



**MANAJEMEN ORGANISASI DAN PEMBINAAN PRESTASI
SEPAKBOLA DI PERSITEMA TEMANGGUNG
TAHUN 2015**

SKRIPSI

**Diajukan dalam rangka menyelesaikan Studi Strata 1
untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh :
Andra Hermawan
6301411146

**PENDIDIKAN KEPELATIHAN OLAHRAGA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2016**

ABSTRAK

Andra Hermawan, 2015. Skripsi ini berjudul **Manajemen Organisasi Dan Pembinaan Prestasi Sepakbola Di Persitema Temanggung Tahun 2015.** Skripsi jurusan Pendidikan Kepelatihan Olahraga. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Drs. Kriswantoro, M.Pd dan pembimbing II Sri Haryono, S.Pd., M.Or.

Kata kunci : Manajemen, Organisasi, Pembinaan, Prestasi, Sepakbola

Sepakbola merupakan olahraga paling di populer dan digemari di seluruh dunia. termasuk di Indonesia. Persitema merupakan satu-satunya klub Profesional yang ada di Kabupaten Temanggung. Manajemen dari sebuah tim perlu mendapatkan perhatian yang khusus. Karena manajemen salah satu faktor untuk pencapaian prestasi. Adanya penurunan prestasi di beberapa tahun terakhir perlu dilakukan penelitian sejauh mana manajemen organisasi dan pembinaan prestasi yang dilakukan Persitema Temanggung. Permasalahan dari peneliiian ini adalah 1) bagaimana manajemen dan organisasi sepakbola Persitema ?, 2) bagaimana pelaksanaan pembinaan prestasi sepakbola di Persitema?, 3) bagaimana prestasi yang diraih Persitema?

Penelitian di lakukan di klub Persitema Temanggung pada tanggal 16 sampai 20 September 2015 merupakan penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dengan cara diskriptif sesuai data yang diperoleh di lapangan secara langsung. Subyek penelitian meliputi Manajer, staf kepelatihan dan organisasi supporter Tasmania.

Hasil penelitian 1) Manajemen Organisasi Persitema Temanggung sudah cukup bagus, dimana setiap pengurus sudah menjalankan setiap tugas dan fungsinya. 2) Pembinaan prestasi yang dilakukan Persitema Temanggung tidak berjalan baik dan maksimal karena belum mampu dilaksanakan secara kontinyu. 3) Prestasi yang dicapai Persitema kurang memuaskan.

Kesimpulan penelitian bahwa Organisasi dan manajemen Persitema Temanggung secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan selalu adanya evaluasi dan koordinasi setiap pelaksanaan kegiatan. Komunikasi dan hubungan antara pihak manajemen, pelatih, pemain terjalin dengan baik, pemenuhan kewajiban dari pihak manajemen kepada pelatih dan pemain selama ini berjalan dengan baik. Kendala utama yang dialami oleh Persitema Temanggung selama ini yaitu masalah keuangan. Dana yang ada selama ini belum mampu mengakomodir seluruh kegiatan dan program dari Persitema, sehingga pembinaan prestasi yang dilakukan tidak berjalan dengan maksimal dan berkesinambungan dengan baik. Saran peneitian adalah Proses pembinaan harus di tindak lanjuti dan harus di tingkatkan lagi, dengan melakukan pembinaan yang berjenjang dan berkesinambungan, manajemen tim Persitema harus mencari cara untuk meyakinkan kepada para *owner* perusahaan dan para pengusaha agar mau menjadi sponsorship resmi dari klub Persitema, Persiapan atau pembentukan tim harus di lakukan jauh-jauh hari sebelum kompetisi dimulai, dan Sarana dan prasarana harus dilengkapi guna menunjang prestasi.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Andra Hermawan

NIM : 6301411146

Jurusan/Prodi : Pendidikan Kepelatihan Olahraga

Fakultas : Ilmu keolahragaan

Judul Skripsi : Manajemen Organisasi Dan Pembinaan Prestasi
Sepakbola Di Persitema Temanggung Tahun 2015

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini hasil karya saya sendiri dan tidak menjiplak (plagiat) karya ilmiah orang lain, baik seluruhnya maupun sebagian. Bagian tulisan dalam skripsi ini merupakan kutipan dari karya ahli atau orang lain, telah diberi penjelasan sumbernya sesuai dengan tata cara pengutipan.

Apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia menerima sanksi akademik dari Universitas Negeri Semarang dan sanksi hukum sesuai ketentuan yang berlaku di wilayah Negara Republik Indonesia.

Semarang, 18 Desember 2015

Yang Menyatakan,



Andra Hermawan
Andra Hermawan
NIM. 6301411146

LEMBAR PERSETUJUAN

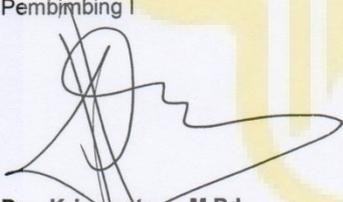
Skripsi dengan judul "*Manajemen Organisasi Dan Pembinaan Prestasi Sepakbola Di Persitema Temanggung Tahun 2015*" telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

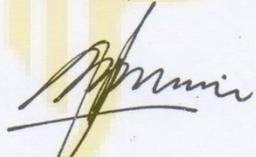
Tanggal : 7-1-2016

Mengetahui,

Pembimbing I


Drs. Kriswanto, M.Pd.
NIP. 196106301987031003

Pembimbing II


Sri Haryono, S.Pd, M.Or.
NIP. 196911131998021001

Menyetujui,
Ketua Jurusan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG




Soedjatmiko S.Pd, M.Pd.
NIP. 197208151997021001

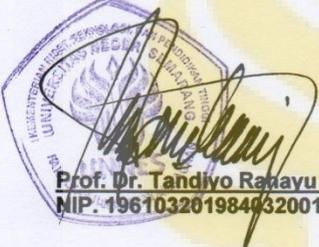
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas nama Andra Hermawan NIM 6301411146 Program Studi Pendidikan Keolahragaan, Judul Manajemen Organisasi dan Pembinaan Prestasi Sepakbola di Persitema Temanggung Tahun 2015, telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang pada hari Senin, tanggal 25 Januari 2016.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris



Prof. Dr. Tandiyu Rahayu M.Pd.
NIP. 196103201984032001



Drs. Rubianto Hadi, M.Pd.
NIP. 19630206.198803.1.001

Dewan Penguji

1. **Kumbul Siamet Budiyanto, S.Pd., M.Kes.**
NIP. 19710909.199802.1.001

(Ketua)

2. **Drs. Kriswantoro, M.Pd.**
NIP. 19610630.198703.1.003

(Anggota)

3. **Sri Haryono S.Pd, M.Or.**
NIP. 19691113.199802.1.001

(Anggota)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO : “Hidup di dunia ini hanya sesaat. Dan hakekat hidup yang sebenarnya adalah mau berbagi dan bisa bermanfaat bagi sesama”

(Andra Hermawan)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Bapak Imam Sutopo dan Ibu Sapto Rini Susilo Astuti tercinta atas segala pengorbanan, dukungan moral dan moril yang sangat luar biasa selama ini.
2. Kakak saya Slamet santosa dan Susi Indri Lestari.
3. Teman-teman pecinta ketinggian atas segala kesempatan dan pengalaman selama ini.
4. Sahabat seperjuangan PKLO angkatan 2011 yang selalu menemani perkuliahan selama ini.
5. Serta Almamater FIK UNNES tercinta.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti, sehingga peneliti mendapat kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Manajemen Organisasi dan Pembinaan Prestasi Sepakbola di Persitema Temanggung tahun 2015”.

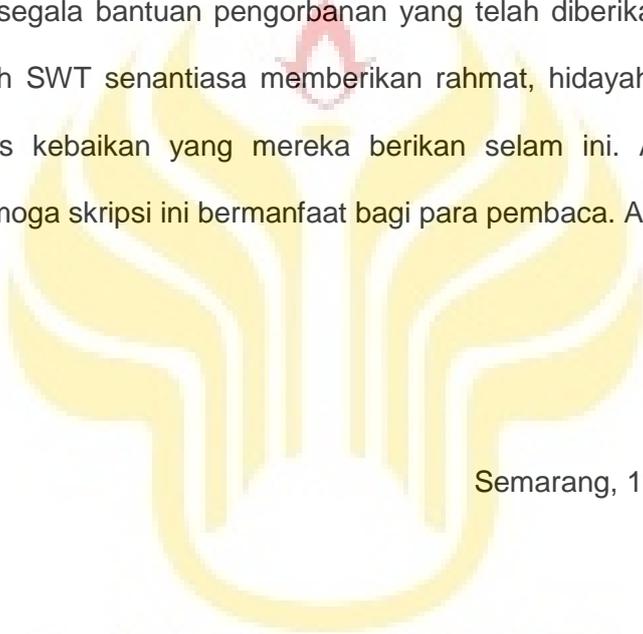
Dalam Penyusunan skripsi ini banyak pihak yang memberikan bantuan, dorongan dan semangat baik moral maupun material, untuk itu tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan studi pada penulis di Universitas Negeri Semarang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin dalam penelitian ini.
3. Ketua Jurusan Pendidikan Kepelatihan Olahraga FIK UNNES yang telah memberikan ijin dan pengesahan dalam penelitian ini.
4. Bapak Drs. Kriswantoro, M.Pd. Pembimbing Utama yang telah memberikan petunjuk, bimbingan, dan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar.
5. Bapak Sri Haryono, S.Pd, M.Or. Pembimbing Pendamping yang telah memberikan dorongan semangat, bimbingan serta kesabaran dan ketelitiannya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
6. Bapak/Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya selama penulis menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
7. Karyawan FIK UNNES yang telah memberikan bantuan pelayanan selama peneliti menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak H. Yuniarto S.P. selaku manajer klub Persitema Temanggung yang berkenan membantu dalam kelancaran penelitian.
9. Semua jajaran pengurus Manajemen Klub Persitema Temanggung yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian.
10. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu atas bantuan yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

Atas segala bantuan pengorbanan yang telah diberikan kepada peneliti, semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat, hidayah dan pahala yang setimpal atas kebaikan yang mereka berikan selama ini. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Amin.

Semarang, 18 Desember 2015



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	7
1.4 Pertanyaan Penelitian	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat penelitian	8
BAB 2. KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Organisasi	9
2.1.1. Pengertian organisasi	9
2.1.2. Organisasi formal dan informal	10
2.1.3. Ciri-ciri organisasi	10
2.1.4. Unsur-unsur organisasi	12
2.1.5. Tujuan organisasi.....	14
2.1.6. Manfaat organisasi.....	15
2.1.7. Bagan dan struktur organisasi.....	15
2.2. Manajemen.....	17
2.2.1. Pengertian manajemen.....	17
2.2.2. Filsafat manajemen	19
2.2.3. Teori manajemen	21

2.3. Fungsi manajemen	22
2.3.1. Fungsi Perencanaan.....	23
2.3.2. Fungsi pengorganisasian	28
2.3.3. Fungsi penggerakan	31
2.3.4. Fungsi pengawasan.....	32
2.4. Sistem pembinaan olahraga prestasi	33
2.4.1. Pemassalan.....	33
2.4.2. Pembibitan atlit	33
2.4.3. Peningkatan prestasi	34
2.5. Aspek-aspek sepakbola.....	34
2.5.1. Sepakbola.....	34
2.5.2. Falsafah pelatih	35
2.6. Faktor-faktor prestasi olahraga	36
2.6.1. Atlit.....	36
2.6.2. Gen atau keturunan	36
2.6.3. Pelatih.....	37
2.6.4. Partisipasi pemerintah.....	37
2.6.5. Partisipasi masyarakat.....	38
2.6.6. Manajemen dan organisasi olahraga	38
2.6.7. Sarana dan prasarana	39
2.6.8. Ilmu Pengetahuan dan teknologi.....	39
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	40
3.1. Pendekatan Penelitian	40
3.2. Lokasi Dan Sasaran Penelitian	41
3.3. Subyek Penelitian	41
3.4. Obyek Penelitian.....	41
3.5. Instrumen Dan Metode Pengumpulan Data	41
3.5. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	44
3.6. Analisis Data.....	45
BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Deskripsi dan sejarah Persitema.....	46
4.1.1. Sejarah berdirinya Persitema Temanggung	47

4.1.2. Visi dan misi Persitema.....	49
4.2. Manajemen Persitema Temanggung	49
4.3. Fungsi-fungsi manajemen Persitema Temanggung	53
4.3.1. Fungsi perencanaan	53
4.3.2. Fungsi pengorganisasian	57
4.3.3. Fungsi penggerakan	61
4.3.4. Fungsi Pengawasan	62
4.4. Sumber daya manusia yang ada di Persitema	63
4.4.1. Peran dan dukungan pemerintah	64
4.4.2. Mekanisme perekrutan pengurus	65
4.4.3. Wewenang dan mekanisme penunjukan pelatih	65
4.5. Pembinaan dan kepelatihan.....	77
4.5.1. Mekanisme pemilihan pelatih	77
4.5.2. Potensi pemain Temanggung	82
4.5.3. Pembinaan sepakbola di Persitema	83
4.5.4. Kendala pembinaan sepakbola di Persitema	84
4.6. Prestasi Persitema.....	85
4.7. Organisasi supporter Tasmania	86
4.7.1. Sejarah Tasmania.....	86
4.7.3. Bentuk dukungan untuk Persitema.....	88
4.7.4. Hubungan Tasmania dengan Persitema	89
4.7.5. Pendanaan Tasmania.....	89
4.8. Pembahasan.....	90
4.8.1. Organisasi dan manajemen	90
4.8.2. Sarana dan prasarana	92
4.8.3. Pendanaan Persitema.....	93
4.8.4. Kepelatihan dan pembinaan	94
4.8.5. Prestasi Persitema.....	94
 BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	96
5.2. Saran	98
Daftar Pustaka.....	99
Lampiran-lampiran.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Prestasi sepakbola Persitema Temanggung dikancah Nasional ...	5
2. Struktur organisasi Persitema Temanggung.....	60
3. Staf kepelatihan Persitema Temanggung tahun 2014	78
4. Daftar pemain Persitema Temanggung tahun 2014	81
5. Prestasi Persitema Temanggung	85
6. Struktur organisasi Tasmania	87



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Sekretariat klub Persitema Temanggung	53
2. Rapat pengurus Persitema.....	55
3. Mess klub Persitema Temanggung	69
4. Stadion Bhumi Phala Temanggung.....	69
5. Pertandingan Persitema Vs PSIR Rembang	73
6. Renovasi stadion Bhumi Phala Temanggung	75
7. Pembangunan Mess atlet.....	76
8. Pelaksanaan seleksi klub Persitema Temanggung.....	82
9. Piala atau prestasi yang dicapai Persitema Temanggung.....	85
10. Ketua organisasi Tasmania.....	87
11. Dukungan Tasmania untuk Persitema saat pertandingan.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Formulir usulan topik skripsi.....	100
2. Usulan dosen pembimbing.....	101
3. Penetapan dosen pembimbing skripsi	102
4. Surat ijin penelitian.....	104
5. Surat keterangan penelitian dari Persitema.....	105
6. Profil klub Persitema Temanggung.....	106
7. Konfirmasi keikutsertaan kompetisi Divisi Utama Liga Indonesia..	107
8. Pendaftaran susunan manajemen Persitema.....	109
9. Pendaftaran susunan panpel Divisi Utama.....	110
10. Pendaftaran pemain.....	111
11. Jadwal kompetisi Divisi Utama 2014.....	112
12. Struktur manajemen Persitema.....	113
13. Program latihan Persitema.....	114
14. Daftar pelatih Persitema sejak 2005.....	120
15. Lembar observasi penelitian.....	121
16. Instrumen penelitian wawancara.....	122
17. Hasil wawancara penelitian.....	126
18. SK kepengurusan Pengcab PSSI Kabupaten Temanggung.....	144
19. Sarana prasarana Persitema.....	148
20. Dokumentasi penelitian.....	149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Sepakbola merupakan olahraga yang paling populer di dunia. Selain populer, olahraga sepakbola juga paling banyak di gemari oleh seluruh lapisan masyarakat di dunia. Sepakbola dapat dikatakan sebagai olahraga nasional bagi setiap Negara, hal ini dikarenakan setiap Negara pasti ada tim sepakbolanya, termasuk di Indonesia. Cabang olahraga yang dimainkan dengan waktu 2 x 45 menit ini selalu dimainkan oleh semua kalangan baik anak-anak, remaja, orang dewasa bahkan orang yang sudah tua sekalipun. Menurut luxbacher (2004 : v), lebih dari 200 juta orang memainkan olahraga sepakbola, dan lebih dari 20 juta permainan sepakbola dimainkan setiap tahunnya.

Di Indonesia sepakbola mulai berkembang pada tahun 1930 yang dibawa oleh bangsa Belanda yang saat itu sedang menjajah Indonesia. Awalnya olahraga ini hanya berkembang di kalangan orang-orang Belanda saja, namun lambat laun orang Indonesia atau Pribumi mulai ikut memainkan olahraga sepakbola ini sehingga terbentuklah Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia atau PSSI pada tanggal 19 April 1930 di Yogyakarta (Sucipto, 2000 : 5). Saat ini olahraga sepakbola menjadi olahraga yang paling populer di Indonesia, hal ini di buktikan atau di ditunjukkan dengan mudahnya kita jumpai olahraga ini baik di desa maupun kota, semua orang memainkan olahraga ini.

Permainan sepakbola merupakan permainan beregu atau kelompok yang melibatkan unsur-unsur fisik, teknik, taktik dan mental. Artinya permainan ini memerlukan perhatian dalam peningkatannya melalui proses latihan yang lama dengan memiliki tujuan-tujuan tertentu. Tujuan melakukan olahraga inipun

berbeda-beda. Dari mereka yang hanya untuk menjaga kebugaran, menyalurkan hobi, sampai kepada untuk pencapain prestasi menjadi pemain sepakbola professional. Menurut (M. Sajoto, 1998 : 10) bahwa : ada 4 dasar tujuan orang melakukan olahraga saat ini, yaitu : (1). Mereka yang melakukan olahraga untuk rekreasi, (2). Tujuan pendidikan, (3). Mencapai tingkat kesegaran jasmani tertentu, dan (4). Mencapai sasaran atau prestasi tertentu.

Menjadi pemain sepakbola yang professional seseorang harus menguasai keterampilan dan teknik bermain bola yang baik, fisik yang prima, serta mental yang bagus. Di Indonesia pembinaan sepakbola usia dini sebenarnya sudah banyak dilakukan di berbagai tempat. Menjamurnya Sekolah Sepakbola atau yang sering kita kenal dengan SSB menjadi bukti nyata bahwa pembinaan usia dini di Indonesia memang sedang berkembang dan telah dilakukan di Indonesia. Sekolah sepakbola (SSB) merupakan sarana yang tepat untuk melakukan proses pembinaan usia dini. Karena di dalam SSB anak-anak akan di latih cara bermain dari keterampilan teknik yang paling dasar serta akan di bina kualitas fisiknya sesuai dengan tingkatan umurnya dan sesuai dengan prinsip-prinsip dalam latihan.

Dalam upaya menciptakan pemain sepakbola yang memiliki keterampilan dasar bermain sepakbola yang baik, seorang pelatih terutama para pelatih yang memegang kelompok usia dini biasanya akan memberikan pengulangan latihan mengenai teknik dasar bermain sepakbola. Selain itu pelatih juga akan melakukan evaluasi terhadap latihan, apakah latihan berhasil atau tidak dalam upaya meningkatkan keterampilan bermain sepakbola. Dalam usaha pembinaan prestasi olahraga sepakbola, di perlukan unsur pendukung yang sangat vital. Salah satu unsur tersebut adalah pelatih yang berpendidikan. Pelatih yang

berpendidikan adalah pelatih yang memahami betul mengenai masalah-masalah yang menyangkut tentang kepelatihan sepakbola. Sebuah klub akan mempunyai peluang yang jauh lebih besar untuk berhasil dan berprestasi daripada klub yang tidak menggunakan pelatih yang tidak mengetahui atau mempunyai dasar dalam kepelatihan. Selain latihan teknik dan keterampilan bermain, yang perlu diperhatikan juga yaitu adalah fisik atau endurance. Latihan dapat dilakukan sendiri atau terkoordinasi di pusat latihan atau di sebuah klub. Kondisi fisik adalah satu kesatuan utuh dari komponen-komponen yang tidak bisa di pisahkan satu dengan yang lainnya, baik peningkatan maupun pemeliharannya, artinya dalam usaha peningkatan kondisi fisik harus mengembangkan semua komponen.

Fenomena yang saat ini terjadi di Indonesia yaitu masih lemahnya pola pembinaan fisik yang di berikan kepada setiap klub sepakbola. Hal ini yang mengakibatkan para pemain Indonesia memiliki kualitas fisik yang kurang bagus. Padahal kalo kita lihat bersama mengenai teknik dan juga skill pemain sepakbola Indonesia, mereka memiliki kualitas yang sangat bagus. Namun kelemahan mereka masih kurang maksimalnya fisik yang mereka miliki. Hal ini yang menyebabkan Indonesia tertinggal oleh Negara-negara di Asia.

Selain keterampilan bermain sepakbola, teknik, fisik dan juga pembinaan usia dini, ada satu hal yang tidak dapat di pisahkan untuk mencapai suatu prestasi yang ingin di capai yaitu manajemen. Manajemen merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan dari aktifitas suatu organisasi sebuah klub sepakbola. Manajemen yang di maksudkan di sini adalah sebagai suatu cara untuk melaksanakan suatu program kerja agar sesuai dengan tujuan yang telah di rencanakan dan ingin dicapai sebelumnya. Manajemen menurut Nickels dan McHugh dalam Sule dan Saefullah (2005) mengemukakan bahwa manajemen

adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Di dalam sepakbola Indonesia, masih banyak klub atau tim yang manajemennya kurang bagus. Hal ini menjadi salah satu kendala atau hambatan yang menjadikan sebuah klub sulit untuk meraih prestasi yang maksimal. Belum lama ini BOPI (Badan Olahraga Professional Indonesia) melakukan seleksi tentang manajemen tim-tim sepakbola yang tergabung dalam Indonesia Super League. Hasilnya masih banyak tim sepakbola yang tergabung dalam Indonesia Super League yang belum memenuhi kriteria atau standar acuan yang diberikan oleh BOPI terkait manajemen administrasi tim. Hal ini mengakibatkan penundaan bergulirnya pelaksanaan kompetisi sepakbola paling bergengsi di Negara Kepulauan ini. Melihat realita yang ada mengenai keadaan manajemen suatu tim sepakbola di Indonesia ini, maka seharusnya setiap tim mulai melakukan pembenahan dan evaluasi agar ke depannya manajemen dari tim tersebut menjadi lebih baik dan setiap tujuan yang direncanakan dapat terwujud.

Persitema Temanggung merupakan sebuah klub kebanggaan warga masyarakat Temanggung. Persitema merupakan sebuah tim sepakbola yang terletak di provinsi Jawa Tengah. Untuk tahun ini Persitema Temanggung tidak mengikuti kompetisi yang diadakan oleh PT. Liga dikarenakan stadion utama yang menjadi markas tim ini tahun ini akan di renovasi total, sehingga tidak bisa digunakan untuk bermain. Perjalanan tim Persitema Temanggung di kancah sepakbola nasional terbilang tidak stabil. Bahkan pada tahun 2014 Persitema harus terdegradasi dari divisi utama Liga Indonesia, dan harus turun kasta ke Liga Nusantara. Persitema mulai ikut berpartisipasi dalam

persepakbolaan Indonesia mulai pada tahun 2005. Prestasi terbaik yang di raih oleh Persitema selama ini yaitu menjadi peringkat 5 divisi utama Liga Indonesia pada musim kompetisi 2012/2013. Berikut adalah data perjalanan tim Persitema Temanggung di liga Indonesia :

Tabel 1. Prestasi sepakbola Persitema Temanggung di kancah Nasional

No	Tahun	Prestasi	Keterangan
1	2005	Divisi III zona Jawa Tengah	Bertahan di divisi III zona Jawa Tengah
2	2006	Divisi III zona Jawa Tengah	Bertahan di divisi III zona Jawa Tengah
3	2007	Divisi III Nasional	Lolos ke Divisi III Nasional
4	2008	Runner up divisi III Nasional. Di partai final yang di gelar di stadion citarum Semarang, Persitema kalah dengan Persikotas Tasikmalaya dengan skor 1-3.	Juara 2, divisi III Nasional
5	2008	Promosi ke divisi II Liga Indonesia, setelah mengalahkan Persikapro Kabupaten Probolinggo	Lolos ke Divisi II Liga Indonesia
6	2009	Promosi ke divisi I Liga Indonesia mendampingi Persewangi Banyuwangi sebagai juara grup O dan Persitema sebagai runner up.	Lolos ke Divisi I Liga Indonesia
7	2010	Lolos ke 12 besar divisi I Liga Indonesia.	Lolos 12 besar Liga Indonesia
8	2011 / 2012	Peringkat ke Sembilan (9) Divisi Utama Liga Indonesia PT Liga Grup I.	Masih bertahan di divisi utama Liga Indonesia
9	2012 / 2013	Peringkat ke lima (5) Divisi Utama Liga Indonesia PT Liga Grup II.	Meningkat dari peringkat tahun sebelumnya
10	2013 / 2014	Peringkat ke delapan (8) Divisi Utama Liga Indonesia PT Liga Grup IV. Persitema terdegradasi ke Liga Nusantara	Persitema terdegradasi dari divisi utama, dan harus ikut liga Nusantara
11	2015	Persitema di pastikan tidak ikut kompetisi dikarenakan stadion Bhumi Phala yang selama ini menjadi home base mereka akan di renovasi secara total.	Stadion utama Persitema akan di renovasi total, sehingga tidak bisa untuk menyelenggarakan pertandingan

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel di atas, bahwa pencapaian prestasi yang di peroleh oleh tim Persitema Temanggung selama mengikuti kompetisi Liga Indonesia, belum sesuai dengan harapan masyarakat. Hal ini dikarenakan Persitema tidak mampu bermain konsisten dan stabil selama mengikuti kompetisi dari tahun ke tahun. Terutama setelah masuk ke Divisi Utama Liga Indonesia. Terlebih lagi pada tahun 2015 ini Persitema di pastikan tidak mengikuti kompetisi yang diadakan PT Liga.

Melihat keadaan atau fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji atau meneliti mengenai “ Manajemen Organisasi Dan Pembinaan Prestasi Sepakbola Di Persitema Temanggung Tahun 2015 “ dengan alasan, manajemen dan pembinaan merupakan suatu elemen yang harus di jaga profesionalisme dan kontinuitasnya agar tercapai prestasi dan tujuan yang telah di tetapkan atau di cita-citakan oleh sebuah klub.

1.2. Identifikasi Masalah

Sebagai alasan pemilihan judul dapat di simpulkan sebagai berikut :

- 1) Sebuah tim sepakbola untuk mencapai target dan tujuan yang di inginkan harus memiliki manajemen yang bagus dan professional.
- 2) Pembinaan yang di lakukan oleh Persitema masih kurang, atau bahkan belum ada sama sekali.
- 3) Fungsi dalam manajemen yang tidak berjalan secara maksimal.
- 4) Pembinaan belum dilaksanakan secara berkesinambungan dan kontinyu.
- 5) Masih lemahnya evaluasi untuk mengontrol tingkat pencapaian sebuah tim.
- 6) Fasilitas dan sarana prasarana yang kurang memadai dan minimnya dana yang dimiliki oleh Persitma.

- 7) Persiapan dan pembentukan tim yang kurang maksimal, cenderung terlalu mendadak dengan pelaksanaan kompetisi.
- 8) Kekompakan tim yang kurang baik.

1.3. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah berkaitan dengan pemilihan masalah dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi. Dengan demikian masalah akan dibatasi menjadi lebih khusus, lebih sederhana dan gejalanya akan lebih mudah di amati karena dengan pembatasan masalah maka seorang peneliti akan lebih fokus dan terarah sehingga tau kemana akan melangkah selanjutnya dan tindakan apa selanjutnya. Dalam penelitian ini masalah yang akan dikaji yaitu mengenai manajemen dan pembinaan.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Seperti yang telah diuraikan di atas dan telah dijelaskan dalam alasan pemilihan judul, maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Bagaimana keberadaan organisasi sepakbola Persitema Temanggung ?
- 2) Bagaimana manajemen organisasi sepakbola Persitema Temanggung ?
- 3) Bagaimana pelaksanaan pembinaan prestasi sepakbola Persitema Temanggung ?
- 4) Bagaimana prestasi yang diraih oleh tim Persitema Temanggung ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini tentunya tidak lepas dari permasalahan yang ada, adapun tujuan yang hendak di capai yaitu

- 1) Mengetahui organisasi tim Persitema Temanggung
- 2) Mengetahui manajemen tim Persitema Temanggung
- 3) Mengetahui pembinaan yang dilakukan oleh tim Persitema Temanggung
- 4) Mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh tim Persitema Temanggung
- 5) Mengetahui cara kerja dari Persitema Temanggung

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

- 1) Memberikan informasi mengenai hal-hal yang perlu di perhatikan untuk mengetahui system pembinaan yang baik dan benar.
- 2) Mengetahui cara mengelola manajemen yang baik dan benar
- 3) Memberikan sumbangan terhadap pengelolaan manajemen yang professional.
- 4) Memberikan informasi mengenai pentingnya manajemen yang baik bagi setiap tim sepakbola
- 5) Sebagai suatu pengalaman yang luar biasa bagi penulis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Organisasi dan Manajemen

2.1.1. Pengertian organisasi

Pengertian organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih, atau organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama, organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya sebuah organisasi diharapkan setiap hal dapat berjalan dengan baik dan benar. Organisasi dapat mengontrol setiap kegiatan yang sedang dilaksanakan.

Organisasi Menurut Stoner, Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan orang-orang di bawah pengarahan manajer (pimpinan) untuk mengejar tujuan bersama. Organisasi Menurut James D. Mooney, Organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi Menurut Chester I. Bernard, Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Sedangkan Stephen P. Robbins menyatakan sebuah organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang secara sadar dikoordinasi dengan suatu batasan yang telah ditentukan yang bekerjasama secara terus menerus untuk mencapai satu atau sekelompok tujuan bersama. Dengan adanya suatu organisasi, maka kegiatan-kegiatan yang dialankan akan berjalan dengan baik dan terorganisir.

2.1.2. Pengertian / Definisi Organisasi Informal dan Organisasi formal

2.1.2.1. Organisasi Formal

Organisasi formal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang mengikatkan diri dengan suatu tujuan bersama secara sadar, serta dengan hubungan kerja yang rasional. Contoh : Perseroan terbatas, Sekolah, Negara, dan lain sebagainya.

2.1.2.2. Organisasi Informal

Organisasi informal adalah kumpulan dari dua orang atau lebih yang terlibat pada suatu aktifitas serta tujuan bersama yang tidak disadari. Contoh : Arisan ibu-ibu sekampung, belajar bersama anak-anak SD dan lain-lain.

2.1.3. Ciri – Ciri Organisasi

Setiap bentuk organisasi akan mempunyai unsur-unsur tertentu, yang antara lain sebagai berikut:

1) Sebagai Wadah Atau Tempat Untuk Bekerja Sama

Organisasi adalah merupakan merupakan suatu wadah atau tempat dimana orang-orang dapat bersama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan tanpa adanya organisasi menjadi saat bagi orang-orang untuk melaksanakan suatu kerja sama, sebab setiap orang tidak mengetahui bagaimana cara bekerja sama tersebut akan dilaksanakan. Pengertian tempat di sini dalam arti yang konkrit, tetapi dalam arti yang abstrak, sehingga dengan demikian tempat sini adalah dalam arti fungsi yaitu menampung atau mewartai keinginan kerja sama beberapa orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pengertian umum, maka organisasi dapat berubah wadah sekumpulan orang-orang yang

mempunyai tujuan tertentu misalnya organisasi buruh, organisasi wanita, organisasi mahasiswa dan sebagainya.

2) Proses kerja sama sedikitnya antar dua orang

Suatu organisasi, selain merupakan tempat kerja sama juga merupakan proses kerja sama sedikitnya antar dua orang. Dalam praktek, jika kerja sama tersebut di lakukan dengan banyak orang, maka organisasi itu di susun harus lebih sempurna dengan kata lain proses kerja sama di lakukan dalam suatu organisasi, mempunyai kemungkinan untuk di laksanakan dengan lebih baik. Hal ini berarti, tanpa suatu organisasi maka proses kerja sama itu hanya bersifat sementara, di mana hubungan kerja sama antara pihak-pihak bersangkutan kurang dapat diatur dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya proses kerja sama maka diharapkan semua kegiatan dapat berjalan dengan baik.

3) Jelas tugas kedudukannya masing-masing

Dengan adanya organisasi maka tugas dan kedudukan masing-masing orang atau pihak satu dengan yang lain akan dapat lebih jelas, dengan demikian kesimpulan double pekerjaan dan sebagainya akan dapat di hindarkan. Dengan kata lain tanpa orang yang baik mereka akan bingung tentang apa tugas-tugasnya dan bagaimana hubungan antara yang satu dengan yang lain.

4) Ada tujuan tertentu

Betapa pentingnya kemampuan mengorganisasi bagi seorang manajer. Suatu perencanaan yang kurang baik tetapi organisasinya baik akan cenderung lebih baik hasilnya dari pada perencanaan yang baik tetapi organisasi tidak baik. Namun akan semakin baik apabila keduanya dapat terpenuhi. Karena dengan begitu akan menghasilkan keseimbangan dan setiap kegiatan yang direncanakan akan berjalan dengan baik pula.

2.1.4. Unsur – Unsur Organisasi

Secara sederhana organisasi memiliki tiga unsur, yaitu ada orang, ada kerjasama, dan ada tujuan bersama. Tiga unsur organisasi itu tidak berdiri sendiri-sendiri, akan tetapi saling terkait atau saling berhubungan sehingga merupakan suatu kesatuan yang utuh. Adapun unsur-unsur organisasi secara terperinci adalah :

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. Semua itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (man power) organisasi.

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 berorganisasi.

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), kebijaksanaan (policy), strategi, anggaran (budgeting), dan peraturan-peraturan (regulation) yang telah ditetapkan.

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. Termasuk dalam unsur lingkungan, antara lain :

- 1) Kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak kehidupan organisasi, karena kondisi atau situasi akan selalu mengalami perubahan.
- 2) Tempat atau lokasi, sangat erat hubungannya dengan masalah komunikasi dan transportasi yang harus dilakukan oleh organisasi.
- 3) Wilayah operasi yang dijadikan sasaran kegiatan organisasi. Wilayah operasi dibedakan menjadi : a). Wilayah kegiatan, yang menyangkut jenis kegiatan atau macam kegiatan apa saja yang boleh dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi b). Wilayah jangkauan, atau wilayah geografis atau wilayah teritorial, menyangkut wilayah atau daerah operasi organisasi. c). Wilayah personil, menyangkut semua pihak (orang-orang, badan-badan) yang mempunyai hubungan dan kepentingan dengan organisasi. d). Wilayah kewenangan atau kekuasaan, menyangkut semua urusan, persoalan, kewajiban, tugas, tanggung jawab dan kebijaksanaan yang harus dilakukan dalam batas-batas tertentu yang tidak boleh dilampaui sesuai dengan aturan

main yang telah ditetapkan dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4) Kekayaan Alam

Yang termasuk dalam kekayaan alam ini misalnya keadaan iklim, udara, air, cuaca (geografi, hidrografi, geologi, klimatologi), flora dan fauna.

2.1.5. Tujuan organisasi

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. Kaderisasi bertujuan untuk menjaga sebuah organisasi tetap bisa bertahan dan eksis dalam jangka waktu yang panjang.

Ada beberapa tingkatan pengelompokan yang mendefinisikan prioritas sebuah tujuan organisasi.

- 1) Tujuan atau Misi umum : Pernyataan luas, atau tujuan dalam skala umum yang mendefinisikan bagaimana tercipta sebuah organisasi tersebut, biasanya tidak berubah dari tahun ke tahun dan sering menjadi pernyataan pertama dalam konstitusi sebuah organisasi.
- 2) Tujuan adalah pernyataan yang menjelaskan apa yang sebuah organisasi itu ingin di capai. Merupakan bagian dari tujuan dan misi dari sebuah organisasi, tujuan seperti ini bisa seperti ini bisa berubah dari tahun ke tahun tergantung pada kesepakatan dari kelompok tersebut.
- 3) Tujuan merupakan deskripsi dari apa yang harus dilakukan berasal dari tujuan, spesifik yang jelas. laporan tugas terukur untuk mencapai tujuan

yang diharapkan dari sebuah kelompok, biasanya memiliki jangka pendek dan batas waktu tertentu.

Pemilihan tujuan dari setiap organisasi sangat penting, karena dengan hal tersebut, bisa menjadi semangat kerja, dan rasa bertanggungjawab, komitmen dan motivasi dari setiap anggota dalam sebuah kelompok.

2.1.6. Manfaat organisasi

- 1) Organisasi sebagai penuntun pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan akan lebih efektif dengan adanya organisasi yang baik.
- 2) Organisasi dapat mengubah kehidupan masyarakat. Contoh dari manfaat ini ialah, jika organisasi bergerak di bidang kesehatan dapat membentuk masyarakat menjadi dan memiliki pola hidup sehat. Organisasi Kepramukaan, akan menciptakan generasi mudah yang tangguh dan ksatria.
- 3) Organisasi menawarkan karier. Karier berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan. Jika kita menginginkan karier untuk kemajuan hidup, berorganisasi dapat menjadi solusi.
- 4) Organisasi sebagai cagar ilmu pengetahuan. Organisasi selalu berkembang seiring dengan munculnya fenomena-fenomena organisasi tertentu. Peran penelitian dan pengembangan sangat dibutuhkan sebagai dokumentasi yang nanti akan mengukir sejarah ilmu pengetahuan.

2.1.7. Bagan Dan Struktur Organisasi

2.1.7.1. Bentuk Piramid

Bentuk Ini Yang Paling Banyak Digunakan, Karena Sederhana, Jelas Dan Mudah Dimengerti. Bagan organisasi bentuk Piramid adalah suatu organisasi

dimana bentuk bagan organisasi tersebut menyerupai piramid. Dimana suatu pimpinan tertinggi ada di paling atas piramid dan tingkatan pimpinan menengah dan bawahan ada di bagian-bagian bawah. Bentuk piramid sering kali dipakai di organisasi-organisasi, karna bentuk piramid ini mudah dimengerti dan dipahami.

Type piramid memiliki ciri-ciri antara lain ialah:

- 1) Memiliki jumlah organisasi yang tidak banyak sehingga tingkat-tingkat hirarki kewenangan sedikit.
- 2) Jumlah pekerja (bawahan) yang harus dikendalikan cukup banyak
- 3) Pada jumlah jabatan sedikit sebab tingkatannya relatifnya kecil

2.1.7.2. Bentuk Vertikal

Bentuk Vertikal Agak Menyerupai Bentuk Piramid, Yaitu Dalam Pelimpahan Kekuasaan Dari Atas Ke Bawah, Hanya Bagan Vertikal Berwujud Tegak Sepenuhnya.

2.1.7.3. Bentuk Horizontal

Bagan Ini Digambarkan Secara Mendatar. Bagan organisasi bentuk horizontal atau mendatar adalah bentuk bagan organisasi yang saluran wewenangnya dari pucuk atau ujung pimpinan tertinggi sampai dengan satuan organisasi atau pejabat yang terendah disusun dari kiri ke arah kanan atau sebaliknya (kanan ke arah kiri).

2.1.7.4. Bentuk Lingkaran

Menggambarkan hubungan Antara Satu Jabatan Dengan Jabatan. Bagan organisasi bentuk Lingkaran adalah suatu bentuk bagan organisasi dimana satuan organisasi atau pejabat yang terendah disusun dari luar bidang lingkaran ke arah titik tengah pusat lingkaran dimana di titik tengah adalah pejabat atau pimpinan tertinggi.

2.2. Manajemen

2.2.1. Pengertian manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata ini digabung menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya manajemen di terjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Manajemen menurut *Parker Follet (1997)*, adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (*management is the art of getting things done through people*). Menurut *Hasibuan (2001)*, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan atau suatu tujuan tertentu. Meskipun banyak definisi manajemen yang diungkapkan oleh para ahli sesuai pandangan dan pendekatannya masing – masing, namun tidak satupun yang memuaskan. Walaupun demikian, esensi manajemen dapat di pandang, baik sebagai proses maupun sebagai tugas.

Sebagaimana manajemen di ungkapkan oleh Nickels and McHugh dalam Sule dan Saefullah (2005) yaitu, bahwa manajemen adalah sebuah proses yang yang di lakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Manajemen pada dasarnya merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan

pencapaian tujuan. Dalam penyelesaian akan sesuatu tersebut terdapat tiga faktor yang terlibat ; (1) Adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, maupun faktor-faktor produksi lainnya. *Atau menurut Griffin (2002)*, sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya keuangan, serta informasi, (2) Adanya proses yang bertahap dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengimplementasian, hingga pengendalian dan pengawasan, (3) Adanya seni dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peranan manajemen pada masa sekarang perlu dipelajari secara mendalam karena semakin berkembangnya ilmu pengetahuan yang terus meluas serta kemajuan zaman yang menuntut manusia untuk terus belajar agar tidak tergerus oleh globalisasi. Dalam bidang manajemen perlunya kerja keras untuk memajukan organisasi agar berjalan rapi dan teratur yang tentunya di perlukan seorang yang berdedikasi tinggi, tanggung jawab dan berkompeten dalam kegiatan perencanaan, pengendalian, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan. Kegiatan tadi saling berkaitan satu sama lain.

Menurut Prof. Dr. H. Harsuki, M.A dalam (*endarman.blogspot.com*), manajemen merupakan inti dari administrasi, leadership merupakan inti dari manajemen, human relation merupakan inti dari leadership (Sondang P. Siagian). Sebagaimana di ketahui bahwa U.U. RI No. 3 tahun 2005, tentang system keolahragaan nasional, pada bab IV menyebutkan adanya 3 ruang lingkup olahraga yang meliputi kegiatan olahraga pendidikan, olahraga rekreasi dan olahraga prestasi. Oleh karenanya di kenal manajemen olahraga pendidikan di terapkan di lingkungan sekolah baik pendidikan formal, non formal maupun pada perguruan tinggi. Manajemen olahraga rekreasi di terapkan pada organisasi

olahraga masyarakat. Sedangkan manajemen olahraga prestasi umumnya di gunakan oleh induk-induk organisasi olahraga, tingkat propinsi maupun tingkat nasional, maupun pada organisasi perkumpulan-perkumpulan olahraga, termasuk juga olahraga professional.

Disamping itu terdapat juga pembagian manajemen olahraga pemerintah dan manajemen non pemerintah atau manajemen olahraga non pemerintah atau swasta, seperti manajemen industry olahraga. Pembagian menurut fungsinya, seperti manajemen perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, pemasaran, dll. Secara khusus manajemen dalam penelitian ini adalah suatu proses dimana mengatur orang-orang untuk bekerja sesuai dengan fungsinya agar dapat menjalankan visi dan misi klub Persitema Temanggung. Dalam penelitian ini pula bermaksud untuk mengetahui sejauh mana peranan manajemen dalam menunjang prestasi organisasi olahraga untuk mencapai tujuan yang di harapkan sesuai target yang telah di rencanakan dan ditetapkan, baik rencana jangka panjang maupun rencana jangka pendek.

2.2.2. Filsafat Manajemen

Suatu filsafat manajemen dapat di anggap sebagai suatu cara pemikiran manajemen. Hal tersebut terdiri atas sikap, keyakinan, dan konsepsi-konsepsi seorang individu atau kelompok tentang manajemen. Seorang manajer harus melaksanakan pemikiran, membuat keputusan-keputusan, dan melakukan tindakan-tindakan. Akibatnya adalah bahwa manajer tersebut membentuk suatu pola penilaian, pengukuran, tes-tes, dan ia mempergunakan kriteria yang mengungkapkan motif-motif sebenarnya, sasaran-sasaran yang ingin dicapai,

hubungan-hubungan psikologis serta sosial yang di anggap perlu, serta suasana ekonomi yang umum yang di kehendaki (George R. Terry, 1986).

Apabila kita mengabaikan filsafat manajemen, berarti kita menyangkal pendapat bahwa watak, emosi, serta nilai-nilai memengaruhi ide-ide seorang manajer dan bahasa proses-proses mental dan psikologis seorang memengaruhi kelakuan manajerial. Selain itu, hal yang dapat di timbulkan apabila mengabaikan filsafat manajemen yaitu manajemen tidak dapat berjalan sesuai roda organisasi yang baik dan benar.

2.2.2.1. Penggunaan Filsafat Manajemen

Seorang manajer yang memiliki dan menggunakan suatu filsafat manajemen akan memperoleh tiga keuntungan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Membantu mencapai bantuan efektif dari para pengikut. Orang-orang dapat mengetahui apa yang di inginkan oleh seorang manajer dan tindakan-tindakan umum apa yang kiranya akan dilakukan olehnya. Mereka dapat mengetahui mengapa pihak manajer bertindak dengan cara tertentu dan mereka menaruh kepercayaan mengenai apa yang sedang dilakukan.
- 2) Menyediakan petunjuk-petunjuk dan suatu landasan bagi pemikiran manajerial. Apabila kondisi ilmiah dan sosial berubah dengan cepat, maka terasa pentingnya suatu kumpulan pengetahuan dasar dan keyakinan-keyakinan yang merupakan bagian dari suatu filsafat.
- 3) Merupakan sebuah kerangka dengan apa seorang manajer dapat mengembangkan pemikirannya. Dengan berlangsungnya waktu, bermacam filsafat manajemen telah berkembang luas, sehingga menimbulkan filsafat-filsafat baru ataupun modifikasinya oleh pemikiran kontemporer saat itu (George R. Terry, 1986).

2.2.3. Teori Manajemen

2.2.3.1. Teori Manajemen Ilmiah

Teori manajemen ilmiah telah dimulai sejak abad ke-19, ialah pada waktu para insinyur dari Amerika Serikat dan Eropa mencari dan mengembangkan cara-cara baru untuk mengelola suatu perusahaan. Beberapa variable yang di perhatikan pada manajemen ilmiah adalah sebagai berikut :

- 1) Pentingnya manajer dalam menggerakkan dan meningkatkan produktifitas perusahaan.
- 2) Pengangkatan dan pemanfaatan tenaga kerja dengan segala persyaratannya.
- 3) Tanggung jawab kesejahteraan pegawai / karyawan.
- 4) Kondisi yang cukup untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Para perintis teori manajemen ilmiah :

a. Robert Owen (1771-1858)

Dalam teorinya ia menekankan tentang peranan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan. Sumber daya manusia yang mumpuni akan mampu mengelola manajemen secara baik dan benar.

b. Frank B. Gilbreth (1868-1924) dan Lilian M. Gilbreth (1879-1972)

Keduanya merupakan pelopor manajemen ilmiah yang mendasarkan teorinya pada hasil penelitian tentang hubungan gerakan dan kelelahan dalam pekerjaan. Menurut Frank, bahwa antara gerakan dan kelelahan saling berkaitan, setiap gerakan yang dihilangkan juga menimbulkan kelelahan. Sedangkan menurut Lilian, dalam pengaturan untuk mencapai gerakan yang efektif dapat mengurangi kelelahan, dan dengan begitu juga berpengaruh terhadap upaya untuk mengoptimalkan kemampuan pekerja.

2.2.3.2. Teori Manajemen Klasik

Seorang industriawan Perancis yang terkenal sebagai bapak manajemen operasional. Ia mengembangkan manajemen sebagaimana yang ditulis dalam bukunya *general and industrial management*. Menurut pendapatnya, dalam perusahaan industry kegiatan yang dilaksanakan manajemen dapat dibagikan dalam beberapa kelompok tugas sebagai berikut :

- 1) **Technical** : merupakan kegiatan memproduksi dan membuat produk
- 2) **Commercial** : meliputi kegiatan membeli bahan-bahan yang dibutuhkan dan menjual barang hasil produksi
- 3) **Financial** : kegiatan pembelanjaan, yaitu meliputi kegiatan mencari modal dan bagaimana menggunakan modal tersebut
- 4) **Security** : yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menjaga keamanan, keselamatan kerja, dan harta benda yang di miliki suatu perusahaan atau organisasi
- 5) **Akuntansi** : meliputi kegiatan yang terdiri dari mencatat, menghitung, mengalkulasi biaya yang telah dilaksanakan, menghitung dan menentukan keuntungan yang diperoleh.

2.3. Fungsi-fungsi Manajemen

Pada dasarnya fungsi manajemen dapat dibagikan dalam dua bagian, yaitu fungsi yang organik dan fungsi anorganik. Fungsi organik adalah dimana fungsi ini harus ada dan apabila tidak dijalankan akan menyebabkan ambuknya manajemen itu. Sedangkan fungsi anorganik adalah fungsi penunjang, dimana jika tersedia maka manajemen akan berjalan lebih nyaman dan efektif. Misalkan, alat transportasi, alat komunikasi, computer, dan perabotan kerja yang nyaman.

2.3.1. Fungsi Perencanaan

2.3.1.1. Pengertian

Terry mengartikan perencanaan yang pada dasarnya adalah penyusunan sebuah pola tentang aktifitas-aktifitas masa yang akan datang yang terintegrasi dan dipredeterminasi. Hal tersebut mengharuskan adanya kemampuan untuk meramalkan, memvisualisasikan, dan melihat perencanaan yang merupakan suatu fungsi yang fundamental dari manajemen sangat diperlukan, (Terry, 1986).

Selanjutnya dikatakan Terry, bahwa perencanaan meliputi tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas-aktifitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Sondang P. Siagian memberikan definisi perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan tersebut dibagikan dalam dua bagian, yaitu perencanaan administratif dan perencanaan manajerial. Perencanaan administratif meliputi segala aspek kegiatan yang meliputi seluruh unit organisasi, dan merupakan hasil pemikiran dan penentuan yang bersifat garis besar. Sementara perencanaan manajerial bersifat departemental dan operasional serta bersifat lebih khusus dan terperinci.

Stephen P. Robbins memberikan suatu pernyataan sebagai berikut tiada organisasi yang berada pada ruang hampa, oleh karena itu, perencanaan harus memasukkan antisipasi, reaksi, dan adaptasi pada aktifitas yang berjalan di luar organisasi, (Robbins, 1978:177). Sementara itu, Harold membagi perencanaan

menjadi dua bagian, yaitu formal dan informal. Organisasi yang terkait dengan rencana jangka panjang yang formal ialah organisasi yang sekurang-kurangnya tiga tahun sebelumnya, dan lebih khusus lagi, penemuan dari program kegiatannya untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah pemilihan saat sekarang terhadap kondisi masa depan yang dikehendaki beserta langkah-langkah yang diperlukan untuk mewujudkannya. Kata kuncinya adalah “ pemilihan sekarang dan yang kita kehendaki ”. Dalam mewujudkan masa depan yang kita kehendaki, kita harus melakukan pemilihan sekarang, bukan pada masa yang akan datang, (Drucker, 1996).

Perencanaan sebagai suatu strategi untuk mencapai tujuan yang dibuat sebelum suatu tindakan, program dan kegiatan dilaksanakan. Menentukan dan menetapkan kegiatan apa yang ingin di capai, bagaimana cara mencapainya, berapa lama waktu yang dibutuhkan, berapa orang yang diperlukan, dan berapa banyak biayanya. Proses perencanaan dilakukan secara rasional dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang mengitarinya dan mengandung sifat optimis didasarkan atas kepercayaan bahwa akan dapat mengatasi berbagai macam permasalahan dan permasalahan yang di hadapi.

Agar suatu perencanaan menghasilkan rencana yang baik, konsisten dan realistis maka kegiatan perencanaan perlu memerhatikan ; (1) keadaan sekarang, artinya tidak dimulai dari nol tetapi dari sumber daya yang sudah ada, (2) keberhasilan dan faktor-faktor kritis keberhasilan, (3) kegagalan masa lampau, (4) potensi, tantangan, dan kendala yang ada, (5) kemampuan merubah kelemahan menjadi kekuatan, dan ancaman menjadi peluang analisis (*strength, opportunities, and threats* atau *SWOT*), (6) mengikutsertakan pihak-pihak terkait, (7) memerhatikan komitmen, (8) mempertimbangkan efektifitas dan efisien,

demokratis, transparan, realistis, legalistik, dan praktis, (9) jika mungkin mengujicobakan kelayakan perencanaan.

Kesimpulannya yaitu, perencanaan adalah suatu kegiatan atau suatu kumpulan keputusan-keputusan, dalam hubungan perencanaan tersebut dianggap sebagai tindakan mempersiapkan tindakan-tindakan untuk masa yang akan datang dengan jalan membuat keputusan pada masa sekarang.

2.3.1.2. Ragam Perencanaan

Terdapat berbagai ragam perencanaan dalam bidang manajemen. Salah satu ciri yang menandai ragam perencanaan adalah waktu. Rencana yang dikaitkan dengan waktu tersebut dapat dibagikan sebagai berikut :

- 1) Perencanaan jangka pendek (SR = short range) yang biasanya mencakup waktu kurang dari 1 tahun.
- 2) Perencanaan jangka menengah (IR = intermediate range) yang meliputi waktu 1 tahun lebih, namun kurang dari 5 tahun.
- 3) Perencanaan jangka panjang (LR = long range) yang meliputi waktu lebih dari 5 tahun.

UU RI No. 17 tahun 2007, mengamanatkan disusunnya rencana pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025. Jika ditinjau dari kategori waktu perencanaan, maka RPJP Nasional tahun 2005-2025 itu termasuk perencanaan jangka panjang.

2.3.1.3. Keuntungan Perencanaan

Berbagai keuntungan dapat diperoleh oleh seorang manajer dengan adanya perencanaan. Salah satunya adalah para manajer dapat lebih banyak waktu dan upaya guna melaksanakannya. Manajer juga dapat mengontrol setiap

kegiatan yang telah direncanakan dan dilaksanakan. Selain itu keuntungan yang dapat di peroleh yaitu :

- 1) Timbulnya aktifitas-aktifitas teratur yang ditujukan ke arah pencapaian sasaran. Semua upaya ditujukan kearah hasil-hasil yang diinginkan dan dengan demikian dicapai suatu urutan upaya yang efektif. Pekerjaan yang tidak produktif diminimalkan. Perencanaan membedakan tindakan dan hasil yang dicapai. Perencanaan menjadikan setiap kegiatan yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan harapan dan keinginan yang telah di buat sebelumnya.
- 2) Adanya perencanaan dapat menunjukkan perlunya perubahan dimasa akan datang, membantu manajer memvisualisasikan kemungkinan dimasa depan dan menilai bidang-bidang pokok di mana dapat terjadi partisipasi, dan menggugah manajer terlihat dan memerhatikan berbagai kesempatan dan persoalan dengan pandangan yang lebih luas.
- 3) Perencanaan menjawab pertanyaan-pertanyaan.
- 4) Perencanaan memberikan suatu dasar atau landasan untuk melakukan pengawasan.
- 5) Perencanaan mendorong orang memberikan prestasi sebaik mungkin.
- 6) Perencanaan memaksakan orang untuk memandang perusahaan secara menyeluruh.
- 7) Perencanaan memperbesar dan menyeimbangkan pemanfaatan fasilitas-fasilitas.
- 8) Perencanaan membantu seorang manajer mencapai status. Perencanaan tepat membantu seorang manajer melaksanakan kepemimpinan yang meyakinkan dan agresif, (George R. Terry, 1977).

2.3.1.4. Manfaat Perencanaan

Dengan memiliki perencanaan yang baik, maka suatu organisasi akan memperoleh manfaat sebagai berikut ;

- 1) Perencanaan dapat dijadikan alat pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan organisasi.
- 2) Untuk memilih dan menentukan prioritas dari beberapa alternative atau pilihan yang ada.
- 3) Untuk mengarahkan dan menuntun pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- 4) Untuk menghadapi dan mengurangi ketidakpastian dimasa yang akan datang.
- 5) Perencanaan yang baik akan mendorong tercapainya tujuan.

2.3.1.5. Ciri-ciri perencanaan yang baik

Dalam menentukan perencanaan yang baik, suatu perencanaan harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut : 1) rencana harus memudahkan tujuan yang hendak dicapai. Rencana bukan merupakan tujuan tetapi merupakan cara, 2) rencana yang tersusun harus memenuhi persyaratan teknis. Rencana tersebut harus didukung oleh data yang akurat serta teknis penyelesaian kerja yang baik, 3) rencana harus disertai rincian yang cermat, ruang, metode, dan sumber dana, target waktu, standar mutu dan hasil yang terjadi dikotomi antara perencanaan dan pelaksanaan serta pelaksana tidak merasa dipaksa tetapi karena kesadaran, 5) rencana yang disusun tidak bertele-tele, tetapi dapat dicapai dengan baik, 6) rencana tidak kaku, sehingga memungkinkan toleransi (fleksibilitas), 7) rencana harus pragmatis maksudnya rencana tersebut tetap idealis tetapi dapat dilakukan secara praktis, tidak menghilangkan nilai kebajikan serta memperhitungkan

kesulitan dilapangan, 8) rencana tersebut harus dapat menggambarkan situasi dan kondisi yang terjadi dimasa depan, sehingga mampu dijadikan peramal masa depan. Perencanaan yang baik biasanya disusun berdasarkan keputusan bersama atau berdasarkan musyawarah dalam sebuah organisasi.

2.3.2. Fungsi Pengorganisasian

2.3.2.1. Pengertian

Keseluruhan proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan, (Sondang P. Siagian, 1989).

Definisi tersebut diatas menunjukkan bahwa pengorganisasian merupakan langkah pertama ke arah pelaksanaan rencana yang telah tersusun sebelumnya. Sedangkan pengorganisasian manajerial merupakan pengorganisasian yang bersifat departemental dalam rangka keseluruhan dan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pengorganisasian berarti mempersatukan orang-orang pada tugas yang saling berkaitan. Organisasi juga dapat di definisikan sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama. Sehingga dalam suatu organisasi paling tidak terdapat tiga unsur yang satu dengan yang lainnya sukar dipisahkan. Ketiga unsur organisasi tersebut adalah ;1) sekelompok orang, 2) terdapatnya interaksi dan kerja sama, 3) mempunyai tujuan yang sama, (Amirullah dan Haris Budiyono, 2004).

George R. Terry (1986), menyatakan bahwa definisi pengorganisasian adalah sebagai 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.

Salah satu prinsip pengorganisasian adalah terbaginya tugas dalam berbagai unsure organisasi. Pengorganisasian yang efektif adalah membagi habis dan menstrukturkan tugas-tugas kedalam sub-sub unit kerja atau komponen-komponen organisasi. Pengorganisasian menurut Gibson dalam Sagala (2009), bahwa pengorganisasian meliputi semua kegiatan manajerial yang dilakukan untuk mewujudkan kegiatan yang direncanakan menjadi suatu struktur tugas, wewenang dan menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas tertentu untuk mencapai tugas yang diinginkan organisasi.

Beberapa persyaratan yang harus dipertimbangkan dalam pengorganisasian yaitu 1) legitimasi (*legitimacy*), memberikan respon dan tuntutan eksternal, yaitu mampu menampilkan performansi organisasi yang dapat meyakinkan pihak-pihak terkait akan kemampuan mencapai tujuan melakukan tindakan melalui sasaran, 2) efisiensi, 3) keefektifan. Fungsi pengorganisasian penting untuk; 1) mewujudkan struktur organisasi, 2) uraian tugas dari setiap bidang atau bagian dalam organisasi menjadi jelas, 3) wewenang dan tanggung jawab menjadi jelas, 4) memperhatikan antar tugas atau pekerjaan dari setiap unit organisasi, dan 5) sumber daya manusia dan material yang di butuhkan dapat diketahui.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian adalah badan, wadah, tempat dari kumpulan orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan adanya pengorganisasian maka suatu kegiatan dapat terakomodir dengan baik.

2.3.2.2. Tipe-Tipe Organisasi Olahraga

1) Organisasi publik (*public organization*)

Organisasi public di Amerika termasuk federal atau pemerintahan Negara bagian, agencies atau unit, seperti juga departemen pemerintahan local atau regional yang bertanggung jawab akan program olahraga dan rekreasi dan pemeliharaan akan lapangan olahraga, arenas (gedung tertutup), kolam renang, dan parks. Sebagai contoh organisasi public di Amerika Serikat adalah sebagai berikut ;

- a. *The National Park Service (www.nps.gov.)*
- b. *The Los Angeles Department Of Parks And Recreation (www.laparks.org/info.htm)*
- c. *The kansas city sports commission and foundation ([www.sportkc.org/about us/indek.htm](http://www.sportkc.org/about_us/indek.htm))*

2) Organisasi nirlaba (*nonprofit organization*)

Para eksekutif sukarelawan mengelola organisasi-organisasi nirlaba. Mereka mungkin menyewa staf yang dibayar untuk menjalankan tugas harian dalam pengoperasian organisasinya. Sebagai contoh, komite olimpiade Indonesia, International Olympic Committee, Persatuan Renang Seluruh Indonesia (PRSI), dan Persatuan Atletik Seluruh Indonesia (PASI), serta induk-induk organisasi cabang olahraga lain yang menjadi anggota komite Olimpiade Indonesia, adalah termasuk sebagai organisasi nirlaba.

3) Organisasi komersial (*commercial organization*)

Tujuan utama dari organisasi komersial adalah mengumpulkan keuntungan. Olahraga professional, pabrik alat-alat olahraga dan pengecernya adalah organisasi komersial. Organisasi yang memberikan servis pada olahraga

atau servis yang berkaitan dengan olahraga, seperti misalnya perkumpulan golf privat, kelab (perkumpulan) fitness, kelab tenis, kelab bowling, dan fasilitas panjat dinding, juga beroperasi sebagai organisasi komersial. (Parks, Quarterman, and Thibault, 2007).

2.3.3. Fungsi Penggerakan (*actuating*)

Penggerakan atau istilah pembimbingan menurut The Liang Gie (1993), merupakan aktifitas seorang manajer dalam memerintah, menugaskan, menjuruskan, mengarahkan, dan menuntun pegawai atau personel organisasi untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Memberi dorongan atau menggerakkan mencakup kegiatan yang dilakukan manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan dalam perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan tercapai. Menggerakkan dimaksudkan merupakan usaha untuk menggerakkan anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran organisasi. Berarti merangsang anggota-anggota kelompok melaksanakan tugas-tugas dengan *antusias* dan kemaun yang baik.

Menurut Keith Davis, menggerakkan ialah kemampuan membujuk orang-orang mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh semangat. Unsur esensial dalam organisasi yaitu kebersamaan langkah ataupun gerak didasarkan intruksi yang jelas untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang efektif cenderung mempunyai hubungan dengan bawahan yang sifatnya mendukung dan meningkatkan rasa percaya diri menggunakan kelompok membuat keputusan. Pemimpin yang efektif menunjukkan pencapaian tugas pada rata-rata kemajuan, keputusan kerja, moral kerja dan kontribusi wujud kerja.

Pemimpin yang efektif menurut Hoy dan Miskel cenderung mempunyai hubungan dengan bawahan yang sifatnya mendukung (*supportif*) dan meningkatkan rasa percaya diri menggunakan kelompok membuat keputusan. Keefektifan kepemimpinan menunjukkan pencapaian tugas pada rata-rata kemajuan, keputusan kerja, moral kerja, dan kontribusi wujud kerja. Demikian halnya dalam hal arahan (*direction*), berarti pemimpin mengemban hampir semua tanggung jawab untuk membangun arahan. (Paturusi,2012:78)

Prinsip utama dalam pergerakan ini adalah bahwa perilaku dapat diatur, dibentuk, atau diubah dengan sistem imbalan yang positif yang dikendalikan dengan cermat.

2.3.4. Fungsi Pengawasan (*controlling*)

Untuk memastikan bahwa semua program dan kegiatan telah dan sedang dilaksanakan sesuai dengan yang direncanakan, maka setiap organisasi melakukan kegiatan pengawasan atau *control* atau pemantauan ataupun pengendalian. Kegiatan pengawasan ini dilakukan agar (1) perilaku personalia organisasi mengarah ke tujuan organisasi, bukan semata-mata tujuan individu, dan (2) agar tidak terjadi penyimpangan yang berarti antara rencana dengan pelaksanaan. Secara umum pengawasan dikaitkan dengan upaya untuk mengendalikan, membina dan pelurusan sesuatu dalam kegiatan organisasi sebagai upaya pengendalian mutu dalam arti luas. Dengan demikian jelaslah *controlling* mencakup kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan-kegiatan dilaksanakan sesuai rencana. Dengan adanya fungsi pengawasan ini, diharapkan organisasi dan manajemen dapat berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan hakikatnya. Diharapkan pula dengan adanya fungsi pengawasan ini, mampu menjadi monitoring dari setiap tugas dan fungsi masing-masing.

2.4. Sistem Pembinaan Prestasi olahraga

Dalam upaya meningkatkan prestasi yang telah ditargetkan diperlukan usaha untuk mewujudkan rencana tersebut dengan pembinaan atlit secara baik dan benar. Sistem pembangunan olahraga yang ada di Indonesia adalah system piramida, yang meliputi 3 tahap yaitu, 1) pemassalan, 2) pembibitan, 3) peningkatan prestasi.

2.4.1. Pemassalan

Pemassalan adalah mempolakan keterampilan dan kesegaran jasmani secara multilateral dan landasan spesialisasi. Pemassalan olahraga bertujuan untuk mendorong dan menggerakkan masyarakat agar lebih memahami dan menghayati langsung hakikat dan manfaat olahraga sebagai kebutuhan hidup, khususnya jenis olahraga yang bersifat mudah, murah, menarik, bermanfaat dan missal. Berkaitan dengan olahraga prestasi, tujuan pemassalan adalah melibatkan atlet sebanyak-banyaknya sebagai bagian dari upaya peningkatan prestasi olahraga sepakbola.

Pemassalan merupakan dasar dari teori piramida dan sekaligus merupakan landasan dalam proses pembibitan dan pemanduan bakat atlet. Pemassalan olahraga berfungsi untuk menumbuhkan kesehatan dan kesegaran jasmani manusia Indonesia dalam rangka membangun manusia yang berkualitas dengan menjadikan olahraga sebagai bagian dari pola hidup bangsa Indonesia.

2.4.2. Pembibitan Atlet

Pembibitan atlet adalah upaya mencari dan menemukan individu-individu yang memiliki potensi untuk mencapai prestasi olahraga di kemudian hari, sebagai langkah atau lanjutan dari tahap pemassalan. Pembibitan dapat dilakukan dengan melaksanakan identifikasi bakat (talent identification) kemudian

dilanjutkan pada tahap pengembangan bakat (talent development). Dengan proses demikian diharapkan akan menjadi lebih baik.

2.4.3. Peningkatan Prestasi

Prestasi olahraga merupakan puncak penampilan atlet yang dicapai dalam suatu pertandingan atau perlombaan, setelah melakukan berbagai macam latihan maupun uji coba. Pertandingan / perlombaan tersebut dilakukan secara periodic dan dalam waktu tertentu. Pencapaian prestasi yang setinggi tingginya merupakan puncak dari segala proses pembinaan, baik melalui pemassalan maupun pembibitan.

2.5. Aspek-aspek Sepakbola

2.5.1. Sepakbola

Sepakbola adalah olahraga yang paling populer di Indonesia bahkan di seluruh dunia. Olahraga yang dimainkan oleh 2 tim dengan masing-masing tim beranggotakan 11 orang ini sudah seperti menjadi bagian hidup pada suatu Negara, termasuk Negara kepulauan, Negara Indonesia. Karena setiap tim berjumlah 11 pemain, maka sering disebut dengan kesebelasan. Federasi yang menangani masalah sepakbola adalah FIFA yang bertempat di Zurich, Swiss.

Lapangan yang digunakan biasanya berasal dari rumput berbentuk persegi panjang, dengan ukuran panjangnya antara 100-110 meter, lebar 64-75 meter. Lama waktu pertandingan yaitu 2x45 menit dengan istirahat selama 15 menit. Dan biasanya apabila terjadi hasil seri, akan ditambah waktu 2x15 menit.

Pelatih. Pelatih merupakan suatu sebutan yang memancarkan rasa hormat, respect, status, dan tanggung jawab. Sebutan pelatih sering kali berlanjut walaupun tugas sebagai pelatih sudah usai. Sekali kita pelatih, selamanya kita

adalah pelatih bagi atlet kita, bagi masyarakat. Setiap pelatih harus selalu sadar dan memahami sasaran yang ingin dicapai dan tujuan akhir suatu latihan untuk meningkatkan prestasi, dan sedapat mungkin mendapatkan kemenangan dalam setiap pertandingan yang dilakukan.

Untuk dapat melakukan tugas dan peran pelatih dengan baik, pelatih harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Menciptakan komunikasi yang sebaik-baiknya antara pelatih dengan atlet.
- 2) Memahami watak, sifat-sifat, kebutuhan dan minat Atlet sebagaimana dikatakan Dewey (1964) keberhasilan pendidikan juga akan ditentukan oleh seberapa jauh kita memperhatikan minat, kebutuhan dan kemampuan yang harus dikembangkan dari subyek didik.
- 3) Pelatih harus mampu menjadi motivator
- 4) Membantu atlet dalam memecahkan problema-problema yang dihadapi

2.5.2. Falsafah pelatih

Seorang pelatih dalam menjalankan tugasnya atau profesinya memerlukan falsafah, falsafah merupakan pegangan dalam menjalankan tugasnya. Suatu perangkat yang harus dibuat oleh suatu asosiasi pelatih adalah kode etik, kode etik profesi digunakan sebagai acuan norma berperilaku dan berbuat dalam berkarya melaksanakan profesinya. Rubianto Hadi, (2007). Dengan adanya falsafah, pelatih diharapkan mampu menjalankan setiap tugasnya dengan baik. Dengan kata lain falsafah dapat diartikan sebagai pedoman dasar seorang pelatih dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sehingga setiap tindakan yang diambil sesuai dengan kaidah atau norma yang berlaku. Pelatih harus mampu menjalankan segala sesuatunya berdasarkan pedoman dan kaidah-kaidah yang ada.

2.6. Faktor-faktor prestasi olahraga

Semua atlet olahraga pasti ingin mencapai prestasi setinggi-tingginya. Mereka berlatih sangat keras untuk bisa mewujudkan impian tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut banyak faktor yang berperan. Faktor-faktor yang berperan dalam pencapaian suatu prestasi olahraga yaitu faktor atlet, pelatih, partisipasi pemerintah, partisipasi masyarakat, manajemen dan organisasi olahraga, sarana dan prasarana, ilmu pengetahuan dan teknologi.

2.6.1. Faktor Atlet

Setiap atlet harus memiliki kesegaran jasmani yang terdiri dari unsur-unsur kekuatan, daya tahan otot, daya tahan kardiovaskular/kardiorespiratori, kecepatan, kelincahan, power, kelenturan, keseimbangan, dan koordinasi. Bukan merupakan rahasia bahwa persaingan dalam olahraga prestasi sangatlah ketat baik yang menyangkut persaingan antar individu maupun persaingan tim, maka dari itu dalam olahraga prestasi tidak hanya kesehatan yang bisa dilihat kasat mata dalam artian jasmani yang harus diperhatikan tetapi juga kesehatan mental pada diri atlet yang harus diperhatikan sehingga masing-masing atlet memiliki moral, sportivitas, sikap olahragawan sejati, disiplin, percaya diri, konsentrasi, daya pikir dan kreatifitas, kemauan dan semangat juang, tanggung jawab, rasa harga diri, keberanian dan kerja sama.

2.6.2. Gen atau keturunan

Gen atau keturunan merupakan suatu fenomena yang sangat kompleks, seringkali berperan penting dalam latihan dan pencapaian prestasi. Anak-anak cenderung mewarisi biologik, psikologis dan karakteristik orang tuanya; meskipun pendidikan, latihan dan kondisus sosial mungkin sedikit mengubah sifat yang diperoleh (Bompa dalam setyo budiwanto: 2004). Atlet-atlet yang mewarisi bakat

dari kedua orang tuanya seringkali lebih mudah menangkap instruksi dari pelatih dan telah memiliki karakter dan hal tersebut yang membedakan dengan atlet yang tidak mewarisi bakat dari orang tuanya yaitu masih harus mencari karakter dari penampilannya.

2.6.3. Faktor pelatih

Pelatih adalah seorang profesional yang tugasnya membantu olahragawan dan tim dalam memperbaiki penampilan olahraga (Pate, Rotella dan Mc Clenaghan:1993). Dalam pencapaian prestasi yang setinggi-tingginya pelatih adalah aktor penting di balik layar. Pada olimpiade athena berdasarkan hasil wawancara dari 15 atlet peraih medali peringkat teratas dari faktor penentu pencapaian prestasi adalah pelatih yang berkualitas. Tingkat keberhasilan dari seorang pelatih adalah jika mampu menghantarkan atletnya meningkatkan kemampuan dan mencapai prestasi setinggi-tingginya.

2.6.4. Faktor partisipasi pemerintah

Dalam upaya pencapaian prestasi partisipasi pemerintah sangatlah diperlukan, sehingga pemerintah berperan sebagai fasilitator. Pemerintah memiliki tujuh peran yaitu pertama, kemauan dan kemampuan dari para pemimpin atau pemegang kebijakan olahraga dalam memaksimalkan potensi dan sumber daya yang ada untuk meningkatkan prestasi olahraga. Kedua, pemerintah pusat dan daerah mampu membangun, pengadaan dan menyediakan sarana dan prasarana olahraga. Selain itu, pemerintah juga harus mampu memelihara segala fasilitas olahraga. Ketiga, memfasilitasi dan meningkatkan kualitas, profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia bidang olahraga terutama pelatih-pelatih cabor yang secara langsung terjun di lapangan. Keempat, dukungan dana yang diperlukan untuk berbagai kegiatan

olahraga, kegiatan penunjang lainnya serta pengadaan alat-alat dan pembangunan fasilitas olahraga. Kelima, pemerintah berkewajiban memberikan perlindungan hukum material dan immaterial terhadap semua kegiatan yang berkaitan dengan olahraga. Keenam, pemerintah berkewajiban memberikan tanda jasa, penghargaan, kesejahteraan atau fasilitas lain kepada semua unsur yang berhasil mengharumkan nama negara di mata nasional maupun internasional. Ketujuh, pemerintah mampu memfasilitasi dan menciptakan iklim kondusif bagi perkembangan industri yang berkaitan dengan olahraga dan koperasi olahraga.

2.6.5. Faktor partisipasi masyarakat

Pengertian masyarakat di sini adalah semua pihak yang bukan pemerintah yang terlibat dan mempunyai komitmen dalam upaya pembangunan olahraga dan kegiatan olahraga prestasi. Misalnya organisasi olahraga masyarakat, organisasi profesi dan lain-lain yang diharapkan dapat menjadi sponsor penyandang dana dalam pengadaan atau perawatan fasilitas.

2.6.6. Manajemen dan organisasi olahraga

Keberhasilan pembangunan dan pembinaan bidang olahraga dan khususnya pembinaan olahraga prestasi ditentukan oleh faktor manajemen olahraga dan seluruh organisasi olahraga. Manajemen olahraga harus dilaksanakan secara terpadu dan sistematis, mencakup seluruh kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Seluruh organisasi olahraga baik pemerintahan maupun non pemerintahan harus mampu bekerja sama secara sinergis dan aktif dalam merumuskan arah kebijakan dan tindakan, meningkatkan kinerja untuk mencapai perkembangan, kemauan olahraga secara keseluruhan dan terutama dalam pembinaan olahraga prestasi.

2.6.7. Faktor sarana dan prasarana

Dalam pencapaian prestasi olahraga setinggi-tingginya sarana dan prasarana merupakan hal yang mutlak harus dimiliki. Sarana meliputi perlengkapan dan alat-alat olahraga, sedangkan prasarana adalah fasilitas yang meliputi stadion olahraga, lapangan-lapangan olahraga. Dalam pengadaan sarana dan prasarana hal yang harus diperhatikan yaitu menyangkut kuantitas dan kualitas. Kuantitas dalam artian terpenuhinya rasio antara jumlah fasilitas olahraga dengan para pengguna fasilitas olahraga. Kualitas adalah terpenuhinya persyaratan ukuran standar dan materi sesuai dengan peraturan-peraturan permainan setiap cabang olahraga.

2.6.8. Faktor ilmu pengetahuan dan teknologi

Salah satu faktor yang terakhir tetapi memiliki peranan penting adalah kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, karena pada zaman platinum sekarang sudah tidak ada tempat bagi mengembangkan olahraga secara manual. Dalam hal mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi olahraga merupakan tugas dari lembaga pendidikan misalnya fakultas ilmu keolahragaan dan lembaga penelitian olahraga semisal bidang litbang KONI.

BAB V

Simpulan Dan Saran

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai organisasi manajemen dan pembinaan prestasi di Persitema Temanggung tahun 2015 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Organisasi dan manajemen Persitema Temanggung secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan selalu adanya evaluasi dan koordinasi setiap pelaksanaan kegiatan. Komunikasi dan hubungan antara pihak manajemen, pelatih, pemain terjalin dengan baik. Ada fungsi dalam organisasi dan manajemen Persitema Temanggung yang tidak berjalan secara maksimal. Yaitu fungsi penggerakan. Fungsi ini sebenarnya sudah dilaksanakan atau dijalankan, tapi tidak maksimal dalam pelaksanaannya. Sehingga setiap kegiatan yang telah direncanakan hasilnya kurang bagus dan maksimal.
- 2) Pemenuhan kewajiban dari pihak manajemen kepada pelatih dan pemain selama ini berjalan dengan baik. Tidak ada gaji yang terlambat. Semua hak yang diterima oleh pelatih dan pemain dapat diterima secara rutin setiap bulannya sesuai dengan kontrak yang telah di sepakati.
- 3) Kendala utama yang dialami oleh Persitema Temanggung selama ini yaitu masalah pendanaan. Kubu manajemen Persitema belum mampu untuk menggaet dan meyakinkan para owner perusahaan atau para pengusaha untuk menjadi sponsor resmi dari Persitema Temanggung. Dana yang

diterima selama ini hanya bersifat bantuan atau donator dari beberapa mitra usaha Persitema.

- 4) Pembinaan prestasi yang dilakukan oleh persitema selama ini tidak berjalan dengan maksimal dan berkesinambungan atau kontinyu. Banyak faktor yang mempengaruhi buruknya pembinaan di Persitema sendiri, diantaranya yaitu ketersediaan dana, lapangan, sarana dan prasarana serta sumber daya manusia yang di miliki oleh Persitema.
- 5) Sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Persitema belum memenuhi standar. Masih banyak yang harus dipenuhi dan dilengkapi oleh pihak manajemen guna menunjang selama kegiatan kompetisi berlangsung. Keberadaan sarana dan prasarana merupakan salah satu faktor penunjang prestasi.
- 6) Sumber daya manusia (SDM) yang ada pada manajemen Persitema Temanggung yaitu beraneka ragam latar belakangnya. Ada orang-orang yang duduk di Pemerintahan dan ada juga yang menjadi PNS. Keberadaan orang Pemerintahan dalam manajemen Persitema tidak berpengaruh secara signifikan terutama kaitannya dengan pendanaan. Karena Persitema dikelola secara Profesional.
- 7) Prestasi yang dicapai oleh Persitema Temanggung berjalan tidak stabil atau selalu mengalami fluktuasi (naik turun). Hal ini tentunya membuat masyarakat tidak puas dengan prestasi Persitema. Banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya yaitu pendanaan, sarana dan prasarana yang tidak memadai, persiapan yang mepet, kualitas pemain dan hal-hal non teknis lainnya.

5.2. Saran

- 1) Organisasi dan manajemen sebaiknya membuka pendaftaran umum untuk menjadi pengurus Persitema. Tentunya dengan menyertakan syarat dan kualifikasi yang harus di penuhi oleh calon pendaftar. Dengan hal ini maka akan muncul orang-orang baru yang memang berkompeten dalam bidang sepakbola pada khususnya.
- 2) Proses pembinaan harus di tindaklanjuti dan harus di bangkitkan lagi. Karena dengan pembinaan yang berjenjang dan kontinyu, maka secara tidak langsung akan menguntungkan pihak Persitema sendiri. Akan semakin banyak putra daerah yang masuk menjadi pemain Persitema. Dengan demikian maka secara pendanaan akan lebih bisa ditekan dan diminimalkan.
- 3) Manajemen tim Persitema harus mencari cara untuk menggaet dan meyakinkan kepada para owner perusahaan dan para pengusaha agar mau menjadi sponsorship resmi dari klub Persitema. Karena keberadaan dana dalam sebuah organsasi sangat vital perannya.
- 4) Sarana dan prasarana harus dilengkapi. Karena keberadaan sarana dan prasarana sangatlah penting dalam proses latihan maupun dalam pertandingan terkait dengan pencapain prestasi.
- 5) Persiapan atau pembentukan tim harus di persiapkan jauh-jauh hari sebelum kompetisi dimulai. Hal ini guna mendapatkan hasil yang maksimal dari klub Persitema itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Afram. 2012. *Buku Pintar Manajer dan Supervisor*. Yogyakarta: Buku Pintar
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hadi, Rubianto. 2007. *Ilmu Kepelatihan Dasar*. Semarang: CV cipta Prima Nusantara.
- Hani Handoko.T, 2011. *Manajemen*, Yogyakarta : BPEE
- Hardjarati, Hartono. *Sistem pembinaan olahraga Indonesia*. online
<http://azwar1258.blogspot.com/2012/12/sistem-pembinaan-olahraga-indonesia.html> (accessed 02/09/2015)
- Harsuki. 2012. *Pengantar Manajemen Olahraga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Husdarta. 2010. *Sejarah dan Filsafat Olahraga*. Bandung: CV Alfabeta
- Lexy J. Meolong. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mugio Hartono, et al. 2014. *Manajemen Keolahragaan*. FIK UNNES
- M Sajoto, 1998. *Pembinaan Dan Peningkatan Kondisi Fisik Olahraga*, Semarang : Dahara Prize
- Paturusi, Achmad. 2012. *Manajemen Pendidikan Jasmani dan Olahraga*, Jakarta: PT RINEKA CIPTA
- Rue dan Terry. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rendy. 2010. *Pembinaan dan Pengembangan Olahraga Prestasi*. Online.
<http://olahragapendidikan.blogspot.co.id/2010/11/pembinaan-dan-pengembangan-olahraga.html?m=1> (accessed 02/09/2015)
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta