

## MODEL PENGEMBANGAN MANAJEMEN RESIKO TERHADAP PROSES PERKEMBANGAN KEILMUAN

**Putri Syahri<sup>1</sup>**

Universitas Al Washliyah UNIVA Medan<sup>1</sup>

[putrisyahri428@gmail.com<sup>1</sup>](mailto:putrisyahri428@gmail.com)

### **Abstrak**

Manajemen risiko sebagai suatu upaya dalam mengelola setiap langkah, sasaran dan cakupan proses pada bidang keilmuan yang perlu dipahami lebih terperinci agar pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan harapan. Karena pada dasarnya tidak ada risiko yang dapat dieliminasi sama sekali. Adapun langkah yang dapat dilakukan yakni menanggulangi risiko tersebut dengan cara yang lebih akuntabel. Menurunkan risiko dengan menerapkan sistem dan prosedur yang sesuai bagi organisasi atau lembaga secara tepat dapat menjadi jalan usaha meminimalisir dampak dari risiko yang terjadi nantinya. Dalam menerapkan pengembangan manajemen risiko dampak terhadap perkembangan keilmuan saat ini merupakan usaha dari berbagai pihak untuk memperkuat kedudukan manajemen risiko dalam penanggulangan kesalahan khususnya pada perkembangan keilmuan dimasa-masa mendatang. Ini tentu berjalan lurus dengan apa yang selama ini menjadi perhatian dalam pengendalian risiko yang telah diukur dan diperhitungkan sedemikian rupa.

**Kata Kunci :** Karakteristik, Manajemen Resiko, perkembangan Kelimuan

### **Abstract**

*Risk management as an effort in managing every step, target and scope of the process in the field of science that needs to be understood in more detail so that its implementation can run according to expectations. Because basically there is no risk that can be eliminated at all. The steps that can be taken are to overcome the risk in a more accountable way. Reducing risk by implementing appropriate systems and procedures for organizations or institutions appropriately can be a way to minimize the impact of risks that occur later. In implementing the development of risk management, the impact on current scientific developments is an effort from various parties to strengthen the position of risk management in overcoming errors, especially in scientific developments in the future. This certainly goes hand in hand with what has been a concern in risk control that has been measured and calculated in such a way.*

**Keywords:** Characteristics, Risk Management, Scientific Development

## **PENDAHULUAN**

*Risk Management* (manajemen risiko) adalah topik yang penting dan memberikan kedalaman yang unik dan pengaruh yang kuat dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan pemikiran terbaru dalam tata kelola organisasi, perusahaan, ekonomi perilaku, sumber daya manusia dan risiko operasional, manajemen risiko dapat didefinisikan sebagai risiko bahwa orang yang tidak mengikuti prosedur, praktik atau aturan organisasi, sehingga menyimpang dari perilaku yang diharapkan dengan cara

yang dapat merusak kinerja dan reputasi dalam suatu organisasi sosial dan bisnis. (Munawwaroh, 2017). Risiko juga diartikan sebagai satu kata yang menggambarkan kondisi sulit atau dikonotasikan dengan hal-hal negatif (Hairul, 2020). Selain itu, risiko juga merupakan gambaran hal yang tidak disenangi oleh siapapun dan senantiasa dilakukan upaya untuk menghindarinya. Risiko sebagai kondisi ketidakpastian seringkali membuat seseorang atau suatu lembaga harus menghadapi kenyataan pahit akan kekacauan yang terjadi ketika itu dan memiliki dampak kontinu atau berkelanjutan jika tidak dikendalikan sedari dini.

Keith Blacker, Patrick McConnell mendefinisikan manajemen risiko sebagai proses mengidentifikasi, menilai, dan mengendalikan ancaman terhadap modal dan pendapatan organisasi. Ancaman atau risiko ini dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk ketidakpastian keuangan, kewajiban hukum, kesalahan manajemen strategis, kecelakaan, dan bencana alam (Keith Blacker, 2016). Sebagai salah satu aspek yang patut diperhitungkan secara matang, risiko haruslah dilihat dari berbagai sudut pandang keilmuan. Bahkan, tak jarang ditemukan pernyataan yang mengatakan bahwa kehidupan tanpa risiko artinya hidup tanpa adanya kematian dikemudian hari. Risiko sebagai kemungkinan merugi tentu tidak diinginkan oleh setiap orang, namun hal itu justru terjadi sebagai akibat dari adanya sesuatu yang hidup (Suriyadi dan F.Azmi, 2022)

Berkenaan dengan pengembangan keilmuan, risiko tentunya ada dalam cakupan manajemen yakni manajemen risiko, dimana dalam hal ini manajemen risiko akan sangat berkaitan dengan langkah, sasaran dan cakupan dari proses manajemen risiko pada institusi pendidikan. Institusi pendidikan sebagai salah satu lembaga yang bertanggung jawab dalam pengembangan keilmuan harus memahami benar bagaimana memanajemen risiko dengan baik. Manajemen risiko amat penting dalam pengendalian risiko yang terjadi sehingga upaya memperoleh hasil optimal akan semakin mudah untuk diraih (Amfri Djajadikerta, 2004). Jika suatu organisasi tidak mampu mengelola risikonya dengan baik, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan menghadapi persoalan yang lebih kompleks lagi. Maka dari itu, risiko yang ada mesti dikelola dengan baik agar organisasi dapat berjalan, bertahan dan terus menunjukkan ketangguhannya dalam mencapai visi, misi serta tujuan dari organisasi itu dibentuk.

Selain itu, dalam definisi risiko terdapat adanya dua elemen umum, yaitu ketidakpastian dan kerugian. Signifikansi dari ketidakpastian dalam risiko menyiratkan bahwa hasil dari suatu peristiwa selalu dipertanyakan. Jika ada risiko, maka selalu ada dua kemungkinan hasil. Jika ada kepastian besar bahwa kerugian akan terjadi, maka tidak ada risiko atau besarnya tidak signifikan. Demikian juga, jika hasil dari suatu peristiwa pasti, tidak ada risiko dalam kasus itu. Risiko adalah kombinasi dari kemungkinan dan konsekuensi dari suatu peristiwa yang merugikan. Dengan demikian, perlu adanya pengelolaan risiko yang menjadi hal penting bagi suatu organisasi, termasuk organisasi sekolah karena kegiatan pendidikan tidak terlepas dari adanya risiko yang dapat mengganggu keberlangsungan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Lembaga pendidikan sebagaimana halnya dengan organisasi lainnya pasti akan selalu berhadapan dengan risiko, baik itu risiko yang berasal dari dalam maupun dari luar instansi pendidikan. Banyaknya permasalahan yang membelenggu dunia pendidikan mulai dari pengelolaan asset dan keuangan oleh instansi pendidikan hingga rendahnya mutu lulusan yang dihasilkan dari setiap jenjang sekolah kesemuanya membawa efek negatif bagi dunia pendidikan di Indonesia.

Untuk dapat menghadapi persaingan lokal dan global, sebuah lembaga pendidikan harus mampu menyediakan program yang sesuai dengan kebutuhan pasar, unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan, memiliki pengendalian internal yang efektif, mampu mengelola potensi risiko dan memiliki tata kelola perusahaan yang baik. Sebuah sekolah membutuhkan suatu sistem yang mampu menjamin berjalannya proses akuntabilitas melalui pengendalian internal yang efektif dalam organisasi pendidikan. Sistem pengendalian internal yang andal dan efektif tidak hanya diperlukan dan ditujukan bagi organisasi yang berorientasi profit tetapi juga bagi organisasi nonprofit termasuk sekolah. Melalui penerapan pengendalian internal yang andal, perguruan tinggi akan mampu secara efektif dan efisien meningkatkan pencapaian tujuan organisasi dan beradaptasi dalam lingkungan operasional organisasi. Sehingga semua itu menuntut untuk melakukan antisipasi dari awal dalam menghadapi risiko agar risiko yang dihadapi tidak menimbulkan sebuah kerugian. Risiko yang ada merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Mengingat globalisasi dan internasionalisasi bisnis

pendidikan, yang dalam artikata penting untuk mengakui kerangka kerja manajemen risiko lain di seluruh dunia. Hasil dari kerangka kerja manajemen risiko lembaga pendidikan bisa sangat beragam untuk satu organisasi dengan organisasi lainnya. tetapi salah satu hal terpenting dari risiko yang bisa ditarik kesamaan diantara perguruan tinggi adalah tentang kurikulumnya, terutama dikaitkan dengan kesesuaian dengan learning outcome atau profil lulusan (Pradesa 2021). Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berupaya mengkaji materi dalam mengidentifikasi berbagai karakteristik model-model pengembangan manajemen resiko dampak terhadap proses perkembangan keilmuan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kepustakaan dan bersifat kualitatif yang memanfaatkan tulisan-tulisan yang sudah diterbitkan, seperti buku, jurnal, dan artikel, yang kemudian diolah secara benar untuk menemukan pengetahuan baru sehingga bermanfaat bagi akademisi dan masyarakat umum (Pakpahan, 2022). Prosedur dan langkah-langkah penyelidikan informasi dimulai dengan studi penulisan, bermacam-macam informasi ide yang dieksplorasi, konseptualisasi, pemeriksaan dan penyelesaian (Siregar & Harahap, 2019)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kebijakan Strategis Organisasi**

Kata kebijakan adalah terjemahan dari kata *policy* dalam bahasa inggris yang berarti mengurus masalah atau kepentingan umum, sehingga penekanannya bertujuan kepada tindakan (Fattah, 2012). Kebijakan sering juga dimaknai sebagai sebuah rekayasa sosial (social engineering), sehingga kebijakan seringkali dirumuskan penguasa. Seiring dengan itu kebijakan umumnya dimaknai sebagai tahapan tindakan yang dilakukan atau tidak oleh perorangan ataupun kelompok tertentu (Sudiyono, 2007). Tindakan yang dimaksud ini terdiri beberapa tindakan dalam rangka mencapai tujuan mengubah perilaku masyarakat melalui rekayasa sosial. Kebijakan sebagai pedoman untuk bertindak, bisa berwujud sederhana atau rumit, sifatnya umum atau

terperinci. Kebijakan dalam konteks ini bisa berupa deklarasi suatu dasar, atau pedoman bertindak, arah tindakan atau program aktivitas tertentu atau suatu rencana yang ada dalam suatu kesepakatan dalam menjalankan suatu kegiatan.

Dari adanya pemahaman tentang kebijakan, dapat ditarik benang merah konsepsi kebijakan sebagai aturan atau ketentuan tertulis dari keputusan formal lembaga atau organisasi, sifatnya mengikat, mengatur perilaku orang guna mencapai tujuan, menciptakan tata nilai baru dalam institusi atau organisasi. Kebijakan juga menjadi referensi para anggota organisasi atau institusi dalam berperilaku atau *behavior*. Kebijakan bersifat problem solving dan proaktif, beda dengan peraturan (regulation) dan hukum (law) serta kebijakan bisa lebih adaptif dan interpretatif, mengatur apa yang boleh dan tidak boleh. Kebijakan mestinya bersifat umum saja tanpa menghilangkan ciri lokal spesifik. Oleh karena itu kebijakan bisa memberi peluang dimaknai sesuai kondisi yang ada. Asumsi tentang kebijakan mempunyai status khusus dalam model rasional sebagai unsur yang secara relatif bertahan dalam uji konsistensinya. Dengan demikian, kita bisa berbicara tentang kebijakan luar negeri, kebijakan sosial, atau kebijakan pemasaran, kebijakan pendidikan, dimana seolah-olah istilah itu menunjukan kebijakan lokal dari suatu tema universal, cara manipulasi lingkungan eksternal dari organisasi, dan menggunakan tindakan bertujuan tertentu.

Sebelum melangkah lebih jauh tentang seberapa jauh peran manajemen strategik dalam pengembangan organisasi, pada pembahasan ini dipaparkan pemahaman tentang manajemen yang nantinya akan berkelanjutan pada pembahasan dari manajemen strategik, berikut beberapa ahli yang memberikan gambaran atau teori tentang manajemen. Dalam penjelasan yang sama mengenai manajemen juga dapat diuraikan dengan memahami pengertian manajemen. Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *management* yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Sedarmayanti berpendapat bahwa istilah manajemen berasal dari kata *management* (bahasa Inggris) turunan dari kata *to manage* yang artinya mengurus/tata laksana/ketatalaksanaan. Manajemen diartikan bagaimana cara manajer (orangnya) mengatur, membimbing, dan memimpin semua orang yang menjadi pembantunya agar

usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Sedarmayanti;2018).

Sementara itu, menurut Siagian istilah strategik semula bersumber dari kalangan militer dan secara popular sering dinyatakan sebagai kiat yang digunakan oleh para jenderal untuk memenangkan suatu peperangan (Siagian; 2008). Dewasa ini istilah strategi sudah digunakan oleh semua jenis organisasi dan ide-ide pokok yang terdapat dalam pengertian semula tetap dipertahankan hanya saja aplikasinya disesuaikan dengan jenis organisasi yang menerapkannya. Hunger menyatakan bahwa strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya(Hunger; 2001). Kemudian David mengemukakan bahwa strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang hendak dicapai (David; 2010). Handoko menjelaskan bahwa strategi memberikan pengarahan terpadu bagi organisasi dan berbagai tujuan organisasi, dan memberikan pedoman pemanfaatan sumber daya sumber daya organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan. Strategi menghubungkan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya dengan tantangan dan risiko yang harus dihadapi dari lingkungan di luar perusahaan (Handoko; 2009).

Organisasi sering didefinisikan sebagai sekelompok manusia (group of people) yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama (common goals). Meski definisi ini cukup populer karena mudah dipahami, banyak ahli mengatakan bahwa definisi ini terlalu sederhana. Organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur dan yang didirikan oleh manusia serta beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka mencapai satu set tujuan tertentu (David;1998).Ketika seseorang atau sekelompok orang menetukan suatu tujuan akhirnya bukan sekadar berjalannya tujuan tersebut, melainkan agar orang-orang yang terlibat di dalamnya bisa memenuhi kebutuhankebutuhannya. Dengan alasan tersebut, semakin banyak dan semakin variatif kebutuhan seseorang, semakin ia terlibat pada berbagai macam organisasi berbeda, mengingat setiap organisasi hanya mampu memenuhi kebutuhan tertentu. Karena itu pula, tidak jarang seseorang terlibat dalam berbagai macam organisasi pada waktu bersamaan.

Dalam pemahaman organisasi merupakan salah satu bagian penting untuk perancangan kerangka kerja dalam pengelolaan risiko, tingkat pemahaman pada organisasi baik pada konteks internal dan eksternal akan mempengaruhi secara signifikan pada implementasi manajemen risiko. Perkembangan kajian organisasi diawali dari kajian organisasi sebagai organisasi formal, yaitu organisasi yang didesain untuk mencapai tujuan bersama. Perkembangan ini terus berlangsung dan berbagai studi keorganisasian terus dilakukan. Perkembangan inilah pada akhirnya memunculkan organisasi informal sebagai implikasi dari adanya organisasi formal(Syafaruddin;2015).

### 1. Organisasi Formal

Organisasi formal adalah organisasi yang dicirikan oleh struktur organisasi. Keberadaan struktur organisasi menjadi pembeda utama antara organisasi formal dan informal. Struktur dalam organisasi formal dimaksudkan untuk menyediakan penugasan kewajiban dan tanggung jawab kepada personil dan untuk membangun hubungan tertentu diantara orang-orang pada berbagai kedudukan. Struktur dalam organisasi formal memperlihatkan unsur-unsur administratif berikut:

- 1) Kedudukan. Struktur menggambarkan letak/posisi setiap orang dalam organisasi tanpa terkecuali. Kedudukan seseorang dalam struktur organisasi mencerminkan sejumlah kewajiban sebagai bagian dari upaya pencapaian tujuan dan hak-hak yang dimiliki secara formal dalam posisi yang didudukinya. Sebagai contoh, kepala sekolah adalah salah satu contoh kedudukan dalam struktur organisasi sekolah
- 2) Hierarki kekuasaan. Struktur digambarkan sebagai suatu rangkaian yang hubungan antara satu orang dengan orang lainnya dalam satu organisasi. Rangkaian hubungan ini mencerminkan suatu hirarki kekuasaan yang inheren dalam setiap kedudukan. Tanggungjawab merupakan istilah yang melekat dalam setiap kedudukan dan hirarki kekuasaan di dalam organisasi
- 3) Kedudukan garis dan staf. Organisasi garis menegaskan struktur pengambilan keputusan, jalan permohonan dan saluran komunikasi resmi untuk melaporkan informasi dan pengeluaran instruksi, perintah, dan petunjuk pelaksanaan. Kedudukan garis adalah kedudukan yang diserahi kekuasaan administratif umum dala arus langsung dari tempat paling atas ke tempat paling bawah.

Hal ini dapat diartikan bahwa di dalam organisasi formal pengaturan dilakukan dengan adanya tujuan, struktur, tata tertib, peraturan-peraturan, sistem reward dan hukuman, sistem pengambilan keputusan, dan keanggotaan. Oleh sebab itu, organisasi formal dikatakan sebagai penggambaran keteraturan dalam tujuan dan perilaku organisasi yang memudahkan pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Organisasi Informal

Organisasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu, kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Sementara informal dalam KBBI memiliki arti tidak resmi. Demikian organisasi informal merupakan organisasi tidak resmi. Organisasi informal muncul dalam kehidupan sosial untuk memenuhi keperluan sosialnya dalam berkelompok.

Interaksi antar orang dalam organisasi formal pasti akan menghasilkan sebuah perkembangan hubungan yang tidak hanya hubungan struktural, terlebih pada organisasi persekolahan, dimana kekeluargaan menjadi salah satu landasan perilakunya. Perkembangan hubungan dari interaksi orang dalam organisasi ini akan mengikat secara kuat sentimen-sentimen dan komitmen setiap orang, sehingga muncul empati dan simpati satu sama lain. Hubungan inilah yang terus tumbuh selama organisasi formal itu ada yang dinamakan organisasi informal. Hubungan interaksi ini tidak berstruktur sebagaimana struktur organisasi formal.

Tekanan untuk menyesuaikan diri akan muncul apabila seseorang akan bergabung dengan suatu kelompok informal. Menggabungkan diri dengan suatu kelompok tidak sekedar bergabung secara fisik dalam suatu kumpulan, tetapi melibatkan sosio-emosional individu-individu dalam organisasi informal tersebut. Karena itu organisasi informal sering muncul dalam bentuk kelompok-kelompok yang tidak terlalu besar, karena syarat keberterimaan sebagai bagian dari organisasi informal ini tidak hanya keanggotaan dalam organisasi formalnya, tetapi lebih spesifik pada kesamaan antar individu, apakah kesamaan asal daerah, agama, nilai yang dianut, hobi, dan sebagainya.

## Risiko Kebijakan Strategis

Dapat dikatakan suatu risiko yang penyebabnya adalah adanya pelaksanaan dan menerapkan strategi yang tidak tepat. Risiko strategis ini bisa dilihat pada indikasi yang tercermin pada kegagalan yang dilakukan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Sumber dari adanya risiko strategis yakni bersumber dari lemahnya proses formulasi strategi serta ketidaktepatan dalam merumuskan strategi, kurang memadainya sistem informasi serta kurang memadainya hasil analisis baik internal maupun eksternal, terlalu agresif dalam menetapkan tujuan strategis, implementasi strategis yang tidak tepat, dan pengantisipasi perubahan lingkungan yang gagal.

Risiko strategis bisa timbul atas ketidaktepatan dalam pengambilan suatu keputusan strategis dan juga kegagalan dalam mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis. Pada umumnya risiko strategis ini muncul karena disebabkan beberapa hal diantaranya yaitu (al-Haq;2020):

- 1) Penetapan visi serta misi lembaga keuangan yang tidak searah dengan strategi.
- 2) Pelaksanaan analisis lingkungan bisnis yang kurang komprehensif.
- 3) Ketidaksesuaian rencana strategis antar level strategis.
- 4) Gagalnya pengantisipasi dalam perubahan teknologi.
- 5) Adanya perubahan kondisi ekonomi makro.
- 6) Adanya kompetisi pada pasar.
- 7) Adanya kebijakan otoritas yang berubah.

Ada beberapa hal yang dijadikan sebagai faktor penentu dalam risiko strategis ini, diantaranya sebagai berikut(al-Haq;2020):

- 1) Terdapat perubahan peta persaingan bisnis
- 2) Perumusan strategi yang kurang tepat
- 3) Tuntutan dalam berinovasi
- 4) Kurang adaptif pada kemajuan teknologi yang pesat
- 5) Terdapat perubahan lingkungan makro
- 6) Adanya perubahan tingkah laku pemangku kepentingan

Sedangkan risiko berdasarkan kemunculannya, pada pelaksanaan program pendidikan terdapat dua jenis risiko yaitu risiko internal dan eksternal:(Sopuntan;2014)

- a) Risiko intern, yaitu risiko yang berasal dari dalam perusahaan itu sendiri, seperti: kerusakan aktiva karena ulah karyawannya sendiri, kecelakaan kerja, miss manajemen dan sebagainya.
- b) Risiko ekstern, yaitu risiko yang berasal luar perusahaan, seperti risiko pencurian, penipuan, persaingan, fluktuasi harga, perubahan policy pemerintah dan sebagainya

Pendapat yang disampaikan oleh Sopuntan tersebut faktor internal menekankan kepada perbuatan manusia, manajemen yang kurang baik, keuangan dan lain sebagainya. Sedangkan risiko eksternal menekankan kepada kerugian yang berasal dari luar organisasi. Oleh sebab itu perlu dilakukan tata kelola terhadap risiko yang terjadi pada lembaga pendidikan agar pengembangan program pendidikan dapat berjalan dengan baik. jika program pendidikan berjalan dengan baik maka mutu pendidikan akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah menjadi visi dan misi dari lembaga.

### **Penurunan Produktifitas**

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja lainnya, seperti pengaruh kepuasan gaji/upah, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

#### **1. Konsep Produktivitas**

Pengertian produktivitas sangat berbeda dengan produksi. Tetapi produksi merupakan salah satu komponen dari usaha produktivitas, selain kualitas dan hasil keluarannya. Produksi adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan hasil keluaran dan umumnya dinyatakan dengan volume produksi, sedangkan produktivitas sangat

berhubungan dengan efisiensi penggunaan sumber daya (masukan dalam menghasilkan tingkat perbandingan antara keluaran dan masukan).

Peningkatan produktivitas dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan produktivitas jangka panjang. Dengan jumlah tenaga kerja dan modal yang sama, pertumbuhan output akan meningkat lebih cepat apabila kualitas dari kedua sumber daya tersebut meningkat. Walaupun secara teoritis faktor produksi dapat dirinci, pengukuran kontribusinya terhadap output dari suatu proses produksi sering dihadapkan pada berbagai kesulitan. Disamping itu, kedudukan manusia, baik sebagai tenaga kerja kasar maupun sebagai manajer, dari suatu aktivitas produksi tentunya juga tidak sama dengan mesin atau alat produksi lainnya. Seperti diketahui bahwa output dari setiap aktivitas ekonomi tergantung pada manusia yang melaksanakan aktivitas tersebut, maka sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan.

Sejalan dengan fenomena ini, konsep produktivitas yang dimaksud adalah produktivitas tenaga kerja. Tentu saja, produktivitas tenaga kerja ini dipengaruhi, dikondisikan atau bahkan ditentukan oleh ketersediaan faktor produksi komplementernya seperti alat dan mesin. Namun demikian konsep produktivitas adalah mengacu pada konsep produktivitas sumber daya manusia. Secara umum konsep produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input) persatuhan waktu. Produktivitas dapat dikatakan meningkat apabila (J.Ravianto, 1985):

- 1) Produktivitas (P) naik apabila Input (I) turun, Output (O) tetap
- 2) Produktivitas (P) naik apabila Input (I) turun, Output (O) naik
- 3) Produktivitas (P) naik apabila Input (I) tetap, Output (O) naik
- 4) Produktivitas (P) naik apabila Input (I) naik, Output (O) naik tetapi jumlah kenaikan Output lebih besar daripada kenaikan Input.
- 5) Produktivitas (P) naik apabila Input (I) turun, Output (O) turun tetapi jumlah penurunan Input lebih kecil daripada turunnya Output.

Konsep tersebut tentunya dapat dipakai didalam menghitung produktivitas disemua sektor kegiatan. Peningkatan produktivitas dapat dicapai dengan menekan sekecil-kecilnya segala macam biaya termasuk dalam memanfaatkan sumber daya manusia (do the right thing) dan meningkatkan keluaran sebesar-besarnya (do the thing right) (Putti; 1989). Dengan kata lain bahwa produktivitas merupakan gambaran dari setiap aspek tingkat yang menjadikan efisiensi dan efektifitas kerja secara total.

## 2. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Untuk itu sudah selayaknya pemilik lembaga baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawannya supaya menghasilkan produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu suatu lembaga atau organisasi memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan. Produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut (Blocher Chen, Lin; 2000). Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) (Husien Umar; 1999).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan atau organisasi harus memperhatikan bagaimana mereka mengkonversikan sumber daya (masukan) menjadi keluaran. Keluaran dapat berupa produk ataupun hasil yang dimanufaktur, barang yang terjual atau jasa yang diberikan. Keluaran merupakan alat penting karena tanpa keluaran atau kumpulan hasil-hasil berarti bukan produktivitas. Hal ini menunjukkan keefektifan di dalam mencapai suatu hasil, sehingga produk dapat diberi batasan sebagai seberapa efisiensinya masukan dikonversikan ke dalam keluaran karena faktor masukan menyatakan pemakaian sumber daya seminimal mungkin sehingga dapat tercapai tujuan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi

## 3. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua tingkatan ekonomi. Pengukuran produktivitas berhubungan dengan perubahan

produktivitas sehingga usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas dapat dievaluasi. Pengukuran dapat juga bersifat propektif dan sebagai masukan untuk pembuatan keputusan strategik. Pengukuran produktivitas adalah penilaian kuantitatif atas perubahan produktivitas. Tujuan pengukuran ini adalah untuk menilai apakah efisiensi produktif meningkat atau menurun. Hal ini berguna sebagai penyampai untuk menyusun strategi bersaing dengan perusahaan lain, sebab perusahaan yang produktivitasnya rendah biasanya kurang dapat bersaing dengan perusahaan yang produktivitasnya tinggi. Oleh sebab itu, setiap perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi dengan berbagai macam cara, misalnya melalui perbaikan alat (teknologi) atau peningkatan sumber daya manusia dan pemanfaatan lingkungan.

Ukuran produktivitas bisa mencakup seluruh faktor produksi atau fokus pada satu faktor atau sebagian faktor produksi yang digunakan perusahaan dalam produksi. Ukuran produktivitas yang memusatkan perhatian pada hubungan antara satu atau sebagian faktor input dan output yang dicapai disebut dengan ukuran produktivitas parsial. Berikut ini adalah contoh-contoh produktivitas parsial (Blocher, chen, lin, 2007):

- 1) Hasil bahan baku langsung (output/unit bahan baku)
- 2) Produktivitas tenaga kerja, seperti output per jam tenaga kerja atau output per pekerja.
- 3) Produktivitas proses (atau aktivitas), seperti output per jam mesin atau output per kilowatt

Pengukuran produktivitas untuk satu masukan pada suatu saat disebut dengan pengukuran produktivitas parsial. Pengukuran diukur dalam bentuk antara keluaran dengan masukan. Jika keluaran dan masukan yang digunakan dalam formula tersebut dinyatakan dalam kuantitas fisik, maka rasio produktivitas yang dihasilkan berupa ukuran produktivitas operasional. Jika digunakan keluaran dan masukan dalam rupiah, rasio produktivitas yang dihasilkan berupa ukuran produktivitas finansial.(Mulyadi;2003).

#### 4. Sumber-Sumber Produktivitas

Sumber-sumber produktivitas menurut(Hadari Nawawi dan Martini Hadari;1990) adalah sebagai berikut:

1) Penggunaan pikiran

Produktivitas kerja dikatakan tinggi apabila untuk memperoleh hasil yang maksimal dipergunakan cara berkerja yang paling mudah.

2) Penggunaan tenaga jasmani

Produktivitas dikatakan tinggi bilamana mengerjakan sesuatu diperoleh hasil dan jumlahnya terbanyak dan mutu terbaik dengan tidak banyak menggunakan tenaga

jasmani atau rohani.

3) Penggunaan waktu

Semakin singkat jangka waktu yang dipergunakan untuk mencapai hasil terbanyak dan terbaik, menunjukkan semakin produktif pelaksanaan suatu pekerjaan.

4) Penggunaan ruangan

Pekerjaan akan produktif apabila sejumlah personil yang bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan ditempatkan dalam suatu ruangan yang berdekatan jaraknya untuk mondar-mandir lebih hemat.

5) Penggunaan material atau bahan

Suatu pekerjaan dikatakan produktif apabila penggunaan bahan atau material dan peralatannya tidak terlalu banyak yang terbuang dan harganya tidak terlalu mahal.

### **Kreatifitas Mengantisipasi Risiko Strategis**

Mengantisipasi risiko strategik adalah menyusun suatu strategi yang benar-benar matang. Salah satu langkah yang bisa diambil adalah melakukan analisis SWOT untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, kesempatan, dan ancaman yang mungkin muncul dalam keberlangsungan. Manajemen Risiko yang dianggap bagian integral dari manajemen dan pengambilan keputusan yang baik di tiap tingkatan organisasi. Semua bagian pada hakikatnya telah mengelola risiko secara berkelanjutan baik disadari maupun tidak, terkadang lebih ketat dan sistematis dan kadangkala lebih toleran.

Berikut langkah-langkah yang perlu diperhatikan untuk mengurangi resiko:

- 1) Sebelum memulai, Sebaiknya Anda melakukan riset mengenai hambatan-hambatan yang dimungkinkan muncul ditengah perjalanan. Dengan begitu Anda dapat menyiapkan strategi sedini mungkin, untuk mengantisipasi hambatan yang dimungkinkan ada. Misalnya saja resiko persaingan yang dimungkinkan semakin meningkat.
- 2) Pilihlah peluang sesuai dengan skill dan minat yang Anda miliki, Jangan sampai Anda memulai hanya karena ikut-ikutan trend yang ada. Dengan memulai sesuatu sesuai dengan skill dan minat, setidaknya Anda memiliki bekal pengetahuan dan keahlian untuk mengurangi dan mengatasi segala resiko yang muncul di tengah perjalanan Anda. Hindari peluang yang tidak Anda kuasai, ini dilakukan agar Anda tidak kesulitan dalam mengatasi segala resikonya.
- 3) Carilah informasi mengenai kunci kesuksesan yang anda jalani. Hal tersebut bisa membantu anda untuk menentukan langkah-langkah apa saja yang bisa membuat anda berkembang, dan langkah apa saja yang tidak perlu dilakukan untuk mengurangi munculnya resiko yang tidak diinginkan.
- 4) Sesuaikan besar anggaran yang Anda miliki dengan resiko yang Anda ambil. Jangan terlalu memaksakan diri untuk mengambil peluang yang beresiko besar, jika anggaran yang anda miliki juga masih terbatas.
- 5) Kesuksesan bisnis bisa dibangun dengan adanya keteguhan hati yang didukung kreatifitas. Dengan keteguhan hati dalam mencapai kesuksesan serta kreatifitas untuk mengembangkan dengan ide-ide baru. Maka segala resiko yang muncul bisa Anda atasi dengan baik.
- 6) Cari informasi tentang prospek peluang tersebut sebelum mengambil sebuah resiko. Saat ini banyak peluang yang tiba-tiba booming, namun 16 prospek bisnisnya tidak bisa bertahan lama. Hanya dalam hitungan bulan saja, bisnis tersebut surut seiring dengan bergantinya trend pasar. Sebaiknya Anda menghindari jenis peluang seperti itu, karena resikonya cukup besar.

- 7) Ketahui seberapa besar tingkat kebutuhan masyarakat akan produk Anda. Semakin besar tingkat kebutuhan konsumen akan sebuah produk, maka akan memperkecil resiko tersebut.

Dalam jangka panjang, penerapan sistem manajemen risiko yang efektif juga akan mempengaruhi pola perkembangan usaha yang dijalankan. Dalam hal ini, sistem manajemen risiko yang baik dapat membantu untuk merencanakan langkah-langkah usaha yang lebih baik dan efisien, sehingga memperkuat posisi lapangan dan meningkatkan potensi kesuksesan kebaikan jangka panjang.

## KESIMPULAN

Berdasarkan paparan mengenai model pengembangan manajemen resiko terhadap proses perkembangan keilmuan. Manajemen risiko dianggap sebagai suatu upaya dalam mengelola setiap langkah, sasaran dan cakupan proses pada bidang keilmuan perlu dipahami lebih terperinci agar pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan harapan. Karena pada dasarnya tidak ada risiko yang dapat dieliminasi sama sekali. Adapun langkah yang dapat dilakukan yakni menanggulangi risiko tersebut dengan cara yang lebih akuntabel. Menurunkan risiko dengan menerapkan sistem dan prosedur yang sesuai bagi organisasi atau lembaga secara tepat dapat menjadi jalan usaha meminimalisir dampak dari risiko yang terjadi nantinya.

Dalam menerapkan pengembangan manajemen risiko dampak terhadap perkembangan keilmuan saat ini merupakan usaha dari berbagai pihak untuk memperkuat kedudukan manajemen risiko dalam penanggulangan kesalahan khususnya pada perkembangan keilmuan dimasa-masa mendatang. Ini tentu berjalan lurus dengan apa yang selama ini menjadi perhatian dalam pengendalian risiko yang telah diukur dan diperhitungkan sedemikian rupa.

## DAFTAR PUSTAKA

Apnilelawati, Nur, dan Fachruddin Azmi. "Perkembangan Manajemen Risiko di MAN 2 Model Padangsidimpuan", *MES: Journal of Mathematics Education and Science*, Volume 8, Nomor 1, Oktober 2022, h. 47-59.

- Cherrington, David J. 1989. *Organizational Behavior*. Allyn & Bacon: Boston. Daft, Richard L.1992. *Organization Theory and Design*. West Publishing Company: Minnesota.
- Djajadikerta, Hamfri. "Konsep dan Perkembangan Manajemen Risiko Perusahaan", *Jurnal Manajemen Maranatha*, Volume 4, November 2004, h. 17-26.
- Hairul. 2020. *Manajemen Risiko*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hanafi, M. 2006. *Manajemen Risiko*. Yogyakarta: UPP STIM YKPM
- Harimurti, Fadjar. "Manajemen Risiko, Fungsi dan Mekanismenya", *Jurnal Ekonomi Kewirausahaan*, Vol. 6 Nomor 1, April 2006, h. 105-112.
- Indartono, Setyabudi. 2014. "Modul Manajemen SDM Stratejik". Universitas Negeri Yogyakarta.
- Keith Blacker, P. M. (2016). *People Risk Management A Practical Approach to Managing the Human Factors That Could Harm Your Business*. Limited.
- Lokobal, Arif, dkk.. 2014. Manajemen Risiko Pada Perusahaan Jasa Pelaksana Kontruksi di Propinsi Papua (Studi Kasus di Kabupaten Sarmi). "Jurnal Ilmiah Media Engineering". Volume 4.
- Munawwaroh, Z. (2017). Analisis Manajemen Risiko Pada Pelaksanaan Program. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(2), 71–79.  
[https://web.archive.org/web/20180416074831id\\_/http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/viewFile/8295/pdf](https://web.archive.org/web/20180416074831id_/http://ejournal.upi.edu/index.php/JAPSPs/article/viewFile/8295/pdf)
- Perajaka, Maximus Ali, dan Yohanes Ngmal. "Pentingnya Manajemen Risiko Dalam Dunia Pendidikan (Sekolah) Selama dan Pasca Covid-19", *Artikel*, <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/mr/article/download/3436/2084/>. diakses tanggal 03 Mei 2023, pkl 22.29 WIB.
- Suryadi dan Fachruddin Azmi. "Pengembangan Manajemen Resiko Pada Instansi Pendidikan", *Jurnal Universitas Darmawangsa*, Volume 16, Nomor 3, July 2022, h. 543-553.
- Soputan, Gabby, E.M. 2014. Manajemen Risiko Keselamatan Kerja (K3) Studi Kasus Pada Pembangunan SMA Eben Haezar. "Jurnal Ilmiah Media Engineering". Volume 4.