

Manajemen
Olahraga
Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

MANAJEMEN OLAHRAGA

Definisi, fungsi dan peranannya pada induk organisasi
olahraga

Penulis
Dr.Palmizal A,S.Pd.,M.Pd
Iwan Budi Setiawan,S.Pd.,M.Pd

PENGANTAR



PENGANTAR

Olahraga merupakan aktivitas fisik yang sebenarnya sederhana namun memiliki peranan besar dalam mewujudkan kesehatan manusia. Dalam pelaksanaan pengembangan olahraga dihimpun oleh induk organisasi, sangat di butuhkan manajemen organisasi olahraga baik organisasi olahraga pemerintah maupun non pemerintah. Organisasi pemerintah seperti kementerian pemuda dan olahraga, non pemerintah seperti KONI dan klub-klub olahraga. Organisasi yang menaungi olahraga ini tentu dijalankan oleh manusia dan sistem kerja menggunakan program kerja, baik itu program kerja jangka pendek ataupun jangka panjang.

Induk organisasi dimaksudkan untuk membantu mencapai tujuan keolahragaan di Indonesia. Hal ini dilakukan agar lebih memudahkan dalam mengembangkan dan memajukan olahraga. Dalam menjalankan induk organisasi, olahraga tentu membutuhkan sebuah konsep yang tepat dan benar,

sehingga pada akhirnya konsep tersebut membawa induk organisasi olahraga mampu mencapai sebuah tujuan. Organisasi olahraga digerakkan oleh manusia, maka dari itu harus ada kejelasan tugas manusia di dalam organisasi tersebut. Apakah hanya sekedar menjalankan tugas pekerjaan saja atau bagaimana? Oleh karena itu, muncul pertanyaan besar mengenai organisasi dan manusia tentang bagaimana menyelaraskan keduanya, maka konsep yang mampu menjawab hal tersebut adalah manajemen.

Manajemen merupakan suatu konsep untuk mencapai tujuan sebuah organisasi melalui tangan manusia. Inilah kenapa organisasi olahraga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna menjalankan sebuah konsep manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR ISI



DAFTAR ISI

PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR TABEL

BAGIAN I

PENDAHULUAN

BAGIAN II

MANUSIA DAN ORGANISASI OLAHRAGA

Defenisi Olahraga

Lingkup Manusia dan Olahraga

Definisi Organisasi

Unsur-unsur Organisasi

Tipe-tipe Organisasi

Bentuk-bentuk Organisasi

Karakteristik Organisasi

Motivasi Kerja

Peran Organisasi Bagi Manusia

INDUK ORGANISASI OLAHRAGA

Lingkup Induk Organisasi Olahraga

Olahraga di Indonesia

Organisasi Olahraga

BAGIAN III

SUMBER DAYA MANUSIA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan, Manfaat dan Peran Manajemen Sumber
Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses Perencanaan Manusia

Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan

Pendekatan Sistem

Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Jenis-jenis Seleksi

BAGIAN IV

RUANG LINGKUP MANAJEMEN

Defenisi Manajemen

Fungsi Manajemen

Mengapa Menejemen itu Perlu?

Bagaimana Manajemen Berperan dalam Mencapai
Sebuah tujuan Organisasi Olahraga

BAGIAN V

RUANG LINGKUP MANAJEMEN INDUK ORGANISASI- NASIONAL

Peran manajemen

Tujuan manajemen dalam induk organisasi
olahraga Nasional

RINGKASAN

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1** Hubungan Manusia, Organisasi dan Manajemen
- Gambar 2.** Model of the personnel development process
- Gambar 3.** Model Manajemen SDM dan subsistemnya

DAFTAR TABEL



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel 2. Rasio Antara Tingkat Kegiatan dan Jumlah Karyawan

BAGIAN I

PENDAHULUAN

PENDAHULUAN

Perkembangan olahraga semakin pesat dan seolah tidak mampu lagi dibendung. Masyarakat pada umumnya, kian memiliki cara tersendiri untuk menikmati perkembangan olahraga. Penyajian olahraga dapat dilakukan dengan cara menampilkan pertunjukan yang mampu memberikan dampak positif bahkan memberikan ketertarikan atau magnet tersendiri bagi masyarakat. Masyarakat sangat antusias menyaksikan pertunjukan/*event* olahraga, baik olahraga amatir ataupun professional. Sementara, di kalangan masyarakat tentu menjadi bagian dari cara menikmati kehidupan tersendiri ketika disuguhkan even olahraga, hal ini yang menajadikan

banyak insan olahraga yang mulai melihat serius akan perkembangan olahraga di Indonesia.

Event olahraga yang digelar di penjuru wilayah negeri ini seakan memberi dampak yang sangat besar bagi wilayah dan masyarakat disekitarnya. Keberadaan *event* olahraga secara otomatis memberi keuntungan bagi sekitar, baik itu untuk pengelola *event* atau bahkan masyarakat yang ikut mencari keuntungan dari sebuah proses penyelenggaraan *event*. *Event* olahraga semakin berkembang dengan berbagai cara sistem pengemasan. Meskipun secara aturan baku pertandingan akan tetap sama dengan sebelumnya sesuai dengan aturan yang berlaku, namun tidak berlaku untuk sistem kemasan *event* olahraganya. Pengelola *event* tentu berinovasi pada gaya modern yang pada intinya mampu memberikan ketertarikan kepada masyarakat sebagai target penikmat event yang diselenggarakannya.

Masyarakat umum sangat menikmati segala pertunjukan yang dilaksanakan oleh penyelenggara, tidak jarang masyarakat menjadikan *event* olahraga juga salah satu bentuk rekreasi bersama keluarga. Bentuk istirahat sebagai penghilang pemat dalam kesibukan melakukan kerja setiap hari, dengan menikmati *event* olahraga yang di selenggarakan oleh penyelenggara. Masyarakat tidak

perlu untuk tau atau bahkan tidak mau tau tentang apa itu event dan bagaimana sistem penyelenggaraanya. Karena memang pada dasarnya masyarakat hanya ingin menikmati event sebagai cara untuk mengisi waktu dan bersantai dengan caranya sendiri. Keadaan ini yang menimbulkan pengertian tentang sistem dalam mengelola event atau olahraga tidak memiliki kemampuan berkembang pesat dibandingkan dengan pesatnya perkembangan olahraga sebagai permainan.

Pandangan umum masih menghubungkan olahraga dengan permainan, seperti yang mereka nikmati sebuah permainan di sebuah event. Hal ini yang menimbulkan pemahanan secara luas masih beranggapan olahraga bukanlah sebuah industri atau bisnis yang memang membutuhkan cara-cara tertentu dalam mengelolanya. Pemahaman ini juga sebagi faktor yang berdampak tentang olahraga hanyalah sebuah permainan bukan sesuatu yang membutuhkan konsep dalam pengelolaannya. Ketidak sadaran masyarakat umum pada konsep penyelenggaraan *event* membuat masyarakat hanya memandang olahraga hanyalah sebuah permainan, hal ini juga senada dengan di pelosok desa dan wilayah memang olahraga yang sangat berkembang pesat adalah olahraga permainan seperti

bola voli, sepak bola bulu tangkis dan lain sebagainya jenis olahraga permainan.

Konsep yang harus dipahami adalah konsep tentang bagaimana sebuah *event* itu mampu diselenggarakan bahkan dengan baik. *Event* yang baik tentu *event* yang mampu memberikan dampak positif dan memberikan daya tarik masyarakat sebagai penikmat *event* yang disajikan. Alasan ini tentu membutuhkan sebuah jawaban atau solusi, guna memberi pemahaman tentang ada sebuah konsep yang harus diketahui dan dipahami oleh masyarakat umum. Konsep seperti apa yang juga memiliki peran besar dalam dunia olahraga, yaitu sebuah konsep manajemen olahraga. Manajemen olahraga seakan asing bagi kita, yang biasa kita dengar tentang olahraga hanya permainan, program latihan, klub, *event* dan lain sebagainya namun jauh dari sebuah manajemen olahraga.

Manajemen olahraga sebenarnya telah ada sejak zaman Yunani kuno, kira-kira pada 12 abad sebelum Masehi, yaitu dengan diselenggarakannya Olympiade kuno. Bukan hal yang baru sebuah kata manajemen didunia olahraga, sudah berabad-abad olahraga menggunakan kata manajemen tersebut. Manajemen merupakan sebuah konsep untuk merencanakan sebuah

bidang organisasi, *event* dan lain sebagainya. Pada intinya manajemen adalah konsep besar yang mampu memberi keberhasilan pada sebuah pelaksanaan konsep yang sudah dibuat untuk membantu menjadi tujuan konsep tersebut. Mencapai sebuah tujuan yang sudah dibuat tentu bukan hal yang mudah, membutuhkan cara-cara jitu yang terperinci dan terbukti dalam mewujudkan dalam mencapai sebuah tujuan.

Olahraga sangat jelas memiliki sebuah tujuan dalam perkembangannya. Olahraga dilahirkan di klub-klub dalam proses pembinaannya. Pembinaan olahraga tentu membutuhkan konsep dalam mencapai sebuah tujuan, hal ini yang penulis ungkapkan pada paragraph sebelumnya tentang ada sebuah konsep dalam pembinaan olahraga. Tidak bisa muncul dengan sendirinya sebuah keberhasilan dapat dicapai dalam proses pembinaan di club olahraga. Dari sudut pandang lanjutan tentu dalam dunia olahraga akan mengukur keberhasilan pembinaan tentu dengan mengadakan event, pembinaan saja membutuhkan konsep bagaimana dengan event yang lingkupnya besar. Disinilah peranan manajemen dalam lingkup yang besar di dunia olahraga.

Pada dasarnya manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

Manajemen Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

pengendalian usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, sehingga upaya tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat diasumsikan bahwa organisasi merupakan sebuah wadah yang menjadi tumpuan olahraga di Indonesia. Baik atau tidak sebuah organisasi yang menaungi olahraga tentu akan memberikan dampak pada perkembangan olahraga. Jadi sudah sangat jelas tanpa disadari tubuh olahraga dipenuhi dengan konsep manajemen.

Manajemen yang baik dan benar yang perlu diberikan pada semua individu yang memiliki peranan penting dalam perkembangan olahraga. Pemberian pemahaman dasar serta standard manajemen yang harus diterapkan dalam sebuah konsep pembinaan olahraga yang mungkin diawali dari standart manajemen yang benar di klub-klub olahraga yang ada. Dimulai dari situlah keberadaan manajemen olahraga akan memberi garis dan benang merah yang jelas dalam melihat keberhasilan sebuah organisasi olahraga maupun event-event olahraga.

Peranan manajemen terhadap perkembangan olahraga memang sangat erat dan sekan tidak mampu lagi untuk dipisahkn, dengan itulah penulis menulis sebuah buku tentang manajemen olahraga (definisi,

Manajemen

Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

fungsi dan peranannya). Diharapkan buku ini mampu menjadikan perkembangan olahraga dimulai pada organisasi olahraga yang memiliki standard manajemen yang baik dan tentu benar.

BAGIAN II

RUANG LINGKUP ORGANISASI OLARHAGA

RUANG LINGKUP ORGANISASI OLARHAGA

Definisi Olahraga

Olahraga berkembang seakan seirama dengan perkembangan dan pertumbuhan manusia. Bagaimana tidak? Pada zaman sekarang ini manusia sudah sangat terbuka dan sangat antusias untuk melakukan olahraga. Olahraga bukan lagi sebuah kegiatan yang akan mendapatkan prestasi semata, namun keasadaran dalam menciptakan budaya hidup sehat yang menjadikan olahraga semakin digemari. Keadaan ini menjadikan

olahraga sebagai bagian dari kehidupan manusia pada zaman sekarang.

Olahraga merupakan kebutuhan hidup yang sifatnya periodif, artinya olahraga sebagai alat untuk memelihara dan membina kesehatan. Olahraga merupakan alat untuk merangsang pertumbuhan dan perkembangan jasmani, rohani dan sosial.

1. Rijdsdorp (1971: 44) mengatakan bahwa sport mempunyai watak permainan, namun sport tidak sama dengan permainan. Permainan mempunyai makna yang lebih luas daripada sport. Sport dapat dipandang sebagai bentuk permainan yang mempunyai jenis tersendiri.
2. UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3 TAHUN 2005 TENTANG SISTEM KEOLAHRAGAAN NASIONAL olahraga adalah Olahraga adalah segala kegiatan yang sistematis untuk mendorong, membina, serta mengembangkan potensi jasmani, rohani, dan sosial.
3. Fritz E. Simanjuntak (1990: 15) bahwa olahraga dapat membantu proses pembentukan karakteristik masyarakat. Lebih lanjut ia mengutip pendapat Hovard Nixon bahwa menurut hasil studi yang dilakukan di Amerika, 90% masyarakat Amerika

setuju bahwa olahraga membina karakteristik masyarakat menjadi lebih baik dan meningkatkan kualitas hidup manusia.

4. Eldon S (1983: 45) menyatakan bahwa adanya nilai-nilai positif dalam olahraga, karena dalam olahraga merupakan mikro kosmos yang menentukan pokok-pokok dan mencerminkan nilai-nilai sosial. Nilai-nilai yang terungkap dalam olahraga, selanjutnya akan menggambarkan fungsi olahraga dalam masyarakat. Nilai-nilai sosial itu pada akhirnya akan kembali dan yang menikmati adalah masyarakat pelakunya sendiri.

Budaya hidup sehat merupakan salah satu alasan masyarakat untuk melibatkan olahraga sebagai bagian dari kehidupannya. Kesehatan memang mahal harganya, mungkin itu yang lebih tepatnya kenapa masyarakat selalu melibatkan olahraga menjadi bagian dari kehidupannya. Minat masyarakat yang sangat antusias inilah yang seharusnya menjadi pemicu semangat bagi para insan olahraga untuk memberikan sajian baru dan inovatif dalam tubuh olahraga.

Banyak cara untuk menikmati olahraga, baik dengan cara bermain, berburu atau bahkan bela diri. Pada umumnya masyarakat juga menjadikan olahraga

sebagai sumber rekreasi, sebagai alat untuk menghilangkan kepenatan dalam menjalankan sebuah pekerjaan atau aktifitas sehari-hari. Maka hal yang wajar olahraga semakin digemari masyarakat dan mendapatkan posisi yang sangat spesial. Keadaan ini harus diberikan apresiasi dengan menambah sebuah kemasan yang menarik pada tubuh olahraga di Indonesia.

Olahraga tumbuh dan berkembang diwadahi oleh sebuah organisasi. Induk organisasi olahraga memiliki peran besar terhadap keberlangsungan olahraga, sehingga induk organisasi tidak dapat hanya sekedar bekerja dalam mencapai sebuah tujuan. Hal yang paling penting adalah bekerja cerdas dengan sebuah konsep yang benar karena memang organisasi yang menaungi olahraga dijalankan oleh manusia maka ini membutuhkan konsep yang matang. Ketidak matangan konsep atau bahkan kesalahan konsep dalam menjalankan induk organisasi olahraga tentu sangat berbahaya. Dampak yang paling menonjol adalah kegagalan dalam mencapai target atau tujuan dari organisasi itu sendiri.

Olahraga yang dinaungi oleh induk organisasi yang dijalankan oleh manusia dan harus memiliki sebuah

konsep. Maka muncul pertanyaan besar, apa konsep yang harus diselaraskan antara manusia dan organisasi yang menjadi tonggak keberhasilan olahraga? Pada bagian berikutnya akan dijelaskan tentang manusia dan organisasi olahraga. Penjelasan ini akan menjadi dasar pemahaman dalam pencarian sebuah konsep yang benar dalam mewujudkan perkembangan olahraga melalui induk organisasi yang menaunginya.

MANUSIA DAN ORGANISASI OLAHRAGA

Lingkup Manusia dan Organisasi

Manusia dan organisasi seakan menyatu sejak dulu atau sejak lahir manusia selalu terhubung dengan sebuah organisasi. Bisa dikatakan manusia terlahir di rumah sakit atau klinik bersalin, setelah itu sekolah di sebuah lembaga, kemudian kerja di sebuah perusahaan dan menabung di BANK, lalu mempunyai asuransi di perusahaan tertentu, beraktivitas olahraga di cabang olahraga tertentu. Itulah gambaran tentang manusia yang selalu terintegrasi secara langsung dengan organisasi. Susah dijelaskan karena memang organisasi sebenarnya kasat mata namun keberadaanya sangat jelas. Organisasi biasanya dikenal oleh manusia melalui

sebuah simbol-sibol yang mengidentifikasi organisasi itu sendiri.

Lingkup manusia dalam perjalanan sejak lahir yang dijelaskan tersebut, dimulai dari rumah sakit, sekolah, perusahaan dan instansi pemerintah merupakan bentuk organisasi yang terlibat dalam proses kehidupan manusia. Penjelasan tersebut juga memberi gambaran bahwa betapa pentingnya organisasi untuk keperluan manusia. Hal ini seharusnya disadari oleh manusia, betapa tergantungnya manusia itu terhadap organisasi.

Manusia dan organisasi sangat ketergantungan. Dalam arti luas, manusia selalu membutuhkan organisasi dan organisasi membutuhkan manusia dalam menjalankan keorganisasiannya. Keadaan ini yang harus dipahami agar tidak terjadi masalah antara manusia dan organisasi. Tentu pemahaman ini bukan hanya melibatkan diri kedalam organisasi atau bukan hanya ada manusia didalam sebuah organisasi. Manusia membutuhkan organisasi bukan tanpa alasan, yang jelas guna melengkapi keperluan manusia maka manusia secara otomatis membutuhkan organisasi. Demikian juga dengan organisasi, sangat membuthkan manusia untuk menjalankan fungsinya dalam mencapai sebuah tujuan.

Keterkaitan antara manusia dan organisasi sangat unik dan menarik, karena keunikan tersebut banyak pakar keilmuan merumuskan tentang konsep dalam menyelaraskan keduanya. Tanpa sebuah pengikat atau konsep penyelarasan maka hanya sekedar ketergantungan tanpa hasil maksimal yang akan terjadi. Manusia membutuhkan organisasi, sedangkan organisasi yang dimaksud gagal dalam menjalankan fungsinya atau tidak mencapai tujuan dari organisasi tersebut, maka dapat dipastikan kebutuhan manusia yang digantungkan dalam organisasi tersebut akan sia-sia. Tentu hal itu bukan sebuah keinginan kita sebagai manusia. Lalu bagaimana cara menyelaraskan antara manusia dan organisasi, tentu dengan menerapkan konsep yang benar agar dapat dilakukan manusia yang menjalankan fungsi organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, ketergantungan antara manusia dan organisasi akan menjadi pelengkap kebutuhan yang baik dan saling menguntungkan. Manusia menjalankan induk organisasi dengan konsep yang benar dan tepat untuk melengkapi kebutuhan manusia.

Manusia harus mampu mengelola (*me-manage*) organisasi dengan baik agar kebutuhan manusia bias dipenuhi. Gambaran diatas dapat disimpulkan manusia,

Manajemen

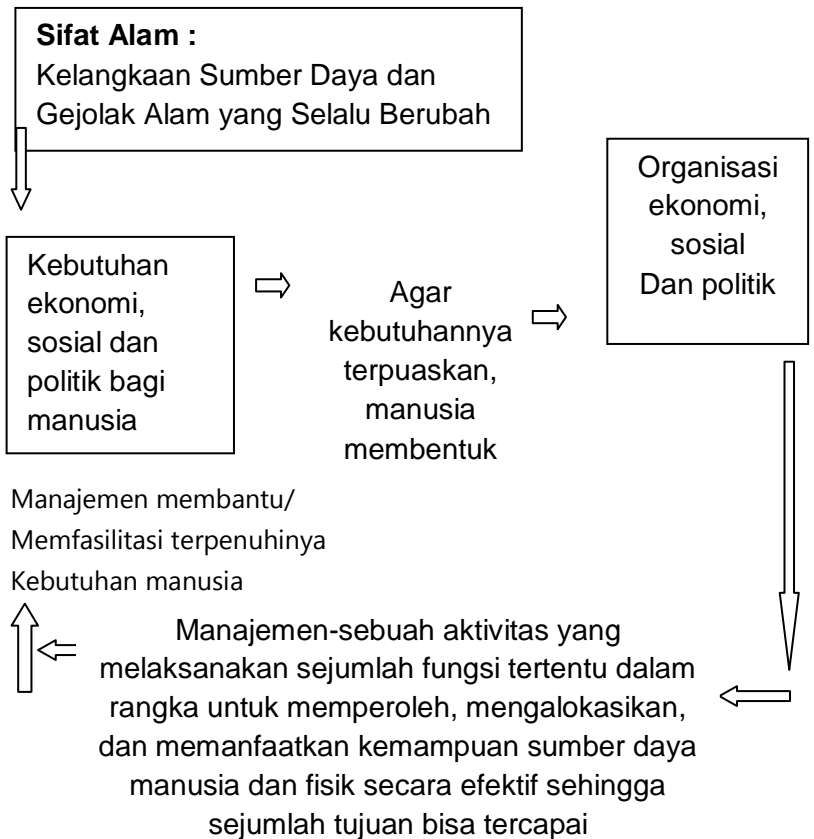
Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

organisasi dan manajemen merupakan satu rangkaian yang tidak terpisahkan seperti digambarkan oleh Daniel Wren pada gambar 1

Manajemen
Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga



Gambar 1

Hubungan Manusia, Organisasi dan Manajemen

Tergambar dengan jelas bagaimana hubungan antara manusia dan organisasi yang melibatkan sebuah manajemen. Ini berarti keterkaitan yang seakan tidak

dapat dipisahkan, karena faktanya sejak lahir manusia sering terlibat secara langsung dengan organisasi. Organisasi memang sebuah keabstrakan atau tidak dapat secara langsung dilihat oleh mata, namun demikian organisasi sering ditampilkan dengan simbol-simbol. Simbol itulah yang dijadikan sebagai pemahaman bukti adanya sebuah organisasi. Melalui gambar 1.1 di atas maka sangatlah jelas hubungan antara ketiganya yakni manusia, organisasi dan manajemen. Sehingga wajar jika manusia harus mampu memenejemen konsep untuk dirinya agar mampu menyelaraskan kehidupan yang baik.

Gambaran tersebut juga menunjukkan arti pentingnya manusia, organisasi dan manajemen. Sehingga muncul pertanyaan, seperti apa sesungguhnya organisasi? Apa arti penting bagi manusia? Bagaimana karakteristik organisasi ? berikut akan dibahas tentang permasalahan tersebut guna sebagai pemahaman awal tentang pembahasan manajemen organisasi olahraga pada tahapan selanjutnya.

Definisi Organisasi

Bab sebelumnya menjelaskan tentang bagaimana keterkaitan antara manusia dan organisasi, organisasi

memegang peranan yang sangat penting bagi kehidupan manusia. Keberadaan organisasi menjadi kebutuhan manusia secara umum, sehingga organisasi harus dikendalikan dan dijamin keberadaannya melalui sebuah pengertian yang benar. Organisasi memiliki bentuk yang susah dilihat oleh mata telanjang. Manusia biasanya melihat keberadaan organisasi melalui sebuah symbol-simbol yang menunjukkan identitas sebuah organisasi tersebut.

Organisasi merupakan kumpulan sejumlah manusia yang secara sengaja merumuskan sebuah tujuan bersama untuk dicapai dalam jangka waktu tertentu. Kesepakatan yang diambil dalam sekelompok manusia biasanya diwadahi dalam sebuah wadah yang biasa kita sebut dengan organisasi. Arti lebih luas organisasi merupakan kesadaran sekelompok manusia untuk merumuskan tujuan yang akan dicapai. Tujuan yang dicapai setelah dirumuskan biasanya untuk kepentingan manusia juga, yang akan menjadi kebutuhan manusia. Menurut Pabundu (2010: 3) organisasi adalah suatu kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan dari sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri maupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam

pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota

Manusia yang berjumlah lebih dari dua atau lebih banyak memiliki pola hubungan antar manusia tersebut, sehingga membutuhkan keberadaan yang nyata untuk melakukan sebuah hubungan tersebut. Manusia dan organisasi seakan tak bisa dipisahkan sehingga membuat sebuah kesimpulan saling membutuhkan. Menurut Oliver Sheldon dalam Sutarto (2006: 22) organisasi adalah proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok harus melakukan dengan bakat-bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas sedemikian rupa, memberikan seluruh kemampuan terbaik untuk pemikiran yang efisien, sistematis, positif dan terkordinasi

Organisasi memiliki tujuan yang secara sadar ditetapkan bersama oleh manusia yang dalam jumlah lebih dari dua orang atau banyak. Tujuan yang akan dicapai tentu membutuhkan sebuah konsep yang benar, sehingga dalam organisasi juga dibutuhkan sebuah kejelasan tugas kerja antara masing-masing manusia yang berada didalamnya tersebut, hal ini terjadi karena memang tujuan ditentukan bersama dan manusia lebih dari dua orang sehingga sangat membutuhkan pembagian kerja yang jelas. Menurut Menurut Hearleigh

Trecker dalam Sutarto (2006: 24) organisasi adalah perbuatan atau proses penghimpunan atau mengatur kelompok yang sedang berhubungan dari instansi menjadi suatu keseluruhan yang bekerja.

Organisasi membagi manusia berdasarkan kepentingan kerja dalam mencapai sebuah tujuan. Pembagian tugas kerja dengan tujuan lebih kepada kemudahan dalam mencapai sebuah tujuan. Pekerjaan yang sama dilakukan dengan lebih dari satu orang tentu tidak efisien. Mengingat ada jangka waktu yang disepakati dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan pembagian tugas kerja ini sangat efektif untuk mengukur waktu dalam mencapai tujuan organisasi. Banyaknya manusia yang berada dalam organisasi akan lebih memudahkan dalam menentukan pencapaian sebuah tujuan organisasi ketika dibagi dengan tugas yang jelas.

Ketimpangan dalam pembagian tugas juga tidak efektif, karena akan memberikan hambatan dengan demikian pembagian tugas kerja dalam organisasi juga akan lebih baik jika dibagi dengan menentukan kebutuhan organisasi. Sehingga tugas akan mampu dikerjakan dengan cepat dan tentu benar, tidak sebaliknya.

Organisasi adalah suatu kelompok orang yang memiliki tujuan yang sama. Baik dalam penggunaan sehari-hari maupun ilmiah, istilah ini digunakan dengan banyak cara. Organisasi adalah bentuk formal dari sekelompok manusia dengan tujuan individualnya masing-masing (gaji, kepuasan kerja, dll) yang bekerjasama dalam suatu proses tertentu untuk mencapai tujuan bersama (tujuan organisasi). Agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras dan harmonis maka diperlukan kerjasama dan usaha yang sungguh-sungguh dari kedua belah pihak (pengurus organisasi dan anggota organisasi) untuk bersama-sama berusaha saling memenuhi kewajiban masing-masing secara bertanggung jawab, sehingga pada saat masing-masing mendapatkan haknya dapat memenuhi rasa keadilan baik bagi anggota organisasi / pegawai maupun bagi pengurus organisasi / pejabat yang berwenang.

Organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasikan usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan. Organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Teori organisasi yang dikemukakan oleh banyak ahli tentang definisi organisasi:

- 1) Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins dan Judge, 2008:5).
- 2) Organisasi adalah suatu wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama secara efektif (Wibowo, 2007:1).
- 3) Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja (Hasibuan, 2004:120).

Manusia dengan sangat sadar berkumpul yang dinaungi oleh sebuah wadah, perkumpulan manusia tersebut untuk mendiskusikan tentang apa yang akan mereka capai dalam perkumpulan tersebut. Pembentukan wadah untuk memperjelas bahwa perkumpulan manusia ini adalah tentang yang mewadahnya.

Dibutuhkan bentuk pengaturan dari berbagai jenis dan kemampuan yang dimiliki oleh manusia tersebut, sehingga harus diputuskan untuk membuat sebuah struktur. Struktur akan mengatur dan menjalankan organisasi dalam bentuk penyelesaian tugas kerja sehingga lebih jelas dan gamblang. Struktur dibuat untuk mempermudah dalam menyelesaikan tugas kerja, yang dipimpin oleh satu manusia. Dengan struktur inilah kejelasan dalam pengambilan keputusan dan siapa yang memutuskan serta atas dasar apa kejelasan keputusan bersama.

Organisasi yang terstruktur akan lebih memudahkan dalam merumuskan sebuah tujuan dengan dimusyawarahkan melalui manusia dengan posisi pembagian tugas yang jelas. Sudah sangat jelas tentang sebuah organisasi yang mengahruskan untuk melengkapi segala kebutuhan organisasi. Kebutuhan organisasi inilah yang menunjang sebuah organisasi dapat berdiri, jika tidak maka akan sia-sia organisasi didirikan atau bahkan tidak mampu berdiri dan berjalan.

Menurut Susanto (2006: 120) pada umumnya untuk membangun organisasi sangat situasional dan tergantung pada keinginan dan komitmen dari pemimpin dan para agents yang mengelola organisasi. Model

budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi adalah yang memiliki paling sedikit dua sifat berikut:

1. Kuat (strong) artinya budaya organisasi yang di bangun atau di kembangkan organisasi harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan kelompok mereka dengan tujuan organisasi. Selain itu, budaya yang dibangun tersebut harus memiliki tujuan, sasaran, persepsi, perasaan, nilai dan kepercayaan, interaksi sosial dan norma-norma bersama yang memunyai arah yang jelas sehingga mampu bekerja dan mengekspresikan potensi mereka dalam arah tujuan dan semangat yang sama.
2. Dinamis dan adaptif (dynamic & adaptive) artinya budaya organisasi yang akan dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap perkembangan lingkungan internal dan eksternal. Menurut Susanto (2006: 120) ada dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektivitas budaya suatu organisasi, yaitu:
 - a. Faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal meliputi misi, visi,

peraturan dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu organisasi.

- b. Faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global meliputi kecenderungan perubahan globalisasi ekonomi, tuntutan hukum dan ekonomi, tuntutan sosial, perkembangan teknologi manufaktur, tranformasi teknologi informasi dan ekologi.

Unsur-Unsur Organisasi

Organisasi akan dapat dijalankan jika unsur-unsur organisasi terpenuhi, unsur pokok organisasi ini mempengaruhi terbentuknya sebuah organisasi, jauh sebelumnya mencapai tujuan maka unsur pokok organisasi ini harus dipenuhi. Organisasi dengan unsur-unsurnya akan mampu menjalankan keorganisasiannya, sehingga penting unsur organisasi ini dipenuhi sebelumnya membrntuk sebuah organisasi.

Berikut dijelaskan unsur pokok berdirinya organisasi:

1. *Man*

Man (orang-orang), dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan sering disebut dengan istilah pegawai atau personnel. Pegawai atau personnel

terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan (administrator) sebagai unsur pimpinan tertinggi dalam organisasi, para manajer yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai dengan fungsinya masing-masing dan para pekerja (nonmanagement/workers). Semua itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (man power) organisasi.

Manusia adalah syarat awal sebagai berdirinya sebuah organisasi, jika tidak ada manusia maka bagaimana organisasi tersebut akan mendapai tujuan, dan tentu siapa yang akan menentukan jika manusianya tidak ada.

2. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu perbuatan bantu-membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota atau semua warga yang menurut tingkatan-tingkatannya dibedakan menjadi administrator, manajer, dan pekerja (*workers*), secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (*man power*) organisasi

3. Tujuan Bersama

Tujuan merupakan arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan. Tujuan juga menggambarkan tentang apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (*network*).

4. Peralatan (*Equipment*)

Unsur yang keempat adalah peralatan atau equipment yang terdiri dari semua sarana, berupa materi, mesin-mesin, uang, dan barang modal lainnya (tanah, gedung/bangunan/kantor).

5. Lingkungan (*Environment*)

Faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi. kebijaksanaan (policy), strategi, anggaran (budgeting), dan peraturan-peraturan (regulation) yang telah ditetapkan. Dan juga beberapa tujuan tertentu.

Tipe-tipe Organisasi

Organisasi didirikan bukan tanpa alasan, artinya organisasi didirikan di atas kesadaran manusia. Lalu bagaimana manusia ingin membentuk organisasi, tentu dimulai dari pengetahuan awal tentang apa itu organisasi. Dalam konteks organisasi secara luas akan

dibagi menjadi beberapa tipe. Hal ini ditujukan untuk memperjelas sebuah organisasi, apakah organisasi ini sebagai pelayan buplik atau sebagai nirlaba. Tentu ini perlu dijadikan pemahaman oleh setiap siapa saja yang ingin membuat sebuah organisasi. Pada intinya organisasi didirikan karena adanya keinginan yang akan dicapai.

Di dalam buku "*Pengantar Manajemen Olahraga*", Harsuki (2013: 109) menjelaskan bahwa terdapat tiga tipe organisasi, diantaranya yaitu:

A. Organisasi Publik

Organisasi publik di Amerika termasuk organisasi federal atau pemerintahan negara bagian, agensi atau unit, seperti juga departemen pemerintahan lokal atau regional yang bertanggung jawab akan program olahraga dan rekreasi dan pemeliharaan fasilitas olahraga. Sebagai contoh dari organisasi publik di Amerika Serikat adalah:

1. *The National Park Service,*
2. *The Lost Angeles Departement of Parks and Recreation,*
3. *The Kansas City Sports Commision and Foundation*

B. Organisasi Nirlaba (*Nonprofit Organization*)

Organisasi tipe ini dikelola oleh para eksekutif secara sukarela. Terdapat berbagai macam cara yang digunakan dalam melangsungkan kehidupan organisasi yang dimilikinya. Organisasi tipe ini banyak terdapat di dalam sekolah-sekolah ataupun perguruan tinggi. Seperti halnya di Universitas Negeri Yogyakarta, dimana terdapat berbagai organisasi yang termasuk tipe organisasi nirlaba. Diantaranya terdapat Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Himpunan Mahasiswa (HIMA), Ikatan Mahasiswa Olahraga Indonesia (IMORI), Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), dan lain sebagainya.

C. Organisasi Komersial (*Commercial Organization*)

Organisasi ini memiliki tujuan utama untuk mengumpulkan keuntungan. Pabrik alat-alat olahraga serta pengecernya dapat dikatakan sebagai organisasi komersial. Selain itu *event organizer* yang bergerak di bidang olahraga juga dapat dikatakan sebagai organisasi komersial. Tempat-tempat yang memberikan jasa atau servis dalam olahraga seperti *fitness center*, klub sepakbola, klub golf privat, dan tempat penyewaan

lapangan atau fasilitas olahraga, juga termasuk dalam organisasi komersial.

Bentuk-Bentuk Organisasi

Keunikan manusia dengan segala kemampuannya yang mempengaruhi organisasi untuk beradaptasi dengan masyarakat. Organisasi pada dasarnya bersifat dinamis, dimana organisasi harus menyesuaikan dengan lingkungan atau masyarakat, bukan masyarakat yang harus beradaptasi dengan suatu organisasi tertentu. Siagian Sondang P. (2003: 100) berpendapat bahwa dewasa ini telah dikenal lima macam bentuk organisasi, diantaranya yaitu:

1. Organisasi Lini

Organisasi lini memiliki sepuluh ciri khas, diantaranya yaitu:

- a. Sederhana (kecil),
- b. Jumlah karyawannya sedikit,
- c. Pemilik organisasi umumnya menjadi pemimpin tertinggi dari organisasi,
- d. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan bersifat langsung,
- e. Tingkat spesialisasi yang dibutuhkan masih sangat rendah,

- f. Semua anggota organisasi masih kenal satu sama lain,
- g. Tujuan yang hendak dicapai masih sederhana,
- h. Alat-alat yang digunakan masih sederhana,
- i. Struktur organisasi masih sederhana,
- j. Produksi yang dihasilkan belum beraneka ragam.

2. Organisasi Lini dan Staf

Organisasi lini dan staf memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Organisasi besar dan kompleks,
- b. Jumlah karyawannya banyak,
- c. Hubungankerja yang bersifat langsung tidak memungkinkan lagi bagi seluruh anggota organisasi,
- d. Terdapat dua kelompok besar di dalam organisasi yang diantaranya yaitu:
 - 1. Sekelompok orang yang melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Orang-orang itu disebut orang-orang lini (*Lini Persone*),
 - 2. Sekelompok orang yang sifat tugasnya menunjang tugas-tugas pokok baik karena keahliannya, sehingga bersifat menasihati, maupun yang memberikan jasa-jasa kepada unit

operasional seperti kegiatan di bidang kepegawaian, keuangan, ketatausahaan, kendaraan, peralatan, arsip, dan lain-lain biasanya disebut sebagai orang staf.

- e. Spesialisasi yang beraneka ragam diperlukan dan dipergunakan secara maksimal.

3. Organisasi Fungsional

Organisasi fungsional adalah suatu organisasi yang di dalamnya tidak terlalu menekankan pada hierarki struktural, akan tetapi lebih banyak didasarkan pada sifat dan macam fungsi yang perlu dijalankan. Bentuk organisasi fungsional paling cocok digunakan dalam organisasi yang didalamnya terdapat para karyawan atau anggota yang terlibat dalam kegiatan yang sifatnya spesifik. Beberapa kelebihan dari organisasi bentuk ini seperti yang dijelaskan Siagian Sondang P. (2003: 102) diantaranya adalah:

- a. Spesialisasi para karyawannya dipergunakan semaksimal mungkin.
- b. Solidaritas antara orang-orang yang menjalankan fungsi yang sama pada umumnya tinggi.
- c. Moral serta disiplin orang-orang yang menjalankan fungsi yang sama pada umumnya tinggi.

- d. Koordinasi antara orang-orang dalam satu fungsi mudah dijalankan.

Kelebihan-kelebihan yang ada dalam bentuk organisasi fungsional bukan tanpa kekurangan. Beberapa kekurangan yang terjadi di dalam organisasi fungsional seperti yang dijelaskan Siagian Sondang P. (2003: 103) diantaranya adalah:

- a. Orang terlalu menspesialisasikan diri dalam satu bidang kegiatan tertentu, sehingga sukar untuk mengadakan *tour of duty* dan *tour of area* tanpa melalui pendidikan yang intensif terlebih dahulu.
- b. Orang-orang yang bergerak dalam satu bidang fungsi tertentu terlalu mementingkan fungsinya saja, sehingga koordinasi yang bersifat menyeluruh sukar untuk dijalankan.

Bentuk organisasi fungsional merupakan bentuk organisasi dimana anggota organisasi telah ditempatkan secara spesifik dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang keahliannya. Keberadaan para anggota organisasi lebih menekankan kepada fungsi dari peran serta masing-masing anggota untuk organisasi. Maka dari itu dapat dikatakan para anggota organisasi tidak dapat secara fleksibel mengerjakan tugas kerja organisasi diluar dari bidang keahliannya.

4. Organisasi Tipe Kepanitiaan

Di dalam organisasi ini, pimpinan dan para pelaksana dibentuk dalam kelompok-kelompok yang bersifat panitia. Artinya pada tingkat pimpinan, keseluruhan unsur pimpinan menjadi panitia dan para pelaksana dibagi-bagi kedalam kelompok-kelompok yang bersifat kelompok kerja (*task force*).

Bentuk organisasi ini dianggap tidak pernah populer, karena memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tugas kepemimpinan dilaksanakan secara kolektif oleh sekelompok orang,
- b. Semua anggota pimpinan mempunyai hak, wewenang, dan tanggung jawab yang sama,
- c. Para pelaksana dikelompokkan menurut tugas-tugas yang harus dilakukan dalam bentuk kelompok kerja.

5. Organisasi Matriks

Bentuk organisasi matriks merupakan inovasi baru dalam bidang organisasi. Siagian Sondang P. (2003: 104) menjelaskan bahwa pada dasarnya organisasi matriks menggambarkan dua hal sekaligus. Diantaranya yaitu fungsi-fungsi yang diselenggarakan

oleh organisasi dan produk yang dihasilkannya. Organisasi matriks disebut sebagai suatu inovasi dikarenakan bentuk organisasi ini memanfaatkan kelebihan-kelebihan yang ada pada bentuk organisasi lainnya, sekaligus mengelakkan kelemahan-kelemahan yang ada pada bentuk organisasi lainnya.

Karakteristik Organisasi

Pembahasan tentang pengertian organisasi pada bagian sebelumnya, membuat kesimpulan tentang organisasi yakni jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia—minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinasi, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu, serta mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006: 279) dikemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

1. Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.

2. Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil mendiskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
4. Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu individu.
6. Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Sehingga secara umum organisasi terbentuk oleh suatu karakter dengan beberapa karakteristik. Achmad

Sobirin membagi karakteristik organisasi menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Unit/Entitas Sosial

Organisasi adalah rekayasa sosial hasil karya manusia (man-made) yang bersifat tidak kasat mata (*intangible*) dan abstrak sehingga organisasi sering disebut sebagai *artificial being*. Karena sifatnya tersebut, organisasi dengan demikian lebih merupakan realitas sosial ketimbang sebagai realitas fisik. Meski bukan sebagai realitas fisik, bukan berarti bahwa organisasi tidak membutuhkan fasilitas fisik. Fasilitas fisik, seperti gedung, peralatan kantor, ataupun mesin-mesin, masih tetap dibutuhkan (meski tidak harus dimiliki) karena dengan fasilitas fisik inilah sebuah organisasi bisa melakukan kegiatannya. Di samping itu, dari fasilitas fisik ini pula, orang luar mudah mengenali adanya entitas sosial.

Meski begitu, tidak berarti pula bahwa hanya dengan semata-mata merujuk pada keberadaan fasilitas fisik kita bisa mendefinisikan adanya sebuah organisasi. Sebagai contoh, sebelum ditutup pemerintah, Bank BHS bisa disebut sebagai organisasi karena merupakan realitas sosial. Namun, setelah itu, meski gedung-gedungnya masih berdiri megah dan

logo BHS masih menempel di gedung tersebut, Bank BHS sebagai realitas sosial sudah berakhir dan yang tinggal hanyalah realitas fisik yang tidak lagi bisa disebut sebagai organisasi. mencapai waktu yang tidak terbatas. Keberadaan sebuah organisasi tidak terkait dengan masih ada/tidaknya pendiri organisasi tersebut. Sekalipun para pendiri sudah tidak lagi terlibat dengan organisasi karena meninggal dunia atau karena alasan lain, hal itu tidak menyebabkan organisasi tersebut dengan sendirinya bubar. Sebagai contoh, Matsushita Electric Industrial (MEI)—perusahaan elektronik terkenal dari Jepang yang didirikan pada tahun 1930-an—sampai sekarang masih eksis meski pendirinya Kenosuke Matsushita sudah lama meninggal dunia.

Organisasi kadang-kadang juga sengaja didirikan untuk jangka waktu tertentu (bersifat *ad hoc*) dan dengan sendirinya bubar atau dibubarkan setelah kegiatan yang berkaitan dengan pendirian organisasi tersebut berakhir. Kegiatan sebuah proyek atau kepanitiaan misalnya merupakan beberapa jenis organisasi yang mempunyai umur terbatas. Panitia pesta pernikahan, panitia penyelenggaraan pekan olahraga nasional (PON), atau panitia pembangunan

masjid segera dibubarkan manakala kegiatan pernikahan, kegiatan olahraga, atau kegiatan pembangunan masjid tersebut selesai dikerjakan.

2. Beranggotakan Minimal Dua Orang

Sebagai hasil karya cipta manusia, organisasi bisa didirikan oleh seseorang yang mempunyai kemampuan, pengetahuan, dan sarana lainnya. Kadang-kadang juga didirikan oleh dua orang atau lebih yang sepakat dan mempunyai ide yang sama untuk mendirikan organisasi. Tanpa melihat siapa yang mendirikan atau berapa pun banyaknya pendiri sebuah organisasi, yang pasti manusia dianggap sebagai unsur utama dari organisasi. Tanpa keterlibatan manusia, sebuah entitas sosial tidak bisa dikatakan sebagai organisasi. Bahkan, secara ekstrem bisa dikatakan bahwa tidak ada satu pun organisasi yang tidak melibatkan manusia dalam kegiatannya. Artinya, keterlibatan manusia dalam organisasi adalah sebuah keharusan. Istilah populernya adalah *organization is by people for people*—organisasi didirikan oleh manusia untuk kepentingan manusia.

Namun, untuk dikatakan sebagai organisasi, seseorang tidak bisa bekerja sendirian, misalnya hanya dibantu mesin-mesin atau robot, tetapi harus

melibatkan orang lain—satu orang, dua orang, tiga orang, atau lebih yang bekerja sama dalam satu ikatan, baik dalam ikatan fisik, tempat kerja yang sama, maupun dalam satu jaringan kerja. Dengan kata lain, salah satu persyaratan agar sebuah entitas sosial disebut organisasi adalah harus beranggotakan dua orang atau lebih agar kedua orang tersebut bisa saling kerja sama, melakukan pembagian kerja, dan terdapat spesialisasi dalam pekerjaan.

3. Berpola Kerja yang Terstruktur

Prasyarat bahwa organisasi harus beranggotakan minimal dua orang menegaskan bahwa berkumpulnya dua orang atau lebih belum dikatakan sebagai organisasi manakala berkumpulnya dua orang atau lebih tersebut tidak terkoordinasi dan tidak mempunyai pola kerja yang terstruktur. Sebagai contoh, ketika terjadi kebakaran di sebuah kampung, biasanya para tetangga secara sukarela membantu memadamkan kebakaran tersebut. Ada di antara mereka yang mengambil air, menyelamatkan barang-barang dari amukan api, menolong orang dari jebakan api, menyiramkan air ke tempat yang terbakar, atau bahkan ada sebagian orang yang hanya melihat kejadian dan mungkin ada wartawan

yang meliputi kejadian tersebut. Berkumpulnya beberapa orang tetangga dalam kaitannya dengan upaya mereka untuk memadamkan kebakaran belum cukup untuk mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah organisasi, paling tidak karena mereka sekadar bekerja bersama-sama, bukan bekerja sama dengan pola kerja yang terstruktur.

4. Mempunyai Tujuan

Organisasi didirikan bukan untuk siapa-siapa dan bukan tanpa tujuan. Manusia adalah pihak yang paling berkepentingan terhadap didirikannya sebuah organisasi. Organisasi didirikan karena manusia sebagai makhluk sosial sukar untuk mencapai tujuan individualnya jika segala sesuatunya harus dikerjakan sendiri. Kalau toh dengan bekerja sendiri, tujuan individual tersebut bisa dicapai, tetapi akan lebih efisien dan efektif jika cara pencapaiannya dilakukan dengan bantuan orang lain melalui sebuah organisasi. Artinya, didirikannya sebuah organisasi bertujuan agar sekelompok manusia yang bekerja dalam satu ikatan kerja lebih mudah mencapai tujuannya ketimbang mereka harus bekerja sendiri-sendiri.

Dalam hal ini, harus dipahami bahwa meski ada kerja sama di antara sekelompok orang dalam satu ikatan kerja, tidak bisa diinterpretasikan bahwa tujuan mereka sama. Ada kemungkinan tujuan masing-masing individu berbeda, tetapi kesediaan mereka berada dan bergabung dalam sebuah organisasi menunjukkan bahwa mereka mempunyai kesepakatan untuk saling membantu dalam mencapai satu set tujuan, baik tujuan masing-masing individu (tujuan anggota organisasi) maupun tujuan organisasi itu sendiri (tujuan para pendiri organisasi).

5. Mempunyai Identitas Diri

Ketika sepotong besi dipadukan dengan besi lain, perpaduan besi tersebut bisa menjadi sebuah mesin yang berbeda dengan mesin lainnya. Jika beberapa suara di-*aransir*, jadilah sebuah lagu yang berbeda dengan lagu lainnya. Demikian juga jika sekelompok manusia diorganisasi untuk melakukan kegiatan, jadilah sekelompok manusia tersebut sebagai entitas sosial yang berbeda dengan entitas sosial lainnya.

Sebuah mesin mudah dibedakan dengan mesin lainnya melalui tampilan fisiknya dan sebuah lagu berbeda dengan lagu lainnya melalui nada suaranya,

tetapi tidak demikian dengan organisasi. Perbedaan satu entitas sosial dengan entitas sosial lainnya sulit untuk diduga karena beberapa alasan. Pertama, sifat organisasi yang *intangibile* dan abstrak menyulitkan seseorang untuk melihat atau menyentuh organisasi. Kedua, organisasi sebagai subsistem dari sistem sosial yang lebih besar memungkinkan para anggotanya saling berinteraksi dengan anggota masyarakat di luar organisasi. Bahkan, ketiga, sering terjadi bahwa seseorang menjadi anggota lebih dari satu organisasi sehingga batasan organisasi seolah-olah menjadi kabur kalau batasan tersebut hanya dilihat dari keanggotaan seseorang.

Meski demikian, bukan berarti sebuah organisasi tidak mempunyai batasan dan identitas diri. Identitas diri sebuah organisasi secara formal misalnya bisa diketahui melalui akta pendirian organisasi tersebut yang menjelaskan siapa yang menjadi bagian dari organisasi dan siapa yang bukan, kegiatan apa yang dilakukan, bagaimana organisasi tersebut diatur, atau siapa yang mengaturnya. Di samping itu, organisasi juga dapat diidentifikasi melalui variabel yang sifatnya informal dan sulit dipahami, tetapi keberadaannya tidak diragukan.

Variabel tersebut biasa disebut sebagai budaya. Seorang antropolog dari Filipina F. Landa Jocano bahkan menegaskan bahwa sekelompok orang yang bekerja sama tidak akan dikatakan sebagai organisasi manakala kelompok tersebut tidak mempunyai budaya. Jadi, budaya dalam hal ini dianggap sebagai variabel yang menjadi karakteristik sebuah organisasi dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Motivasi Kerja

Manusia dalam sebuah organisasi tentu memiliki sebuah peranan salah satu peran paling utama adalah melakukan sebuah pekerjaan. Pekerjaan yang dimaksudkan adalah untuk menyelesaikan tugas kerja untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Menurut James Tangkudung (2012:28) motivasi yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut George R Terry (2000:130) bahwa motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital di dalam manajemen. Motivasi dapat diartikan sebagai mengusahakan seseorang supaya dapat

menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.

Motivasi dalam setiap organisasi dapat mempengaruhi tingkat pencapaian prestasi kerja pegawai yang berhubungan dengan suatu persyaratan pekerjaan. Secara operasional motivasi kerja dapat diukur dari catatan organisasi, dan seberapa tinggi tingkat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang dikaitkan dengan efisiensi, efektifitas dan produktifitas kerja. Stephen P. Robbins (2008:222), mendefinisikan bahwa motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Sondang (2012:142) Motivasi berasal dari bahasa latin yakni "movere" yang dapat di artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai defenisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, sasaran, dorongan dan intensif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang menggerakkan dan menyalurkan perilaku sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan

pribadi masing-masing anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi intrinsik timbul tidak memerlukan rangsangan dari luar memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai atau sejalan dengan kebutuhan. Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Misalnya dalam bidang tugas yang dilakukan pegawai terkait dengan minatnya dalam melakukan tugas sebagai pegawai. Minat tersebut timbul dari dalam diri seorang pegawai untuk melakukan tugas karena berhubungan dengan manfaat dan kebutuhan yang yang diperolehnya dari tugas yang dilaksanakannya.

Motivasi mengandung tiga komponen pokok, dijelaskan oleh Purwanto (2007:72) yaitu sebagai berikut :

1. Menggerakkan berarti menimbulkan kekuatan pada individu; memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Misalnya kekuatan dalam hal ingatan, respons-respons efektif dan kecenderungan mendapatkan kesenangan.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkahlaku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkahlaku individu diarahkan terhadap sesuatu

3. Untuk menjaga dan menompang dan menjaga tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas dan arahan dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu

Menurut Sondang (2012:142) Seorang ilmuwan yang hasil karyanya dimanfaatkan dalam usaha mendalami teori motivasi adalah Douglas McGregor yang menuangkan hasil pemikirannya dalam buku dengan judul *The Human Side of Enterprise*. Karya tulis itu saja sudah terlihat bahwa McGregor terlihat klasifikasi yang dibuatnya tentang peranan netral yang dimainkan oleh manusia dalam organisasi. Inti teori McGregor terlihat pada klasifikasi yang dibuatnya tentang :

- a. Teori "X" yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negative.
- b. Teori "Y" yang pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif.

Mc Gregor dalam Sondang (2012:162-163) juga menjelaskan teori X mengatakan bahwa para manajer menggunakan asumsi bahwa manusia mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Para pekerja pada dasarnya tidak senang bekerja dan apabila mungkin akan berusaha mengelakkannya.
- b. Karena para pekerja tidak senang bekerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan berbagai tindakan positif agar tujuan organisasi tercapai.
- c. Para pekerja akan berusaha mengelakkan tanggung jawab dan hanya akan bekerja apabila menerima perintah untuk melakukan sesuatu.
- d. Kebanyakan pekerjaan akan menempatkan pemuasan kebutuhan fisiologis dan keamanan di atas faktor-faktor lain yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tidak akan menunjukkan keinginan atau ambisi untuk maju.

Sebaliknya, menurut teori Y para manajer menggunakan asumsi bahwa para pekerja memiliki ciri-ciri :

- a. Para pekerja memandang kegiatan bekerja sebagai hal yang alamiah seperti halnya beristirahat dan bermain.

- b. Para pekerja akan berusaha melakukan tugas tanpa terlalu diarahkan dan akan berusaha mengendalikan diri sendiri.
- c. Pada umumnya para pekerja akan menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- d. Para pekerja akan berusaha menunjukkan kreativitasnya dan oleh karenanya akan berpendapat bahwa pengambilan keputusan merupakan tanggung jawab mereka juga dan bukan semata-mata tanggung jawab orang-orang yang menduduki jabatan manajerial

Teori X dan Y memiliki kaitan dengan teori Maslow, menurut McGregor dalam sondang (2012:163) terlihat gejala bahwa para pekerja yang tergolong pada kategori X akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan "tingkat rendah" seperti kebutuhan pokok dan kurang memberikan perhatian pada kebutuhan pada anak tangga teratas, yaitu aktualisasi diri. Sebaliknya yang terjadi pada manusia yang tergolong pada kategori Y dalam arti bahwa pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non materil lebih diutamakan ketimbang pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya kebendaan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang datang dari dalam diri seorang pegawai untuk mau dengan senang hati dan bersedia bekerja sepenuh hati, serta bekerja dengan baik, karena adanya keyakinan memperoleh suatu imbalan yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan kerja, dengan indikator, yaitu adanya rasa tanggungjawab, semangat berkompetitif, memiliki kepuasan kerja, dan insentif yang memadai, waktu penyelesaian tugas sesuai prosedur, kesempatan pengembangan diri, dan kesesuaian program kegiatan dan pelaksanaan kegiatan yang mengarah kepada tujuan organisasi.

Peran Organisasi Bagi Manusia

Organisasi merupakan hal yang menjadi kebutuhan manusia. Dijelaskan pada pembahasan sebelumnya bahwa sejak lahir manusia sudah membutuhkan organisasi. Bahkan proses kehidupan manusia selalu membutuhkan sebuah organisasi sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan manusia. Alasan tersebut menjadikan dasar mengapa organisasi berperan pada kehidupan manusia.

Manusia harus mampu mengendalikan organisasi dan organisasi harus mampu memfasilitasi kehidupan manusia. Ini menjadi kajian pokok dalam menentukan sebuah langkah manusia dalam mewujudkan organisasi yang ideal. Organisasi yang ideal dan mampu mencapai tujuan sesuai fungsinya akan menjadikan manusia memperoleh manfaat atas organisasi tersebut. Sehingga manusia tidak hanya sekedar meminta manfaat dari organisasi, tetapi juga harus mampu memahami organisasi sebagai wadah yang harus diperjuangkan sesuai fungsinya.

Organisasi memiliki sistem yang harus dijalankan oleh manusia. Sistem tersebut tentu harus dikuasai oleh manusia, dengan cara melihat lebih dalam tentang bagaimana organisasi itu dijalankan. Manusia harus mampu memahami tentang organisasi maka sebaliknya organisasi secara otomatis akan memberikan manfaat bagi manusia, bukan hanya manusia yang berada didalam organisasi tetapi juga manusia secara luas.

Dengan demikian, muncul pertanyaan yang mampu menjawab siapa dan bagaimana organisasi tersebut dapat dijalankan untuk mencapai tujuannya? Berikut akan dibahas tentang karakteristik organisasi guna memberi pemahaman kepada manusia sebagai

penikmat dari sebuah tujuan yang dihasilkan oleh organisasi.

INDUK ORGANISASI OLAHRAGA

Lingkup Induk Organisasi Olahraga

Induk organisasi olahraga memiliki sebuah peran besar dalam memberi inovasi dan perubahan kualitas olahraga. Menggunakan cara yang tepat adalah jalan utama dalam memulai dalam mencapai tujuan. Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam menyusun sebuah konsep di induk organisasi. Induk organisasi yang menaungi olahraga sering membuat sebuah capaian tujuan dalam setiap waktu, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini seharusnya didampingi dengan konsep manajemen sebagai landasan langkah guna melihat sejauh mana keberhasilan serta kematangan konsep tersebut. Memang sering dilupakan peranan manajemen dalam fungsi praktiknya. Meskipun demikian, sebenarnya pelaku olahraga yang menggerakkan induk organisasi sebenarnya sudah melakukan konsep manajemen. Namun yang dilakukan tidak sepenuhnya dan tidak tertulis, sehingga sulit memberi gambaran atas manajemen yang sudah dilakukan.

Pada dasarnya, manajemen merupakan sebuah konsep yang dimulai dari pokok pembahasan awal dan di akhiri dengan evaluasi capaian tujuan yang ditetapkan oleh induk organisasi olahraga. Manajemen selalu mengawali dengan sebuah rancangan awal dalam induk organisasi, sudah hal yang biasa jika memang induk organisasi olahraga memiliki konsep rancangan sebagai acuan dalam menjalankan program kerja baik itu jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam praktik lapangan memang konsep ini berjalan, namun tidak berlandaskan kebenaran sebuah rancangan. Apa itu rancangan yang benar dan bagaimana cara mengendalikannya. Sebuah konsep besar yang akan digunakan dalam mencapai sebuah tujuan merupakan konsep dasar atau awal dalam keilmuan manajemen. Manusia selaku pengendali induk organisasi tentu memiliki banyak sekali pilihan, tentu sangat diharapkan menyusun sebuah program yang sesuai dengan keadaan dan terarah serta target yang jelas.

Organisasi Olahraga

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja

sama secara efisien dan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu (George R. Terry (1986)).

Organisasi Olahraga adalah sekumpulan orang yang menjalin kerjasama dengan membentuk organisasi untuk penyelenggaraan olahraga sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (UU RI Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional Bab 1 pasal 1 ayat 24). Orang-orang memainkan peranan yang penting dalam mengamatkan lingkungan organisasinya. Orang-orang dapat mengontrol organisasi-organisasi, dan organisasi-organisasi dapat mengontrol orang-orang. Terdapat tiga tipe dari organisasi olahraga, yaitu; (1) Organisasi Publik, (2) Organisasi Nirlaba, (3) Organisasi Komersial. Untuk lebih jelasnya organisasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Organisasi Publik seperti juga departemen pemerintahan lokal atau regional yang bertanggung jawab akan program olahraga dan rekreasi dan pemeliharaan akan lapangan olahraga, arenas (gedung tertutup), kolam renang, dan taman. (2) Organisasi Nirlaba sebagai induk dari organisasi cabang misalkan

Persatuan Atletik Seluruh Indonesia merupakan bagian dari Komite Olimpiade Indonesia. (3) Organisasi Komersial bertujuan pada pengumpulan keuntungan, segala kegiatan organisasi hanya ditujukan untuk mendapatkan keuntungan.

Olahraga di Indonesia

Di Indonesia, olahraga menjadi sebuah keunikan yang dilirik banyak pihak. Olahraga dijadikan sebuah fakta yang memberikan dampak positif dan menguntungkan. Kesalahan penafsiran menjadikan pengalihan keuntungan menjadi sebuah tidak kejahatan. Tahun 2019 ini menjadi buksi sejarah dalam kejahatan yang memanfaatkan dunia olahraga Indonesia. Fakta mengungkapkan banyaknya mafia dalam tubuh olahraga sepak bola. Hal ini tentu sangat disayangkan banyak pihak, karena jelas hal ini merugikan prestasi sepak bola di Indonesia. Namun hal yang sangat membagakan juga terjadi sekakan beriringan di cabang olahraga sepak bola Indonesia. Tim nasional sepak bola U 22 mampu menjadi juara di kejuaraan AFF. Seakan terbayar permasalahan yang terjadi di tubuh PSSI dengan keberhasilan anak bangsa dalam kejuaraan AFF 2019.

Permasalahan ini timbul karena memang olahraga merupakan suatu yang mampu memberikan sugesti kepada banyak kalangan manusia. Kegemaran yang melimpah sekaan menjadi penjuror seluruh mata manusia Indonesia. Namun tentu hal ini menjadi sebuah proses pembelajaran yang akan membawa organisasi olahraga di Indonesia berubah kerah yang lebih baik. Induk organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam proses perkembangan olahraga di Indonesia. Ditangan induk organisasi olahraga akan dipertaruhkan kelangsungannya, baik individu yang mengelola organisasi atau konsep yang digunakan dalam mencapai tujuan induk olahraga yang ada di Indonesia.

Induk organisasi tentu sangat memiliki peranan penting, bahkan jika induk organisasi ini bermasalah tidak jarang prestasi olahraga juga akan mengalami kesulitan dalam pencapaiannya. Karena memang olahraga akan sepenuhnya dikendalikan oleh induk organisasi yang menaungi olahraga. Banyak hal yang akan dipengaruhi oleh kebijakan yang dikeluarkan melalui induk organisasi seperti pendanaan, kebijakan rekrutmen atlet, pelatih, sarana dan prasarana, struktur organisasi dan bahkan sampai pada tahapan evaluasi. Tidak jarang induk organisasi tidak melakukan evaluasi secara benar

dalam mencapai tujuan yang akan datang. Ini merupakan kesalahan yang sangat sering dilakukan oleh induk organisasi, karena dianggap hal yang biasa saja.

Induk organisasi sudah seharusnya menggunakan manajemen dalam proses pengorganisasian, namun terkadang sering kali ketumpangan hal negatif yang membuat standar aturan dilewati. Hal kecil yang sering terlihat, seperti rekrutmen atlet yang masih belum sesuai aturan, rekrutmen pelatih, kelengkapan unsur cabang olahraga dll. Hal ini tentu akan sangat berdampak pada sebuah pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh induk organisasi itu sendiri. Sudah seharusnya menggunakan pedoman yang benar dalam menyusun dan melaksanakan program di induk organisasi olahraga. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah menggunakan konsep manajemen yang benar dan tepat.

Induk organisasi olahraga adalah organisasi yang membawahi suatu cabang olahraga tertentu. Tugas induk organisasi olahraga adalah mengorganisir suatu cabang olahraga agar dapat meningkatkan prestasi para atlet-atletnya di suatu kawasan tertentu. Organisasi cabang olahraga juga biasa mengadakan turnamen atau kompetisi untuk meningkatkan prestasi atlet agar lebih

kompetitif sekaligus menjadi ajang promosi bagi olahraga tersebut.

Ada banyak induk organisasi olahraga, baik induk organisasi olahraga nasional dan internasional. Untuk induk organisasi olahraga internasional menaungi urusan suatu cabang olahraga dalam skala global atau seluruh dunia. Contoh induk organisasi olahraga dunia adalah FIFA (induk olahraga sepak bola internasional), FIG (induk olahraga senam internasional), IAAF (induk olahraga amatir internasional) dan FIBA (induk olahraga bola basket internasional).

Lantas bagaimana dengan induk organisasi olahraga nasional? Di Indonesia, juga terdapat banyak induk organisasi olahraga. Tidak hanya untuk olahraga populer seperti sepak bola, bulutangkis, bola basket, bola voli atau tenis, namun juga olahraga lain, meliputi olahraga atletik (atletik, renang, senam, angkat berat), olahraga bela diri (karate, wushu, judo, pencak silat, kempo), olahraga balap (motor, sepeda), olahraga air (ski air, dayung, layar, selam) hingga olahraga permainan (sepatu roda, bowling, billiard, berkuda, bridge). Tiap induk organisasi olahraga memiliki tugas berkaitan dengan tiap cabang olahraga. Selain itu juga ada kepengurusan tersendiri biasa disebut Pengurus Besar

(PB) meliputi ketua, sekretaris jenderal dan struktur organisasi lain. Selain itu tujuan organisasi ini juga berperan untuk mengadakan kompetisi di tiap cabang masing-masing dengan tujuan meningkatkan prestasi atlet dan olahragawan Indonesia agar berprestasi di kancah internasional seperti SEA Games, Asian Games hingga Olimpiade.

Maka akan timbul pertanyaan, apa saja induk organisasi olahraga nasional di Indonesia, berikut daftar induk organisasi olahraga nasional di Indonesia.

1. Induk Organisasi Sepak Bola Nasional
Singkatan : PSSI
Kepanjangan : Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia
2. Induk Organisasi Bulutangkis Nasional
Singkatan : PBSI
Kepanjangan : Persatuan Bulutangkis Seluruh Indonesia
3. Induk Organisasi Bola Basket Nasional
Singkatan : PERBASI
Kepanjangan : Persatuan Bola Basket Seluruh Indonesia
4. Induk Organisasi Atletik Nasional
Singkatan : PASI

Kepanjangan : Persatuan Atletik Seluruh Indonesia

5. Induk Organisasi Bola Voli Nasional

Singkatan : PBVSI

Kepanjangan : Persatuan Bola Voli Seluruh Indonesia

6. Induk Organisasi Renang Nasional

Singkatan : PRSI

Kepanjangan : Persatuan Renang Seluruh Indonesia

7. Induk Organisasi Tenis Lapangan Nasional

Singkatan : PELTI

Kepanjangan : Persatuan Tenis Lapangan Seluruh Indonesia

8. Induk Organisasi Tenis Meja Nasional

Singkatan : PTMSI

Kepanjangan : Persatuan Tenis Meja Seluruh Indonesia

9. Induk Organisasi Golf Nasional

Singkatan : PGI

Kepanjangan : Persatuan Golf Indonesia

10. Induk Organisasi Senam Nasional

Singkatan : PERSANI

Kepanjangan : Persatuan Senam Indonesia

11. Induk Organisasi Karate Nasional

Singkatan : FORKI

Kepanjangan : Federasi Olahraga Karate-do Indonesia

12. Induk Organisasi Pencak Silat Nasional
Singkatan : IPSI
Kepanjangan : Ikatan Pencak Silat Indonesia
13. Induk Organisasi Angkat Berat dan Binaraga Nasional
Singkatan : PABBSI
Kepanjangan : Persatuan Angkat Berat dan Binaraga Seluruh Indonesia
14. Induk Organisasi Catur Nasional
Singkatan : PERCASI
Kepanjangan : Persatuan Catur Seluruh Indonesia
15. Induk Organisasi Sepak Takraw Nasional
Singkatan : PSTI
Kepanjangan : Persatuan Sepak Takraw Seluruh Indonesia
16. Induk Organisasi Panahan Nasional
Singkatan : PERPANI
Kepanjangan : Persatuan Panahan Indonesia
17. Induk Organisasi Menembak Nasional
Singkatan : PERBAKIN
Kepanjangan : Persatuan Menembak dan Berburu Indonesia
18. Induk Organisasi Panjat Tebing Nasional
Singkatan : FPTI
Kepanjangan : Federasi Panjat Tebing Indonesia

19. Induk Organisasi Baseball Nasional
Singkatan : PERBASASI
Kepanjangan : Persatuan Baseball dan Softball
Seluruh Indonesia
20. Induk Organisasi Billiard Nasional
Singkatan : POBSI
Kepanjangan : Persatuan Olahraga Billiar Seluruh
Indonesia
21. Induk Organisasi Hoki Nasional
Singkatan : PHSI
Kepanjangan : Persatuan Hockey Seluruh Indonesia
22. Induk Organisasi Balap Motor Nasional
Singkatan : IMI
Kepanjangan : Ikatan Motor Indonesia
23. Induk Organisasi Balap Sepeda Nasional
Singkatan : ISS
Kepanjangan : Ikatan Sport Sepeda Indonesia
24. Induk Organisasi Anggar Nasional
Singkatan : IKASI
Kepanjangan : Ikatan Anggar Seluruh Indonesia

25. Induk Organisasi Taekwondo Nasional
Singkatan : TI
Kepanjangan : Taekwondo Indonesia

26. Induk Organisasi Judo Nasional
Singkatan : PJSI
Kepanjangan : Persatuan Judo Seluruh Indonesia

27. Induk Organisasi Wushu Nasional
Singkatan : WI
Kepanjangan : Wushu Indonesia
28. Induk Organisasi Bela Diri Kempo Nasional
Singkatan : PERKEMI
Kepanjangan : Persatuan Bela Diri Kempo Indonesia
29. Induk Organisasi Tarung Derajat Nasional
Singkatan : KODRAT
Kepanjangan : Keluarga Olahraga Tarung Derajat
30. Induk Organisasi Bowling Nasional
Singkatan : PBI
Kepanjangan : Persatuan Bowling Indonesia
31. Induk Organisasi Softball Nasional
Singkatan : LSI
Kepanjangan : Liga Softball Indonesia
32. Induk Organisasi Tinju Amatir Nasional
Singkatan : PERTINA
Kepanjangan : Persatuan Tinju Amatir Indonesia
33. Induk Organisasi Gulat Amatir Nasional
Singkatan : PGSI

Kepanjangan : Persatuan Gulat Amatir Seluruh Indonesia

34. Induk Organisasi Dayung Nasional

Singkatan : PODSI

Kepanjangan : Persatuan Olahraga Dayung Seluruh Indonesia

35. Induk Organisasi Terbang Layang Nasional

Singkatan : PORTELASI

Kepanjangan : Persatuan Olahraga Terbang Layang Seluruh Indonesia

36. Induk Organisasi Berkuda Nasional

Singkatan : PORDASI

Kepanjangan : Persatuan Olahraga Berkuda Seluruh Indonesia

37. Induk Organisasi Layar Nasional

Singkatan : PORLASI

Kepanjangan : Persatuan Olahraga Layar Seluruh Indonesia

38. Induk Organisasi Selam Nasional

Singkatan : POSSI

Kepanjangan : Persatuan Olahraga Selam Seluruh Indonesia

39. Induk Organisasi Ski Air Nasional

Singkatan : PSASI

Kepanjangan : Persatuan Ski Air Seluruh Indonesia

40. Induk Organisasi Squash Nasional

Singkatan : PSI

Kepanjangan : Persatuan Squash Indonesia

41. Induk Organisasi Aero Sport Nasional

Singkatan : FASI

Kepanjangan : Federasi Aero Sport Indonesia

42. Induk Organisasi Sepatu Roda Nasional

Singkatan : PERSEROSI

Kepanjangan : Persatuan Olahraga Sepatu Roda
Seluruh Indonesia

43. Induk Organisasi Bridge Nasional

Singkatan : GABSI

Kepanjangan : Gabungan Bridge Seluruh Indonesia

44. Induk Organisasi Olahraga Dansa Nasional

Singkatan : IODI

Kepanjangan : Ikatan Olahraga Dansa Indonesia

BAGIAN III

SUMBER DAYA MANUSIA

SUMBER DAYA MANUSIA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola SDM menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah organisasi. Pada hakikatnya, SDM atau Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu manusia yang memiliki

SDM bagus biasanya diharapkan mampu berkontribusi terhadap perusahaan dimana itu bekerja.

Keunikan manusia juga mampu didefinisikan sebagai manusia sebagai seni dalam berorganisasi. Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi manusia membutuhkan menjelma menjadi suatu seni dalam mengatur orang lain sesuai dengan sebuah beban tugas yang telah disepakati dalam pembagian tugas kerja atau sebagainya. Mary Parker Follett Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manusia memiliki peranan yang sangat besar dalam menjalankan keorganisasian, sehingga kemampuan yang dimiliki harus disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi. Ketidaksiapan manusia dalam menjalankan organisasi maka sama dengan ketidakberhasilan organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Organisasi didirikan salah satu alasan utamanya adalah untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah disepakati bersama. Ketika manusia

tidak memiliki kemampuan yang sesuai maka ini hanya cerita semu belaka.

Kualitas manusia sangat dibutuhkan dalam menjalankan organisasi, tentu kualitas yang benar-benar mampu menjalankan tugas dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas lebih baik daripada kuantitas manusia dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia tersebut.

Hakikatnya, sifat individualitas pada dasarnya berarti setiap manusia adalah makhluk individual yang memiliki identitas diri sebagai pribadi, dengan kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Sifat sosial pada dasarnya setiap individu tidak mungkin hidup sendiri dan menyendiri. Manusia adalah makhluk yang saling membutuhkan, menghormati, berkomunikasi, membantu, dan menolong sehingga

terwujud kehidupan bersama di dalam kelompok yang disebut dengan masyarakat. Sedangkan hakikat moralitas manusia pada dasarnya adalah makhluk yang hidup di dalam dan dengan norma-norma/nilai-nilai yang memungkinkannya untuk mewujudkan hakikat individualitas dan sosialitas secara tertib dan damai.

Nurul Ulfatin mengemukakan bahwa sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pegawai, pekerja atau karyawan, yaitu orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Kualitas manusia mempengaruhi apa yang dikerjakannya, hal ini yang menyamakan kedudukan sumber daya manusia dengan sebuah pekerjaan karena sumber daya manusia merupakan apa yang dapat dikerjakan dari manusia tersebut.

Pengelolaan SDM dan organisasi menjadi kunci eksistensi suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Manajemen sumber daya manusia dapat pula diartikan sebagai proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi pegawai, mengurus relasi kerja mereka,

kesehatan, dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berkaitan dengan keadilan.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini adalah sebagai akibat dari uniknya sifat dari masing-masing individu yang ada di dunia, khususnya dunia kerja. Keunikan manusia yang membuat rumit tentu juga memiliki kesempatan untuk membuat sebuah kreatifitas dan kualitas bagi manusia itu sendiri.

Manusia dengan tingkatan yang beraneka ragam tentu mempunyai dampak yang besar jika tidak dipahami dengan jernih dan sesuai standar. Homogennya tingkat pendidikan, usia, sosial dan budaya masing-masing karyawan pada suatu perusahaan ternyata tidak menjamin jika mereka dapat diperlakukan dengan cara yang sama. Masing-masing individu membutuhkan penanganan yang khusus untuk menjamin kontribusi karyawan pada perusahaan berjalan dengan maksimal.

Dalam menentukan jaminan manusia dalam melakukan pekerjaan menentukan eksploitasi kemampuan manusia dalam hal ini sumber daya yang manusia miliki. Manusia memiliki kemampuan namun juga harus dijamin

atau diberikan timbal balik sebagai pemenuhan kebutuhan dasarnya. Faktor gaji seringkali menjadi faktor penentu apakah seseorang mau atau tidak mau bekerja di sebuah perusahaan. Seiring berjalannya waktu, faktor gaji dapat digeser oleh faktor-faktor lain, salah satunya adalah penghargaan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempatnya bernaung. Hal inilah yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi penting.

Manusia sebagai bagian dari sebuah organisasi sebenarnya dituntut untuk bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan. Kesempatan ini membuka peluang manusia untuk mengeluarkan sumber daya yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan. Memaksimalkan sumber daya yang dimiliki selain harus memberikan pelatihan tentu juga apa yang manusia terima sebagai salah satu faktor yang berpengaruh.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia dipandang sebagai aspek yang paling kuat di organisasi. Hal ini disadari oleh manusia yang terlibat di suatu organisasi, sehingga membangun pemikiran manajemen sumber daya manusia adalah kekuatan yang harus dibangun dalam sebuah organisasi. Kuatnya posisi

manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin, pasar sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Haris dan Ogbana (2001) menegaskan bahwa *human resources managements as programs, policies, and practices for managing an organization's work force.*

Manajemen sumber daya manusia dari sisi aktivitas yang dilaksanakan seperti Sedarmayanti menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Senada juga H Simamora, manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi. Hal sama dikemukakan Michael Amstrong, ia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap

keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia.

Fokus utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi pada suksesnya organisasi oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja organisasi maka dukungan dari aktivitas manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dimana aktivitas tersebut merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Organisasi yang memberi focus pada peningkatan manajemen sumber daya manusia dengan standar yang benar maka sesungguhnya pada posisi meningkatkan system kerja manusia dengan baik.

Menurut Milkovich dan Boudreau (1997) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. *Staffing: recruiting, selection, separations and diversity;*
2. *Training and development: careers, continious learning and mentoring;*
3. *Compensation: base pay on markets, pay for performance, benefit/non financial;*
4. *Employee relations: communications, grievance/dispute resolutions, unions relations, safety and health;*

5. *Work structure: job analysis, teams, performance management, employee involvement.*

Pengertian perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikutip oleh Nawawi (1998: 138) adalah serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja di masa datang pada suatu organisasi, meliputi penyediaan tenaga kerja baru dan pendayagunaan yang sudah tersedia. Manfaat perencanaan sumber daya manusia menurut Nawawi (1998: 141) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan sistem informasi sumber daya manusia, yang secara terus-menerus diperlukan dalam pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan.
2. Bertolak dari manfaat pertama tersebut di atas, berarti juga perencanaan sumber daya manusia bermanfaat untuk meningkatkan pendayagunaan sumber daya manusia menyelaraskan aktivitas sumber daya manusia dengan sasaran organisasi secara lebih efisien; menghemat tenaga, waktu, dan dana serta dapat meningkatkan kecermatan dalam proses penerimaan tenaga kerja;

mengembangkan dan menambah informasi sumber daya manusia.

3. Mempermudah pelaksanaan koordinasi sumber daya manusia oleh manajer sumber daya manusia, dalam usaha memperpadukan pengelolaan sumber daya manusia, yang juga merupakan tanggung jawab manajer lainnya, meskipun terbatas di lingkungan unit kerja masing-masing.
4. Perencanaan sumber daya manusia jangka panjang bermanfaat bagi organisasi/perusahaan untuk memperkirakan kondisi dan kebutuhan pengelolaan sumber daya manusia, selama 2 atau 3 dan bahkan 10 tahun mendatang.
5. Perencanaan sumber daya manusia jangka pendek bermanfaat untuk mengetahui posisi/jabatan atau pekerjaan yang lowong pada tahun mendatang.

Tujuan, manfaat dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Dasar yang paling utama dari maksud manajemen sumber daya manusia ini adalah untuk memberi perbaikan produktif orang-orang terhadap organisasi dengan cara bertanggung jawab secara

strategis, etis dan sosial. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia. Sedangkan secara khusus menurut Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia bertujuan:

- a) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi seperti yang diperlukan organisasi;
- b) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka;
- c) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis;
- d) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama;

Manajemen
Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

- e) Menciptakan iklim, dimana hubungan produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan;
- f) Mengembangkan lingkungan, dimana kerja sama tim dan fleksibilitas dapat berkembang;
- g) Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga, wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok dan masyarakat luas).
- h) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai;
- i) Mengelola karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi;
- j) Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua;
- k) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk karyawan, keadilan dan transportasi;
- l) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Manajemen sumber daya manusia sangat diharapkan mampu memberi dampak positif untuk sebuah organisasi. Harapan ini jelas sangat mempengaruhi berdirinya sebuah organisasi, sehingga memang manajemen sumber daya manusia ini memiliki peranan yang sangat besar di dalam suatu organisasi. Menurut Nawawi penerapan manajemen sumber daya manusia pada organisasi akan memberikan berbagai manfaat seperti:

1. *Organisasi*/perusahaan akan memiliki sistem informasi sumber daya manusia akurat;
2. Organisasi/perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan, berupa deskripsi dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan yang terkini;
3. Organisasi/perusahaan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia yang mendukung kegiatan bisnis;
4. Organisasi/perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

Manusia dengan beragam keahlian dalam suatu bidang pekerjaan, tentu hal ini menjadi acuan utama dalam menempatkan manusia didalam sebuah tugas kerja organisasi. Keadaan ini semakin disadari bahwa

Manajemen
Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

manajemen sumber daya manusia sangat bermanfaat untuk menempatkan orang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, memperlakukan karyawan agar sesuai dengan hak-hak dan kewajibannya, memberikan penghargaan yang adil dan relatif sama dengan orang lain dalam organisasi, memberdayakan orang sesuai dengan potensinya, mengadakan pelatihan untuk menghasilkan efektivitas dan efisiensi kerja dan organisasi, membantu organisasi agar visi dan misi organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia sebagai factor yang paling penting didalam organisasi. Dengan demikian bentuk organisasi dengan tujuan yang bagaimanapun harus menempatkan manusia pada posisi yang strategis. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang berarti bagi organisasi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

	Administrasi	Operasi	Strategi
Fokus	Proses administrasi dan penyimpanan data	Pendukung kegiatan	Organisasi luas dan global
Waktu	Jangka pendek	Jangka menengah	Jangka panjang (2-5 tahun)

Manajemen Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

	(kurang dari 1 tahun)	ah (1-2 tahun)	
Jenis Kegiatan	Melakukan administrasi Manfaat kerja, menjalankan orientasi tenaga kerja baru, menafsirkan kebijakan dan prosedur sumber Daya manusia, menyiapkan laporan Pekerjaan Yang sama.	Mengelola program kompensasi, merekrut dan seleksi jabatan yang lowong, menjalankan pelatihan, mengatasi keluhan tenaga kerja	Menilai kecenderungan permasalahan tenaga kerja, melakukan rencana pengembangan, membantu organisasi dalam restrukturisasi dan merencanakan strategi pengembangan, memberikan nasihat tentang manajemen dan akuisisi, menganalisis strategi pengembangan

Tabel 1

Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber: Robert Mathis dan John Jakson (2001)

Peran administrasi sumber daya manusia banyak ditekankan pada memproses dan menyimpan catatan, menyimpan arsip tenaga kerja dan bank data terkait. Jika seperti ini, maka staf sumber daya manusia hanya dilihat sebagai klerikal dan kontributor administrasi tingkat rendah pada organisasi. Aktivitas operasional sifatnya taktis sedangkan peran strategis sumber daya manusia

menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumber daya terpenting dan investasi organisasi. Agar sumber daya manusia dapat memainkan peran strategis, maka harus fokus pada masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Organisasi yang baik adalah organisasi yang merencanakan sumber daya manusia, bukan hanya menerima sumber daya yang ada dengan menutup mata. sebab organisasi tanpa didukung karyawan yang sesuai baik dari mutu atau kualifikasi yang dibutuhkan maupun jumlah, terdapat kecenderungan organisasi tersebut tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya apalagi berkembang di masa akan datang. Hal ini yang menghancurkan organisasi agar merencanakan sumber daya manusia yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu mencapai sebuah tujuan.

Organisasi harus mampu menganalisis kebutuhan karyawan yang harus dipenuhi diorganisasinya, dengan demikian tahapan awal dalam merencanakan sumber daya manusia dapat dilakukan. Robert Mathis dan John Jackson (2001) menegaskan

bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses menganalisis dan mengidentifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia. Sedangkan sasaran perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan dan mempertahankan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan, mampu mengatasi masalah-masalah yang muncul dari potensi kelebihan dan kekurangan sumber daya manusia, menjadi dasar program penerimaan tenaga kerja dan rencana pengembangan.

Memang kebutuhan manusia dalam organisasi tentu harus segera dipenuhi, agar organisasi mampu berjalan dengan baik, namun tidak serta merta organisasi ini dipenuhi dengan manusia yang tanpa perhitungan. Jika ini yang dilakukan akan terjadi hambatan dalam proses perjalanan organisasi bukan hasil yang diharapkan. Karena sumber daya manusia yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut. James Stoner (2007) mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk

ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Werther and Davis (1996) menegaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah perkiraan sistematis dari organisasi untuk melihat masa depan tentang penawaran dan permintaan tenaga kerja dengan menentukan jumlah dan tipe tenaga kerja yang dibutuhkan, dimana bagian sumber daya manusia dapat merencanakan langkah-langkah penarikan, seleksi, perencanaan kader dan aktivitas sumber daya manusia lainnya.

Banyak sekali cara yang dapat dilakukan dalam merencanakan sumber daya manusia, yang jelas langkah-langkah tersebut mampu menjawab kebutuhan dalam organisasi. Jika memang organisasi kekurangan karyawan tentu langkah yang efisien adalah dengan merencanakan kriteria seleksi sumber daya manusia. Hal ini diharapkan sumber daya manusia yang diterima organisasi sesuai dengan kebutuhan organisasi dari segi kualitas, sehingga akan mempermudah atau membantu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan. Namun jika sumber daya manusia sudah terpenuhi atau tercukupi maka boleh merencanakan sumber daya manusia yang ada dengan pengkaderan serta pendampingan pembinaan, sehingga

sumber daya manusia yang ada akan lebih optimal dan berkualitas.

Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan kegiatan untuk meramalkan kebutuhan dan persediaan sumber daya manusia di masa mendatang, mengembangkan rencana pengembangannya dan mengidentifikasi kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Perencanaan sumber daya manusia berarti juga menentukan kebutuhan sumber daya manusia dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai pekerjaan dalam organisasi sekarang dan yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan pada upaya untuk mendapatkan orang yang tepat untuk ditempatkan pada tempat yang tepat, oleh karena itu berbagai kemampuan kognitif, sikap dan keterampilan sangat diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tercapainya tujuan organisasi. Berbagai faktor dapat mempengaruhi mutu perencanaan sumber daya manusia seperti faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal berkaitan dengan mutu sumber daya manusia saat ini, kebijakan pimpinan, desain dan struktur organisasi, budaya kerja, tingkat kekuatan komitmen terhadap tujuan organisasi sedangkan faktor

eksternal berkaitan dengan falsafah manajemen yang tumbuh di masyarakat, peramalan dunia usaha, rencana ekspansi dan pengembangan secara global, kebijakan pemerintah, serikat buruh, kehadiran produk yang sejenis ataupun produk pengganti di pasar, serta persaingan internasional. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia memberikan petunjuk untuk masa depan, menentukan dimana karyawan dapat diperoleh, kapan karyawan akan dibutuhkan dan pelatihan serta pengembangan jenis apa yang harus dimiliki karyawan.

Organisasi pada masa yang akan datang tentu memiliki tuntutan yang semakin besar. Zaman yang selalu berkembang tentu organisasi harus menyeimbangkan keadaan dengan memiliki kemampuan guna menajwab tantangan tersebut. Adapun penyebab tuntutan permintaan sumber daya manusia masa depan menurut Sedarmayanti (2009) adalah:

1. Tantangan eksternal
 - a. Bidang ekonomi yaitu tingkat inflasi, pengangguran perubahan pola kemampuan kerja, tingkat bunga mempengaruhi bisnis;
 - b. Sosial, politik, hukum, perubahan aturan, sikap dan tingkah laku;

- c. Teknologi dan gejolak sumber daya manusia, robot;
 - d. Persaingan dan pembajakan pimpinan harus disiapkan penggantinya.
2. Keputusan organisasi
- a. Rencana strategis yaitu pertumbuhan, produk atau segemen pasar baru;
 - b. Anggaran;
 - c. Ramalan penjualan dan produksi;
 - d. Usaha baru atau peluang bisnis baru atau perluasan usaha;
 - e. Desaian organisasi dan kerja.
3. Kapasitas kerja
- a. Pensiun;
 - b. Pengunduran diri;
 - c. Pemberhentian setelah kontrak selesai;
 - d. Kematian;
 - e. Cuti;
 - f. Menaikkan kebutuhan.

Tujuan perencanaan SDM adalah untuk mempergunakan SDM seefektif mungkin dan agar memiliki sejumlah pekerja yang memenuhi persyaratan atau kualifikasi. Rencana SDM merupakan dasar bagi

penyusunan program kerja yang menangani SDM dalam perusahaan. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan karyawan baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan perusahaan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. (Rivai, 2005: 53).

Hasibuan (2001: 247) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia harus baik dan benar, supaya pembinaan dan pengarahan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan tugas-tugasnya. Jangka waktu rencana terbagi menjadi 3, rencana jangka panjang, menengah, dan jangka pendek. Rencana jangka pendek waktunya 1-2 tahun, seperti rencana seleksi, dan lainlain. Pada dasarnya perencanaan merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Menurut Sutarno (2004: 137), Bentuk-bentuk dasar rencana adalah:

1. Objektif, yaitu suatu rumusan yang hendak dicapai jelas dan sebaiknya diketahui oleh semua komponen/perangkat organisasi.
2. Kebijakan, yaitu merupakan pedoman keputusan-keputusan di masa yang akan datang.

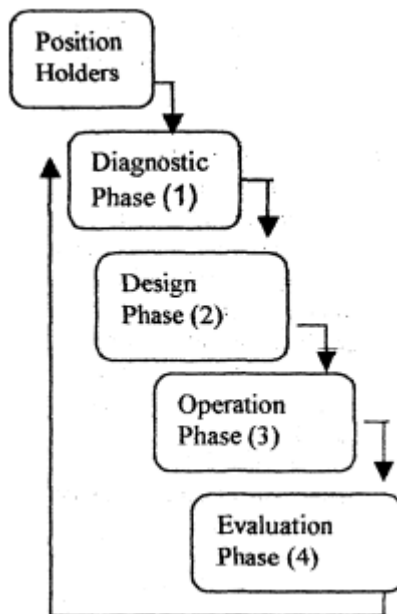
3. Mekanisme, prosedur, dan metode tentang tata cara dalam melaksanakan segala sesuatu yang akan dijalankan.
4. Proses merupakan alur kerja yang konsisten runtut tertib dan berkelanjutan sampai dengan selesai.
5. Program, jadwal, anggaran, maket, disain, pola, dan model tentang segala sesuatu yang akan dijalankan agar semuanya efektif dan efisien

Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan dalam merencanakan sumber daya manusia yang baik tentu memerlukan sebuah strategi. Perencanaan sumber daya manusia memerlukan suatu strategi yang didalamnya terdapat seperangkat proses dan aktivitas yang dilakukan bersama manajer sumber daya manusia pada setiap level manajemen untuk menyelesaikan masalah organisasi guna meningkatkan kinerja organisasi saat ini dan masa depan serta menghasilkan keunggulan bersaing berkelanjutan. Dengan demikian, tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah memastikan bahwa orang yang tepat berada pada tempat dan waktu yang tepat, sehingga hal tersebut harus disesuaikan dengan rencana organisasi secara menyeluruh. Keadaan yang demikian mampu

mengubah sebuah organisasi tampil maksimal dalam melaksanakan pencapaian tujuannya.

Menurut Barry dan John-Pauline dalam Widdy (2008: 1), perencanaan sumber daya manusia adalah suatu cara untuk menetapkan keperluan tenaga kerja untuk suatu periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas Sementara itu, perencanaan sumber daya manusia



Gambar 2

Model of the personnel development process (Castetter, 1996:
236)

Berdasarkan gambar tersebut di atas, proses pengembangan manajemen SDM yang dilakukan oleh pemegang jabatan (pimpinan) menurut Castetter, pada dasarnya terdiri empat fase yaitu (1) fase diagnostik; (2) fase disain; (3) fase implementasi/ operasi: dan (4) fase evaluasi.

Mondy & Noe (1995: 146) mendefinisikan perencanaan SDM adalah proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah pekerja dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Pada dasarnya perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan jenis atau kualitas dan jumlah pekerja dalam suatu organisasi secara tepat dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dari konsep tentang perencanaan sumber daya manusia ini, ada empat kegiatan yang saling berhubungan yang membentuk sistem perencanaan sumber daya manusia yang terpadu, yaitu (a) persediaan . sumber daya manusia sekarang; (b) peramalan (forecast) suplai dan permintaan sumber daya manusia; (c) rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang "Uqualified", dan . (d) berbagai

prosedur pengawasan dan evaluasi untuk memberikan umpan balik kepada sistem.

Mondy & Noe (1995: 148) proses perencanaan sumber daya manusia pada dasarnya adalah sebagai berikut:

1. Melihat implikasi rencana strategis organisasi yang bersifat umum, luas dan menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja, dan
2. Meramalkan kebutuhan atau permintaan SDM di masa yang akan datang dan memperkirakan ketersediaan SDM. Perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM ini akan memunculkan tiga jenis situasi, yaitu
 - a. tidak ada kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM;
 - b. terjadi kelebihan tenaga kerja, dengan memilih beberapa alternatif missal pembatasan rekrutmen, pengurangan jam keija, pensiun dini, pemberhentian, dan
 - c. kekurangan tenaga kerja, langkah yang ditempuh adalah rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan pekerjaan-pekerjaan baru.

Castetter (1996: 212) menjelaskan bahwa proses perencanaan SDM pada dasarnya terdiri dari empat langkah yaitu:

1. *developing future human resources needs,*
2. *establishing human resources and programs,*
3. *managing and implementing the program,*
4. *evaluating the success o f the programs”.*

Artinya Castetter (1996: 212) menjelaskan bahwa proses perencanaan SDM pada dasarnya terdiri dari empat langkah yaitu

1. mengembangkan kebutuhan-kebutuhan SDM masa depan,
2. membuat/ menetapkan perencanaan SDM dan program-program,
3. mengelola dan melaksanakan programprogram,
4. mengevaluasi keberhasilan programprogram

Menurut McKenna & Beech (1995: 98), perencanaan SDM pada dasarnya terdiri dari tiga segi, yaitu :

1. permintaan terhadap SDM* yang dapat dikumpulkan dari rencana SDM strategic,

2. penggunaan SDM dengan cost efektif dan efisien, serta
3. penawaran SDM dimanifestasikan dalam jumlah karyawan saat ini (penawaran internal) dan jumlah lamaran eksternal kepada organisasi.

Para ahli menjelaskan tentang perencanaan sumber daya manusia, pada prinsipnya kebutuhan sumber daya manusia sangat memberi dampak pada jangka panjang organisasi. Hal ini sangat memberikan pengaruh besar bagi organisasi mampu atau tidak bertahan dalam jangka waktu yang panjang. Organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia sampai pada proses perencanaan organisasi.

Menurut Werther dan Davis (1996): 165), penawaran atau ketersediaan SDM di masa depan ditentukan oleh sejumlah faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Secara internal, perlu dilakukan audit SDM, perencanaan suksesi, dan membuat bagan penggantian tenaga kerja. Secara eksternal, penawaran atau ketersediaan SDM dapat diperkirakan dengan mengkaji kebutuhankebutuhan eksternal, analisis terhadap pasar tenaga kerja.

Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Werther & Davis (1989) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem dari banyak kegiatan yang saling tergantung seperti rekrutmen, seleksi, pelantikan, pengembangan dan penilaian. Menurut Flippo (1988: 6), fungsi operasional manajemen SDM pada dasarnya meliputi pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja. Adapun Cascio (1995: 7) menyatakan kegiatan-kegiatan utama dalam manajemen SDM meliputi penarikan, seleksi, pemeliharaan, pengembangan, penilaian dan penyesuaian.

Fungsi manajemen SDM mengalami perubahan-perubahan dalam kepentingannya dan juga dalam cara mereka beroperasi. Di antara perubahan-perubahan penting dalam aspek operasional dari fungsi manajemen sumber daya manusia, antara lain adalah:

1. pengaruh dan fungsi manajemen SDM terus bertambah;

2. kebijaksanaan SDM akan dirumuskan secara sentral tetapi implementasinya pada dasarnya desentralisasi;
3. pemakaian otomatisasi dan sistem informasi SDM akan bertambah;
4. departemen personalia akan lebih bertanggung jawab akan kontribusi mereka terhadap misi dan tujuan organisasi;
5. para profesional personalia harus selalu meningkatkan pemahaman mereka terhadap sikap-sikap pegawai dan keinginan untuk menjadi kreatif (Werther & Davis, 1996: 65).

Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Pendekatan Sistem

Dalam menghadapi tantangan abad ke-21 yang ditandai dengan adanya era globalisasi, era informasi dan era kompetisi, diperlukan adanya langkah-langkah manajemen SDM yang lebih sistematis, sistemik dan terpadu yang diorientasikan kepada kebutuhan SDM sekarang, jangka pendek dan jangka panjang. Selain itu pelaksanaan manajemen harus memperhatikan prinsip-prinsip manajemen global.

Menurut Micklethwait dan Wooldridge (2000: 122- 125) ada enam prinsip manajemen global yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan manajemen di suatu lembaga/ organisasi yaitu " . . . 1) the first is that management matters, particularly when it comes to corporate culture, 2) this ties into the second point: size complicates, 3) the third principle is that in general the very things that define good national management also define good international management only more so, 4) the fourth principle is perhaps just an extension of the third : it pays to behave ethically, 5) the fifth point might sound like one of those vague generalizations that trip off management guru'tongues without really meaning anything; 6) the sixth principle is that, far from dissipating the effect of personality, globalization has made leadership even more important".

Menurut Micklethwait dan Wooldridge (2000: 122- 125) ada enam prinsip manajemen global yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan manajemen di suatu lembaga/ organisasi yaitu:

1. manajemen (pengelolaan) itu bermakna atau penting, terutama jika hal tersebut berurusan dengan kebudayaan korporat/ perusahaan/ organisasi

2. ukuran itu memperumit,
3. hal-hal yang menentukan mutu baiknya manajemen nasional juga menentukan mutu batiknya manajemen internasional, hanya (dalam kadar) lebih penting,
4. ada manfaatnya berperilaku etis tersebut,
5. generalisasi yang samar samar, yang memicu lidah para guru (untuk banyak berkomentar) tanpa mengemukakan sesuatu yang berarti, dan
6. jauh dari niat mengaburkan dampak personalitas (kepribadian), globalisasi membuat kepemimpinan, bahkan lebih penting lagi.

Menurut Werthwr & Davis (1996) maksud manajemen sumber: daya manusia adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia Manajemen sumber daya manusia melukiskan apa. yang dikeijakan dan yang harus dikeijakan oleh manajer sumber daya manusia. Dalam praktek* definisi ini menuntut kegiatan-kegiatan yang memperbaiki konstribusi orang-orang untuk produktivitas organisasi.

Menurut Werther & Davis (1996), ada 4 tujuan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. tujuan kemasyarakatan;
2. tujuan organisasional;
3. tujuan fungsional; dan
4. tujuan pribadi.

Makna tujuan kemasyarakatan adalah secara sosial bertanggung jawab akan kebutuhan masyarakat dan tantangan-tantangannya, sementara itu meminimalkan pengaruh negatif dari tuntutan tersebut terhadap organisasi. Tujuan organisasional, maknanya adalah manajemen sumber daya manusia, hanyalah hanyalah merupakan alat untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Tujuan fungsional, maknanya adalah memelihara agar kontribusi dari departemen personalia dalam tingkatan yang sepadan dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pribadi, maknanya adalah membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadi mereka sejauh tujuan tersebut membantu kontribusi mereka untuk organisasi. Tujuan-tujuan pribadi dari para pegawai harus dipenuhi jika organisasi ingin tetap memelihara dan memotivasi mereka, sebab jika tidak maka performansi dan tingkat kepuasan akan menurun dan bahkan akan meninggalkan organisasi.

Menurut Werther & Davis (1996), untuk mencapai maksud dan tujuan organisasi maka departemen sumber daya manusia harus mendapatkan, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, mempertahankan dan memelihara jumlah dan tipe pegawai yang tepat untuk organisasi. Kegiatan-kegiatan yang memenuhi tujuan dari manajemen SDM untuk tujuan kemasyarakatan, antara lain adalah (1) patuh terhadap peraturan; (2) pelayanan yang dibutuhkan; (3) hubungan majikan-serikat pekerja. Kegiatan-kegiatan yang memenuhi tujuan dari manajemen SDM untuk tujuan organisasional, antara lain adalah (1) perencanaan sumber daya manusia; (2) pelayanan yang dibutuhkan (3) seleksi; (4) latihan dan pengembangan; (5) penilaian (6) penempatan; dan (7) kegiatan pengawasan.

Kegiatan-kegiatan yang memenuhi tujuan dari manajemen SDM untuk tujuan fungsional, antara lain adalah (1) penilaian; (2) penempatan; dan (3) kegiatan pengawasan. Kegiatan-kegiatan, yang memenuhi tujuan dari manajemen SDM . untuk tujuan pribadi, antara lain adalah (1) latihan dan pengembangan; (2) penilaian; (3) penempatan; (4) kompensasi; dan (5) kegiatan pengawasan (Werther & Davis, 1996). Pandangan sistem menganggap manajemen sebagai sebuah sistem sumber

daya, dengan jalan menganggap masing-masing fungsi manajerial sebagai sub sistem, maka memungkinkan kita memusatkan perhatian pada titik-titik pokok interaksi dimana output satu kelompok aktivitas menjadi input bagi sekelompok aktivitas berikutnya (WinardL 1991: 134). Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh visinya tentang proses waktu, bukan saja oleh karena manusia dapat meninjau kelangsungan hidupnya sendiri, tetapi karena manusia berkemampuan melihat melampaui batas-batas tersebut, baik ke masa lampau maupun ke masa yang akan datang. Ciri khas dari pengembangan sumber daya manusia adalah peranan yang dimainkan oleh individu dosen di dalam sebuah organisasi pendidikan tertentu. Sebuah informasi yang masuk ke dalam diri manusia akan diproses menjadi sebuah struktur pengetahuan yang memungkinkan timbulnya perilaku yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Perilaku dosen tergantung pada informasi -yang distrukturisasi.

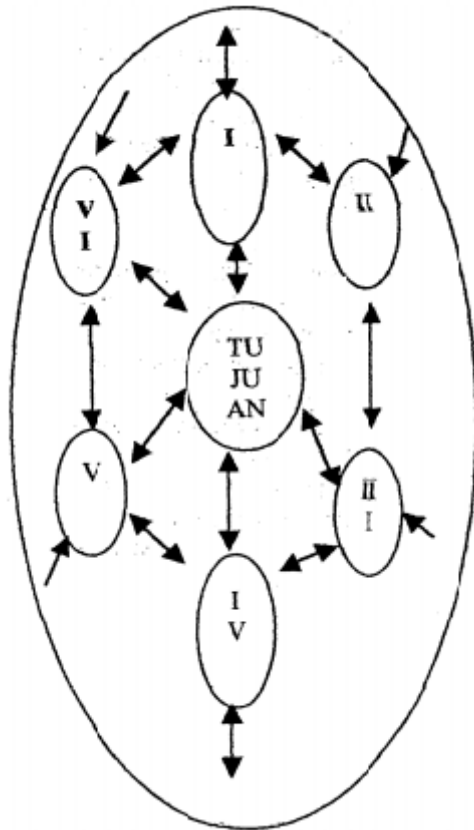
Manajemen sumber daya manusia harus dijadikan pedoman utama untuk menciptakan manusia yang berkualitas dalam sebuah organisasi, sehingga proses pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai sebagaimana mestinya. Hal yang sangat mendasar adalah kualitas sumber daya manusia, yang sebenarnya mampu

diciptakan dengan penuh kesengajaan. Dalam arti luas sumber daya manusia yang sesuai keinginan organisasi dapat diatur dengan kemauan organisasi itu sendiri.

Dengan mendasarkan pendapat dari Werther & Davis, kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia membentuk suatu sistem yang saliftg berhubungan dengan batas-batas seperti bagan dibawah ini:

Manajemen
Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga



Gambar 3

Model Manajemen SDM dan subsistemnya (Werther & Davis, 1996)

Manajemen Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

Keterangan:

————→ : Tantangan
terhadap kegiatan SDM dari
lingkungan

←———— : Umpan
balik antara kegiatan dengan
tujuan

A Organisasional

B : Profesional

C : Kemasyarakatan

k : kemasyarakatan

I : Dasar dan tantangan

O organisasional

H : Persiapan dan seleksi

F : fungsional

ffl : Pengembangan. dan evaluasi

P : pribadi

IV : Kompensasi dan proteksi

V Pegawai dan serikat pekerja

VI Perspektif dalam manajemen SDM

Gambar 3 tersebut di atas menunjukkan bahwa pada setiap kegiatan atau sub sistem berhubungan langsung pada setiap kegiatan yang lain. Ada beberapa pandangan yang menonjol dari manajemen sumber daya

manusia, antara lain adaiaha: (1) cara pendekatan sumber daya manusia; (2) cara pendekatan manajemen; (3) cara pendekatan sistem; dan (4) cara pendekatan proaktif. Manajemen sumber daya manusia berdasarkan pendekatan sistem, memandang bahwa manajemen sumber daya manusia tejadi dalam suatu sistem yang lebih besar yaitu organisasi. Karena itu harus dievaluasi sampai seberapa jauh kontribusinya yang telah ia buat bagi organisasi. Dalam praktek, para ahli harus mengerti bahwa model manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang terbuka dari bagian-bagian yang saling berkaitan. Setiap bagian mempengaruhi bagian lain dan dipengaruhi oleh lingkungan eksternal.

Jenis-Jenis Seleksi

1. Seleksi Administrasi

Seleksi berupa surat-surat yang dimiliki pelamar untuk menentukan apakah sudah sesuai dengan persyaratan yang diminta organisasi perusahaan, antara lain:

- a. Ijazah;
- b. Riwayat hidup;
- c. Domisili/keberadaan status yang bersangkutan;
- d. Surat lamaran;

- e. Sertifikat keahlian misalnya komputer;
- f. Pas foto;
- g. Salinan identitas (KTP, Paspor, SIM, dan lain-lain);
- h. Pengalaman kerja;
- i. Umur;
- j. Jenis kelamin;
- k. Status perkawinan;
- l. Surat keterangan kesehatan dari dokter;
- m. Akte kelahiran.

2. Seleksi Secara Tertulis

- a. Tes kecerdasan;
- b. Tes kepribadian;
- c. Tes bakat;
- d. Tes minat;
- e. Tes prestasi.

3. Seleksi Tidak Tertulis

- a. Wawancara;
- b. Praktik;
- c. Kesehatan/medis.

Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Kedua kegiatan tersebut didahului oleh kegiatan analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa kegiatan rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada kebutuhan yang dialami organisasi, baik dalam fisik maupun dari segi kemampuan dan keterampilan. Pelaksanaan kedua kegiatan tersebut secara wajar dan dikerjakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yang baik, akan dapat mencegah suatu organisasi akan mengalami surplus pegawai, kecuali karena adanya faktor-faktor eksternal yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi itu sendiri.

BAGIAN IV

RUANG LINGKUP MANAJEMEN



RUANG LINGKUP MANAJEMEN

Definisi Manajemen

Secara Etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Prancis Kuno management, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Dalam bahasa Inggris, kata manajemen diambil dari kata management yang artinya direksi pimpinan, ketatalaksanaan, tata pimpinan, atau pengelolaan. Manajemen merupakan sebuah nama yang bersifat mengatur sebuah proses. Pengaturan yang diberi konsep sangat jelas sehingga mampu mengoperasikan suatu pekerjaan.

Manajemen Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

Konsep dalam manajemen sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan manusia baik untuk kepentingan individu maupun kepentingan kelompok. Manusia sebagai makhluk sosial tentu selalu melibatkan diri sebagai bagian dari suatu kelompok dalam kehidupannya. Manusia selain mempunyai tugas dalam kelompok tertentu tentunya manusia juga memiliki kewajiban untuk dirinya sendiri. Pekerjaan individu juga sangat membutuhkan konsep manajemen untuk menyelesaikan tugas pribadinya. Demikian pula dengan tanggung jawabnya sebagai bagian dari sebuah kelompok sehingga konsep manajemen juga sangat berlaku untuk manusia dalam menyelesaikan tugas dalam kelompoknya.

Konsep manajemen pada dasarnya dimulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi dengan apa yang direncanakan. Penting untuk dipahami bahwa manajemen memiliki peranan penting dalam membantu manusia untuk mencapai sebuah tujuan dalam pekerjaan. John R Schermerhorn Jr. mengemukakan bahwa manajemen adalah proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang dimiliki, baik manusia maupun material untuk mencapai tujuan. Stoner

mengemukakan terminology manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-sumber daya organisasai lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya menejemen memberi ruang pada manusia untuk membatasi banyak hal yang tidak efisien dalam menyelesaikan pekerjaanya. Pentingnya manajemen pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas fisik, pengetahuan, waktu, dan perhatian sedangkan kebutuhan tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab ini maka terbentuklah kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi. Dalam organisasi ini maka pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat diselesaikan dengan baik serta tujuan yang diinginkan tercapai.

F.W Taylor (Dalam Hasibuan, 2008:7)

Mengemukakan Asas-asas manajemen sebagai berikut:

1. Pengembangan metode-metode kerja yang baik
2. Pemulihan serta pengembangan para pekerja

3. Usaha untuk menghubungkan serta mempersatukan metode kerja yang baik serta para pekerja yang terpilih dan terlatih.
4. Kerja sama yang harmonis antara manajer dan nonmanajer meliputi pembagian kerja dan tanggung jawab manajer untuk merencanakan pekerjaan.

Manajemen dengan berbagai konsepnya tentu sangat membantu, tentu perlu diketahui tentang unsur-unsur yang dibutuhkan dalam konsep manajemen. Unsur-unsur Manajemen oleh Hasibuan, terdiri enam unsur manajemen (tools of management) yaitu: men, money, methode, materials, machines and marker. Disingkat dengan 6M.

1. Man

Tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional/pelaksanaan.

2. Money

Uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

3. Methods

Cara-cara yang dipergunakan dalam usaha untuk mencapai tujuan

4. Materials

Bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

5. Machines

Mesin-mesin / alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan.

6. Market

Pasar untuk menjual barang dan jasa-jasa yang dihasilkan.

Dale Timpe mengemukakan bahwa istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu: a) Manajemen sebagai suatu proses, b) manajemen sebagai kolektifitas orang-orang yang melakukan aktifitas manajemen, dan c) manajemen sebagai suatu seni (Art) dan sebagai suatu ilmu pengetahuan.

Manajemen olahraga telah ada kira-kira sejak zaman Yunani Kuno, yaitu kurang lebih pada 12 Abad sebelum Masehi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya olahraga bagi kehidupan manusia. Manajemen pada zaman modern dewasa ini kiranya belum dapat dikatakan berkembang secepat perkembangan manajemen dibidang industri. Hal tersebut bisa disebabkan oleh pendapat umum yang

menghubungkan olahraga dengan “bermain” dan manajemen dengan “bekerja”.

Dengan telah berkembangnya olahraga (olahraga pendidikan, rekreasi, prestasi, kebudayaan tubuh, gimnologi, kinesiologi, sport, dan lain-lain), maka olahraga telah menjadi disiplin ilmu tersendiri, sebagaimana manajemen juga telah menjadi disiplin yang juga dipelajari di perguruan tinggi. Oleh karena itu, disiplin ilmu manajemen telah bertautan dengan disiplin ilmu olahraga membentuk indisiplin baru yang disebut manajemen olahraga. Dengan demikian, maka manajemen olahraga juga telah menjadi salah satu bidang ilmu yang banyak digeluti oleh para pakar maupun praktisi olahraga.

Manajemen merupakan konsep besar yang mampu mengefesienkan keadaan menjadi lebih tepat sasaran. Langkah demi langkah dalam konsep manajemen inilah yang sebenarnya banyak digunakan oleh organisasi dalam menjalankan roda keorganisasiannya untuk mencapai sebuah tujuan. Tujuan organisasi yang dicapai tentu membutuhkan evaluasi, untuk mengetahui sejauh mana sebenarnya pencapaian sebuah tujuan dalam organisasi tersebut. Memang masih banyak organisasi olahraga yang

belum melaksanakan manajemen dengan sesuai standar, meskipun tanpa disadari beberapa konsep manajemen telah dilakukan. Kurangnya pemahaman tentang manajemen organisasi tentu menimbulkan kesenjangan dalam pelaksanaan manajemen dalam organisasi itu sendiri. Pada kajian bab ini akan disajikan tentang manajemen yang benar dalam organisasi. Tentu timbul pertanyaan dibenak kita, sebenarnya apa yang manajemen? Beberapa para ahli mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

1. Dalam kamus besar bahasa Indonesia kata manajemen mempunyai pengertian sebagai penggunaan sumberdaya secara efektif untuk mencapai sasaran (Yuku, 2013:29)
2. Dijelaskan oleh George R Terry (2000:9) bahwa manajemen merupakan sebuah kegiatan; pelaksanaannya disebut manajing dan orang yang melakukannya disebut manajer
3. Menurut Andrew F. Sikukula (Dalam Hasibun, 2009:6), mengemukakan bahwa manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktifitas-aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang

dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan sebagai sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan di hasilkan suatu produk atau jasa secara efisien

4. Menurut Terry dan Laslie (Dalam Manullang, 1985:2) mendefenisikan manajemen sebagai suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksud nyata, sedangkan Manula mendefenisikan manajemen pada tiga arti yaitu: manajemen sebagai proses, manajemen sebagai kolektifitas orang-orang yang melakukan aktifitas manajemen, manajemen sebagai suatu seni (art) dan sebagai suatu pengetahuan.
5. Menurut Mary Paker Follet (Dalam Fatah, 1996:3) mengatakan bahwa manajemen sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (the art getting things done through people). Defenisi ini perlu mendapatkan perhatian karena berdasarkan kenyataan, manajemen mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain.

6. Menurut pandangan George R. Terry (Dalam Nawawi, 1998:39) yang mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) yang sudah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Pengertian tersebut mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, terdapat sejumlah manusia yang ikut berperan dan harus diperankan.
7. Menurut Andrew F Sikula dalam Malayu (2011:2) menyebutkan manajemen in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service, Artinya manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

8. G.R Terry dalam malayu (2011:2) menyebutkan manajemen is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being on other resources. Artinya manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang lebih ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.
9. Sondang A Siagian (2005:1) definisi manajemen yang sangat sederhana tetapi sekaligus paling "klasik" tentang manajemen mengatakan bahwa manajemen adalah seni memperoleh hasil melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain.
10. Robbins (2013:7) menjelaskan manajemen adalah hal yang dilakukan oleh para manajer. Namun, pernyataan yang singkat dan sederhana ini tidak memberikan kejelasan. Penjelasan yang lebih baik adalah manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan

orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Ada pembatasan dalam pengertian manajemen, dijelaskan oleh Paul Hersey dan Kenneth (1980;3) dalam Siswanto bahwa batasan manajemen *as working with and through individuals and groups to accomplish organizational goals* (sebagai suatu usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi).

George Terry (2000:15-16) menjelaskan pendekatan dari proses atau operational memberi identitas kepada manajemen sebagai hal-hal yang dikerjakan seorang manajer, hal-hal yang harus dikerjakan oleh manajer tersebut harus jelas ; yakni merupakan kegiatan yang dihimpun dari beberapa fungsi fundamental tersebut menjadi subjek-subjek. Lima kombinasi dari fungsi fundamental yang paling umum dalam rangka pencapaian tujuan. A) terdiri dari perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), memberi dorongan (actuating) dan pengawasan (controlling). A) terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi (motivating), dan pengawasan. C). terdiri dari perencanaan,

Manajemen Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan (directing) dan pengawasan. D). terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, staffing, memberi pengarahan, pengawasan, inovasi dan memberi peran. E). terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, memberi motivasi, pengawasan dan koordinasi

Manajemen memiliki peranan penting dalam organisasi, merencanakan, mengorganisasi, sampai pada tahapan evaluasi. Tahapan ini seharusnya dilakukan dengan baik dan benar dalam sebuah organisasi, jika tidak maka proses pencapaian sebuah tujuan akan sulit untuk dicapai. Pada dasarnya manajemen olahraga dapat dibagikan dalam dua bagian besar, yaitu manajemen olahraga pemerintah dan manajemen olahraga swasta.

Manajemen olahraga pemerintah adalah kegiatan manajemen yang dewasa ini dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Olahraga Departemen Pendidikan Nasional dengan seluruh jajarannya baik dipusat maupun di daerah. Sedang manajemen olahraga swasta adalah manajemen yang dilakukan dalam Institusi olahraga non pemerintah seperti KONI dengan seluruh anggotanya, yaitu induk organisasi cabang olahraga dan induk organisasi badan fungsional serta perkumpulan-

perkumpulan olahraga yang menjadi anggota induk organisasi olahraga tersebut (Harzuki, 2003:119).

Fungsi Manajemen

Organisasi sebagai tujuan utama dalam buku ini, artinya bagaimana manajemen mampu berfungsi dalam menjalankan keorganisasian terutama dalam bidang organisasi olahraga. Pada umumnya, manajemen dibagi menjadi beberapa fungsi, yaitu merencanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien. Joseph L. Massie (1985:7) mengemukakan 7 fungsi-fungsi manajemen diantaranya yaitu:

1. Pengambilan keputusan ialah proses pemilihan arah langkah yang harus diambil dan alternatif – alternatif yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pengorganisasian proses penentuan struktur dan alokasi kerja.
3. Pengisian staf proses yang dilakukan para manajer untuk menseleksi, melatih, mempromosikan, dan membebaskan tugas bawahan.

4. Perencanaan ialah proses seorang manajer akan masa depan dan menemukan alternatif-alternatif arah langka yang terbuka untuknya.
5. Pengawasan proses mengukur pelaksanaan yang berlaku sekarang dan memberpadukan kearah sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
6. Komunikasi adalah proses pengalihan ide-ide kepada orang lain untuk keperluan mencapai hasil yang diinginkan.
7. Mengarahkan proses bimbingan pelaksanaan para bawahan menuju kesasaran bersama.

Pelaksanaan Fungsi Manajemen, Menurut (Hasibuan 2011:40-41). mengemukakan pelaksanaan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan, dengan memilih yang lebih terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Harold Koontz dan Cyril O'Donnel mengatakan perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijaksanaankebijaksanaan, prosedur-prosedur, dan program-program dari

alternatif- alternatif yang ada. Jadi masalah perencanaan adalah masalah "memilih" yang terbaik dari beberapa alternatif yang ada.

2. Pengorganisasian Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas-aktifitas tersebut. Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu. Sedangkan penulis mengatakan bahwa pengorganisasian adalah dimana didalam suatu perusahaan atau kelompok yang dapat melaksanakan suatu perencanaan organisasi

untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan oleh manajer.

3. Pengarahan Pengarahan adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan. Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian. Sedangkan penulis mengatakan bahwa pengarahan adalah dimana seorang pemimpin dapat mengarahkan dan mengatur para bawahannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mendapatkan tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.
4. Pengendalian Pengendalian adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan agar sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam rencana. Pengendalian adalah mengukur dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuantujuan dapat terlaksanakan. Dalam prakteknya pembagian fungsi fundamental ini

tidak dapat dibedakan secara tajam dan tegas, karena setiap manajer (top manajer, middle manajer dan lower manager), dalam usaha atau aktivitas-aktivitas untuk mencapai tujuan harus melaksanakan semua fungsi tersebut, hanya skop dan penekanannya yang berbeda-beda. Setiap manajer dalam pelaksanaan tugasnya aktivitasnya, dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan harus melakukan "perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian" dengan baik.

MENGAPA MANAJEMEN ITU PERLU?

Manajemen merupakan konsep besar yang mampu memberi jawaban kepada manusia dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Konsep manajemen mampu memebrikan gambaran langkah manusia dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, sehingga tugas atau pekerjaan benar-benar mampu direncanakan sampai pada akhirnya mengevaluasi hasil pekerjaan tersebut. Jika hal ini tidak dilaksanakan dengan tepat dan benar maka tugas dan pekerjaan manusia tidak akan sempurna dan bahkan tidak dapat diketahui tingkat keberhasilan yang seperti apa yang sudah dicapai. Oleh sebab itu

manajemen merupakan konsep yang memegang peranan sangat penting besar untuk manusia.

Manajemen secara luas sering diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian hingga sampai kegiatan evaluasi. Konsep ini tentu sangat dibutuhkan oleh manusia dalam menjalankan kehidupan baik itu berbentuk tugas atau menjalankan sebuah induk organisasi. Manusia tentu ahli dalam merencanakan namun akan siasa-siasa jika tidak ada tahapan yang jelas dalam melaksanakan program yang sudah direncanakan. Tentu kebutuhan manusia akan manajemen semakin jelas karena memang manusia hidup sebagai makhluk sosial, yang pada prosesnya akan mengerjakan sebuah pekerjaan kelompok bersama dengan manusia disekitarnya. Saat seperti ini konsep manajemen akan lebih mendesak manusia untuk menggunakannya. Karena dalam konsep manajemen selain perencanaan adalah pengorganisasian.

Konsep pengorganisasian dalam manajemen tentu sangat dibutuhkan ketika manusia mengerjakan sebuah pekerjaan secara bersama dan didalam suatu wadah. Pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat/wadah yang stabil,

pengorganisasian (*organizing*) dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan. Manusia harus mampu mengelompokkan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada manusia lainya. Dengan adanya pembagian tugas antara manusia dalam menyelesaikan tugasnya, maka akan lebih memudahkan manusia dalam mencapai sebuah tujuan yang sudah dirancang secara bersamaan tersebut.

Manajemen juga memiliki konsep yang umum digunakan adalah pergerakan. Penggerakan (*actuating*) adalah menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Pada dasarnya menggerakkan orang-orang bukanlah hal yang mudah. Untuk dapat menggerakkannya, dituntut bahwa manajer/pimpinan harus mampu atau mempunyai seni untuk menggerakkan orang lain agar dijadikan sebagai daya penggerak. Kemampuan atau seni untuk menggerakkan orang lain itu disebut sebagai kepemimpinan (*leadership*). Sehingga konsep manajemen pergerakan ini menjadi salah satu acuan setelah manusia memabagi tugasnya dalam menjalankan misi bersama.

Kebutuhan akan majemen juga ditampilkan pada konsep manajemen berikutnya yaitu pengawasan

(*controlling*). Manusia dalam menjalankan tugas perkaan dalam sebuah kelompok tentu harus ada sebuah pengawasan agar apa yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang harus dicapai. Inilah cara yang efisien untuk meluruskan kesalahan proses yang sering terjadi ketika melaksanakan program dalam mencapai sebuah tujuan bersama.

Semua pekerjaan akan divalusi dengan menggunakan instrument yang jelas dan tertulis agar dapat menampilkan kekuaranagan dan kelebihan dalam proses pelaksanaan program dalam mebcapai sebuah tujuan. Sehingga konsep-konsep manajemen ini mampu membawa sekelompok manusia yang sudah merumuskan tujuan bersama untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini jika tidak dilakukan dengan benar menimbulkan permasalahan yang biasanya hanya membawa sebuah wacana kegagalan tanpa ada solusi dalam menentukan program yang akan di capai pada masa yang akan datang.

Manajemen dengan berbagai konsepnya akhirnya mampu menunjukkan langkah-langkah jelas bagi manusia dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan secara bbersama. Keseriusan dalam menjalankan tahapan demi tahapan yang sudah

dijelaskan tersebut akan lebih memberi gambaran nyata dalam mencapai sebuah tujuan.

Bagaimana Manajemen Berperan Dalam Mencapai Sebuah Tujuan Organisasi Olahraga

Bab demi bab sebelumnya sudah menjelaskan tentang organisasi dan manajemen serta lebih mendalam tentang manajemen organisasi yang selalu melibatkan manusia. Sehingga perlu juga kiranya bab sebelumnya menjelaskan tentang peran manusia dan bagaimana membentuk manusia untuk ikut dalam sebuah organisasi. Sehingga keterlibatan semua ini akan lebih memudahkan organisasi dalam mencapai sebuah tujuan.

Perlu kiranya manajemen organisasi dalam olahraga, untuk membantu organisasi lebih mudah dalam mencapai tujuannya. Sehingga sudah dijelaskan pula pada bab sebelumnya tentang bagaimana sumber daya manusia yang baik dan bagaimana pula cara mendapatkannya. Tahapan demi tahapan sudah dijelaskan dari bab per bab sebelumnya agar mempermudah dalam melihat tentang peranan manajemen dalam organisasi olahraga.

Manajemen Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

Manajemen organisasi olahraga dibagi menjadi dua bagian pokok yaitu pemerintah dan non pemerintah. Sehingga muncullah induk organisasi olahraga yang menaungi cabang olahraga di Indonesia. Induk-induk olahraga nasional yang ada di Indonesia sangatlah banyak, dan tentunya memiliki keberadaan yang belapis. Lapisan dimulai dari nasional sampai pada lapisan daerah. Pada intinya induk organisasi olahraga nasional memiliki peranan dalam mewujudkan prestasi olahraga sampai pada tingkat internasional.

Induk organisasi olahraga nasional tentu sama saja dengan organisasi lainya. Kesamaan yang klasik dapat dilihat sama sama memiliki tujuan. Bagaimanapun juga sebuah organisasi memiliki tujuan, namun memiliki keadaan dan sumber daya yang berbeda-beda. Perbedaan itulah yang akan dikaji lebih mendalam melalui sebuah konsep manajemen organisasi olahraga. Peranan manajemen akan memberikan dasar dan pedoman induk organisasi dalam menentukan langkah-langkah dalam memenuhi kebutuhan organisasi tersebut.

Manajemen memiliki fungsi sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan serta pengawasan atau control. Dilihat dari fungsi yang

Manajemen

Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

ditimbulkan dari manajemen ini tentu induk organisasi sangat membutuhkan konsep tersebut. Induk organisasi yang menerapkan konsep manajemen dalam bidang kajian apapun didalam induk organisasi olahraga tersebut maka akan lebih memaksimalkan dalam menjalankan organisasi tersebut. Inilah sebabnya perlu diperhatikan tentang konsep manajemen dalam setiap induk organisasi.

BAGIAN V

RUANG LINGKUP MANAJEMEN INDUK ORGANISASI NASIONAL

RUANG LINGKUP MANAJEMEN INDUK ORGANISASI NASIONAL

Peran manajemen

Organisasi dibentuk bukan tanpa alasan, salah satu alasan adalah karena adanya suatu tujuan yang akan dicapai. Pencapaian sebuah tujuan tentu bukan hal yang mudah, sehingga membutuhkan sebuah konsep yang mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Konsep yang banyak digunakan oleh

Manajemen Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

organisasi adalah menejemen. Hani (2003:8) menjelaskan manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukanya manajemen :

- a. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
- b. Untuk menjaga di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkempentingan dalam organisasi seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, assosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.

Hani (2003:17-18) menjelaskan Tingkatan manajemen dalam organisasi akan membagi manajer menjadi tiga golongan yang berbeda yaitu;

- 1) Manajer lini pertama yaitu tingkatan paling rendah dalam organisasi yang memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga oprasional,
- 2) Manajer menengah yaitu dapat meliputi beberapa tingkatan dalam suatu organisasi yang membawahi

Manajemen Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

dan mengarahkan kegiatan-kegiatan para manajer lainnya dan kadang-kadang karyawan oprasional Manajer puncak yaitu klasifikasi manajer tertinggi terdiri dari sekelompok kecil eksekutif.

Fungsi dan definisi manajemen sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Konsep manajemen secara umum memiliki fungsi sebagai perancang, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Konsep ini sangat dibutuhkan oleh organisasi apapun, sehingga organisasi mampu berjalan dengan baik. Manajemen pada dasarnya memberikan efesiensi waktu dalam melaksanakan keorganisasian.

Sudah jelas di bab sebelumnya unsur paling utama dalam organisasi adalah manusia, sehingga manajemen sangat dibutuhkan oleh manusia. Organisasi didirikan oleh lebih dari dua orang atau pada umumnya orang banyak. Sehingga muncullah pertanyaan, bagaimana mengatur posisi orang banyak tersebut, apa tugas mereka dan bagaimana cara memberi beban tugas kerja serta bagaimana control yang harus dilakukan. Tentu semua pertanyaan ini dijawab oleh konsep besar manajemen, sehingga memang manajemen sangat dibutuhkan oleh organisasi.

Olahraga memiliki induk organisasi dalam melaksanakan keolahragaan, tentu induk organisasi secara konsep dengan organisasi lain yang memiliki banyak orang didalamnya dan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Oleh sebab itu induk organisasi harus benar-benar memperhatikan bagaimana manajemen organisasi yang baik dan benar. Sehingga hasil yang akan di capai benar-benar terwujud.

Memulai dari segi perencanaan, bukan hal yang sederhana, namun harus melawan netralitas subjektivitas. Sebagai contoh Induk organisasi tentu membutuhkan atlet dalam praktek keolahragaan, system rekrutmen atlet dan pelatih tentu harus sesuai perencanaan dengan mengkaji kebutuhan organisasi. Jika tidak maka sulit rasanya kebutuhan organisasi akan terpenuhi, dan pada akhirnya tujuan untuk mendapat prestasi tidak terpenuhi.

Pada akhirnya konsep manajemen juga menawarkan control yang berujung evaluasi, bagaimana evaluasi itu dibutuhkan untuk induk organisasi olahraga? Tentu sangat dibutuhkan, hasil yang sudah di capai dilihat apakah sudah mencapai tujuan yang direncanakan atau belum, jika belum maka dibutuhkan perencanaan lanjutan yang mengacu pada hasil evaluasi pada program sebelumnya.

Tujuan Manajemen dalam Induk Organisasi Olahraga Nasional

Induk organisasi olahraga memiliki fungsi sebagaimana organisasi pada umumnya, yaitu mencapai sebuah tujuan yang sudah dirumuskan bersama didalam induk organisasi. Secara umum pencapaian prestasi adalah salah satu tujuan induk organisasi. Sebenarnya banyak yang harus dilakukan konsep manajemen di dalam induk organisasi, seperti kepengurusan dan lain sebagainya. Namaun yang menjadi tanda keberhasilan induk organisasi adalah prestasi yang dihasilkan.

Lakukan konsep manajemen dengan sebagaimana sudah dijelaskan pada bab sebelumnya. Kenapa demikian? Hal ini akan lebih memberi arahan dalam menjalankan keorganisasian sesuai dengan kebutuhannya bukan kebutuhan organisasi lain. Jika prestasi yang ingin di capai, maka lakukan konsep manajemen pada focus pencapaian prestasi. Kaji lebih dalam tentang prestasi sebagai langkah awal perencanaan dalam konsep manajemen. Standard prestasi harus dlpebuhi tanpa harus mengisi dengan kebohongan, seperti memasukkan sumber daya manusia

yang tidak kompeten. Ini akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Lakukan pengorganisasian dengan sebaik-baiknya. Perencanaan yang sudah di buat berdasarkan kajian fakta tentu menjadi landasan dalam melaksanakan fungsi manajemen tersebut. Kemudian pada akhirnya lakukan langkah control yang berujung pda evaluasi. Konsep manajemen akan mengantarkan induk organisasi dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Konsep manajemen juga mampu menjadi instrument dalam mengukur keberhasilan pada induk organisasi olahraga.

RINGKASAN

RINGKASAN

Olahraga sudah mengubah diri menjadi aktivitas yang bukan sekedar menyehatkan namun memberi dampak yang luas bagi masyarakat. Salah satu dampak yang terlihat jelas adalah meningkatkan perekonomian. Perkembangan olahraga secara tidak langsung mampu memberi sumbangan peningkatan ekonomi masyarakat. Melalui even yang terselenggara dengan baik tentu melibatkan banyak pihak yang diuntungkan. Pelaksanaan even yang maksimal tentu diselenggarakan oleh organisasi olahraga, hal ini akan mampu memberi dampak perekonomian bagi masyarakat sekitar mulai dari kebutuhan konsumsi, transportasi ataupun penginapan.

Manajemen diperlukan untuk memajukan perkembangan bisnis olahraga. Induk organisasi olahraga

yang mampu mengelola organisasi olahraga dengan manajemen yang baik tentu akan memberikan penampihan hasil perkembangan olahraga yang baik pula. Manajemen yang dimulai dari tepatnya perencanaan sampai pada diadakannya evaluasi dengan baik, hal ini akan membantu organisasi dalam menjapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Berawal dari keseriusan induk organisasi dalam mengelola organisasi olahraga maka muncullah olahraga yang professional dan layak untuk dipertontonkan dikalangan masyarakat. Setidaknya aka ada prestasi maksimal dan membanggakan sebuah wilayah atau daerah dimana prestasi olahraga itu bersa. Keberhasilan ini akan senada dengan penyelenggaraan even, jika masyarakat sudah tahu tentang prestasi olahraga yang dimaksud maka akan muncullah minat masyarakat untuk melihat event yang dimaksud serta menjadikan hal ini sebagai budaya abaru pada tubuh olahraga.

Jika msyarakat sudah tertarik maka event yang diselenggarakan akan maksimal dan meliabtkan banyak pihak dalam kesuksesannya. Namun target utama dalam penulisan buku ini bukan semata-mata hal tersebut, akan tetapi agar buku ini pedoman oleh induk organisasi dalam melaksanakan kerja baik jangka panjang maupun

jangka pendek. Sehingga disiplin induk organisasi juga akan meningkat karena memiliki instrumen pengukuran kerja yang tepat yakni menggunakan konsep manajemen.

Demikian pula dengan pengelola cabang olahraga yang memiliki lapisan kecil namun berperan besar dalam proses perkembangan olahraga. Menggunakan konsep manajemen dalam menjalankan program di club-club olahraga juga salah satu cara memilih instrument pengukuran yang jelas dalam mencapai dan membuat keputusan pada masa yang akan datang.

Manajemen merupakan sebuah konsep yang banyak digunakan dari memulai menjalankan sebuah pekerjaan sampai memberikan evaluasi pada pekerjaan tersebut. Hal ini diharapkan sebuah tujuan pekerjaan dalam organisasi yang sudah di sepakati bersama mampu dicapai dengan baik dan dievaluasi jika terdapat permasalahan dan dijadikan ajuan dalam menyusun program selanjutnya.

Buku ini mampu dijadikan dasar induk organisasi olahraga untuk memberikan konsep manajemen yang benar. Sehingga kebutuhan induk organisasi mampu dipenuhi dengan maksimal. Induk organisasi olahraga tentu bertanggung jawab atas prestasi olahraga nasional

Manajemen Olahraga

Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

yang ada di Indonesia. Melalui konsep manajemen yang benar maka akan mampu merencanakan sebuah tindakan yang pada akhirnya untuk menuju sebuah tujuan. Bukan hanya sampai disitu dalam konsep besar manajemen tentu langkah terakhir adalah sebuah control, pada langkah inilah banyak temuan yang menghambat proses pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan acuan dalam menentukan perencanaan program selanjutnya.

Evaluasi yang diberikan bertujuan agar sebuah organisasi memiliki tingkat kemajuan yang pasti, atau perubahan hasil capaian tujuan ke arah yang lebih baik, bukan sebaliknya. Inilah yang dinamakan sebuah induk organisasi yang maju dan melihat keadaan tubuh organisasi dari kaca mata manajemen bukan sekedar perdebatan tanpa batas, dan bahkan tidak memberi solusi sesuai fakta melainkan ilmu perasaan semata. Melalui buku ini pada akhirnya induk organisasi olahraga nasional mampu menerapkan konsep manajemen organisasi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Cascio, wayne F.. (1995). *Managing Human Resources: Productivity, Quality o f Work Life, Profits*, New York: Me Graw - Hill, Inc.
- Davis, Keith dan John Newstorm. 1989. *Human Behavior at Work*. Edisi kedelapan. New York: McGraw-Hill Inc.
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Paramita Rahayu, Indeks, Jakarta
- Eldon E, Snyder and Etmer A, Spalitzer. (1983). Social Aspects of Sport*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Fritz E. Simanjuntak. (1980). "Olahraga sebagai Jalur Mobilitas Sosial". Kompas
- George R. Terry.alih bahasa J. Smith. 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Hasibun, Melayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet IX, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsuki. 2003. *Perkembangan Olahraga Terkini*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada
- Harsuki. 2012. *Pengantar Manajemen Olahraga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- James Tangkudung, 2012. *Kepelatihan Olahraga "pembinaan prestasi olahraga" edisi II* (Jakarta: Cerdas Jaya.
- Milkovich, George T dan John W Boudreau, 1997. *Human Resource Management*, Chicago, London,
- Mathis, L Robert dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*, 2001. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Sa-lemba Empat, Jakarta.

- Manullang, M., 1985. *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- M. Ngalim Purwanto, 2007 *Psikologi Pendidikan* (Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Rijsdorp, K. (1971). *Gymnologie*. Utrecht: Het Spectrum NV.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi I, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai dan Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins dan Coulter. 1999. *Manajemen*. Edisi ke-enam. Jakarta: Prenhalindo.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Refika Aditama, Bandung.
- Siagian Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto, 2011 *Pengantar Manajemen* Jakarta : Bumi Aksara.

- Stephen P. Robbins, 2008 *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen P. Robbins, 2013 *Manajemen* (New Jersey : Penerbit Erlangga.,
- Sondang P Siagian, 2005 *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta. PT Bumi Aksara,
- Sondang P. Siagian, 2012 *Teori Motivasi Dan Aplikasinya* Jakarta : Rineka Cipta.
- Sobirin, Achmad. 2000. "Privatisasi: Implikasinya terhadap Perubahan Perilaku Manusia dan Budaya Organisasi," *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol 1, No 5, hlm. 25—48.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sutarno NS. 2004. *Manajemen Perpustakaan*. Jakarta: Samitra Media Utama
- Terry, GeorgeR. 2000. *Principle of Manajemen* (Mc Graw-Hil Book Hall, Inc.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teo-ri, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Werther, William B dan Keith Davis, 1996. *Human Resources and Personnel Management*, Mc Graw Hill, Inc, New York.

Manajemen
Olahraga
Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga

- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Yuku, 2013. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Mobile Ver.1.1.3*; Jakarta: Yuku Mobile.
- Depdikbud. (2005). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional*.

TENTANG PENULIS



Palmizal A., terlahir di Dusun Dalam tanggal 8 April 1974. Menempuh jenjang pendidikan sarjana di Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Padang, Lulus pada tanggal 07 maret 1998. Kemudian melanjutkan ke jenjang pendidikan magister di Universitas Negeri Padang, lulus pada 10 Oktober 2009. Kemudian melanjutkan jenjang pendidikan Doktor di Universitas Negeri Jakarta, lulus pada tanggal 28 Agustus 2018. Status pekerjaan DOSEN di Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Jambi.

Manajemen
Olahraga
Definisi, fungsi dan peranannya dalam induk organisasi olahraga



Iwan Budi Setiawan, Terlahir di Desa Sungai Bulian, Kecamatan Tabir Timur, Kabupaten Merangin Provinsi Jambi pada tanggal 02 Oktober 1989. Orang tua bernama Tugiran (Ayah) Ngatinem (Ibu), terlahir dua saudara dengan saudara bernama saputra dwi romadhani,

memiliki satu anak (luqman pengestu nur iwan) dari seorang istri bernama Rani Astria. Menempuh jenjang pendidikan SD.N 293 Merangin dan lulus pada tahun 2002. SMP.N. 5 Merangin dan lulus 2002. SMA.N 1 Tabir Selatan Merangin dan lulus 2008, melanjutkan perkuliahan Jenjang S1 di Program Studi Pendidikan Olahraga dan Kesehatan (PORKES) Universitas Jambi 2008 dan lulus 2012, kemudian melanjutkan jenjang S2 di Program Studi Pendidikan Olahraga konsentrasi Manajemen Olahraga di Universitas Negeri Jakarta 2013 dan lulus 2015. Penulis sebagai dosen di Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Jambi.