang paling optimal.

## **3. Evaluasi dan Pengukuran Risiko**

Evaluasi risiko bertujuan untuk memahami karakteristik risiko dengan lebih baik. Hanafi (2014) menyebut bahwa dengan pemahaman yang lebih baik, maka risiko akan lebih mudah dikendalikan.

Teknik untuk mengukur risiko tergantung pada jenis risiko tersebut. Sebagai contoh kita bisa memperkirakan probabilitas (kemungkinan) risiko atau suatu kejadian jelek terjadi. Dengan probabilitas tersebut kita berusaha

‘mengukur’ risiko. Untuk risiko lain, evaluasi dan pengukuran yang berbeda bisa dilakukan.

#### 4. Pengelolaan Risiko

Setelah menganalisis dan mengevaluasi risiko, maka kita bisa mengelola risiko. Jika sebuah organisasi gagal mengelola risiko, maka konsekuensi kerugian yang dihadapi bisa cukup serius. Hanafi (2014) menyebut bahwa risiko bisa dikelola dengan berbagai cara, antara lain:

a. Penghindaran

Cara paling mudah dan aman untuk mengelola risiko adalah menghindar. Namun, cara ini barangkali tidak optimal.

b. Ditahan (*Retention*)

Dalam kondisi tertentu, akan lebih baik jika kita menghadapi sendiri risiko tersebut (menahan risiko tersebut, atau *risk retention*).

c. Diversifikasi

Maksudnya adalah menyebar eksposur yang kita miliki sehingga tidak terkonsentrasi pada satu atau dua eksposur saja.

d. Transfer risiko

Jika kita tidak ingin menanggung risiko tertentu, kita bisa mentransfer risiko tersebut ke pihak lain yang lebih mampu menghadapinya.

e. Pengendalian risiko

Hal ini dilakukan untuk mencegah atau menurunkan probabilitas terjadinya risiko yang tidak kita inginkan.

f. Pendanaan risiko

Pendanaan risiko adalah upaya bagaimana kita

‘mendanaikan’ kerugian yang terjadi jika suatu risiko muncul.

Di dunia olahraga manajemen risiko sangat dibutuhkan. Setiap hari para atlet menghadapi situasi risiko baik ringan ataupun besar. Demikian pula industri olahraga, di tengah tantangannya yang besar, ia tak bisa menghindari dari risiko. Untuk itu, manajemen risiko sudah harus dibekali dalam diri manajer ataupun pemain. Dalam ajang sepak bola, risiko cedera pemain pasti ada, untuk itu setiap manajer harus pandai mengatur siklus pemain. Mana pemain yang hari ini diturunkan dan mana yang dibangkucadangkan dulu.

Dalam pelaksanaan ajang sepak bola seperti Liga 1, manajemen risiko dapat dilakukan dengan antisipasi potensi hambatan/gangguan. Apakah pertandingan bisa terganggu atau tidak, bahkan antisipasi jika pertandingan mundur atau batal dilaksanakan? Banyak risiko yang akan dihadapi baik karena faktor manusia ataupun alam (bahkan terkadang kelemahan sistem).

Faktor manusia antar lain bersumber dari kurangnya kompetensi pemain ataupun pelatih, dan manajemen. Sekecil apapun masalah yang dihadapi, jika manajemennya amburadul, maka akan berakibat pada rantai sistem yang telah dibuat, akibatnya akan mengacaukan tujuan yang telah direncanakan. Faktor manusia juga disebabkan oleh faktor kesengajaan, seperti kerusuhan penonton, teroris, ataupun serangan siber.

Sementara itu, faktor alam seperti gempa bumi, tsunami, banjir, asap akibat kebakaran hutan, dan faktor alam lainnya juga bisa berdampak pada kecacauan pertandingan, mulai dari perubahan jadwal hingga penghentian pertandingan. Kecacauan

pertandingan juga akan lebih parah jika terjadi kelemahan sistem organisasi.

Dampak dari kesemuanya itu adalah terhadap kelancaran pertandingan. Panitia pun dianggap gagal dan kehilangan reputasi. Kerugian keuangan juga pasti, bahkan yang sangat ditakutkan adalah risiko yang menyebabkan hilangnya nyawa.

Sesungguhnya setiap risiko pada tahapan pekerjaan harus dinilai agar bisa dikendalikan dengan mempertimbangkan faktor biaya dan efektivitas. Untuk itu, diperlukan manajemen risiko K3 yang bersifat pencegahan,

Di samping proses manajemen risiko seperti yang telah kita pelajari, manajemen risiko suatu organisasi juga memerlukan infrastruktur baik keras maupun lunak. Sebagai contoh, manajemen risiko barangkali akan memerlukan sistem komputer untuk analisis risiko. Manajemen risiko juga memerlukan staf dan struktur organisasi yang tepat.

## **B. Manajemen Keamanan**

Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (UNDP) merinci tujuh komponen keamanan manusia yang harus mendapat perhatian yakni

1. *Economic security* (bebas dari kemiskinan dan jaminan pemenuhan kebutuhan hidup);
2. *Food security* (kemudahan akses terhadap kebutuhan pangan);
3. *Health security* (kemudahan mendapatkan layanan kesehatan dan proteksi dari penyakit);
4. *Environmental security* (proteksi dari polusi udara dan



pencemaran lingkungan, serta akses terhadap air dan udara bersih);

5. *Personal security* (keselamatan dari ancaman fisik yang diakibatkan oleh perang, kekerasan domestik, kriminalitas, penggunaan obat-obatan terlarang, dan bahkan kecelakaan lalu lintas);
6. *Community security* (kelestarian identitas kultural dan tradisi budaya); dan
7. *Political security* (perlindungan terhadap hak asasi manusia dan kebebasan dari tekanan politik). (Jovanscha, 2019: 9).

Salah satu komponen kemanan manusia adalah *personal security*. Menurut Franklin D. Roosevelt, *personal security* terkait dengan empat kebebasan yang melekat pada setiap orang yakni kebebasan berbicara dan berekspresi, kebebasan untuk menyembah Tuhan dengan cara sendiri, kebebasan dari keinginan, dan kebebasan dari ketakutan

Sementara itu, menurut United Nation ada beberapa jenis kondisi yang masuk dalam *personal security*, antara lain:

1. *Sexual violence, sexual assault*
2. *Arrest, detention*
3. *Hostage taking*
4. *Crowds, protests, and demonstrations*
5. *Landmines*
6. *Weapons firing*
7. *Hijacking.*

Dunia olahraga identik dengan gerak tubuh atau penggunaan

alat bantu dalam melakukan gerakan olahraga, memerlukan sarana olahraga yang luas, dan menghadirkan massa dalam jumlah yang besar. Kondisi-kondisi tersebut tentu harus dipikirkan oleh pimpinan, pelatih, sumber daya yang mengurus keolahragaan termasuk keselamatan dan risiko yang berpotensi terjadi.

Soehatman (2010) menjelaskan bahwa ada empat faktor utama yang menyebabkan kecelakaan kerja pada proyek konstruksi adalah faktor manusia (*people*), faktor peralatan (*equipment*), faktor bahan (*material*) dan faktor lingkungan (*environment*) Manajemen risiko adalah suatu pendekatan terstruktur/metodologi dalam mengelola ketidakpastian yang berkaitan dengan ancaman; suatu rangkaian aktivitas manusia termasuk di dalamnya.

Dalam dunia olahraga faktor keamanan dapat dilihat dari dua faktor, yakni keamanan sarana prasarana olahraga dan keamanan manusia (pelaku olahraga). Bangunan Gedung olahraga, misalnya menjadi bagian pengelolaan sarana prasarana yang terus dikelola secara profesional. Demikian halnya pengelolaan keamanan manusia menjadi tanggung jawab yang tidak kalah pentingnya. Mengapa demikian? Karena tujuan dari pengelolaan keamanan olahraga adalah keamanan manusia. Keamanan sarana prasarana sangat terkait juga dengan keamanan manusia (pelaku olahraga). Jika sarana prasarana olahraga tidak memenuhi standar keamanan, maka dampak kerusakan gedung tidak hanya berdampak pada gedung itu sendiri, namun juga keselamatan pelaku olahraga.

Dalam hal keamanan sarana prasarana (gedung) olahraga, pihak pengelola setidaknya memperhatikan dua hal, yakni manajemen evakuasi dan aksesibilitas.

## 1. Manajemen Evakuasi

Bangunan gedung adalah wujud fisik hasil pekerjaan konstruksi yang menyatu dengan tempat kedudukannya, sebagian atau seluruhnya berada di atas dan/atau di dalam tanah dan/atau air, yang berfungsi sebagai tempat manusia melakukan kegiatannya, baik untuk hunian atau tempat tinggal, kegiatan keagamaan, kegiatan usaha, kegiatan sosial, budaya, maupun kegiatan khusus. (Permen PU No 20 th 2009, pasal 1 ayat 2).

Bangunan sarana dan bangunan dinyatakan memenuhi syarat kesehatan lingkungan apabila memenuhi kebutuhan fisiologis, psikologis dan dapat mencegah penularan penyakit antar pengguna, penghuni dan masyarakat sekitarnya, serta harus memenuhi persyaratan dalam pencegahan terjadinya kecelakaan. Pemerintah telah mengatur persyaratan kelayakan bangunan memenuhi persyaratan:

- a) Fungsional Sarana dan Bangunan diharapkan dapat menampung lebih dari sekedar fungsi fisik dengan baik, namun memberikan kualitas dalam melakukan aktivitas yang lebih baik. Lebih lanjut bangunan diharapkan dapat menampung pengembangan perkembangan fungsi yang sama di masa depan.
- b) Estetika Sarana dan Bangunan diharapkan tidak hanya memiliki estetika visual formal yang terbatas pada komposisi dan proporsi bangunan saja, namun perlu memperhatikan faktor-faktor yang memberikan kenyamanan penghuni seperti suasana, karakter, kepantasan dan estetika, serta akustik.

Dalam hal keamanan dan keselamatan bangunan, pemerintah RI juga telah mengatur persyaratan keamanan dan keselamatan bangunan gedung meliputi:

- a) Persyaratan kemampuan bangunan gedung untuk mendukung beban muatan, serta kemampuan bangunan gedung dalam mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran dan bahaya petir.
- b) Persyaratan kemampuan bangunan gedung untuk mendukung beban muatannya merupakan kemampuan struktur bangunan gedung yang stabil dan kukuh dalam mendukung beban muatan. Persyaratan kemampuan bangunan gedung dalam mencegah dan menanggulangi bahaya kebakaran merupakan kemampuan bangunan gedung untuk melakukan pengamanan terhadap bahaya kebakaran melalui sistem proteksi pasif dan/atau proteksi aktif.
- c) Persyaratan kemampuan bangunan gedung dalam mencegah bahaya petir sebagaimana merupakan kemampuan bangunan gedung untuk melakukan pengamanan terhadap bahaya petir melalui sistem penangkal petir.
- d) Sistem penghawaan merupakan kebutuhan sirkulasi dan pertukaran udara yang harus disediakan pada bangunan gedung melalui bukaan dan/atau ventilasi alami dan/atau ventilasi buatan.
- e) Bangunan gedung tempat tinggal, pelayanan kesehatan,

pendidikan, dan bangunan pelayanan umum lainnya harus mempunyai bukaan untuk ventilasi alami. Sistem pencahayaan sebagaimana dimaksud merupakan kebutuhan pencahayaan yang harus disediakan pada bangunan gedung melalui pencahayaan alami dan/atau pencahayaan buatan, termasuk pencahayaan darurat.

- f) Sistem sanitasi merupakan kebutuhan sanitasi yang harus disediakan di dalam dan di luar bangunan gedung untuk memenuhi kebutuhan air bersih, pembuangan air kotor dan/atau air limbah, kotoran dan sampah, serta penyaluran air hujan. Sistem sanitasi pada bangunan gedung dan lingkungannya harus dipasang sehingga mudah dalam pengoperasian dan pemeliharannya, tidak membahayakan serta tidak mengganggu lingkungan.
- g) Penggunaan bahan bangunan gedung harus aman bagi kesehatan pengguna bangunan gedung dan tidak menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan.
- h) Persyaratan kenyamanan bangunan gedung meliputi kenyamanan ruang gerak dan hubungan antar ruang, kondisi udara dalam ruang, pandangan, serta tingkat getaran dan tingkat kebisingan. Kenyamanan ruang gerak sebagaimana dimaksud merupakan tingkat kenyamanan yang diperoleh dari dimensi ruang dan tata letak ruang yang memberikan kenyamanan bergerak dalam ruangan.

- i) Kenyamanan hubungan antarruang merupakan tingkat kenyamanan yang diperoleh dari tata letak ruang dan sirkulasi antarruang dalam bangunan gedung untuk terselenggaranya fungsi bangunan gedung. Kenyamanan kondisi udara dalam ruang merupakan tingkat kenyamanan yang diperoleh dari temperatur dan kelembaban di dalam ruang untuk terselenggaranya fungsi bangunan gedung.
- j) Kenyamanan pandangan merupakan kondisi dimana hak pribadi orang dalam melaksanakan kegiatan di dalam bangunan gedungnya tidak terganggu dari bangunan gedung lain di sekitarnya.
- k) Kenyamanan tingkat getaran dan kebisingan sebagaimana dimaksud merupakan tingkat kenyamanan yang ditentukan oleh suatu keadaan yang tidak mengakibatkan pengguna dan fungsi bangunan gedung terganggu oleh getaran dan/atau kebisingan yang timbul baik dari dalam bangunan gedung maupun lingkungannya.

## 2. Aksesibilitas

Aksesibilitas atau keterasesan merupakan derajat kemudahan seseorang terhadap suatu objek. Derajat kemudahan ini meliputi kemudahan hubungan ke, dari, dan di dalam bangunan gedung, serta kelengkapan prasarana dan sarana dalam pemanfaatan bangunan gedung. Kemudahan di dalam bangunan gedung tersebut meliputi tersedianya

fasilitas dan aksesibilitas yang mudah, ramah, aman, dan nyaman, termasuk bagi kelompok berkebutuhan khusus, anak-anak dan lansia.

Selain itu ada pula kemudahan hubungan horisontal antarruang dalam bangunan gedung, di mana ditandai dengan keharusan bangunan gedung tersebut menyediakan pintu dan/atau koridor antarruang.

Satu lagi adalah kemudahan hubungan vertikal dalam bangunan gedung, termasuk sarana transportasi vertikal yakni kemudahan akses menuju bangunan atas yang ditandai dengan ketersediaan tangga, ram, dan sejenisnya serta lift dan/atau tangga berjalan dalam bangunan gedung. Untuk lift sendiri adalah wajib dibangun di gedung dengan jumlah lantai lebih dari 5 (lima) yang dipasang sesuai dengan kebutuhan dan fungsi bangunan gedung.

Sementara itu, untuk sarana dan prasarana pada bangunan gedung untuk kepentingan umum juga harus penyediaan fasilitas ibadah, ruang ganti, ruangan bayi, toilet, tempat parkir, tempat sampah, serta fasilitas komunikasi dan informasi.

Begitu pula dengan bangunan gedung untuk parkir harus menyediakan ram dengan kemiringan tertentu dan/atau sarana akses vertikal lainnya dengan mempertimbangkan kemudahan dan keamanan pengguna sesuai standar teknis yang berlaku. Ram juga harus mudah dilihat dan memiliki rambu yang jelas dan informatif.

Akses evakuasi dalam keadaan darurat harus pula disediakan di dalam bangunan gedung. Bagaimana pun situasi darurat merupakan kejadian yang tak terduga

yang dapat berakibat membahayakan nyawa manusia, mengganggu pekerjaan, ataupun mengakibatkan kerusakan fisik bangunan dan lingkungan. Akses evakuasi biasanya meliputi sistem peringatan bahaya bagi pengguna, pintu keluar darurat, dan jalur evakuasi apabila terjadi bencana kebakaran dan/atau bencana lainnya, kecuali rumah tinggal. Penyediaan akses evakuasi ini juga harus mudah dicapai dan dilengkapi dengan penunjuk arah yang jelas.

Dari semua aksesibilitas di atas dapat disimpulkan bahwa dalam kondisi bagaimanapun semua rancangan bangunan harus dirancang memenuhi kebutuhan manusia. Manusia dalam kondisi fisik apapun harus dimudahkan dalam mengakses bangunan tersebut. Bangunan sarana dan prasarana olahraga telah memiliki standar keamanan dan kemudahan bagi para pelaku olahraga. Dalam kondisi apapun sarana dan prasarana olahraga harus memberi kemudahan dan kenyamanan bagi atlet dan pelaku olahraga lainnya, sehingga tujuan pembangunan olahraga mudah terwujud.

### **C. Manajemen Kesehatan**

Konsep dasar manajemen kesehatan adalah bagaimana mengelola manusia agar selalu dalam keadaan sehat secara fisik, mental, rohani, dan sosial sehingga bisa produktif dalam berkarya dan bekerja. Hidup sehat adalah tren setiap zaman yang tak lekang waktu. Setiap manusia ingin hidup secara sehat dan terhindar dari berbagai penyakit. Hal paling sederhana dilakukan manusia untuk hidup sehat adalah dengan menerapkan pola makan seimbang, olahraga teratur, memantau jadwal metabolisme



tubuhnya, rajin beribadah, berpikir positif, rajin membantu orang lain, dan lain-lain.

Dalam mempelajari manajemen kesehatan, terdapat lima pendekatan yang dapat digunakan dalam mengkaji fungsi dan unsur manajemen, antara lain (Maulana via Arifin, syamsul dkk., 2016):

1. *Management by objective (MBO)*. *Management by objective* dapat juga disebut sebagai manajemen berdasarkan sasaran, manajemen berdasarkan hasil (*management by result*), *goals management*, *work planning and review* dan lain sebagainya yang pada intinya sama. MBO menekankan pada pentingnya peranan tujuan dalam perencanaan yang efektif, dengan menetapkan prosedur pencapaian baik yang formal maupun informal, pertama dengan menetapkan tujuan yang akan dicapai dilanjutkan dengan kegiatan yang akan dilaksanakan sampai selesai baru diadakan peninjauan kembali atas pekerjaan yang telah dilakukan. Salah satu contoh penerapan *MBO* pada organisasi puskesmas adalah bagaimana kepala Puskesmas mengatur pekerjaan staf yang diperbantukan kepadanya. Kepala puskesmas harus mengerti dan mampu menjabarkan secara operasional visi dan misi Puskesmas yang dipimpinnya. Ia juga harus mampu mengajak staf Puskesmas menerjemahkan visi dan misi organisasi dalam rencana strategis puskesmas dan rencana operasional masing-masing program.
2. *Management is how to work with others*. Maksudnya,

manajemen sebagai instrumen kerja sama tim untuk mencapai tujuan bersama. Adanya pendekatan ini, fungsi manajemen akan dapat dipelajari dari proses kerja sama yang berkembang antara pimpinan dengan stafnya dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya lain yang penting adalah dana dan material. Manajemen harus mampu mengelola sumberdaya dan sumber dananya untuk mencapai tujuan organisasi. Contoh dari pendekatan ini misalnya: Seorang bidan puskesmas akan mampu memberikan pertolongan persalinan untuk ibu-ibu hamil di wilayah kerjanya jika ibu hamil memilih fasilitas kesehatannya dan dia memiliki staf pembantu bidan yang akan menjaga ibu-ibu selama perawatan masa nifas. Bidan dan staf pembantu bidan adalah SDM penting dalam melaksanakan program KIA. Pengembangan tugas Bidan Puskesmas mempunyai arti penting dalam manajemen puskesmas (Darma, 2009).

3. *Manajemen ditinjau dari aspek perilaku manusia.* Manusia sebagai sumber daya utama manajemen selalu akan responsif pada saat berinteraksi dengan orang lain. Manajemen dapat dipelajari melalui perilaku organisasi tersebut. Perilaku organisasi ditentukan oleh upaya kepemimpinan yang mampu membangkitkan motivasi staf. Perilaku organisasi kesehatan memiliki ciri khas sendiri yang berbeda dengan organisasi lain. Sebagai contoh, di dalam puskesmas seorang

SKM yang menjadi kepala Puskesmas harus mampu memotivasi kinerja dokter, bidan, dan tenaga kesehatan lain yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda (Darma, 2009).

4. *Manajemen sebagai suatu proses.* Manajemen sebagai proses dapat dipelajari melalui fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan penilaian. Sebagai contoh, seorang kepala puskesmas harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam melaksanakan program-program kesehatan masyarakat di puskesmas (Darma, 2009).
5. *Manajemen sebagai ilmu terapan.* Artinya manajemen harus peduli dengan fungsi sosialnya di masyarakat (mempunyai kegunaan yang dapat dipakai dalam setiap organisasi untuk mencapai tujuannya). Sebagai contoh, kepala puskesmas harus memiliki wawasan yang cukup luas dan terus mengembangkan diri dengan mempelajari berbagai ilmu yang terkait dengan tugas-tugasnya. Seorang SKM yang menjadi pimpinan organisasi kesehatan harus mampu menghitung persediaan dana, memahami kebijakan anggaran pemerintah dan menghitung pengeluaran biaya kesehatan untuk memelihara kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya (Darma, 2009).

Fokus dalam pembangunan kesehatan juga menjadi prioritas

kebijakan pemerintah Indonesia. Pelaksanaan pembangunan kesehatan tahun 2005-2025 memberikan perhatian khusus pada penduduk rentan, antara lain: ibu, bayi, anak, usia lanjut, dan keluarga miskin. Adapun sasaran pembangunan kesehatan pada akhir tahun 2014 adalah meningkatnya derajat kesehatan masyarakat melalui percepatan pencapaian MDGs. Berdasarkan survei demografi dan Kesehatan Indonesia, dalam tiga dekade terakhir, berbagai indikator derajat kesehatan masyarakat di Indonesia menunjukkan adanya perbaikan. Contohnya umur harapan hidup pada saat lahir meningkat menjadi 70,6 tahun dan angka kematian ibu menurun menjadi 228 per 100.000 Kelahiran hidup. Masalah kesehatan individu dan kelompok masyarakat setiap saat akan membutuhkan pelayanan kesehatan yang kompleks, karena setiap manusia memiliki kebutuhan dan resiko kesehatan sehingga akan bergantung pada upaya kesehatan dan SDM yang berkualitas agar dapat hidup sehat (Musthofa, 2009).

Untuk mewujudkan pembangunan kesehatan masyarakat, negara telah meletakkan konsep pembangunan kesehatan sebagaimana tercantum dalam UU Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, dimana pembangunan kesehatan adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen bangsa dalam rangka mencapai tujuan kesehatan yaitu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.

Dalam pasal 3 UU Nomor 36/2009, pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan,

dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Untuk mewujudkan pembangunan kesehatan, pemerintah menerapkan dua kebijakan yakni kesehatan olahraga dan kesehatan kerja.

Kesehatan olahraga adalah upaya kesehatan yang memanfaatkan olahraga atau latihan fisik untuk meningkatkan derajat kesehatan. Kesehatan kerja adalah upaya perlindungan dan pemeliharaan kesehatan fisik, mental dan sosial tenaga kerja di semua pekerjaan, pencegahan gangguan kesehatan tenaga kerja. Sasaran kesehatan olahraga adalah olahraga masyarakat dan olahraga prestasi, sedangkan kesehatan kerja adalah pekerja formal dan informal.

Setiap gerakan tubuh yang dilakukan manusia pada dasarnya adalah aktivitas fisik. Aktivitas fisik akan meningkatkan pengeluaran tenaga dan energi (pembakaran kalori). Aktivitas fisik dilakukan di mana saja, dengan mempertimbangkan keamanan dan kenyamanan lingkungan, bebas polusi udara, dan tidak menimbulkan cedera. Aktivitas fisik minimal dilakukan kurang lebih 30 menit dalam sehari. Namun setelah Anda melakukan aktivitas fisik (olahraga) jangan lupa istirahat sejenak dan jangan melakukan beberapa aktivitas seperti: makan berat dan mengenyangkan, cukup konsumsi makanan lunak seperti kacang hijau; minum secukupnya jika mengeluarkan banyak keringat; tidak langsung mandi; mengganti pakaian olahraga jika terlalu basah, dan lain-lain.

Aktivitas fisik memiliki manfaat fisik dan psikis. Manfaat fisik (biologis) antara lain: menjaga tekanan darah tetap

stabil dalam batas normal, meningkatkan daya tahan tubuh dari berbagai penyakit, menguatkan tulang dan otot, meningkatkan kebugaran tubuh, meningkatkan kelenturan tubuh, dan sebagainya. Sedangkan, manfaat psikis (mental) antara lain: mengurangi stres, meningkatkan rasa percaya diri, membangun rasa solidaritas tinggi, membangun sportivitas, membangun tanggung jawab, meningkatkan rasa disiplin, dan lain-lain.

Sementara itu, kesehatan kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan diarahkan untuk melindungi melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan, serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.

Upaya kesehatan kerja meliputi pekerja di sektor formal, yaitu pekerja yang bekerja dalam hubungan kerja dan informal, yaitu pekerja yang bekerja di luar hubungan kerja. Upaya kesehatan kerja dimaksud berlaku bagi setiap orang selain pekerja yang berada di lingkungan tempat kerja.

Kesehatan kerja secara keilmuan diartikan sebagai suatu ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Di sisi lain menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 48 Tahun 2016 pasal 1 ayat (6) adalah upaya peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi karyawan di semua jabatan, pencegahan penyimpangan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi karyawan, perlindungan karyawan dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan, penempatan dan pemeliharaan karyawan dalam suatu lingkungan kerja yang

mengadaptasi antara karyawan dengan manusia dan manusia dengan jabatannya.

Dalam dunia kerja, kesehatan Kerja selalu dipadukan dengan keselamatan kerja. Biasanya dikenal dengan istilah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Aktivitas K3 memiliki landasan hukum yang patut dipatuhi oleh semua pihak, baik pekerja, pengusaha atau pihak lain yang terkait:

1. Undang-undang No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
2. Pasal 23, Undang-undang No. 18/1999 tentang jasa konstruksi.
3. Pasal 86, Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan Pasal 87 yang mewajibkan setiap organisasi melaksanakan Sistem Manajemen K3.
4. Permen PU No.09/PRT/M/2008 tentang Pedoman Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) Konstruksi Bidang Pekerjaan Umum.
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Dalam menyusun rencana K3 Perkantoran, pemerintah telah membuat aturan yang harus dipertimbangkan pimpinan kantor dan/atau pengelola gedung meliputi:

- a. Hasil penelaahan awal
- b. Identifikasi potensi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko
- c. Peraturan perundang-undangan dan persyaratan lainnya

d. Sumber daya yang dimiliki.

Di sisi lain, rencana K3 Perkantoran paling sedikit memuat:

- a. Tujuan dan sasaran
- b. Skala prioritas
- c. Upaya pengendalian bahaya
- d. Penetapan sumber daya
- e. Jangka waktu pelaksanaan
- f. Indikator pencapaian
- g. Sistem pertanggungjawaban.

Penerapan K3 mampu mencegah terjadi cedera yang banyak terjadi pada karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Cedera yang banyak terjadi disebabkan oleh terpeleset, tersandung, dan jatuh (*slip, trip and fall*). Persyaratan Keselamatan Kerja Perkantoran sebagaimana diatur pemerintah terdiri atas:

1. Pelaksanaan Pemeliharaan dan Perawatan Ruang Perkantoran lantai bebas dari bahan licin, cekungan, miring, dan berlubang yang menyebabkan kecelakan dan cedera pada karyawan.
2. Desain Alat dan Tempat Kerja. Penyusunan dan penempatan lemari cabinet tidak mengganggu aktivitas lalu lalang pergerakan karyawan
3. Penyusunan dan pengisian filing cabinet yang berat berada di bagian bawah.
4. Penempatan dan Penggunaan Alat Perkantoran Dalam pengelolaan benda tajam, sedapat mungkin bebas dari benda tajam, serta siku-siku lemari meja maupun benda lainnya yang menyebabkan karyawan cedera.



5. Pengelolaan listrik dan sumber api dalam pengelolaan listrik dan sumber api, terbebas dari penyebab elektrikal syok.

Demikian pula prosedur kerja yang aman di kantor telah diatur secara rinci oleh pemerintah, antara lain:

1. Berlari di kantor harus dilarang.
2. Permukaan lantai harus yang tidak licin atau yang menyebabkan pekerja terpleset/tergelincir.
3. Semua yang berjalan di lorong kantor dan di tangga diatur berada sebelah kiri.
4. Karyawan yang membawa tumpukan barang yang cukup tinggi atau berat harus menggunakan troli dan tidak boleh naik melalui tangga tapi menggunakan lift barang bila tersedia.
5. Tangga tidak boleh menjadi area untuk menyimpan barang, berkumpul, dan segala aktivitas yang dapat menghambat lalu lalang.
6. Bahaya jatuh dapat dicegah melalui kerumahtanggaan kantor yang baik, cairan tumpah harus segera dibersihkan dan potongan benda yang terlepas dan pecahan kaca harus segera diambil.
7. Bahaya tersandung dapat diminimalkan dengan segera mengganti ubin rusak dan karpet usang.
8. Lemari arsip bisa menjadi penyebab utama kecelakaan dan harus digunakan dengan benar.
9. Kenakan pelindung jari untuk menghindar pemotongan kertas.

10. Hindarkan kebiasaan yang tidak aman termasuk:
  - a. menyimpan pensil dengan ujung runcingnya ke atas;
  - b. menempatkan gunting atau pisau dengan ujung runcing ke arah pengguna;
  - c. menggunakan pemotong kertas tanpa penjaga yang tepat, dan
  - d. menempatkan objek kaca di meja atau tepi meja.
11. Menggunakan listrik dengan aman.

Jika hal-hal yang terkait K3 di atas tidak diatur sedemikian rupa oleh pemerintah, maka akan memiliki potensi bahaya dan risiko bagi karyawan perkantoran atau yang biasa disebut pekerja kerah putih. Setidaknya ada 6 (enam) bahaya dan risiko bagi karyawan perkantoran, sebagaimana diatur dalam lampiran Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran, antara lain meliputi:

### **1. Bahaya Fisik**

- a. Kebisingan, dapat menyebabkan gangguan pendengaran.
- b. Debu, dapat menyebabkan gangguan pernafasan
- c. Pencahayaan, dapat menyebabkan kelelahan pada mata.

### **2. Bahaya Kimia**

Cairan pembersih atau furnish yang mengandung solvent, dapat menyebabkan iritasi pada mata dan gangguan pernafasan.

### **3. Bahaya Biologis**

- a. Aspergillus, dapat menyebabkan aspergilosis atau infeksi jamur aspergilus.
- b. Virus influenza, penularan dari rekan kerja.

### **4. Bahaya Biomekanik**

Terkait ergonomi Bahaya ini dapat dibagi sebagai berikut:

- a. Bahaya terkait pekerjaan, terdiri atas durasi, frekuensi, beban, urutan pekerjaan, prioritas pekerjaan, dan postur kerja.
- b. Bahaya terkait peralatan, terdiri dari dimensi, bentuk, desain, dan penempatan dari fasilitas yang digunakan untuk mendukung pekerjaan seperti monitor, CPU, keyboard, mouse, meja gambar, meja tulis, kursi, telepon, dokumen holder.
- c. Bahaya terkait lingkungan atau tempat kerja, yang terdiri dari dimensi, luas, dan layout tempat kerja.

### **5. Bahaya terkait individu atau karyawan**

Di mana hal ini terdiri dari pola hidup, status kesehatan dan keluhan otot rangka yang dirasakan oleh karyawan. Terpajan bahaya-bahaya tersebut dapat menyebabkan gangguan otot rangka, kelelahan, maupun stres kerja.

### **6. Bahaya psikososial**

- a. Beban kerja berlebih
- b. Ketidakpuasan kerja
- c. Konflik di tempat kerja
- d. Kurangnya penghargaan
- e. Kurangnya dukungan dari rekan kerja maupun atasan

- f. Ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab kondisi-kondisi
- g. psikososial di atas dapat menyebabkan terjadinya stres kerja.

## BAB V

# Pengembangan dalam Manajemen Sumber Daya Insan Olahraga

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses menyiapkan manusia untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi dalam organisasi. Pengembangan atau pembangunan manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pembangunan ini berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pembangunan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang pula. Pengembangan ini juga akan membantu karyawan untuk mempersiapkan diri menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru (Sadali, 2010: 137).

Pengembangan menurut Thoha (2005: 91) juga dapat dimaknai sebagai proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang

manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum. Sementara itu, menurut Suprianto (2003) pengembangan adalah kegiatan memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum, termasuk peningkatan penguasaan teori dan pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

Pengembangan anggota organisasi juga secara tidak langsung dapat mengembangkan organisasi tersebut dan mencapai tujuan organisasi dengan cepat, tepat, dan efisien.

Usaha-usaha pembangunan pada umumnya diarahkan untuk mengembangkan nilai-nilai dan sikap-sikap dalam masyarakat yang lebih kondusif bagi pembaharuan, pembangunan, dan pembinaan bangsa. Dalam hal ini termasuk pengembangan motivasi kegairahan usaha yang bersifat produktif.

Menurut para ahli, pengembangan organisasi adalah sebuah pendekatan atau upaya terencana dan sistematis untuk meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Pengembangan organisasi mulai berkembang menjadi sebuah cabang ilmu saat sejumlah pakar hubungan manusia dan psikologi semakin menyadari struktur dan proses organisasional ternyata memengaruhi motivasi dan perilaku di tempat kerja.

Proses pengembangan dalam manajemen sumber daya insan olahraga memerlukan waktu, penilaian, dan potensi yang akan dikembangkan. Pengembangan tentunya tidak bisa diberikan kepada semua anggota secara merata. Pengembangan akan diberikan kepada anggota yang memiliki kemampuan dan potensi untuk berkembang dan membantu organisasi untuk mempercepat perkembangan organisasi tersebut.

Pengembangan dalam manajemen sumber daya insan olahraga bisa dibagi menjadi 2 kategori, yaitu pengembangan kemampuan internal dan pengembangan kemampuan eksternal.

## **A. Pengembangan Kemampuan Internal**

Pengidentifikasian bakat merupakan suatu upaya untuk mendapatkan olahragawan sejak usia dini yang berbakat dan potensial, sehingga siap dikembangkan dalam cabang olahraga tertentu untuk mencapai prestasi yang optimal. Untuk mengidentifikasi bakat, bisa dilakukan berdasarkan pada ilmu pengetahuan dan teknologi. Tidak mudah untuk meraih prestasi, dibutuhkan suatu perencanaan yang matang dan sistematis. Perencanaan prestasi juga harus dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan mulai dari pemasalan, pembibitan, hingga mencapai puncak prestasi.

Pemasalan bisa dilakukan dengan cara menggerakkan anak-anak usia dini ataupun semua usia untuk berolahraga secara menyeluruh melalui olahraga apapun. Setidaknya ada beberapa upaya yang bisa dilakukan seseorang untuk meningkatkan aktivitas pemasalan, antara lain:

1. Menanamkan rasa cinta pada aktivitas olahraga apapun pada anak-anak sejak dini.
2. Menyediakan sarana dan prasarana olahraga ataupun wahana bermain yang memadai untuk anak-anak, baik di rumah, sekolah, lingkungan, ataupun ruang publik;
3. Memfasilitasi tersedianya para tenaga pengajar/pelatih olahraga yang mampu menggerakkan dan memasyarakatkan aktivitas olahraga;

4. Mengadakan berbagai lomba ataupun pertandingan olahraga maupun bentuk permainan pada anak-anak ataupun usia tertentu.
5. Mendorong dan memotivasi para peserta didik untuk aktif melakukan kegiatan jasmani.
6. Mengundang para atlet yang berprestasi dalam berbagai aktivitas olahraga, sekaligus mendemonstrasikan kemampuannya ataupun mengadakan pertandingan yang bisa dijadikan model.
7. Merangsang bakat dan minat anak-anak untuk terus berolahraga baik itu melalui media massa, televisi, video, permainan elektronik, ataupun lainnya; dan
8. Mengajak kerjasama masyarakat, keluarga (orang tua), sponsor, ataupun pemerintah dalam memasyarakatkan olahraga.

Setiap anak memiliki karakteristik tersendiri. Faktor sosial dan budaya turut mempengaruhi tumbuh kembang anak. Meskipun begitu, setiap anak memiliki bakat dan potensi yang dibawanya sejak lahir. Bempa (1994: 330) mengidentifikasi sifat anak yang cenderung mewarisi orang tuanya, baik secara psikologis ataupun biologis. Bagaimanapun orang tua menjadi panutan awal anak-anak. Oleh karena itu, umumnya bakat seorang anak merupakan pembawaan yang diperoleh anak secara genetik dari faktor keturunan.

Namun, indikator tersebut belum cukup. Mengapa demikian? Karena tuntutan untuk dapat melakukan berbagai cabang olahraga berdasar pada beragam indikator. Maka, alangkah baiknya proses identifikasi bakat dilakukan berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi.



Kementerian Pemuda dan Olahraga (1992:12) menetapkan 7 (tujuh) kriteria umum dalam pemilihan bibit unggul, antara lain:

1. Memiliki kelebihan kualitas fisik dan mental yang dibawa sejak lahir;
2. Memiliki fisik dan mental yang sehat, tidak cacat tubuh, diharapkan postur tubuh sesuai dengan cabang olahraga yang diminati;
3. Memiliki fungsi organ tubuh yang baik;
4. Memiliki kemampuan gerak dasar yang baik, seperti kekuatan, kecepatan, daya tahan, koordinasi, kelincahan, dan *power*;
5. Memiliki inteligensi tinggi;
6. Memiliki watak kompetitif, berkemauan keras, tabah, pemberani, dan semangat tinggi; dan
7. Gemar melakukan berbagai kegiatan olahraga.

Sementara itu, menurut Cholik (1995) indikator yang perlu diperhatikan sebagai kriteria untuk mengidentifikasi dan menyeleksi bibit atlet berbakat secara objektif, antara lain:

1. Kesehatan (seperti pemeriksaan medik, khususnya sistem kardiorespirasi dan sistem otot-saraf);
2. Anthropometri (seperti tinggi dan berat badan, ukuran bagian tubuh, lemak tubuh);
3. Kemampuan fisik (seperti kecepatan, *power*, koordinasi, Vo2max);
4. Kemampuan psikologis (seperti sikap, motivasi, toleransi);
5. Keturunan;
6. Lama latihan yang telah diikuti sebelumnya dan peluang yang dapat dikembangkan; dan
7. Maturasi.

Aktivitas mengenali, mengetahui bakat dan kemampuan dapat digunakan sebagai dasar dalam menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya. Prosedur yang digunakan dalam proses identifikasi bakat dan kemampuan anak harus bersifat nondiskriminatif, tanpa dikaitkan dengan ras, latar belakang ekonomi, suku, dan kondisi kecacatan.

Dalam rangka identifikasi ABA, ada dua langkah penting, yaitu penjaringan (*screening*) dan asesmen.

### 1. Penjaringan

Penjaringan adalah tahap awal proses identifikasi. Proses penjaringan dapat dilakukan dengan evaluasi sepanjang waktu, yaitu dengan melakukan observasi dalam berbagai tindakan dan perilaku seperti: memecahkan masalah, melihat bagaimana cara menjawab, dan membagi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Portofolio bisa digunakan dalam proses penjaringan untuk melihat kemajuan dan prestasi seseorang. Portofolio juga memungkinkan evaluasi dalam berbagai bidang. Selain itu, portofolio memungkinkan kegiatan asesmen kreativitas siswa melalui unjuk kinerja dalam berbagai event yang telah terdokumentasikan.

Selain portofolio, pengamatan terhadap perilaku anak berbakat juga harus dilakukan. Bagaimana mereka berperilaku di dalam dan di luar kelas, terutama perilaku yang terkait kinerja sebagai pribadi maupun anggota kelompok, keluarga, atau masyarakat. Konselor atau wali kelas bertanggung jawab mendampingi kehidupan anak di sekolah.

## 2. Asesmen

Berdasarkan hasil *screening*, maka selanjutnya dilakukan asesmen, baik terkait dengan kemampuan kecerdasan umum, bakat skolastik, bakat lain, hingga tingkat kreativitas dan komitmen akan tugas. Untuk melakukan asesmen, digunakan tes dan instrumen terstandar, di antaranya adalah tes inteligensi, tes bakat skolastik, tes bakat, tes kreativitas, dan inventori komitmen akan tugas. Sebagian besar tes tersebut lebih bersifat individual.

Manusia adalah makhluk sosial. Manusia tidak bisa hidup sendiri, tanpa bantuan orang lain. Segala aktivitas manusia tidak hanya dipengaruhi oleh faktor genetiknya, namun juga faktor sosial dan budaya. Oleh karena itu, perkembangan bakat manusia (ataupun atlet) tidak bisa dilepaskan dari pengaruh kehidupan sosial dan budaya. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan bakat atlet:

### 1. Faktor Internal

#### a. Faktor Bawaan (Genetik)

Dari sudut pandang ilmu biologi, bakat berhubungan dengan fungsi otak. Bila otak kiri dominan, segala tindakan dan verbal, intelektual, sequensial, teratur rapi, dan logis. Sedangkan jika otak kanannya yang dominan, maka hal terkait spasial, non verbal, estetik, artistik, dan atletis akan lebih kentara.

#### b. Faktor kepribadian

Selain dipengaruhi genetik, bakat juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian, yakni sebuah keadaan psikologis di mana perkembangan potensi anak tergantung pada diri

dan emosi anak itu sendiri. Hal ini akan membantu anak dalam membentuk konsep serta optimis dan percaya diri dalam mengembangkan minat dan bakatnya (Asror, 1999).

## 2. Faktor Eksternal

Yang dimaksud faktor eksternal adalah faktor lingkungan. Faktor lingkungan adalah olahan dari berbagai hal untuk mendukung pengembangan minat dan bakat anak. Faktor lingkungan terbagi menjadi 3 jenis yakni lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, dan lingkungan sosial. Lingkungan keluarga merupakan tempat anak belajar dan mendapatkan pengalaman karena keluarga merupakan lingkungan pertama dan paling penting bagi anak. Sementara itu, lingkungan sekolah juga sangat berpengaruh bagi pengembangan minat dan bakat karena di sinilah minat dan bakat anak dikembangkan secara intensif. Terakhir, lingkungan sosial yakni tempat anak berhubungan dengan masyarakat.

Setiap atlet ataupun olahragawan yang telah bergabung dalam suatu organisasi profesional olahraga akan menjadi target dan sasaran pengembangan kemampuan seara internal. Sebagai contoh, para pemain sepakbola yang telah rekrut PSSI akan menjadi sesi latihan dasar baik latihan fisik maupun mental sesuai dengan kurikulum yang telah dirancang. Mereka terus digodok kemampuan bakatnya untuk menjadi atlet yang hebat. Pengembangan bakat internal ini bersifat meningkat dari kemampuan dasar hingga mencapai tahap ahli/*advance*.

Lebih jauh dalam dunia olahraga, pengembangan

kemampuan internal manusia bisa diilustrasikan dengan seseorang yang berlatih sebuah cabang olahraga. *Pertama-tama*, ia akan melakukan latihan tahap dasar untuk mengetahui teknik apa saja dalam olahraga tersebut, apa sisi menarik olahraga tersebut sehingga ia akan menyukainya dan berlatih terus-menerus. Selanjutnya tahap kedua adalah tahap perkembangan yaitu menambah dan mempelajari lebih lanjut teknik-teknik dasar yang sudah dipelajari sehingga siap untuk dikembangkan menjadi tahap ahli (*advance*).

Tahap ketiga adalah tahap ahli, di mana seorang insan olahraga bisa melakukan teknik dan taktik dalam sebuah cabang olahraga dengan baik, benar, dan bisa menganalisa sebuah gerakan dengan efisien, sehingga bisa mencapai hasil maksimal.

Setidaknya ada dua hal penting yang harus diketahui atlet ataupun manajer industri olahraga dalam pengembangan kemampuan internal seorang atlet, yakni tahapan promosi dan penilaian kerja. Setiap tahapan ini memiliki varian yang berbeda dan harus dijalani atlet ataupun manajer demi meningkatnya kemampuan internalnya.

### **1. Tahapan Promosi**

Pada tahap awal, semua atlet pasti akan mengikuti tahapan dasar dalam mengikuti latihan. Ia akan mempelajari gerakan dan teknik dasar suatu cabang olahraga. Ketika kemampuannya sudah cukup baik, maka atlet tersebut akan mendapatkan promosi untuk mengikuti tahap selanjutnya, Hingga akhirnya ia sampai tahap akhir atau tahap *advance* (ahli). Promosi yang dilakukan tidak melihat dari lama atlet mengikuti latihan dasar, tetapi berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

Pada sebuah organisasi, sistem promosi juga akan diberlakukan kepada anggota yang dinilai memiliki kemampuan dan kapasitas sehingga memiliki kesempatan untuk mencapai tahapan tertinggi dalam sebuah organisasi. Setiap orang dalam organisasi memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk mencapai tahapan tertinggi atau prestasi puncak dalam sebuah organisasi. Namun, kemampuan, kapasitas, serta peluang untuk mencapai prestasi puncak juga perlu diperhatikan dalam mencapai promosi tersebut.

Terdapat dua dasar pelaksanaan promosi, yaitu senioritas dan kecakapan kerja. Dari pihak manajer, biasanya kecakapan kerja yang digunakan sebagai dasar melakukan sebuah promosi bagi karyawannya. Sedangkan karyawan menginginkan unsur senioritas dalam menentukan sebuah promosi. Hal tersebut diyakini karena makin lama masa kerja, maka makin berpengalaman dan cakap pula seseorang.

Baik di dunia kerja ataupun di dunia (industri) olahraga kegiatan promosi dilakukan dengan tujuan sebagai berikut,

- a. Untuk memberikan jaminan stabilitas karyawan dengan penilaian yang jujur dan adil.
- b. Memberikan sebuah pengakuan, posisi atau jabatan, imbalan jasa kepada karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang sangat baik.
- c. Untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan baik lagi dalam melakukan kinerjanya.

## **2. Penilaian Kerja**

Hal yang terpenting dalam sebuah organisasi terkait kinerja adalah hasil pencapaian kinerja. Penilaian kerja

merupakan cara yang dilakukan untuk memperlihatkan capaian kinerja, sekaligus untuk mengukur sejauhmana produktivitas karyawan dalam bekerja. Hasil dari penilaian kerja akan menampilkan sejauh mana produktivitas anggota ataupun karyawan. Data penilaian kerja ini sangat mendukung untuk melakukan promosi ataupun degradasi dalam sebuah organisasi.

Penilaian kerja juga dapat digunakan sebagai tolok ukur dalam pencapaian kinerja sebuah organisasi. Apakah capaiannya tersebut sudah sesuai dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan. Penilaian kerja bisa digunakan sebagai evaluasi ataupun otokritik dalam organisasi, yang dapat digunakan untuk merencanakan hal-hal yang bersifat membangun serta mengembangkan organisasi tersebut.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1990: 121) terdapat tiga metode dalam melakukan penilaian kerja, yaitu (1) penilaian secara tidak sistematis (kebetulan), (2) metode tradisional yang sistematis, dan (3) penilaian berdasarkan manajemen berdasarkan sasaran.

#### 1. Penilaian tidak sistematis

Penilaian yang tidak sistematis atau kebetulan dapat menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya perencanaan dalam memberi penilaian. Sebagai contoh, ada jabatan yang kosong di suatu organisasi, baru kemudian diadakan penilaian spontan terhadap para karyawan untuk kemungkinan pengisian jabatan tersebut.

## 2. Cara penilaian tradisional yang sistematis

Penilaian sistematis merupakan penilaian yang dilaksanakan secara berkala menggunakan instrumen penilaian kerja sebagai alat ukur untuk mengetahui kinerja karyawan. Penilaian yang sistematis dapat memberikan informasi yang diperlukan sebelum sesuatu itu mungkin diperlukan, jadi menghindari kemungkinan digunakannya penilaian sesaat. Sistem penilaian kerja tradisional dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti merangking kinerja karyawan, membandingkan karyawan dengan karyawan, *grading*, skala grafis, dan *check list*.

## 3. Penilaian berdasarkan manajemen berdasarkan sasaran.

Penilaian ini melibatkan para anggota organisasi dalam menentukan berbagai sasaran yang ingin dicapai oleh para karyawan. Penyedia dan bawahan bersama-sama mengembangkan tujuan yang berfungsi sebagai kriteria penilaian. Instrumen yang digunakan adalah mengombinasikan antara evaluasi dan pengembangan. Penilaian ini bisa dikenal dengan nama Management By Objectives (MBO).

## **B. Pengembangan Kemampuan Eksternal**

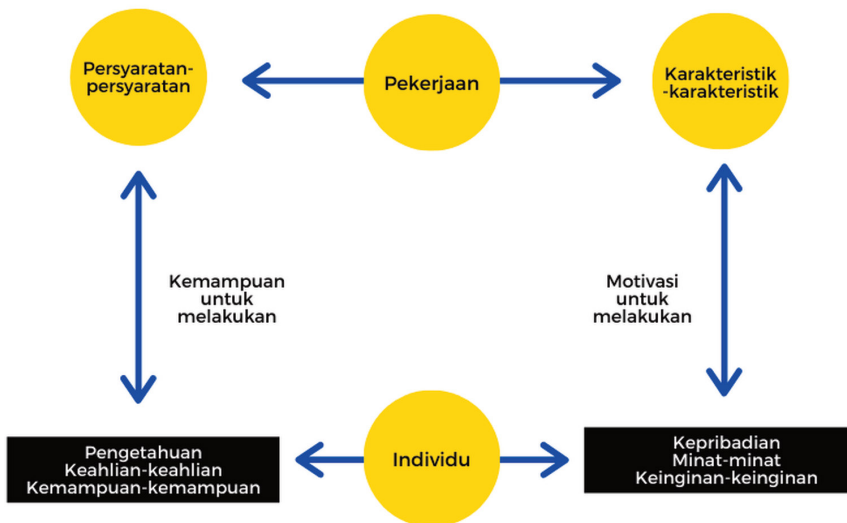
Pengembangan kemampuan eksternal merupakan keniscayaan dalam sebuah organisasi/lembaga/perusahaan. Kegiatan pengembangan kemampuan eksternal ini sangat dibutuhkan



terutama ketika organisasi memiliki kekurangan. Dengan melibatkan pihak luar, kegiatan ini mampu menjadi ruang kritik sekaligus meningkatkan kemampuan manajemen sebuah organisasi. Beberapa cara dalam melakukan pengembangan eksternal adalah perekrutan anggota, pendidikan, dan latihan.

### 1. Perekrutan Anggota

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2011). Proses rekrutmen SDM tidak boleh diabaikan agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat oleh organisasi. Perekrutan anggota adalah salah satu cara yang digunakan untuk mendapatkan anggota yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.



Gambar 2. Model kualifikasi untuk pekerjaan

Sumber: (Simamora, H. 1997)

Proses rekrutmen berkaitan dengan kualifikasi individu yang diperlukan untuk menjalankan berbagai tugas maupun pekerjaan dalam organisasi. Maka dari itu, organisasi harus memiliki kriteria ataupun persyaratan saat proses rekrutmen. Individu yang melamar diharapkan memiliki pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Proses rekrutmen tersebut juga berlaku dalam dunia olahraga. Setiap atlet harus direkrut berdasarkan kualifikasi dan kebutuhan organisasi.

Setiap olahraga memiliki karakter yang berbeda. Seorang atlet/olahragawan pun harus memiliki kemampuan dalam memahami karakter setiap olahraga. Bagaimana pun atlet yang mampu memahami karakter setiap olahraga akan mampu menjadi atlet yang hebat dan berprestasi.

Dalam dunia industri olahraga setiap pekerjaan membutuhkan karakteristik tertentu yang harus dimiliki oleh setiap individu yang akan menjalankan pekerjaan tersebut, sehingga motivasi mengarah kepada kecocokan antara karakteristik-karakteristik pekerjaan dengan kepribadian, minat-minat, dan keinginan-keinginan si pelamar. Pada akhirnya motivasi merupakan keinginan si pelamar untuk melakukan pekerjaan yang sebaik mungkin dengan mengerahkan seluruh upayanya sebagai tanggung jawab menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

## **2. Pendidikan dan pelatihan**

Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya ma-

nesia (atlet) sesuai dengan kebutuhan pekerjaan ataupun profesi. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan atlet. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan atlet akan olahraga yang ditekuninya, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan atlet. Dengan demikian, pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan produktivitas seorang atlet.

Untuk menghasilkan pendidikan dan pelatihan yang efektif dan efisien dibutuhkan analisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan. Setidaknya melalui cara ini seorang atlet bisa mengumpulkan berbagai informasi yang relevan terkait perlu tidaknya suatu pendidikan dan pelatihan bagi diri dan organisasinya. Holton & Swanson III, (2001) membuat model proses pelatihan yang sangat bermanfaat bagi sistem kerja sebuah organisasi/perusahaan.



Gambar 3. Model Proses Pelatihan untuk Sistem Kinerja  
(Sumber: Holton & Swanson III, 2001)

Menurut Gomes (2003), membuat desain program pendidikan dan pelatihan merupakan metode yang harus dilakukan. Mengapa begitu? Karena aktivitas ini sangat

berguna untuk memotivasi para peserta, bagaimana peserta berpartisipasi aktif dalam pembelajaran, memberikan keterampilan-keterampilan pada peserta, memberikan *feedback*, mendorong hasil dari pendidikan dan pelatihan ke pekerjaan, serta efektivitas pembiayaan biaya.

Setelah memperoleh desain pelatihan yang dibutuhkan, selanjutnya adalah tahap pengembangan. Desain yang telah dibuat selanjutnya dikembangkan berdasarkan unsur peserta, materi, serta instruktur yang dibutuhkan dalam proses pelatihan tersebut.

Pelaksanaan pelatihan adalah bagian proses yang paling disorot bagi para peserta dan penyelenggara pelatihan. Beberapa permasalahan yang sering kali muncul dalam pelaksanaan pelatihan dan perlu dipertimbangkan antara lain kredibilitas, pengalaman pribadi, partisipasi, pertanyaan, umpan balik, fasilitas dan media, pembukaan serta penutupan pelatihan harus dapat diatasi oleh penyelenggara pelatihan. Evaluasi efektivitas program pendidikan dan pelatihan digunakan untuk menguji keefektifan pendidikan dan pelatihan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam dunia olahraga model pendidikan dan pelatihan sebagaimana dirancang di atas sangatlah penting. Para pengelola ataupun atlet dapat dengan mudah mengukur sejauh mana keterampilan dan kemampuan yang telah dimilikinya, sekaligus bisa memiliki desain dalam meningkatkan produktivitasnya sebagai atlet. Pendidikan dan pelatihan yang terencana dengan baik, akan meningkatkan prestasi seorang atlet.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. EF Press Digimedia: Semarang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Dharma.
- Arifin, Syamsul, dkk. (2016). *Buku Ajar Dasar-dasar Manajemen Kesehatan*. Banjarmasin: Pustaka Banua.
- Arma Abdullah.(2003). *Dasar-Dasar Pendidikan Jasmani*. Jakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Bahestifar, M. dan Safarian, Mojtaba. (2013). HR Maintenance: A Vital Factor to Promote Job Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 3 (2)

- Bompa, T. O. (1994). *Theory and Methodology of Training*. Iowa: Kendall/Hunt Publishing Company.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) & World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). (2018). *Enterprise Risk Management Applying enterprise risk management to environmental, social and governance-relate risk*.
- Darma S. (2009). *Manajemen kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary.(2017). *Human Resource Management 15<sup>th</sup> Edition*. Pearson : New York.
- Faustino Cardoso, Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Giriwijoyo, S dan Sidik, D.Z. (2012). *Ilmu Kesehatan Olahraga*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hanafi, M. Mamduh (2014). Modul 1 Risiko, Proses Manajemen Risiko, dan *Enterprise Risk Manajemen*.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hoye, Russell et.all . (2006). *Sport Management Principles and Applications*. Butterworth-Heinemann is an imprint of Elsevier Linacre House, Jordan Hill, Oxford
- Husdarta. (2010). *Psikologi Olahraga*. Bandung : Alfabeta.
- Husein, Rahmawati (2013). *Muhammadiyah dan Penanggulangan Bencana*. Suara Muhammadiyah.
- International Association for Sports Information. (2001). *Sports information in the third millennium : proceedings of the 11th IASI World Congress, Lausanne, 25th-27th April 2001*. Lausanne, Switzerland

- Irwansyah. (2006). *Pendidikan Jasmani, Olahraga dan Kesehatan*. Bandung; Grafindro Media Pratama.
- Jovanscha Q.A.F.A. (2019). Gagasan Human Security Dalam Kebijakan Personal Security Tinjauan Terhadap Draft Rancangan Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Seksual Dan Perbandingannya Dengan Kebijakan Kekerasan Seksual Di Jepang. *Jurnal Responsive, Volume 2 No. 1 Mei 2019*
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- Kemendikbud .(2012). *Dokumen kurikulum 2013*. Jakarta, Kemendikbud
- Kemenkes. (2016). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran*
- Kemenpora .(2014). *Jurnal olahraga pendidikan* Volume 1. No 1, Mei 2014. Jakarta.
- Kemenpu . (2009). *Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Republik Indonesia No 20 Tahun 2009 Tentan Pedoman Teknis Manajemen Proteksi Kebakaran Di Perkotaan*.
- Komisi Disiplin Ilmu Olahraga. (2000). *Ilmu Keolahragaan dan Rencana Pengembangannya*. Departemen Pendidikan Nasional. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi: Jakarta
- Lam, James . (2014). *Enterprise Risk Management Form Incentives to Controls 2<sup>nd</sup> Edition* : Jon Wiley&Sons, INc., Hoboken, New Jersey
- Levinson. D, Christensen .(2005). *Encyclopedia of World Sport Volume 4*. Massachusetts: Berkshire Publishing Group.
- Maulana A. (1992). *Sistem manajemen Jilid I Edisi 6*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.

- Miftah Thoha .(2005). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Kencana.
- Musthofa, dkk. (2009), *Menguasai pemecahan masalah kesehatan masyarakat dengan pendekatan partisipatif*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mutohir, Toho. Cholik dan Gusril. (2004). *Perkembangan Motorik Pada Masa Anak-Anak*. Jakarta: Depdiknas.
- Presiden .(2007). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 16, Tahun 2007, tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*
- Presiden .(2014). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 59, Tahun 2014, tentang Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah*
- Priyono, Marnis .(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher : Sidoarjo.
- Republik Indonesia . (2002). *Undang-Undang RI Nomor 28 Tahun 2002, Tentang Bangunan Gedung*.
- Republik Indonesia .(2003). *Undang-Undang RI Nomor 20, Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Republik Indonesia .(2005). *Undang-Undang RI Nomor 3, Tahun 2005, Tentang Sistem Keolahragaan Nasional*.
- Rosyid, H. F. (2003). PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA: MASIHKAH MENCEMASKAN?. *Buletin Psikologi*, 11(2).
- Samsudin, Sadali .(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (edisi ketiga)*. Bandung: PT. Pustakaka Setia
- Sara, F, & Komaini, A. (2018). Manajemen Pengelolaan Olahraga Rekreasi Trekking Di Air Terjun Nyarai Lubuk Alung Kab. Padang Pariaman. *JURNAL STAMINA*, 1(1), 325-337. <https://doi.org/10.24036/jst.v1i1.108>



- Schunk, H Dale .(2012). “*Learning theories an educational perspective (6<sup>th</sup> ed)* (Terjemahan Eva Hamdiah & Rahmat Fajar). New Jersey: Pearson Education, Inc. (Buku asli diterbitkan tahun 2012).
- Sidorenko, A, Demidenko, E. (2017). *Free Risk Management Book: Guide To Effective Risk Management 3.0*. <https://www.researchgate.net/publication/323254437>
- Simamora, H. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soehatman, R. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001.*, Jakarta, Dian Rakyat.
- Suharjana. (2013). *Kebugaran Jasmani*.Yogyakarta: Jogja Global Media.
- Sugiyanto. (2012). Dimensi Kajian Ilmu Keolahragaan. *Sport Science* Vol 1. No 1.
- Sutrisno, Edi .(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Swanson, Richard A. & Holton III, Elwood F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Thompson, Ross. (1991). *Emotional Regulation and Emotional Development*. Educational Psychology Review. 3. 269-307. 10.1007/BF01319934.
- Wahyu Sujatmiko. (2016). Penerapan Standar Keselamatan Evakuasi Kebakaran Pada Bangunan Gedung Di Indonesia. *Jurnal Permukiman Vol. 11 No. 2 November 2016*

# Manajemen Insan Olahraga

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi ataupun lembaga manapun dalam mengelola, mengorganisir, mengarahkan, bahkan mengendalikan SDM. Melalui manajemen SDM, orang-orang yang berkecimpung di dalamnya bisa berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien demi terwujudnya tujuan organisasi/lembaga.

Perkembangan dunia olahraga semakin pesat, tidak hanya mengarah pada olahraga pendidikan ataupun olahraga prestasi, tetapi juga olahraga rekreasi. Kompleksitas ini berdampak pada semakin banyaknya insan yang terlibat dalam pengelolaan dunia olahraga. Manajemen Insan Olahraga menjadi sangat penting untuk menjemput perkembangan dunia olahraga.

Buku bertajuk *Manajemen Insan Olahraga* membahas seputar konsep manajemen khususnya di bidang olahraga dan manajemen insan olahraga. Ditulis dengan bahasa sederhana, membuat buku ini cocok dibaca untuk semua kalangan. Membaca buku ini mengajak pembaca untuk menghadapi situasi manajemen olahraga kekinian.