



**SURVEI MANAJEMEN PEMBINAAN PERWASITAN  
SEPAKBOLA ASKAB PSSI KABUPATEN BATANG  
TAHUN 2018**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**Rikza Umam**

**6101414105**

**PENDIDIKAN JASMANI KESEHATAN DAN REKREASI  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2019**

## ABSTRACT

**Umam, Rikza. 2018.** *Development Management Survey of Soccer Referees at Batang District Association of Soccer 2018. Final Project. Department of Physical Health Education and Recreation. Faculty of Sport Science. Universitas Negeri Semarang. Advisor: Mohamad Annas, S.Pd. M.Pd.*

**Keywords: Survey, Management, Referees Development, Football**

*The topic of this reseach is the lack of management football referee development in Askab PSSI Batang in 2018. The objective of this research wast to find out how the management football referee development in Askab PSSI Batang in 2018 run.*

*.The research method used was qualitative method which was collected by data triangulation methods; they were (1) observation, (2) interviews, (3) questionnaires, and (4) documentation. The subject in this study was football arbitration commission of Askab PSSI Batang. Furthermore, the object was the organizational management which includes: planning, organizing, actuating, and controlling.*

*Based on the research results at the Askab PSSI Batang, they were obtained: (1) the organization planning of Batang football referee has been going well because there were already the goals, programs, organizational activities and budgets. (2) The organizing of the referee organization goes well which had an organizational structure and worked in accordance with the tasks given. (3) The mobilization by the head of the organization is already good; he gave direction, guidance and motivation to all the members. (4) The supervision works well by attending to the training ground and providing the evaluation and improvement.*

*Based on the results of these research and the conclusion, the suggestion that can be given by researcher to the refree organization of Askab PSSI Batang Regency in 2018 are (1) in planning aspect, especially in the assignment of the refrees given by committees should be carried out with full responsibility. (2) In organizing aspect, especially in the coordination of budgeting that is given by the refree to the organization, it should involve the participation of all member for the better activities as well. (3) In mobilizing aspect, when the cooper test is implemented, the arbitration commission should need to divide the training area. (4) In supervision of commission aspect, the refree should make the other refree be more discipline to participate in the activities before and after competition.*

## ABSTRAK

**Umam Rikza.** 2018. Survei Manajemen Pembinaan Perwasitan Sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018. Skripsi Jurusan Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi, Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Dosen pembimbing Mohamad Annas, S.Pd. M.Pd.

Kata Kunci : Survei, Manajemen, Pembinaan Perwasitan, Sepakbola

Topik dalam penelitian ini adalah kurangnya manajemen pembinaan perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang tahun 2018. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana manajemen pembinaan perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018.

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang dikumpulkan dengan metode triangulasi data yaitu (1) observasi, (2) wawancara, (3) kuisioner, dan (4) dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah komisi perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang. Selanjutnya objek penelitiannya adalah manajemen organisasi yang meliputi: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan hasil penelitian pada Askab PSSI Kabupaten Batang diperoleh yaitu: (1) Perencanaan organisasi perwasitan sepakbola Kabupaten Batang sudah berjalan dengan baik karena sudah ada tujuan, program, kegiatan organisasi dan anggaran. (2) Pengorganisasian di organisasi perwasitan berjalan dengan baik memiliki struktur organisasi dan bekerja sesuai dengan tugas yang berikan. (3) Penggerakan oleh ketua organisasi sudah baik, ketua memberikan pengarahan, pemberian pembinaan dan pemberian motivasi kepada seluruh anggota. (4) Pengawasan berjalan baik dengan datang ketempat latihan, memberikan evaluasi serta perbaikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat dikemukakan saran dari peneliti untuk organisasi perwasitan Askab PSSI Kabupaten Batang tahun 2018. Berikut saran dari peneliti, (1) Dari segi perencanaan terutama pada penugasan wasit yang diberikan oleh komwas seharusnya dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. (2) Dari segi pengorganisasian, dalam koordinasi pemberian anggaran yang wasit diberikan kepada organisasi seharusnya semua ikut serta membantu demi kelancaran kegiatan. (3) Dari segi penggerakan pada saat koper tes dilaksanakan, seharusnya komisi perwasitan perlu membagi wilayah tempat latihan. (4) Dari segi pengawasan komisi wasit harus lebih mendisiplinkan wasit-wasit di Kabupaten Batang untuk ikut serta dalam kegiatan sebelum dan sesudah kompetisi.

## PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini, Saya :

Nama : Rikza Umam

NIM : 5101414105

Jurusan/Prodi : PJKR S1

Fakultas : Fakultas Ilmu Keolahragaan

Judul Skripsi : SURVEI MANAJEMEN PEMBINAANPERWASITAN  
SEPAKBOLA ASKAB PSSI KABUPATEN BATANG  
TAHUN 2018

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 yang merupakan kutipan dari karya ahli atau orang lain, telah diberi penjelasan sumbernya sesuai dengan tata cara pengutipan.

Apabila pernyataan saya 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, 17 Januari 2019

Yang menyatakan,



Rikza Umam  
NIM. 5101414105

## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul :

SURVEI MANAJEMEN PEMBINAAN PERWASITAN SEPAKBOLA ASKAB PSSI  
KABUPATEN BATANG TAHUN 2018

Disusun oleh :

Nama : Rikza Umam  
NIM : 6101414105  
Jurusan : PJKR  
Fakultas : Fakultas Ilmu Keolahragaan

Telah disahkan dan disetujui, pada :


Hari :  
Tanggal :

Mengetahui,  
Ketua Jurusan PJKR



Dr. Mugiyo Hartono, M.Pd  
NIP. 196109031988031002

Menyetujui,  
Pembimbing.



Mohamad Annas, S.Pd, M.Pd  
NIP. 197511052005011002

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama Rikza Umam, NIM. 6101414105 Program Studi Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi Judul "Survei Manajemen Pembinaan Perwasitan Sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018" telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang pada hari Rabu tanggal 23 Januari 2019

Panitia Ujian :

  
Ketua  
Prof. Dr. Tandiyono R. M.Pd.  
1961 0320 1984 03 2001

  
Sekretaris  
PANITIA UJIAN SKRIPSI  
JURUSAN PJKR  
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN  
Andry Akhiruyanto, S.Pd., M.Pd.  
1981 0129 2003 12 1001

Dewan Penguji

1. Dr. Mugiyo Hartono, M.Pd.  
196109031988031002

(Ketua)

2. Martin Sudarmono, S.Pd., M.Pd.  
1988 0318 2014 04 1001

(Anggota)

3. Mohamad Annas, S.Pd., M.Pd.  
197511052005011002

(Anggota)

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

- ❖ “Harga terbaik kebaikan manusia adalah diukur menurut apa yang telah dilaksanakan/diperbuatnya”. (Ali Bin Abi Thalib)
- ❖ “Menyesali nasib tidak akan mengubah keadaan. Terus berkarya dan bekerjalah yang membuat kita berharga”. (Abdurrahman Wahid)

### **Persembahan:**

Syukur Alhamdulillah, karya ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tua saya Bapak Ahmad Sya'ir dan Ibu Rodiyah terimakasih telah membesarkan saya, mendoakan, dan motivasi yang telah kau berikan.
2. Guru-guru saya mulai dari TK, SD/MI, SMP/MTs sampai SMA/MA yang telah mendidik dan selalu memberi saya banyak ilmu sehingga saya bisa sampai seperti ini.
3. Sahabat seperjuangan yang selalu membantu dan memotivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Keluarga besar PJKR UNNES.
5. Almamater UNNES tercinta.

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Survei Manaemen Pembinaan Perwasitan Sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018”. Skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi Strata 1 untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas daribantuan, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengankerendahan hati dan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih kepadayang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang atas ijin penelitian yang diberikan sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.
3. Ketua Jurusan Pendidikan Jasmani, Kesehatan, dan Rekreasi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengesahan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Mohamad Annas S.Pd, M.Pd., Dosen pembimbing, yang telah dengan tulus memberikan bimbingan, dukungan, dan bantuan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Dosen Penguji yang telah banyak memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.



6. Bapak dan Ibu dosen pengajar, karyawan TU dan Perpustakaan yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama penulis belajar di jurusan Pendidikan Jasmani, Kesehatan, dan Rekreasi.
7. Tulyono, S.H. selaku komisi perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang yang telah membantu dalam penelitian saya.
8. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga amal baik dan bantuan yang telah diberikan senantiasa mendapat pahala dari Allah SWT dan apa yang penulis uraikan dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Semarang,

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK.....	ii
PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN .....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang.....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	5
1.3    Perumusan Masalah .....	5
1.4    Pertanyaan Penelitian .....	5
1.5    Tujuan Penelitian .....	6
1.6    Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA &amp; KERANGKA KONSEPTUAL .....</b>	<b>8</b>
2.1    Manajemen .....	8
2.1.1    Pengertian manajemen .....	8
2.1.2    Fungsi-Fungsi Manajemen .....	9
2.1.2.1    Perencanaan .....	10
2.1.2.2    Pengorganisasian .....	12
2.1.2.3    Penggerakan.....	13
2.1.2.4    Pengawasan .....	14
2.1.3    Unsur-unsur manajemen.....	15
2.1.3.1    Manusia ( <i>Man</i> ) .....	16
2.1.3.2    Uang ( <i>Money</i> ) .....	16
2.1.3.3    Material ( <i>Materials</i> ).....	17
2.1.3.4    Metode ( <i>Methods</i> ).....	17
2.1.3.5    Mesin ( <i>Machine</i> ).....	17
2.1.3.6    Pasar ( <i>Market</i> ) .....	18
2.2    Pembinaan .....	18
2.2.1    Pengertian Pembinaan.....	18
2.2.2    Bentuk-Bentuk Pembinaan Wasit.....	19
2.2.2.1    Pembinaan Karakter.....	19
2.2.2.2    Pembinaan Mental .....	20

2.2.2.3	Pembinaan Karir .....	22
2.2.2.4	Pembinaan Kinerja .....	23
2.3	Wasit .....	26
2.3.1	Peraturan Permainan FIFA ( <i>Laws Of The Game</i> ) .....	26
2.3.1.1	Wewenang Wasit .....	26
2.3.1.2	Kekuasaan dan Tugas Wasit.....	26
2.3.1.3	Keputusan Wasit.....	28
2.3.1.4	Keputusan Dewan Asosiasi Sepakbola Internasional .....	29
2.3.1.5	Peraturan 6 (Asisten Wasit).....	31
2.3.2	Klasifikasi Wasit .....	32
2.3.3	Syarat-Syarat Menjadi Wasit .....	33
2.3.4	Ujian Wasit.....	34
2.3.5	Peraturan Umum Pertandingan PSSI.....	35
2.4	Sepakbola .....	38
2.5	Askab Asosiasi Kabupaten.....	39
2.6	Kerangka Konseptual.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
3.1	Pendekatan Penelitian .....	41
3.2	Lokasi dan Sasaran Penelitian .....	42
3.2.1	Lokasi Penelitian .....	42
3.2.2	Subjek Penelitian .....	42
3.2.3	Objek Penelitian .....	42
3.3	Instrumen dan Pengumpulan Data .....	42
3.3.1	Instrumen Penelitian.....	42
3.3.2	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.3.2.1	Observasi .....	43
3.3.2.2	Kuisisioner .....	44
3.3.2.3	Wawancara .....	44
3.3.2.4	Dokumentasi .....	45
3.4	Pemeriksaan Keabsahan Data.....	48
3.4.1	Derajat Kepercayaan ( <i>Credibility</i> ) .....	48
3.4.1.1	Peningkatan Ketekunan .....	48
3.4.1.2	Triangulasi Data .....	49
3.4.2	Keteralihan ( <i>Transferability</i> ) .....	49
3.4.3	Kebergantungan ( <i>Dependability</i> ) .....	50
3.4.4	Kepastian ( <i>Confirmability</i> ) .....	50
3.5	Teknik Analisis Data.....	50
3.5.1	Reduksi Data.....	51
3.5.2	Penyajian Data.....	51
3.5.3	Penarikan Kesimpulan .....	51

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.2 Manajemen	53
4.2.1 Perencanaan	54
4.2.2 Pengorganisasian	62
4.2.3 Penggerakan	66
4.2.4 Pengawasan	73
4.3 Pembahasan	78
4.3.1 Perencanaan ( <i>Planning</i> )	78
4.3.2 Pengorganisasian ( <i>Organizing</i> )	79
4.3.3 Penggerakan ( <i>Actuating</i> )	80
4.3.4 Pengawasan ( <i>Controlling</i> )	81
4.3.5 Keterbatasan Penelitian	82
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	83
5.1 Simpulan	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN	88

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Pengumpulan Data.....	46
2. Metode Penelitian dan Instrumen Penelitian.....	47
3. Indikator Pengambilan Data.....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfiki/Konseptual.....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Salinan Formulir Usulan Topik Skripsi .....	88
2. Salinan Surat Penetapan Dosen Pembimbing .....	89
3. Salinan Surat Pengesahan Proposal Skripsi .....	90
4. Salinan Surat Ijin Penelitian .....	91
5. Salinan Surat Keterangan Melakukan Penelitian .....	92
6. Panduan Instrumen Penelitian .....	93
7. Daftar Pertanyaan Wawancara .....	94
8. Daftar Tes Wawancara Anggota Wasit .....	97
9. Daftar Pertanyaan dan Jawaban Ketua Organisasi Wasit .....	99
10. Daftar Wawancara dan Jawaban Sekretaris Organisasi Wasit .....	106
11. Angket Manajemen Ketua Organisasi Wasit .....	113
12. Angket Manajemen Sekretaris Organisasi Wasit .....	117
13. Angket Manajemen Anggota wasit.....	121
14. Surat Tugas Wasit .....	133
15. Sertifikat Wasit .....	134
16. Daftar Anggota Wasit Sepakbola Kabupaten Batang .....	136
17. Dokumentasi .....	138

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Survei adalah salah satu jenis penelitian untuk mengetahui pendapat dari informasi yang diperoleh dari penelitian, dapat dikumpulkan dari seluruh populasi dan dapat pula dari sebagian populasi (Suharsimin Arikunto, 2006:321). Dalam penelitian ini, penulis mengadakan penelitian dalam bentuk survei untuk memperoleh data yang aktual tentang permasalahan yang ada.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (T. Hani Handoko, 2011:8). Manajemen pada dasarnya merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan, kegiatan manajemen sangat dibutuhkan untuk mengatur berjalannya sebuah organisasi dan mengarahkan kemana organisasi itu akan berjalan.

Kebutuhan akan terlaksananya manajemen sesuai dengan Undang-Undang Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional pasal 1 ayat 23 menyebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan keolahragaan adalah usaha sadar yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan keolahragaan. Pembinaan dan pengembangan keolahragaan dilaksanakan melalui tahap pengenalan olahraga, pemantauan, pemanduan, serta pengembangan bakat dan peningkatan prestasi.

Wasit sebagai salah satu perangkat pertandingan sering menjadikan bahan pembicaraan, media massa sering memberitakan pemberitaan tentang wasit yang



memimpin jalannya suatu pertandingan, bahkan dalam pemberitaannya kerap memojokan wasit itu sendiri. Wasit sering dijadikan sasaran ketidakpuasan pemain, official, bahkan penonton sekalipun ketika pihak-pihak tersebut tidak puas dengan kinerja wasit, terutama ketika pihaknya berada dalam kondisi tertinggal atau kalah. Terlebih wasit kerap dituduh menerima suap untuk memenangkan salah satu tim yang bertanding.

Askab PSSI Kabupaten Batang menggelar pertandingan turnamen terbuka Gelora Muda Cup yang diikuti oleh berbagai tim di Kabupaten Batang dan dipimpin oleh wasit berlisensi C-II. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis peroleh dari komisi wasit Kabupaten Batang tersebut, mendapatkan gambaran bahwa kinerja wasit ketika memimpin pertandingan masih menjadi sorotan terutama pada penilaian keputusan. Masih banyak keputusan yang dinilai masih belum sesuai dengan peraturan permainan sepakbola yang sudah ditetapkan atau bahkan masih banyak kejadian-kejadian yang luput dari pandangan wasit.

Wasit memberikan kontribusi pada permainan dengan membantu meningkatkan standar permainan disegala tingkatan dengan memastikan seluruh pemain mengindahkan peraturan, memastikan bahwa setiap permainan dimainkan dengan semangat yang benar, dan membantu meningkatkan kepuasan permainan untuk seluruh pemain, penonton, dan yang lainnya. Wasit adalah orang yang bertugas dan bertanggung jawab sebagai pengadil dan pemimpin pertandingan di lapangan, dengan cara mengawasi dan menerapkan peraturan dengan baik, tegas, tepat, dan adil.

Asosiasi Sepakbola Kabupaten sebagai organisasi sepakbola ditingkat kabupaten mempunyai wewenang sebagai organisasi dari PSSI yang mengatur usaha pembinaan dan peningkatan prestasi sepakbola baik ditingkat kabupaten maupun kota sampai pada tingkat nasional. Guna mewujudkan prestasi sepakbola Askab PSSI mempunyai berbagai komisi. Komisi perwasitan adalah satu komisi yang ada didalam Askab PSSI. Komisi wasit Askab bertanggung jawab mengelola perwasitan di kota atau kabupaten. Seiring dengan perkembangan zaman, sepakbola juga mengalami perubahan hal ini terlihat pada Peraturan Permainan, Peraturan Pertandingan, Perlengkapan wasit, Lapangan. Semuanya bertujuan agar sepakbola lebih bisa dinikmati dan digemari dan menjadi suatu suguhan serta tontonan yang sangat menarik, pertandingan yang memenuhi syarat, serta asik ditonton dan tidak terjadi perselisihan. Tentunya yang tidak bisa disepelekan dalam hal ini adalah orang yang memimpin pertandingan sepakbola. Tegaknya peraturan dalam olahraga sepakbola tergantung pada wasit, hal ini dikarenakan wasit adalah Pengatur, Pengadil, dan Penegak Aturan Pertandingan di lapangan. Wasit mempunyai hak penuh dalam suatu pertandingan untuk menerapkan aturan yang berkenaan pada pemain pelatih dan ofisial tim. Agar seorang wasit bisa menjalankan tugas dan fungsinya maka seorang wasit perlu melakukan persiapan baik perlengkapan maupun kegiatan-kegiatan menepatkan mental dan fisik dalam situasi pertandingan, selain itu wasit sebagai pemimpin pertandingan hendaknya mengenal kepribadiannya. Kepribadian wasit merupakan modal yang sangat utama untuk menjalankan fungsi dan tugasnya di lapangan.

Askab PSSI Kabupaten Batang juga memberikan pembinaan seperti pembinaan karakter, pembinaan mental, pembinaan karir, dan pembinaan kinerja. Untuk menjadi seorang wasit yang mampu memimpin pertandingan dengan baik, pembinaan seharusnya diberikan bukan hanya satu bulan sekali, jika dalam waktu dekat akan diadakan suatu kompetisi maka para wasit mengadakan suatu pertemuan yang didalamnya termasuk memberikan pemahaman mengenai *Laws Of The Game* yang setiap tahun terus berubah. Dengan demikian jika tujuan manajemen berjalan dengan baik, maka akan menunjang berjalanya pembinaan wasit yang terorganisir dan menghasilkan wasit-wasit yang berkompeten pada saat memimpin pertandingan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 19 februari 2018, dalam setiap tahun anggota wasit terus mengalami peningkatan, banyak wasit muda yang ikut serta dalam perwasitan di Kabupaten Batang. Jumlah dan anggota yang tergabung dalam organisasi yaitu 50 anggota wasit, 9 anggota wasit yang berlisensi C1/Nasional, 7 anggota wasit yang berlisensi C2/Provinsi dan 34 anggota wasit yang berlisensi C3/Kabupaten.

Adanya permasalahan yang dihadapi dalam pembinaan perwasitan sepakbola di Kabupaten Batang, diantaranya yaitu banyaknya wasit di wilayah Kabupaten Batang menjadi kendala saat diadakan pembinaan, wasit jarang berangkat untuk kegiatan organisasi, wasit kurang memahami *Laws Of The Game*, adanya peraturan permainan dan peraturan pertandingan yang baru yang menjadi masalah disetiap kali ada perubahan. Seorang wasit juga harus update tentang peraturan-peraturan

terbaru dalam sepakbola dikarenakan sudah menjadi kewajiban seorang wasit untuk mengetahuinya supaya menunjang berjalannya pertandingan yang berkualitas.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa wasit mempunyai peranan penting dalam pertandingan sepakbola. Maka tidak heran apabila wasit harus mempunyai manajemen yang terorganisir untuk membuat para wasit menjadi lebih baik dalam memimpin pertandingan dan juga didukung dengan adanya dan kompetisi sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang yang sudah berjalan dengan baik membuat wasit sering mendapatkan tugas memimpin, penulis tertarik untuk meneliti "manajemen pembinaan perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018"

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, timbul permasalahan yang dapat diidentifikasi seperti, banyaknya wasit di wilayah Kabupaten Batang menjadi kendala saat diadakan pembinaan, wasit jarang berangkat untuk kegiatan organisasi, wasit kurang memahami *Laws Of The Game*.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan penulis di latar belakang dan identifikasi masalah, Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana manajemen pembinaan perwasitan Askab PSSI Kabupaten Batang?

## **1.4 Pertanyaan penelitian**

Pertanyaan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan pembinaan perwasitan Askab PSSI Kabupaten Batang?

2. Bagaimana Pengorganisasian pembinaan perwasitan Askab PSSI Kabupaten Batang?
3. Bagaimana Penggerakan pembinaan perwasitan Askab PSSI Kabupaten Batang?
4. Bagaimana pengawasan pembinaan perwasitan Askab PSSI Kabupaten Batang?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana perencanaan pembinaan perwasitan Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018.
2. Mengetahui bagaimana pengorganisasian pembinaan perwasitan Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018.
3. Mengetahui bagaimana penggerakan pembinaan perwasitan Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018.
4. Mengetahui bagaimana pengawasan pembinaan perwasitan Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dalam melaksanakan setiap penelitian diharapkan agar mendapat manfaat dari penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Askab PSSI Kabupataen Batang

Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi komisi perwasitan guna menunjang peningkatan sepakbola diAskab PSSI Kabupaten Batang.

## 2. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang dapat menambah pemahaman tentang manajemen pembinaan perwasitan di Askab PSSI Kabupaten Batang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA& KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **2.1 Manajemen**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut Terry & Rue (2005:1) Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah “managing” pengelolaan, sedangkan pelaksananya disebut manager atau pengelola. Seseorang yang menjadi manager mengambil alih kewajiban-kewajiban baru, yang seluruhnya bersifat “managerial”. Yang penting diantaranya adalah meniadakan kecenderungan untuk melaksanakan sendiri semua urusan.

Menurut stoner dalam T. Hani Handoko (2011:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Luther dalam T. Hani Handoko (2011:11) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Follett dalam T. Hani Handoko (2011:8) mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-

orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan, atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri.

Menurut M. Manualang (2006:5) “manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Pendapat lain menerangkan bahwa menurut Siswanto (2008:7) manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Irham Fahmi (2012:2) “manajemen berasal dari kata kerja to manage (bahasa inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pada dasarnya merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan.

### **2.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Menurut terry dalam sutomo (2007:11) memperjelas fungsi-fungsi manajemen atau pengelolaan terdiri dari : perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Jhon F. Mee dalam Harsuki (2012:81) fungsi manajemen terdiri dari *Planning, Organizing, Motivation, dan Controlling*. Dalam beberapa penjelasan fungsi manajemen tersebut, teori fungsi manajemen setidaknya terdapat empat tahananpan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.

Kemudian menurut Stoner dalam T. Hani Handoko (2012:22), fungsi manajemen terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).



Siswanto (2005:3) menyatakan bahwa manajemen memiliki fungsi sebagai berikut: perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, penyusunan laporan, dan evaluasi.

Suharsimi Arikunto (2002:6), dalam bukunya menjelaskan bahwa proses manajemen meliputi fungsi-fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengkomunikasikan, dan evaluasi.

#### **2.1.2.1 Perencanaan**

Menurut Siswanto (2005:3) perencanaan yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu/periode tertentu serta tahapan/langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut T. Hani Handoko (2005:78), perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut telah ditetapkan; rencana harus diimplementasikan. Setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, rencana-rencana mungkin memerlukan modifikasi agar tetap berguna. Perencanaan merupakan tindakan merumuskan apa, bagaimana, siapa, dan bilamana sesuatu kegiatan akan dilakukan. Kategori perilaku ini termasuk membuat keputusan mengenai sasaran, prioritas, strategi, struktur formal, alokasi, sumber-sumber daya menunjuk tanggungjawab dan pengaturan kegiatan-kegiatan. Perencanaan sering disebut juga sebagai jembatan yang menghubungkan kesenjangan atau jurang antara keadaan masa kini dan keadaan yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, perencanaan yang baik hendaknya memperhatikan sifat-sifat kondisi yang akan datang, dimana keputusan dan tindakan efektif

dilaksanakan. Itulah sebabnya berdasarkan kurun waktunya dikenal perencanaan tahunan atau rencana jangka pendek 9 (kurang dari lima tahun), rencana jangka menengah/sedang (5-10 tahun), dan rencana jangka panjang (diatas 10 tahun),

Menurut B Suryosubroto (2004:22), dalam bukunya menjelaskan perencanaan adalah pemilihan dari sejumlah alternatif tentang penetapan prosedur pencapaian, serta perkiraan sumber yang dapat disediakan untuk mencapai tujuan tersebut. Yang di maksud dengan sumber meliputi sumber manusia, material uang, dan waktu.

Kauffman dalam sutomo, dkk (2012:12), yang menyatakan bahwa perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan serta sumber yang untuk mencapai tujuan itu seefektif dan seefisien mungkin.

T. hani Handoko (2011:23), dalam bukunya menjelaskan perencanaan adalah: 1) pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi, dan 2) penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perencanaan adalah rencana awal atau rancangan untuk menetapkan tujuan organisasi.

Tujuan perencanaan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2004:95) meliputi: 1). Perencanaan bertujuan untuk menentukan tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur, dan program serta memberikan pedoman cara-cara pelaksanaan yang efektif dalam mencapai tujuan. 2). Perencanaan bertujuan untuk menjadikan tindakan yang ekonomis, karena semua potensi yang dimiliki terarah dengan baik-baik kepada

tujuan. 3). Perencanaan adalah satu usaha untuk memperkecil resiko yang dihadapi pada masa yang akan datang. 4). Perencanaan menyebabkan kegiatan-kegiatan dilakukan secara teratur dan bertujuan. 5). Perencanaan memberikan gambaran yang jelas dan lengkap tentang seluruh pekerjaan. 6). Perencanaan membantu penggunaan suatu alat pengukuran hasil kerja. 7). Perencanaan menjadi suatu landasan untuk pengendalian. 8). Perencanaan merupakan usaha untuk menghindari *mismanagement* dalam penempatan karyawan. 9). Perencanaan membantu peningkatan daya guna dan hasil guna organisasi.

#### **2.1.2.2 Pengorganisasian**

Pengorganisasian menurut T. Hani Handoko (2015:168) merupakan suatu proses untuk merancang struktural formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.

Menurut G.R Terry dalam Melayu S.P Hasibuan (2004:199) Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerjasama secara efisien, dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.

Menurut Siswanto (2005:3) pengorganisasian yaitu suatu proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan pekerjaan yang baik diantara mereka, serta pemberian lingkungan dan fasilitas lingkungan yang kondusif.

Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2004:127) dalam menentukan pengorganisasian pada dasarnya melalui beberapa langkah sebagai berikut: 1) manajer harus mengetahui tujuan organisasi yang ingin dicapai, apakah *profit motive* atau *service motive*; 2) penentuan kegiatan, artinya manajer harus mengetahui, merumuskan, dan menyusun daftar kegiatan yang akan dilakukan; 3) pengelompokan kegiatan, artinya manajer harus mengelompokkan kegiatan ke dalam beberapa kelompok atas dasar tujuan yang sama. Kegiatan-kegiatan yang bersamaan dan berkaitan erat disatukan ke dalam satu departemen atau satu bagian; 4) pendelegasian wewenang, artinya manajer harus menetapkan besarnya wewenang yang akan didelegasikan kepada setiap departemen; 5) rentang kendali, artinya manajer harus menetapkan jumlah karyawan pada setiap departemen atau bagian; 6) peranan perorangan, artinya manajer harus menetapkan dengan jelas tugas setiap individu karyawan sehingga tumpang-tindih tugas terhindarkan; 7) tipe organisasi, artinya manajer harus menetapkan tipe organisasi apa yang akan dipakai. Apakah *line organization*, *line and staff organization* atau *function organization*; 8) struktur (*organization chart* = bagan organisasi). Artinya manajer harus menetapkan struktur organisasi “segitiga vertikal/horisontal atau berbentuk oval”.

### **2.1.2.3 Penggerakan**

Penggerakan merupakan fungsi fundamental dalam manajemen. Diakui bahwa usaha-usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital, tetapi tidak akan ada *output* konkrit yang dihasilkan tanpa ditindaklanjuti kegiatan untuk menggerakkan anggota organisasi untuk melakukan tindakan.

Penggerakan dapat didefinisikan keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis (Siagian, 1992:128). Sedangkan menurut Terry (1990:313), menyatakan bahwa penggerakan merupakan usaha untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Isu yang selalu mengemuka dalam pembatasan fungsi penggerakan adalah berkenaan dengan pentingnya fungsi ini dalam keseluruhan kegiatan manajemen, karena secara langsung ia berkaitan dengan manusia beserta segala jenis kepentingan dan kebutuhannya.

#### **2.1.2.4 Pengawasan**

Terry dan Rue (2005:232) pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah juga dimaksudkan untuk membuat sang manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius. Pengawasan adalah suatu proses dasar, serupa saja dimanapun ia terdapat dan apapun yang diawasi.

##### **(1) Pengertian Pengawasan**

Titik tolak yang digunakan dalam membahas pengawasan sebagai salah satu fungsi organik manajemen ialah definisi yang mengatakan bahwa pengawasan merupakan "proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya". Sebagai fungsi organik merupakan salah satu tugas yang

mutlak diselenggarakan oleh semua orang yang menduduki jabatan manajer, mulai dari manajer puncak hingga para manajer rendah yang secara langsung mengendalikan kegiatan-kegiatan teknik yang diselenggarakan oleh semua petugas operasional.

## (2) Pengawasan yang Efektif

Pengawasan yang efektif pengawasan yang tepat membantu hubungan-hubungan manusia yang baik. Ciri-ciri tertentu yang diinginkan dari pengawasan haruslah disebutkan. Pertama-tama, jenis pengawasan haruslah sejalan dengan persyaratan-persyaratan perorangan dari kegiatan itu. Kedua, penyimpangan-penyimpangan yang memerlukan koreksi haruslah dengan segera diidentifikasi, bahwa sebelum mereka terjadi, seperti yang dimungkinkan dalam beberapa jenis pengawasan misalnya, pengawasan kualitas secara statistik. Juga pengawasan-pengawasan haruslah sebanding dengan pembiayaannya.

### 2.1.3 Unsur-unsur manajemen

Sutomo dan Prihatin (2012:21) menyatakan bahwa input sekolah adalah segala masukan yang dibutuhkan sekolah untuk terjadinya pemrosesan guna mendapatkan output yang diharapkan. Input merupakan bahan-bahan yang diperlukan untuk membuat suatu generasi yang disebut sebagai manusia seutuhnya. Input sekolah antara lain manusia (*man*), uang (*money*), material/bahan-bahan (*materials*), metode (*methods*), mesin-mesin (*machines*), dan pasar (*market*). Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang manajer membutuhkan sarana manajemen yang disebut dengan unsur manajemen. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Manullang sebagaimana dikutip oleh Mastini tentang unsur

manajemen, terdiri dari manusia, material, mesin, metode, money dan markets, setiap unsur-unsur tersebut memiliki penjelasan dan peranan bagi suatu manajemen, untuk mengetahui hal tersebut dapat dijelaskan unsur-unsur manajemen dibawah ini.

#### **2.1.3.1 Manusia (*Man*)**

Manusia yang dibutuhkan sebagai masukan bagi proses pendidikan adalah siswa sebagai bahan utama atau bahan mentah. Untuk menghasilkan manusia yang seutuhnya yang memiliki potensi untuk dididik, dilatih, dibimbing, dan dikembangkan menjadi manusia seutuhnya. Sarana penting atau sarana utama setiap manajer untuk mencapai yang telah ditentukan oleh individu-individu tersendiri atau manusianya. Berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan yang dapat ditinjau dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan atau dapat pula ditinjau dari bidang, seperti penjualan, produksi, keuangan, dan personalia. *Man* atau manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia dalam manajemen merupakan faktor yang sangat penting dan menentukan. Manusia yang merancang tujuan dan manusia jugalah yang nantinya akan menjalankan proses dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **2.1.3.2 Uang (*Money*)**

Merupakan masukan yang melancarkan pemrosesan *raw input*. Walaupun bukan yang paling esensial, tetapi tidak ada uang maka perwujudan manusia seutuhnya diragukan karena terkait dengan proses yang terganggu dikarenakan tidak adanya banyak kegiatan. Kedudukan uang dalam *input* pendidikan sangat

penting untuk membiayai semua program yang telah ditetapkan. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan tercapa. Kegiatan atau ketidاكلancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

#### **2.1.3.3 Material (*Materials*)**

Bahan fisik yang diperlukan untuk menunjang terjadinya proses pembelajaran di sekolah guna membentuk siswa yang seutuhnya. Bahan-bahan/barang-barang tersebut adalah berupa sarana dan prasarana, alat-alat pendidikan/media dan sumber pendidikan. Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan material atau bahan-bahan. Oleh karena itu material dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai suatu tujuan.

#### **2.1.3.4 Metode (*Methods*)**

Metode atau cara-cara, teknik, strategi yang dikembangkan sekolah dalam melaksanakan proses pendidikan. Untuk melakukan kegiatan secara guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai suatu tujuan.

#### **2.1.3.5 Mesin (*Machine*)**

Seperangkat alat yang mendukung terjadinya proses pembelajaran, dapat berupa teknologi komputer, radio, televisi, mobil, atau media-media yang menggunakan teknologi. Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum Revolusi Industri terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.



### **2.1.3.6 Pasar (*Market*)**

Bagi badan yang bergerak diindustri maa sarana manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau market. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industri tidak mustahi semua itu dapat diurai sebagian dari masalah utama dalam perusahaan sendiri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada. Jika mungkin, mencari pasar baru untuk hasil produksinya. Oleh karena itu market merupakan salah satu sarana manajemen penting lainnya, baik bagi perusahaan industri maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

## **2.2 Pembinaan**

### **2.2.1 Pengertian Pembinaan**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) bahwa pembinaan adalah (1) proses, cara, perbuatan membina (2) pembaruan, penyempurnaan (3) usaha, tindakan, dan kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Dalam Undang-Undang Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional pasal 1 ayat 23 menyebutkan bahwa pembinaan dan pengembangan keolahragaan adalah usaha sadar yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan keolahragaan. Pembinaan dan pengembangan keolahragaan dilaksanakan melalui tahap pengenalan olahraga, pemantauan, pemanduan, serta pengembangan bakat dan peningkatan prestasi.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah usaha dan tindakan yang dilakukan secara sistematis agar efektif dan efisien dalam mencapai hasil yang lebih baik

Wismoyo (1997) menyebutkan bahwa prestasi dan bidang olah raga dapat dicapai jika bibit-bibit atlet dibina sejak dini, dengan penanganan secara alamiah, latihan kontinyu, bertahap dan berkelanjutan selama delapan sampai sepuluh tahun. Untuk mencapai prestasi tertinggi, usaha pembinaan harus dilakukan dengan menyusun strategi dan perencanaan rasional sebagai usaha untuk meningkatkan kualitas serta mempunyai program yang terstruktur dengan baik. Sehingga tentunya harus didukung dengan latihan secara sistematis dan *continue* sebagai langkah untuk mencapai prestasi dalam kegiatan pembinaan olahraga. Hal tersebut penting agar program pembinaan dapat mencapai sasaran yang tepat, yaitu pencapaian prestasi yang maksimal.

## **2.2.2 Bentuk-Bentuk Pembinaan Wasit**

### **2.2.2.1 Pembinaan Karakter**

Daryanto & Darmiatun (2013: 9) menyatakan Istilah “karakter” dalam bahasa Yunani dan Latin, *character* berasal dari kata *charassein* yang artinya ‘mengukir corak yang tetap dan tidak terhapuskan’. Watak atau karakter merupakan perpaduan dari segala tabiat manusia yang bersifat tetap sehingga menjadi tanda khusus untuk membedakan orang yang satu dengan yang lainnya. Karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup bekerja sama, baik dalam lingkungan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Individu yang

berkarakter baik adalah individu yang bisa membuat keputusan dan siap mempertanggungjawabkan tiap akibat dari keputusan yang diperbuat.

Daryanto & Darmiatun (2013: 64) menjelaskan bahwa makna dari pengertian pembinaan karakter tersebut awalnya digunakan oleh *National Commission on Character Education* di Amerika sebagai suatu istilah payung yang meliputi berbagai pendekatan, filosofi, dan program. Pemecahan masalah, pembuatan keputusan, penyelesaian konflik merupakan aspek yang penting dari pengembangan karakter moral. Oleh karena itu, didalam pembinaan karakter semestinya memberikan kesempatan kepada wasit untuk mengalami sifat-sifat tersebut secara langsung pada saat memimpin pertandingan di lapangan.

#### **2.2.2.2 Pembinaan Mental**

Kiswanto (2016) Sifat agresif merupakan salah satu sifat dari setiap individu. Agresif didefinisikan secara negatif sebagai tingkah laku yang bermaksud mengakibatkan kerugian pada pihak lain. Sedangkan dalam pengertian relatif lebih netral, dalam Psikologi Olahraga tindakan agresif berarti wasit sangat termotivasi untuk pelepasan energi fisik yang besar dan terhalang oleh takut atau kegagalan atau bahkan mengalami cedera/terluka. Dengan demikian sifat agresif pada atlet menjadi tindakan yang positif dan dibutuhkan untuk memenangkan pertandingan atau juga bisa terjadi sebaliknya bisa merusak dan menjadi tindakan deskruktif, sangat tergantung dari sifat-sifat dan kepribadian lainnya yang ada pada individu tersebut.

Dalam pembinaan wasit sebagai pemimpin pertandingan, sikap-sikap negatif terhadap sesama wasit harus selalu dimonitor, lebih-lebih apabila ada gejala frustrasi

yang menjurus pada tindakan agresif. Sehubungan dengan itu maka jelas bahwa gejala psikis akan mempengaruhi penampilan dan prestasi wasit, apabila sebagai wasit pemula. Dalam kaitan ini pengaruh gangguan emosional perlu diperhatikan, karena gangguan emosional dapat mempengaruhi keseimbangan psikis secara keseluruhan, dan ini berakibat besar terhadap pencapaian prestasi wasit, terbangkitnya emosi tidak hanya merupakan petunjuk kemarahan, tapi juga kekuatan, kegembiraan, apa saja yang menyebabkan denyut jantung dan pernafasan lebih cepat, wajah memerah, tangan gemetar dan berkeringat dan lain-lainnya.

Emosi atau perasaan wasit perlu mendapat perhatian khusus didalam pembinaan, karena emosi wasit disamping mempengaruhi aspek-aspek kejiwaan yang lain seperti halnya akal dan kehendak, juga mempengaruhi aspek-aspek fisiologisnya sehingga pasti akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi atau bahkan menjadikan kemerosotan prestasi wasit.

Memahami keadaan atau kondisi psikologis sebagai wasit merupakan prinsip-prinsip dasar yang selalu harus melekat pada diri seorang pembina dalam memberikan pembinaan-pembinaan. Oleh karena itu seorang pembina perlu memperhatikan beberapa prinsip dasar dibawah ini:

- (1) Sikap mental percaya diri lebih membutuhkan bimbingan mental dalam memimpin pertandingan yaitu tentang percaya pada kemampuan diri sendiri. Hakekat percaya diri adalah kepercayaan atas kemampuan diri sendiri dan tidak terpengaruh oleh teriakan penonton, official, pemain maupun yang lainnya.

Perasaan mampu memimpin dengan baik harus selalu ditanamkan kepada para wasit

- (2) Sikap disiplin, bahwa prestasi akan dicapai jika wasit memiliki sikap disiplin diri dalam upaya untuk mencapai target yang ditentukan, tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang diterapkan oleh pembina maupun dalam peraturan *Laws Of The Game*, sehingga sikap disiplin dibutuhkan wasit sejak menjalani pelatihan maupun pada saat memulai masuk untuk menjadi seorang wasit.
- (3) Kemauan dan motivasi yang kuat, wasit tidak cepat puas dan selalu berusaha menjadi lebih baik supaya dipetandingan berikutnya mampu memimpin dengan baik.
- (4) Kontrol diri, yaitu dalam menghadapi berbagai keadaan wasit harus dapat mengontrol diri dan tidak terganggu oleh bisikan ataupun teriakan dari luar lapangan maupun didalam lapangan agar dapat menguasai diri dari rasa takut, ragu-ragu supaya bisa memberikan keputusan yang tepat.
- (5) Sikap optimis, yaitu untuk mengatasi rasa takut gagal, maka wasit mempunyai sikap optimis untuk menimbulkan perasaan mencapai keberhasilan.

### **2.2.2.3 Pembinaan Karir**

Hornby dalam Bimo Walgito (2010:201), karir adalah pekerjaan, profesi. Seorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, dan minatnya. Sebaliknya, apabila seorang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan akan kurang bergairah dalam bekerja, kurang senang, dan kurang tekun. Agar seseorang dapat bekerja dengan baik, senang, dan

tekun, diperlukan adanya kesesuaian tuntutan dari pekerjaan atau jabatan itu dengan apa yang ada dalam diri individu yang bersangkutan. Untuk mengarah ke hal tersebut merupakan salah satu tugas dari pembimbing untuk mengarahkannya.

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan guna meningkatkan kualitas seseorang. (Samsudin, 2014:141)

Pengembangan karir merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab hampir semua manusia ingin karirnya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarir. Sebaliknya, hampir tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karir terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti. (Muspawi, 2017:114)

#### **2.2.2.4 Pembinaan Kinerja**

Studi telah menunjukkan bahwa untuk mengembangkan kinerja yang baik harus menghadapi kesulitan-kesulitan yang sedang dihadapi di lapangan menggunakan sumber daya manusia itu sendiri seperti optimis, memiliki daya saing, motivasi, kedewasaan, dan ketekunan.

Ananto (2012) Kinerja wasit sepakbola adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang wasit dalam memimpin suatu pertandingan. Wasit yang mempunyai kinerja yang baik harus memiliki sikap disiplin, memahami dan menerapkan peraturan permainan yang ada di *Laws Of The Game*, tegas dalam mengambil keputusan untuk mewujudkan permainan yang sportif dan fair play di

lapangan. Seseorang wasit tidak hanya mengetahui dan membaca peraturan-peraturan dalam peraturan permainan melainkan harus memahami isi peraturan-peraturan dalam peraturan permainan tersebut. Pada kenyataannya, banyak wasit yang belum sepenuhnya menguasai peraturan permainan, dimana seorang wasit sering mengambil keputusan yang salah. Di sisi lain seorang wasit harus menghayati dan memahami peraturan permainan. Oleh sebab, itu gambaran kepemimpinan wasit yang diharapkan sangat mempengaruhi suatu pertandingan, wasit diharapkan memahami semua peraturan permainan, dapat mengatasi dan mengetahui setiap hal sekecil apapun di lapangan. Sehingga keputusan-keputusan yang berbau kontroversi tidak terjadi. Dalam peningkatan mutu persepakbolaan diperlukan adanya wasit yang ideal yaitu wasit yang memahami, mempunyai kemampuan, dan mampu menerapkan peraturan permainan di lapangan. Seorang wasit harus mempunyai ketegasan dalam memimpin pertandingan dan jika tidak menunjukkan ketegasan dalam mengambil keputusan akan memicu emosi para pemain. Para penonton juga merasakan ketidaktegasan wasit sehingga memicu emosi dan membuat kerusuhan dalam suatu pertandingan. Dengan begitu pertandingan akan terhenti dan tidak dilanjutkan. Kinerja seorang wasit di luar pertandingan yaitu dengan melakukan latihan kebugaran jasmani secara rutin. Latihan kebugaran jasmani dimaksudkan agar kondisi badan tetap dalam kondisi stabil sehingga tidak akan mengalami kelelahan saat memimpin suatu pertandingan. Konsentrasi wasit saat memimpin pertandingan akan terjaga sehingga keputusan wasit tegas. Tidak jarang seorang wasit tidak pernah melakukan latihan untuk menjaga stamina sehingga saat memimpin suatu pertandingan terjadi kelelahan dan

sering kehilangan konsentrasi. Padahal seorang wasit harus dapat mengikuti bola di dalam lapangan permainan dan mengambil posisi yang benar untuk mengambil keputusan.

Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap, kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi fisik, kemampuan, motivasi, dan sebagainya merupakan kinerja, sebagai suatu hasil yang dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjijono & Anatasia (1996), menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tiga faktor: (1) faktor kompetensi, yang meliputi kemampuan/keterampilan dan latar belakang demografi; (2) faktor organisasi, yang meliputi sumber daya kepemimpinan, imbalan struktur, dan desain pekerjaan; serta (3) faktor psikologis, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, kinerja seseorang merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor psikologis. Masalah psikologis, yang sering dihadapi oleh seorang wasit dalam pertandingan, diantaranya adalah masalah emosi yang muncul akibat perlakuan pemain, ofisial, atau penonton, yang sering melecehkan wasit sehingga wasit tersebut sering kali tidak kontrol emosinya dan membalas tindakan-tindakan mereka, yang seharusnya tidak boleh dilakukan oleh wasit. Wasit yang memiliki emosi tinggi, dan tidak mampu mengontrolnya, berakibat buruk terhadap kinerja wasit pada saat memimpin pertandingan. Oleh sebab itu, wasit harus dapat mengontrol emosinya,



walaupun mendapat tekanan dari berbagai pihak, sehingga wasit tetap mampu mengambil keputusan dengan baik dan bijaksana. (mudian: 2015)

Menurut Kuswoyo, dkk (2017) seorang wasit juga harus memiliki psikologi yang baik pada saat memimpin suatu pertandingan sepakbola karena seorang wasit akan menghadapi berbagai bentuk karakter dan sikap yang berbeda yang dimiliki oleh setiap pemain sepakbola. Psikologi seorang wasit juga harus lebih baik dari pada pemain-pemain yang dipimpinnya karena wasit adalah seorang pemimpin atau pengadil di lapangan hijau yang dituntut untuk adil dan netral.

### **2.3 Wasit**

Wasit adalah seseorang yang ditugaskan untuk memimpin suatu pertandingan agar pertandingan bisa berjalan lancar, aman, teratur, dan tidak menimbulkan hal-hal yang membahayakan.

#### **2.3.1 Peraturan Permainan FIFA (*FIFA Laws Of The Game*)**

##### **2.3.1.1 Wewenang Wasit**

Setiap pertandingan sepakbola dipimpin oleh seorang wasit yang wewenangnya mutlak dalam menegakkan peraturan permainan pada pertandingan dimana dia ditugaskan.

##### **2.3.1.2 Kekuasaan dan Tugas Wasit**

- (1) Menegakkan peraturan permainan
- (2) Memimpin pertandingan berkerjasama dengan asisten wasit, dan official keempat apabila ada penugasannya.
- (3) Memastikan bahwa setiap bola yang dipakai telah memenuhi persyaratan.

- (4) Memastikan bahwa perlengkapan pemain yang dipakai telah memenuhi persyaratan.
- (5) Bertindak sebagai pencatat waktu atau (time keeper) dan mencatat hasil pertandingan.
- (6) Menghentikan, menunda atau meninggalkan pertandingan atas setiap pelanggaran peraturan berdasarkan penilaiannya.
- (7) Menghentikan, menunda atau mengakhiri pertandingan karena adanya gangguan atau campur tangan pihak luar dalam bentuk apapun.
- (8) Menghentikan pertandingan, jika menurut pendapatnya, seorang pemain mengalami cedera serius dan memastikan bahawa pemain tersebut telah diangkat keluar lapangan, pemain yang cedera hanya boleh kembali ke lapangan permainan setelah pertandingan dimulai kembali.
- (9) Tetap melanjutkan permainan sampai bola di luar lapangan, jika menurut pendapatnya, pemain hanya mengalami cedera ringan.
- (10) Memastikan bahwa setiap pemain yang mengeluarkan darah karena cedera, meninggalkan lapangan permainan. Pemain hanya boleh masuk kembali ke lapangan permainan setelah menerima isyarat dari wasit, yang telah yakin bahwa pendarahan telah berhenti.
- (11) Permainan tetap dilanjutkan bila tim yang dirugikan akan mendapat keuntungan dari pelanggaran yang dilakukan oleh lawannya, dan mengukum pelanggaran tersebut, jika menurut pendapatnya keuntungan yang akan diberikan tidak dapat atau tidak mungkin terlaksana.

- (12) Memberikan hukuman terhadap pelanggaran yang paling berat, apabila seorang pemain pada waktu yang bersamaan melakukan pelanggaran lebih dari satu kali.
- (13) Menjalankan tindakan disiplin terhadap pemain yang melakukan pelanggaran, baik berupa peringatan (kartu kuning) atau pengusiran dari lapangan permainan (kartu merah). Wasit tidak harus mengambil tindakan ini dengan segera, tapi harus melakukannya ketika bola tidak berada dalam permainan.
- (14) Melakukan tindakan terhadap ofisial tim yang bertindak dengan cara-cara yang tidak bertanggung jawab, dan mengusir atau mengeluarkan mereka dari lapangan permainan dan daerah sekitarnya apabila menurut pendapatnya hal itu perlu dilakukan.
- (15) Bertindak atas saran asisten wasit mengenai insiden yang tidak dilihatnya.
- (16) Melarang orang yang tidak berkepentingan masuk lapangan permainan.
- (17) Memulai kembali pertandingan setelah dihentikan.
- (18) Menyerahkan kepada pejabat yang berwenang laporan pertandingan, termasuk pemberitahuan mengenai beberapa tindakan disiplin yang dilakukan terhadap pemain dan atau ofisial tim dan segala insiden lainnya yang terjadi sebelum, selama, dan setelah pertandingan itu.

### **2.3.1.3 Keputusan wasit**

Keputusan wasit mengenai fakta-fakta yang berkaitan dengan permainan termasuk ada tidaknya sebuah gol dijaringkan dan hasil suatu pertandingan, adalah final.

Wasit hanya dapat merubah keputusannya apabila menyadari bahwa keputusan yang ditetapkan sebelumnya tidak benar atau menurut pendapatnya, berdasarkan saran asisten wasit atau ofisial keempat keputusan tersebut perlu dirubah, asalkan wasit belum memulai kembali permainan atau belum mengakhiri pertandingan.

#### **2.3.1.4 Keputusan Dewan Asosiasi Sepakbola Internasional**

##### **(1) Keputusan 1**

Seorang wasit (atau jika ada asisten wasit atau ofisial keempat) tidak bertanggung jawab atas :

Segala macam cedera yang diderita oleh pemain, ofisial, atau penonton;

Segala macam kerugian/kerusakan harta benda;

Segala macam kerugian yang diderita oleh perorangan, klub, perusahaan, asosiasi atau badan lainnya yang terjadi atau mungkin karena keputusan wasit yang dikeluarkan sesuai dengan Peraturan Permainan atau mengikuti prosedur biasa yang harus dijalankan untuk menghentikan, mulai dan mengawasi suatu pertandingan.

Keputusan-keputusan ini meliputi :

- 1) Keputusan tentang kondisi lapangan permainan, wilayah sekitarnya atau keadaan cuaca yang ada menyebabkan wasit dapat atau tidak dapat mengijinkan pelaksanaan suatu pertandingan;
- 2) Keputusan untuk meninggalkan pertandingan karena suatu alasan;
- 3) Keputusan yang berkaitan dengan kesesuaian perlengkapan lapangan dan bola yang digunakan selama pertandingan;

- 4) Keputusan untuk menghentikan atau tidak menghentikan pertandingan karena adanya gangguan penonton atau permasalahan di daerah penonton;
- 5) Keputusan menghentikan atau tidak menghentikan permainan guna memberikan kesempatan agar pemain yang cedera diangkat keluar lapangan permainan guna mendapatkan perawatan;
- 6) Keputusan yang mewajibkan pemain yang mengalami cedera dibawa keluar lapangan permainan guna mendapatkan perawatan;
- 7) Keputusan untuk membolehkan atau tidak membolehkan seorang pemain menggunakan/memakai perlengkapan atau alat tertentu;
- 8) Keputusan (dimana dia mempunyai kewenangan) untuk mengizinkan atau tidak mengizinkan seorang (termasuk tim atau petugas stadion, petugas keamanan, fotografer atau wartawan) berada di sekitar lapangan permainan;
- 9) Segala macam keputusan yang diambilnya sesuai dengan Peraturan Permainan atau dalam menjalankan tugasnya untuk memenuhi ketentuan FIFA, berdasarkan peraturan dimana pertandingan tersebut dilangsungkan.

(2) Keputusan 2

Dalam turnamen atau kompetisi yang menetapkan adanya ofisial keempat, maka peranan dan tugasnya harus sesuai dengan petunjuk yang telah disetujui oleh IFAB yang terdapat dalam publikasi ini.

(3) Keputusan 3

Apabila teknologi garis gawang (GLT) digunakan (sesuai pada peraturan kompetisi masing-masing), wasit memiliki tugas untuk menguji kegunaan teknologi sebelum pertandingan. Tes yang dilakukan dengan pengujian manual yang

ditetapkan oleh FIFA *Quality Programme for GLT*. Jika teknologi tidak berfungsi sesuai dengan pengujian Manual, wasit tidak harus menggunakan system GLT dan harus melaporkan kejadian ini kepada otoritas masing-masing.

### **2.3.1.5 Peraturan 6 (Asisten Wasit)**

#### **(1) Tugas-tugas**

Dapat ditetapkan dua orang asisten wasit yang tugas-tugasnya, tergantung keputusan wasit, adalah untuk mengisyaratkan:

- 1) Kapan keseluruhan bagian bola telah meninggalkan lapangan permainan.
- 2) Dimana yang berhak untuk suatu tendangan sudut, tendangan atau lemparan kedalam.
- 3) Kapan seorang pemain dapat dihukum karena berada dalam posisi offside.
- 4) Apabila ada permintaan untuk penggantian pemain.
- 5) Tentang terjadinya pelanggaran atau insiden lain yang tidak terlihat oleh wasit.
- 6) Tentang terjadinya pelanggaran dan ketika itu asisten wasit berada pada posisi pandang yang lebih baik daripada wasit (hal ini termasuk, dalam keadaan tertentu, pelanggaran yang terjadi didalam daerah pinalti).
- 7) Apakah, pada saat tendangan pinalti, penjaga gawang telah bergerak keluar dari garis gawang sebelum bola ditendang dan apabila bola telah melewati garis gawang.

#### **(2) Membantu**

Asisten wasit juga membantu wasit untuk mengawasi atau mengamati pertandingan sesuai dengan peraturan permainan. Dengan hal-hal tertentu, asisten

wasit dapat masuk lapangan permainan untuk membantu mengontrol jarak 9.15 meter.

Jika terdapat campur tangan yang kurang pantas atau perilaku yang tidak tepat atau senonoh, wasit akan membebaskan tugas seorang asisten wasit dan membuat laporan kepada pihak yang berwenang.

### **2.3.2 Klasifikasi Wasit**

Berdasarkan kewenangan wasit memimpin pertandingan maka di Indonesia dikenal adanya beberapa klasifikasi, ialah:

- (1) Wasit PSSI yang terdiri dari wasit PSSI Kelas Internasional (*FIFA*) terdiri paling banyak 10 orang wasit dan 10 orang asisten wasit. Wasit Kelas Nasional yang jumlahnya tidak terbatas.
- (2) Wasit daerah yang terdiri dari wasit Daerah Kelas I dan Wasit Kelas II.
- (3) Wasit perserikatan yang keberadaannya ditentukan oleh perserikatan sendiri.

Wasit PSSI harus masih aktif menjadi wasit daerah dan wasit perserikatan. Wasit Daerah Kelas II harus lulus kursus wasit tingkat II yang diselenggarakan oleh pengurus cabang. Wasit Kelas I sebelumnya dengan tidak berselang harus menjadi wasit daerah kelas II selama satu tahun berturut-turut dan telah memimpin pertandingan kompetisi paling sedikit 20 kali.

Wasit PSSI Kelas Nasional sebelumnya dengan tidak berselang telah harus menjadi wasit Kelas Nasional harus sudah bertugas sebagai wasit tingkat I atau pengda sekurang-kurangnya 20 kali. Wasit PSSI Kelas Internasional sebelumnya tidak berselang telah harus menjadi wasit Kelas Nasional harus sudah bertugas

sebagai wasit atau asisten wasit liga super atau divisi utama sekurang-kurangnya 20 kali (PSSI, 2009:6-7).

### **2.3.3 Syarat-syarat Menjadi Wasit**

- (1) Tiap calon wasit harus mempunyai:
  - 1) Surat keterangan dokter mengenai kebaikan mata iala dapat melihat huruf-huruf pada optik biasa dari jarak 5,5 meter dan harus dapat membedakan warna pelengkap yaitu merah dan hijau, biru dan kuningp
  - 2) Kebaikan kesehatan badan pada umumnya.
- (2) Pernyataan keterangan yang sah bahwa calon tersebut berumur paling sedikit 22 tahun untuk wasit tingkat II atau wasit pengcab, berusia maksimal 24 tahun untuk wasit tingkat I atau wasit pengda dan berusia setinggi-tingginya 30 tahun untuk wasit nasional.
- (3) Surat keterangan atau serendah-rendahnya berijazah SMA atau berijazah sederajat dengan itu.
- (4) Pecalonan hanya dapat diajukan untuk:
  - 1) Wasit PSSI oleh Komisariss Daerah yang bersangkutan.
  - 2) Wasit Daerah oleh Perserikatan dalam daerah yang bersangkutan.
  - 3) Komisariss daerah hanya dapat mengajukan seorang calon yang ternyata telah membuktikan menjadi wasit kelas I dengan baik sekurang-kurangnya selama dua tahun dan telah memimpin kompetisi sekurang-kurangnya 20 kali.
  - 4) Pengurus persatuan hanya dapat mengajukan seorang calon yang telah membuktikan menjadi wasit perserikatan dengan baik sekurang-kurangnya



selama satu tahun dan telah memimpin pertandingan kompetispaling sedikit 8 kali. Penyimpangan calon hanya dapat dilakukan berdasarkan keadaan dan keadilan dan harus dengan persetujuan PSSI atau Komisaris Daerah yang bersangkutan (Pengprov PSSI Jawa Tengah, 2009:2).

#### **2.3.4 Ujian Wasit**

Ujian wasit diselenggarakan oleh PSSI atau Komisaris Daerah dengan bantuan direktur Perwasitan masing-masing. Ujian diberikan secara tertulis dan lisan. Ujian diberikan secara tertulis dan lisan. Mata pelajaran yang diajukan adalah:

- (1) Peraturan Permainan PSSI
- (2) Peraturan Pertandingan dan Peraturan Perwasitan.
- (3) Pengetahuan Umum Sepakbola meliputi organisasi sepakbola, sejarah, taktik permainan sepakbola.
- (4) *Sport Health*
- (5) khusus untuk C1 (sebagai mata pelajaran pelengkap) Pengetahuan termasuk Ilmu Jiwa.

Penilaian diadakan atas nilai yang tertinggi 10 dan yang terendah 1. Jika pengurus memandangi perlu dan atas permintaan Direktur Perwasitan yang bersangkutan maka berdasarkan pertimbangan-pertimbangan teknis maupun kekurangan pribadi seorang wasit dapat diwajibkan menempuh ujian ataupun mengajukan keterangan dokter tentang kesehatan badannya lagi, meskipun wasit telah mempunyai sertifikat tertentu yang sah. Ujian diberikan sekali saja.

Seorang wasit harus mempunyai sertifikat sebagai tanda dan aturan klasifikasi wasit hubungannya dengan hak memimpin pertandingan. Sertifikat bagi

wasit adalah suatu tanda atau pernyataan bahwa seorang wasit telah menempuh syarat dan oleh karenanya diberi hak untuk memimpin pertandingan dan golongan sebagai berikut:

- (1) Sertifikat C-I untuk wasit PSSI.
- (2) Sertifikat C-II untuk Provinsi
- (3) Sertifikat C-III untuk Kabupaten/Kota.

Wasit berakhir masa jabatannya sebagai wasit nasional pada usia 46 tahun (PSSI, 2009: 14)

### **2.3.5 Peraturan Umum Pertandingan PSSI**

Di dalam Peraturan Umum Permainan PSSI (2008: 34-35), menjelaskan tentang wasit pada pasal 35, yaitu:

- (1) Setiap pertandingan di lingkungan PSSI dipimpin oleh wasit yang ditunjuk oleh pengurus PSSI menurut tingkat kewenangannya.
- (2) Apabila wasit, asisten wasit 2, dan wasit cadangan (ofisial keempat) yang ditugaskan berhalangan hadir, maka pergantiannya diatur sebagai berikut:
  - 1) Wasit diganti oleh wasit cadangan (ofisial keempat)
  - 2) Asisten wasit 1 diganti oleh asisten wasit 2.
  - 3) Asisten wasit 2 dan wasit cadangan (ofisial keempat) ditunjuk oleh pengawas pertandingan setelah berkonsultasi dengan pengurus PSSI menurut tingkat kewenangannya dan penggantinya diberitahukan ke kedua kesebelasan.
  - 4) Apabila ada salah satu kesebelasan atau kedua kesebelasan tidak menerima keputusan yang tertera diatas, maka terhadap peserta yang menolak keputusan tersebut dinyatakan melakukan pemogokan.

(3) Kewajiban dan hak wasit

Wasit mempunyai berkewajiban sebagai berikut:

- 1) Telah berada dikota/tempat pertandingan diadakan, selambat-lambatnya sehari sebelum pertandingan.
- 2) Mengikuti pertemuan teknik.
- 3) Memeriksa lapangan sebelum pertemuan teknik sebelum pertandingan.
- 4) Membawa peralatan wasit lengkap termasuk formulir laporan dan wasit cadangan.
- 5) Wasit yang memimpin pertandingan tersebut harus segera mengirim laporan wasit kepada pengurus PSSI menurut tingkat kewenangannya sesuai jenjang dan tingkat pertandingan selambat-lambatnya 1 x 24 jam.
- 6) Apabila terjadi peristiwa khusus, maka wasit, kedua asisten wasit, cadangan (ofisial keempat) sesuai pertandingan harus segera membuat laporan khusus disertai kronologis kejadian dan gambar selambat-lambatnya 1 x 24 jam dikirim kepada pengurus PSSI menurut tingkat kewenangannya.

(4) Sebelum pertandingan dimulai, para wasit melaksanakan:

- 1) Memeriksa lapangan dan seluruh perlengkapan dan apabila didapat hal yang dianggap perlu untuk diperbaiki atau disempurnakan dilaporkan kepada panitia pelaksana pertandingan.
- 2) Memeriksa pertandingan perlengkapan pemain dari kedua kesebelasan yang akan bertanding di kamar ganti pakaian atau tempat lain yang memadai.
- 3) Memeriksa setiap pemain harus rapi dalam penampilan selama pertandingan berlangsung, artinya (a) Menerapkan ketentuan yang diatur dalam peraturan

No. 4 Peraturan Permainan (*Laws Of The Game*) FIFA tentang perlengkapan pemain, (b) Kaos kaki harus dinaikkan, (c) Baju harus dimasukkan kedalam celana, (d) Tidak boleh menggunakan asesoris, (e) Bila pemain setelah mendapatkan teguran dari wasit tidak mau merapikannya, maka kepadanya dapat dikenakan hukuman kartu kuning.

- (5) Wasit yang memimpin pertandingan, karena suatu sebab dapat menghentikan sebagian atau seluruh pertandingannya yang dipimpinnya dan berkewajiban memberikan laporan tertulis kepada pengurus PSSI menurut tingkat kewenangannya.
- (6) Apabila wasit ragu dalam mengambil keputusan karena pertandingan terhenti oleh suatu sebab, maka wasit dapat berkonsultasi dengan pengawas pertandingan untuk mengambil keputusan terakhir.
- (7) Wasit yang memimpin pertandingan berhak untuk menegur, memberi peringatan atau melakukan pengusiran dari lapangan pertandingan terhadap para ofisial dan/atau pemain cadangan yang kesebelasannya melakukan pertandingan, apabila menurut penilaiannya telah melakukan perbuatan yang mengganggu jalannya pertandingan dan yang bersangkutan harus keluar dari batas/arena pertandingan.
- (8) Apabila wasit menjatuhkan hukuman kepada pemain atas pelanggaran terhadap peraturan permainan, maka selain mengeluarkan kartu merah/pengusiran, wasit juga harus mencantumkan jenis pelanggaran yang dibuat oleh pemain yang bersangkutan dalam laporannya.

- (9) Apabila wasit merasa dihina, maka dia harus melaporkan bentuk penghinaan itu dan/atau pekerjaan yang diucapkan oleh yang melakukan penghinaan.
- (10) Pemain yang diusir wasit dari lapangan permainan diharuskan keluar dari tempat bangku cadangan (*Bench*) lapangan pertandingan/daerah teknik.

#### **2.4 Sepakbola**

Bahwa sesungguhnya Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia dilahirkan di Yogyakarta pada tanggal 19 April 1930 sebagai wujud tuntunan pergerakan kebangsaan untuk mencapai kemerdekaan Indonesia, oleh karena itu Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia merupakan salah satu organisasi perjuangan bangsa dan negara yang dilakukan melalui sepakbola.

Bahwa sepakbola telah menjadi salah satu olahraga rakyat yang populer dan sepakbola merupakan sarana yang sangat penting untuk menunjang pembangunan bangsa baik dibidang fisik, mental, maupun spiritual dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur secara merata dan berimbang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Bahwa keberhasilan pembinaan sepakbola diukur dari prestasi yang dicapai, sebab tingginya prestasi sepakbola menimbulkan kebanggaan nasional. Dengan demikian keberhasilan pembinaan harus dilakukan secara terorganisir untuk meningkatkan prestasi sepakbola nasional.

Menyadari hal tersebut, dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa dan dengan didorong oleh keinginan luhur untuk mengabdikan diri kepada bangsa dan Negara, maka Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia berupaya meningkatkan pembinaan organisasi persepakbolaan nasional yang kuat dan teratur serta menyelenggarakan

kegiatan-kegiatan persepakbolaan dengan memperhatikan seluruh ketentuan dan peraturan organisasi Internasional khususnya organisasi sepakbola.

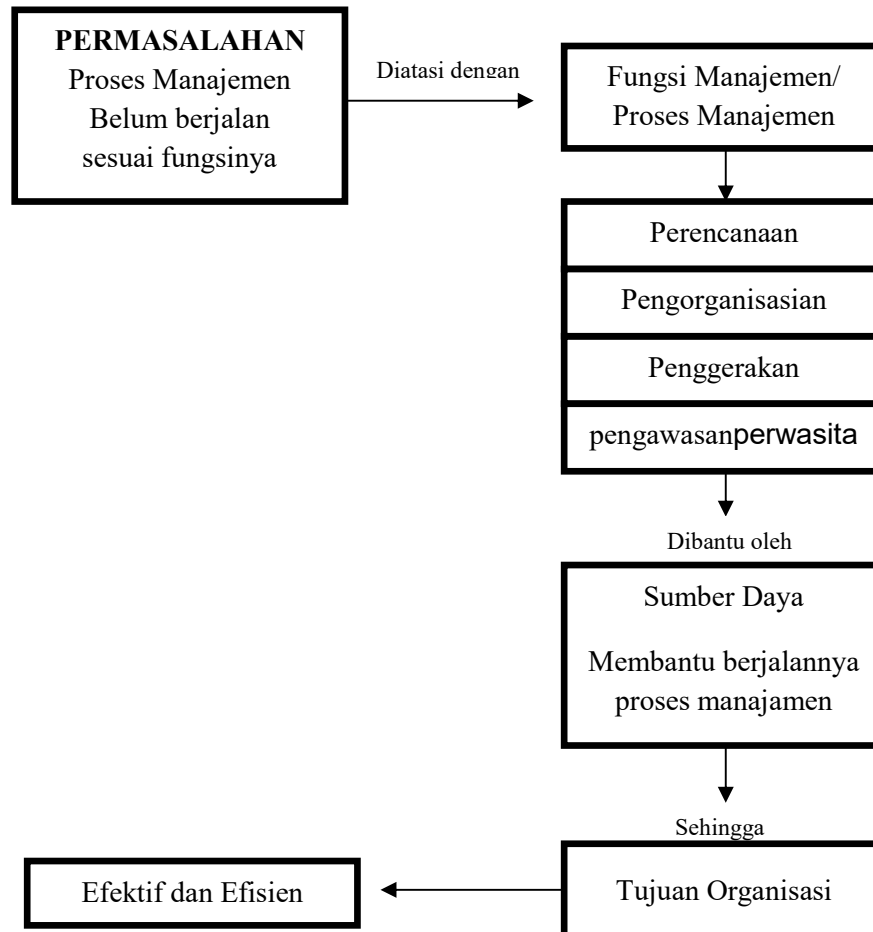
## **2.5 Askab (Asosisasi Sepakbola Kabupaten)**

Askab PSSI sebagai induk organisasi sepakbola kabupaten/kota yang mengatur seluruh aktivitas persepakbolaan ditingkat kabupaten/kota. Askab sebagai organisasi sepakbola ditingkat kabupaten/kota mempunyai wewenang sebagai organisasi dari PSSI yang mengatur usaha pembinaan dan peningkatan prestasi sepakbola baik ditingkat kabupaten/kota sampai pada tingkat nasional.

Komisi perwasitan adalah salah satu komisi yang ada di dalam Askab PSSI. Komisi wasit Askab bertanggungjawab mengelola perwasitan di kabupaten/kota. Tugas komisi wasit diantaranya mendata wasit yang ada, mengadakan pembinaan terhadap wasit, mengatur penugasan wasit dalam kompetisi, dan mengadakan pembekalan wasit.

## **2.6 Kerangka Konseptual**

Penelitian ini berladaskan observasi lapangan oleh peneliti dan dipadukan dengan kajian teori yang dibahas sebelumnya. observasi bertujuan melihat lebih dalam mengenai manajemen pembinaan perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang. Peneliti menemukan berbagai temuan dan permasalahan diantaranya mengenai belum berfungsinya kepengurusan tersendiri ditiap-tiap fungsi manajemen yang menghambat proses pembinaan perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen (Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, dan Pengawasan). Berikut adalah pola kerangka berfikir/konseptual dari penelitian yang akan penulis teliti.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir/Konseptual

Sumber : Penulis

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang survei manajemen pembinaan perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018 yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain:

- 1) Dalam manajemen pembinaan perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018 dari bidang perencanaan sudah baik karena sudah ada tujuan, program, kegiatan organisasi, dan anggaran.
- 2) Pengorganisasian yang dimiliki organisasi perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018 sudah baik, memiliki banyak anggota serta perekrutan anggota juga dengan proses seleksi baik berdasarkan potensi yang dimiliki calon wasit.
- 3) Penggerakan dalam menggerakkan organisasi perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018 komisi wasit mempunyai cara khusus yaitu dengan melakukan pertemuan bersama anggota wasit guna memberikan pengarahan, memberikan pembinaan (karakter, mental, karir, dan kinerja), promosi degradasi juga diberikan oleh komisi wasit agar wasit termotivasi untuk selalu meningkatkan kemampuan, akan tetapi jadwal latihan yang menjadi kendala karena jadwal yang tidak menentu.



- 4) Pengawasan yang diberikan oleh organisasi perwasitan sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018 yaitu dengan datang langsung ke tempat latihan, sedangkan pengawasan didalam lapangan diberikan kepada Pengawas Pertandingan guna mengawasi para wasit yang sedang bertugas serta evaluasi dan memberikan catatan serta perbaikan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka dapat dikemukakan saran dari peneliti untuk organisasi wasit sepakbola Askab PSSI Kabupaten Batang Tahun 2018 lebih bermanfaat. Berikut saran dari peneliti:

- 1) Dari segi perencanaan terutama pada penugasan wasit yang diberikan oleh komwas seharusnya dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, tidak melimpahkan kepada wasit-wasit lain.
- 2) Dari segi pengorganisasian, peneliti memberikan saran dalam koordinasi pemberian anggaran yang wasit diberikan kepada organisasi seharusnya lebih ditingkatkan lagi, terlebih pada saat diadakan iuran untuk kegiatan organisasi seharusnya semua ikut serta membantu demi kelancaran kegiatan.
- 3) Dari segi penggerakan pada saat koper tes dilaksanakan, seharusnya komisi perwasitan perlu membagi wilayah tempat latihan, selain jarak tempuh yang cukup jauh dari tempat latihan juga mempermudah para wasit yang akan melaksanakan koper tes.
- 4) Dari segi pengawasan komisi wasit harus lebih mendisiplinkan wasit-wasit di Kabupaten Batang untuk ikut serta dalam kegiatan sebelum dan sesudah

kompetisi agar pemberian materi tentang peraturan permainan dan pemberian evaluasi terhadap kinerja wasit bisa berjalan sesuai tujuan guna untuk lebih baik kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Syarifudin. 2015. *Survei Manajemen Perwasitan Sepakbola di Brebes Tahun 2015*. Skripsi. Program studi strata 1 Universitas Negeri Semarang.
- Ananto. (2012). Survei Kinerja Wasit Sepakbola Pengcab Pssi Kota Malang Dalam Pelaksanaan Turnamen Formula U-15 Di Kota Malang Tahun 2012. *Jurnal Sport Science*, Vol 4. No 2. Hal.120-125
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darmiatun, Daryanto, S. 2013. Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah, Yogyakarta: Gava Media.
- Doni, Koesoema, 2007, Pendidikan Karakter, Strategi Mendidik Anak di Zaman Global, CV. Grasindo, Jakarta.
- Fahmi Irham. 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta
- Farradina, S. (2012). Motivasi Berprestasi Atlet Muda Dalam Menghadapi Pekan Olahraga Nasional Tahun 2012 Ditinjau Dari Kepercayaan Diri. *Psikologika*, 17(2), 53–59.
- Fakultas Ilmu Keolahragaan. 2014 *Pedoman Penyusunan Skripsi Mahasiswa Program Strata 1*. Semarang: FIK UNNES
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P. 2004. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Yogyakarta: BPFE
- Harsuki. 2012. *Pengantar manajemen olahraga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Pembinaan. Online at <http://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pembinaan> (diakses pada 25 januari)
- Kemenegpora RI. 2005. *Undang-Undang No.3 tahun 2005 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional*. Jakarta: Biro Humas dan Hukum Dasar dan Menengah
- Kiswanto (2016). Pembinaan Mental Bagi Atlet Pemula Untuk Membantu Pengendalian Agresifitas. *Jurnal Konseling GUSJIGANG*, Vol. 2 No. 1. Hal 82-83

- Kuswoyo, D. D., Pramono, H., & RC, A.R. (2017). Kontribusi Percaya Diri, Konsentrasi dan Motivasi terhadap Kinerja Wasit Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. *Journal Of Physical Education And Sports*, 6(3), 241-247.
- FIFA 2015/2016 *Laws Of The Game*. Jakarta: PSSI
- Manullang M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mudian. (2015). Penerapan Metode Latihan Keterampilan Psikologis untuk Meningkatkan Kinerja Wasit Sepakbola. *Jurnal Kajian Pendidikan*. Vol 5. No 2. Hal. 180-181
- Muspawi (2017). Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. Vol 17.No 1. Hal. 114
- Peraturan Umum Pertandingan PSSI 2008.
- Rue,Terry. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian Sondang, P. 2007. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Stoner, James A.F., WankelCharles. 1986. *Manajemen(alih bahasa wihelmus w. bakowatun)*. Jakarta: Intermedia.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sulhan, Najib. 2011. *Pengembangan Karakter dan Budaya Bangsa*. Surabaya: Jape Press Media Utama.
- Suryosubroto, B. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutomo. 2007. *Manajemen sekolah*. Semarang: UNNES PRESS
- Sutomo, S & Prihatin T. 2012. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES PRESS
- Walgito Bimo. 2014. *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta. C.V ANDI OFFSET