



**SURVEI MANAJEMEN PEMBINAAN WASIT GULAT PADA
PENGURUS PROVINSI PGSIJAWA TENGAH**

SKRIPSI

**Diajukan dalam rangka menyelesaikan studi Strata 1
untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Muammar Kadafi
6101413041**

**PENDIDIKAN JASMANI KESEHATAN DAN REKREASI
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

ABSTRAK

Muammar Kadafi. 2020. **Survei Manajemen Pembinaan Dan Penugasan Wasit Gulat Pada Pengurus Provinsi Jawa Tengah**. Skripsi, Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi/ Program Studi Pendidikan Guru. Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang. Dr. Sulaiman, M.Pd., Dr. Agung Wahyudi, M.Pd.

Kata Kunci :Manajemen, Pembinaan, Penugasan wasit, Gulat.

Latar belakang penelitian ini tentang manajemen pembinaan dan penugasan wasit yang tidak hanya mengetahui prosedur penugasan, perekrutan, dan faktor pendukung yang ada dalam proses manajemen wasit gulat pada pengurus Provinsi Jawa Tengah. Fokus masalah dalam penelitian ini adalah manajemen pembinaan dan penugasan wasit gulat Jawa Tengah baik dari Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerak, dan Pengawasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen pembinaan dan penugasan wasit gulat Jawa Tengah baik dari Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerak, serta pengawasan..

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Lokasi penelitian yang diambil peneliti yaitu Pengurus Gulat Provinsi Jawa Tengah. Subyek penelitian ini adalah Ketua PGSI Jawa Tengah, ketua komisi wasit, wasit, dan pelatih di Jawa Tengah. Instrumen penelitian menggunakan metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data penelitian menggunakan teknik pemeriksaan, yaitu teknik triangulasi. Analisis data penelitian bersifat uraian atau naratif dari metode pengumpulan data dengan menggunakan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan perencanaan yang dilakukan pengurus gulat Provinsi Jawa Tengah sudah sesuai dengan teori, dari fungsi manajemen wasit itu sendiri. Perencanaan wasit gulat dibagi menjadi dua, yaitu program jangka panjang dan program jangka pendek. organisasi wasit gulat di Jawa Tengah tidak berdiri sendiri, namun masih menginduk dengan Pengurus Gulat Provinsi Jawa Tengah di bidang perwasitan. Penggerak yang dilakukan pengurus provinsi dengan merekrut wasit baru atau wasit muda dengan melalui tahap kepelatihan wasit gulat tingkat daerah dengan diberikan ujian kelayakan pada pertemuan terakhir kepelatihan, bagi peserta yang lolos maka akan dibina dan diberikan tugas pada pertandingan. pengawasan yang dilakukan oleh Ketua komisi wasit, Dewan hakim, dan Pengurus provinsi gulat di Jawa Tengah selalu dilakukan pada setiap bertugas dalam memimpin pertandingan, penilaian dilakukan dari sikap dan kebijakan dalam mengambil keputusan pada saat terjadi permasalahan pada pertandingan.

Simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini ialah manajemen pembinaan wasit gulat di Jawa Tengah sudah diatur oleh pengurus provinsi, mulai dari perekrutan wasit baru dan wasit yang akan memimpin pertandingan. Diharapkan adanya sosialisasi dari pengurus provinsi terkait aturan-aturan baru dalam pertandingan gulat, sehingga wasit dapat bertugas dengan maksimal.

ABSTRACT

Muammar Kadafi. 2020. **Survey of Management Development and Refree Assignment in Central Java Wrestling Management.** Essay physical education teaching study program, faculty of sport and science.Semarang State University. Dr. Sulaiman, M.Pd. Dr. Agung Wahyudi, M.Pd.

Key words :**Management, Development, Assignment of Wrestling Refree.**

Background of this research is about management, development, and assignment referee. Which not just knowing assignment procedure, recruiting, and other supporting factor in procces of wrestling referee management in central java wrestling management.

Focus of this research is development management and wrestling referee assignment in central java good from the planning, organizing activator, supervision, the purpose of this research is to describe and analyz the management development and central java referee assignment from planning, organizing, activator, also supervision.

This research is using cualitative research, location of this research Is central java wrestling management, subject of this research is chairman of central java wrestling association, chairman of referee commission, referee, and coaches in central java. Instrument of this research using data collection method with using interview, observation, and documentation. Checking validation data research using checking technique triangulation, analysis data research are description or narrative from collective method, using data reduction, data serving and concluding drawing.

Result of the research show the planning that done by central java wrestling management .appropriate with the theory from the referee management. The wrestling referee planning divided into two parts, which is long therms program and short therms program central java referee organization stend by their own, but still mains with central java wrestling management in referee sector. Province management moving with recruiting new referee or young referee through the phase coaching wrestling referee from region level by giving examination. In the final coaching meeting for the participant who succeed their will be scouted and get duty in every matches, monitoring that referee chairman doing referee council and central java wrestling association always done every duty in leading on matches. Scoring be done from attitude and policy in taking decision in every problem in a match

The Conclusion of this research is management of coaching development of wrestling in Central Java has been regulated by province management, from the referee recruitment and into referee who Will lead the competition. As be expected province management can socialize new rules in wrestling competition, so the referee can give their maksimum duty as a referee

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muammar Kadafi
NIM : 6101413041
Jurusan/ Prodi : PJKR, S1
Fakultas : Ilmu Keolahragaan
Judul Skripsi : Survei Manajemen Pembinaan Dan Penugasan Wasit Gulut Pada Pengurus Provinsi Jawa Tengah.

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 diberikan penjelasan sumbernya sesuai dengan tata cara pengutipan.

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

Semarang, 23 Oktober 2019

Yang menyatakan



Muammar kadafi

6101413041

PENGESAHAN

Skripsi atas nama Muammar Kadafi 6101413041, Program Studi Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi. Judul "Survey Manajemen Pembinaan Dan Penugasan Wasit Gulat Pada Pengurus Provinsi Jawa Tengah" telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang.

Pada Hari: Selasa

Tanggal : 11 Februari 2020

Panitia Ujian,

Ketua



Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M. Pd,
NIP. 196103201984032001

Sekretaris

Drs. Hermawan Pamot Raharjo, M. Pd.
NIP. 196510201991031002

Dewan Penguji,

Dr. Tri Rustiadi, M. Kes.
NIP. 19641023199021001

(Penguji 1)

Acc: 8/4/20

Dr. Sulaiman, M. Pd.
NIP. 196206121989011001

(Penguji 2)

Dr. Agung Wahyudi, S. Pd., M. Pd.
NIP. 197709082005011001

(Penguji 3)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- Hidup adalah sebuah perjalanan yang bisa dijadikan pengalaman bukan sekedar masalah yang harus diselesaikan.
- Apabila di dalam diri seseorang masih ada rasa malu dan takut untuk berbuat suatu kebaikan, maka jaminan bagi orang tersebut adalah tidak akan bertemunya ia dengan kemajuan selangkah pun. (Pidato Kemerdekaan Ir. Soekarno)

Persembahan:

- Bapak saya Maksudi dan Ibu Saya Maryam.
- Kakak Saya saya Munfaati, Lakhiko, Sifak, dan Adik Saya Erlina
- Almamater dan teman-teman PJKR Angkatan 2013 khususnya PJKR A

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia-NYA sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : “Survei Manajemen Pembinaan Dan Penugasan Wasit Gulat Pada Pengurus Provinsi Jawa Tengah”, Sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana pendidikan. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa tersusunnya skripsi ini bukan hanya atas kemampuan dan usaha penulis semata, namun juga berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan penulis menjadi mahasiswa UNNES.
2. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis sehingga dapat terlaksana penelitian di Pengurus gulat provinsi jawa tengah.
3. Ketua Jurusan Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Sulaiman, M.Pddan Dr. Agung Wahyudi, M.Pdselaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh bapak/ ibu Dosen dan Staff Karyawan Fakultas Ilmu Keolahragaan terutama Jurusan Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi Universitas Negeri Semarang.
6. Ketua Pengurus gulat provinsi jawa tengah bapak Andreas Budi Wirohardjo, S.E., M.A yang telah memberikan ijin mengadakan penelitian di Pengurus gulat provinsi jawa tengah.

7. Ketua Komisi wasitgulat Jawa Tengah yang telah bersedia membantu penelitian ini
8. Anggota wasit Gulat Jawa Tengah yang bersedia membantu penelitian ini.
9. Pelatih Gulat Jawa Tengah yang bersedia membantu penelitian ini.
10. Teman-teman, Seangkatan, seperjuangan dan sahabat serta orang-orang yang memberikan semangat Bayu Sumantio, Alda Lismiati, Ahmad Imron Hanafi, Mochammad Sururudin, Risky Nur dan I Gusti Ade Rai.

Semoga Allah SWT memberikan Kharomah atas kebaikan yang telah diberikan selama ini. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Semarang, 23 Oktober 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SKRIPSI	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT.....	iii
PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 Fokus Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 TujuanPenelitian	8
1.5 ManfaatPenelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR	11
2.1 Pengertian Gulat	11
2.1.1 Peraturan Umum Gulat	11
2.1.1.1 Tujuan.....	12
2.1.1.2 Kategori Umur dan Berat Badan	12
2.1.1.3 Sistem Pertandingan	14
2.1.1.4 Prosedur Pertandingan.....	14
2.2 Pengertian Manajemen	15
2.2.1. Fungsi Manajemen.....	16
2.2.1.1 <i>Planning</i>	16
2.2.1.2 <i>Organizing</i>	19
2.2.1.3 <i>Actuating</i>	23
2.2.1.4 <i>Controlling</i>	25
2.2.2 Unsur – unsur manajemen	27

2.2.2.1	Manusia (<i>Man</i>).....	28
2.2.2.2	Uang (<i>Money</i>).....	28
2.2.2.3	Material (<i>Materials</i>)	29
2.2.2.4	Metode (<i>methods</i>).....	29
2.2.2.5	Mesin (<i>machine</i>).....	29
2.2.2.6	Pasar (<i>Market</i>).....	30
2.3	Manajemen Sumber Daya Manusia	30
2.4	Pembinaan.....	31
2.4.1	Bentuk-bentuk Pembinaan Wasit.....	32
2.5	Hakikat Wasit	37
2.5.1	Komposisi wasit gulat.....	39
2.5.2	Tugas Umum.....	40
2.5.3	Tugas wasit	41
2.5.4	Tugas hakim.....	44
2.5.5	Ketua matras.....	46
BAB III METODE PENELITIAN		48
3.1	Pendekatan Penelitian.....	48
3.2	Lokasi dan Sasaran Penelitian	49
3.3	Instrumen dan Metode Pengumpulan Data.....	49
3.3.1	Observasi.....	49
3.3.2	Wawancara	50
3.3.3	Dokumentasi	50
3.3.4	Pemeriksaan Keabsahan Data.....	52
3.4	Analisis Data	53
3.4.1	Reduksi data	54
3.4.2	Penyajian Data.....	54
3.4.3	Penarikan Kesimpulan	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		56
4.1.	Hasil Penelitian.....	56
4.1.1.	Perencanaan	65
4.1.2.	Pengorganisasian	67
4.1.3.	Penggerakan	68
4.1.4.	Pengawasan.....	69
4.2	Pembahasan	70

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	73
5.1. Simpulan.....	73
5.2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
1. Tabel 1.1 Daftar Wasit Gulat Pengprov PGSI Jawa Tengah	4
2. Tabel 2.1 Kelas – kelas yang dipertandingkan pada UWW (united world wrestling)	13
3. Tabel 2.2 Kelas – kelas yang dipertandingkan pada UWW (united world wrestling)	13
4. Tabel 3.1 Tabel pengumpulan Data	50
5. Tabel 3.2 Indikator Pengambilan Data	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar 2.1 Pengendalian yang Efektif (Sumber: Siswanto.2005.Pengantar Manajemen)	27

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Lampiran 1 Surat Keterangan Dosen Pembimbing.....	77
2. Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian.....	78
3. Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian diPGSI Jawa Tengah	79
4. Lampiran 4 Instrument Penelitian	80
5. Lampiran 5 Kisi-Kisi Wawancara Ketua Pengurus Gulat Provinsi Jawa Tengah	81
6. Lampiran 6 Kisi-Kisi Wawancara Ketua Komisi Wasit Gulat Jawa Tengah	84
7. Lampiran 7 Kisi-Kisi Wawancara Anggota Wasit	88
8. Lampiran 8 Kisi-Kisi Wawancara Pelatih Gulat.....	91
9. Lampiran 9 Hasil Wawancara Ketua Pengurus Gulat Provinsi Jawa Tengah	93
10. Lampiran 10 Hasil Wawancara Ketua Komisi Gulat Jawa Tengah	98
11. Lampiran 11 Hasil Wawancara Anggota Wasit Gulat	104
12. Lampiran 12 Hasil Wawancara Pelatih Gulat.....	124
13. Lampiran 13 Dokumentasi.....	130
14. Lampiran 14 Dokumentasi Sarana Yang Digunakan Wasit	134
15. Lampiran 15 Dokumentasi Daftar Wasi Gulat Jawa Tengah.....	135
16. Lampiran 16 Dokumentasi Lisensi Wasit Gulat Jawa Tengah	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Gulat merupakan olahraga yang memiliki usia tua (15.000 tahun yang lalu), terbukti dari gambar-gambar di gua di Perancis. Relief yang terdapat dalam mitologi bangsa Babilonia dan Mesir menunjukkan aktivitas dan teknik para pegulat, yang dirujuk sebagai bukti bahwa gulat merupakan olahraga yang tergolong tua di dunia. Awal mulanya, pertarungan gulat sebagai bentuk pertunjukan kecakapan fisik dan kemampuan militer para tentara kepada bangsawan (Erawan, 2011: 2). Dalam perkembangannya, gulat menjadi cabang olahraga bela diri yang memiliki aturan yang harus ditaati oleh pemain.

Menurut Hadi (2005:1), pertandingan gulat dilakukan oleh dua orang yang saling menjatuhkan atau membanting, menguasai dan mengunci lawannya dalam keadaan terlentang dengan menggunakan teknik yang benar sehingga tidak membahayakan keselamatan lawannya. Dalam pertandingan olahraga beladiri ini melibatkan teknik-teknik bergulat seperti *clinch fighting*, membanting, melempar, kunci, pin, *take downs*, dan teknik bergulat yang lain. Sebuah pertarungan gulat adalah kompetisi fisik antara dua pemain yang mencoba untuk mendapatkan posisi unggul atau dapat menguasai lawan dengan cara membanting, mengunci atau menguasai lawan dengan teknik-teknik gulat.

Terdapat dua kategori yang dipertandingkan dalam olahraga gulat, yaitu *Free Style* (gaya bebas) dan *Greco Roman* (gaya greco). Pada gulat gaya bebas pegulat diperbolehkan untuk menggunakan seluruh anggota badannya secara aktif, baik digunakan saat menyerang, counter ataupun bertahan. Pegulat

dengan bebas menggunakan seluruh anggota badannya dan diperbolehkan untuk menyerang seluruh anggota tubuh lawannya kecuali daerah vital. Erawan (2010:53) mengungkapkan di dalam gaya bebas pegulat secara bebas dapat menangkap kaki dan menggunakan kaki secara aktif untuk melakukan setiap gerakan, yang berbeda dengan gaya Romawi Yunani, pegulat dilarang menyerang anggota tubuh bagian bawah dari pinggang sampai ujung tungkai kaki, mengkait dan menangkap kaki lawan atau menggunakan kaki secara aktif dalam setiap melakukan gerakan baik dalam menyerang ataupun bertahan. Pegulat dilarang keras menangkap lawan dibawah garis pinggang atau menggaet kaki lawan atau menggunakan kaki secara aktif untuk melakukan setiap gerakan.

Dalam olahraga gulat terdapat pengelompokan dalam pertandingan, baik dari segi umur maupun dalam pembagian berat badan. Dari segi umur terdapat empat kategori yaitu remaja, kadet, junior, senior dan veteran. Pada kelompok remaja dikelompokan pegulat dari umur 14-15 tahun, sedangkan untuk kelompok kadet pada pegulat yang berusia 16-17 tahun, untuk kelompok junior pegulat yang berusia 18-20 tahun, kelompok senior pegulat yang berusia 20 tahun ke atas dan kelompok veteran pegulat yang berumur 35 tahun ke atas (Erawan, 2010: 57). Pengelompokan ini dibentuk dengan tujuan agar di dalam pergulatan para pegulat mendapatkan lawan yang seimbang baik dari segi umur dan berat badan sehingga yang berpengaruh di dalam suatu pertandingan hanya kondisi fisik, teknik, taktik dan mental saja yang menunjang pegulat untuk memenangkan pertandingan.

Menurut Hadi (2005: 27), olahraga gulat dipertandingkan di atas sebuah matras yang berukuran 12 m x 12 m. Dalam matras tersebut terdapat beberapa

daerah yang memiliki fungsinya masing-masing, diantaranya: 1) Sudut untuk pegulat yaitu sudut berwarna merah dan biru yang terletak disebelah kiri dan kanan secara sejajar; 2) Daerah zone yaitu daerah berbentuk lingkaran yang memiliki diameter lingkaran 9 meter dari titik tengah, daerah ini merupakan batas akhir dalam suatu pergulatan jadi apabila seorang pegulat keluar dari daerah zone maka pergulatan dimulai dari lingkaran tengah matras. 3) Daerah pusat yaitu daerah berbentuk lingkaran ditengah matras yang berdiameter 1 meter, daerah ini merupakan tempat dimana awal pergulatan dimulai

Gulat sebagai olahraga beladiri memiliki induk organisasi yang menangani masalah pergulatan yaitu United world wrestling (UWW) sebagai induk organisasi gulat dunia, di bawahnya ada persatuan gulat seluruh Indonesia (PGSI) sebagai induk organisasi gulat di Indonesia dan memiliki cabang-cabang di setiap Provinsi maupun kabupaten atau Kota. PGSI beserta cabang-cabangnya memiliki tanggung jawab besar untuk memajukan olahraga ini. Maju tidaknya olahraga gulat tidak hanya dilihat dari banyaknya atlet yang mengikuti, seberapa banyak kejuaraan-kejuaraan yang diraih oleh atlet, namun juga dilihat dari sisi perwasitannya, karena olahraga ini tidak dapat berjalan tanpa adanya wasit yang profesional. Peranan wasit yang profesional dalam pertandingan mutlak diperlukan agar pertandingan dapat berjalan dengan baik dan adil. Wasit yang profesional ditunjukkan dari lisensi atau sertifikat yang dimiliki sebagai bukti yang sah bahwa wasit tersebut memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang perwasitan gulat, sehingga layak menjadi wasit gulat pada pertandingan sesuai jenjangnya lisensi yang dimilikinya.

Pengprov PGSI Jawa Tengah sampai saat ini (tahun 2018) memiliki 29 wasit dengan usia paling muda 21 tahun dan paling tua 65 tahun, namun sampai saat

ini pengprov PGSI belum memiliki wasit yang berlisensi internasional dikarenakan kurangnya wasit jawa tengah yang bisa atau dapat berbicara menggunakan bahasa inggris.

Tabel 1.1 Daftar Wasit Gulat Pengprov PGSI Jawa Tengah

NO	NAMA	LISENSI	USIA
1	Sutjipto BA	Nasional (1)	65 tahun
2	Darsono S.Pd	Nasional (1)	55 tahun
3	Edi Prasojo	Nasional (2)	46 tahun
4	Adi Saputra	Nasional (3)	45 tahun
5	Iskandar S.Pd	Nasional (3)	43 tahun
6	Arsand chrisnadi	Nasional (3)	29 tahun
7	Sunarso	Daerah	48 tahun
8	Hartono S.Pd	Daerah	53 tahun
9	Benni Raharjo S.Pd	Daerah	35 tahun
10	Mat Ansori	Daerah	46 tahun
11	Dodo S.Pd	Daerah	30 tahun
12	Abdul Choliq S.Pd	Daerah	30 tahun
13	Roberto S.Pd	Daerah	24 tahun
14	Agus PN S.pd	Daerah	27 tahun
15	Catur Bambang	Daerah	41 tahun
16	Rahmadi	Daerah	48 tahun
17	Ade Mulyono	Daerah	22 tahun
18	Fauqo Maliq S.Pd	Daerah	23 tahun
19	Rika S.Pd	Daerah	37 tahun
20	Anna Rosida S.Pd	Daerah	25 tahun
21	Kharismawati	Daerah	21 tahun
22	Drs. Hartono	Daerah	55 tahun
23	Andri Astuti S.Pd	Daerah	23 tahun
24	Ulsa Nuzulil K	Daerah	23 tahun
25	Agus setyawan	Daerah	27 tahun
26	Rizky Nur R	Daerah	23 tahun
27	Dede rusdianto	Daerah	35 tahun
28	Sujiono	Daerah	29 tahun
29	Oktaviana Puji	Daerah	25 tahun

Pada tabel 1.1, memperlihatkan bahwa mayoritas wasit tergolong muda dengan usia antara 20-29 tahun yaitu sebanyak 13 orang (45%), sebanyak 5 orang (17%) pada usia 30-39 tahun, sebanyak 7 orang (24%) pada usia 40-49,

sebanyak 3 orang (10%) pada usia 50-59 tahun dan 1 orang (3%) pada usia 60-69 tahun. Dilihat dari lisensi yang dimiliki wasit, mayoritas masih memiliki lisensi wasit untuk pertandingan di tingkat daerah, sebanyak 23 orang (79%) memiliki lisensi wasit daerah dan hanya 6 orang (21%) memiliki lisensi wasit nasional dan sampai saat ini belum ada yang menjadi wasit internasional.

Penugasan wasit gulat di Jawa Tengah masih menjadi sorotan utama dalam memimpin pertandingan dan pengambilan keputusan pada saat pertandingan sehingga sering terjadinya protes atau *challenge* bagi pemain maupun *official* atau pelatih yang dapat mengakibatkan berjalannya pertandingan kurang lancar. Sehingga perlu adanya manajemen pembinaan dan penugasan maupun pengorganisasian wasit sebelum atau saat akan diadakannya *event* atau kejuaraan guna meningkatkan kualitas wasit dalam memimpin suatu pertandingan. Di dalam manajemen pengorganisasian pembinaan dan penugasan wasit gulat tidak menutup kemungkinan kurang dapat berjalan secara lancar dan baik, karena permasalahan yang terjadi di adalah wasit kurang memahami tentang *Rules of The Game*, adanya peraturan permainan dan peraturan pertandingan yang baru yang menjadi masalah disetiap kali ada perubahan, serta perbedaan peraturan dalam setiap kategori *event*. Seorang wasit juga harus *update* tentang peraturan – peraturan terbaru dalam gulat dikarenakan sudah menjadi kewajiban seorang wasit untuk mengetahuinya supaya menunjang berjalannya pertandingan yang berkualitas

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan yang digunakan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Mugiyo Hartono,

2010:09). Terkait dengan perwasitan berarti suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan yang dilakukan PGSI untuk mendapatkan wasit gulat yang kompeten. Input wasit memegang peranan penting, sehingga cara perekrutan wasit perlu menjadi bahan pertimbangan untuk direncanakan dengan baik. Proses perekrutan menjadi wasit di pengprov PGSI Jawa Tengah sudah berjalan baik, terbukti dari proses perekrutan dengan memberikan informasi secara terbuka, sehingga anggapan bahwa penerimaan wasit karena kedekatan dengan komisi wasit dapat ditepis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa wasit memberikan gambaran bahwa untuk menjadi wasit harus memiliki lisensi wasit dengan syarat menguasai ilmu perwasitan gulat, mengikuti penatarann atau pelatihan, menyelesaikan *pre test* dan *post test* dan harus paham tentang peraturan gulat.

Pendidikan dan latihan (diklat) merupakan cara yang dilakukan PGSI untuk mendapatkan wasit yang berkualitas. Melalui pelatihan dan diklat, calon wasit penerima lisensi akan mengikuti serangkaian kegiatan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan perwasitan gulat, menyelesaikan pretes dan postes dengan nilai di atas standar yang ditetapkan. Faktor kedekatan dengan pengurus PGSI dan komisi wasit dapat dipungkiri ketika proses pengiriman untuk mendapatkan lisensi wasit. Hal ini diungkapkan oleh perwakilan wasit ketika dilakukan wawancara terkait dengan peluang menjadi wasit ketika tidak memiliki rekomendasi dari pengurus cabang PGSI, mengungkapkan bahwa prosedur untuk mengikuti pelatihan atau penataran wasit gulat harus memiliki rekomendasi dari pengurus cabang, karena kalau tidak memiliki rekomendasi maka tidak bisa mengikuti pelatihan atau penataran wasit gulat.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa manajemen dalam merekrut calon wasit yang kompeten masih perlu dibenahi. Sistem yang digunakan saat ini untuk mengikutsertakan pendidikan dan latihan perwasitan dalam rangka mendapatkan lisensi diperlukan persyaratan khusus dan harus ada persetujuan dari pengprov Jawa Tengah. Pengaturan tersebut sebagai bentuk pengontrolan terhadap calon anggota wasit lebih tertata dan terkordinasi. Keterbukaan dalam memberikan informasi menjadi hal penting untuk menjaring calon wasit-wasit yang profesional. Hal ini diungkapkan oleh beberapa wasit saat dilakukan wawancara ketika ditanyakan apakah informasi tentang pendaftaran pelatihan secara terbuka atau hanya orang-orang tertentu saja yang tahu mengungkapkan bahwa selama ini informasi pendaftaran wasit terbuka melalui pengurus cabang ataupun lewat media sosial didalam grup pengurus gulat se Jawa Tengah tentang adanya penataran wasit

Aturan-aturan dalam pertandingan gulat yang dinamis mengalami perubahan perlu disosialisasikan kepada wasit-wasit anggota PGSI Jawa Tengah agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan wasit dalam memimpin pertandingan. Namun demikian proses proses pembinaan terhadap anggota wasit PGSI Jawa Tengah belum dirasakan oleh semua wasit. Berdasarkan hasil wawancara masih ada wasit yang menyatakan ketidakteraturan pelaksanaan pembinaan, untuk penyampaian tentang aturan - aturan baru diberikan setiap akan adanya pertandingan namun untuk pembinaan belum ada.

Data tersebut menggambarkan bahwa pembinaan yang dilakukan cenderung dilakukan saat menjelang adanya pertandingan, sehingga dapat dikatakan bahwa manajemen perencanaan pembinaan masih belum dilakukan secara optimal. Akibatnya wasit-wasit dalam menjalankan tugasnya kurang

berkualitas saat memimpin pertandingan karena minimnya kesempatan sehingga kurang berpengalaman. Kurangnya kualitas saat memimpin pertandingan terlihat dari kurang tegas dalam memimpin pertandingan, kurangnya konsentrasi dalam pengamatan dan pengambilan keputusan serta kurangnya pengetahuan terhadap perkembangan peraturan yang baru.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Survei Manajemen Pembinaan Wasit Gulat Pada Pengurus PGSI Provinsi Jawa Tengah”.

1.2 Fokus Masalah

Fokus masalah dalam penelitian ini yaitu manajemen pembinaan dan penugasan wasit gulat Jawa Tengah baik dari Perencanaan, Pengorganisasian, penggerak dan pengawasan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan masalah yang akan dikaji melalui penelitian ini. Rumusan masalah tersebut dapat diurai menjadi, antara lain :

- 1) Bagaimana perencanaan pembinaan yang telah dilaksanakan wasitgulat di Jawa Tengah?
- 2) Bagaimana Pengorganisasian dalam pembinaan wasit gulat di Jawa Tengah?
- 3) Bagaimana sistem penggerak dalam pembinaan yang dilakukan wasit gulat di Jawa Tengah?
- 4) Bagaimana pengawasan dalam pembinaan yang dilaksanakan wasit gulat jawa Tengah?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan yang telah dilaksanakan pengurus provinsi gulat di Jawa Tengah.
- 2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengorganisasian wasit gulat di Jawa Tengah.
- 3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis prosedur pergerakan yang dilakukan wasit gulat di Jawa Tengah.
- 4) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengawasan yang dilaksanakan pengurus provinsi gulat pada wasit gulat Jawa Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

- 1) Untuk Komisi Wasit
 - (1) Dapat digunakan untuk mengevaluasi pengorganisasian penugasan wasit dan dapat diketahui sisi kelebihan dan kekurangannya sebagai masukan dalam penugasan sehingga dapat meningkatkan pengalaman wasit dalam memimpin pertandingan.
 - (2) Hasil penelitian ini sebagai gambaran terhadap kinerja wasit gulat di Jawa Tengah
 - (3) Melalui penelitian ini diharapkan pengurus bidang perwasitan bisa mengembangkan diri lebih baik dalam profesinya
- 2) Untuk Pengurus gulat provinsi Jawa Tengah

Dapat digunakan untuk mengevaluasi pembinaan wasit dan dapat diketahui sisi kelebihan dan kekurangannya sebagai masukan dalam memperbaiki pembinaan wasit sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam memimpin pertandingan.
- 3) Untuk *Athlet* maupun *official*

Dapat meminimalisir terjadinya protes sehingga pertandingan dapat berjalan dengan lancar.

4) Untuk peneliti

Dapat mengetahui manajemen pembinaan dan penugawan wasit gulat pada Pengurus gulat provinsi jawa tengah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Pengertian Gulat

Gulat merupakan salah satu cabang olahraga berdiri individu. Olahraga ini sarat dengan kontak fisik antara dua orang, dimana salah seorang pegulat harus menjatuhkan atau dapat mengontrol musuh mereka. Olahraga gulat memang atau identik dengan dua orang yang saling berhadapan dan berusaha untuk mengungguli lawannya dengan cara meanirk, mendorong, membanting, menjegal, dan mengunci sampai punggung lawan menempel di atas matras.

Menurut Hadi (2005:1), pertandingan gulat dilakukan oleh dua orang yang saling menjatuhkan atau membanting, menguasai dan mengunci lawannya dalam keadaan terlentang dengan menggunakan teknik yang benar sehingga tidak membayakan keselamatan lawannya. Dalam pertandingannya olahraga beladiri ini melibatkan teknik-teknik bergulat seperti *clinch fighting*, membanting, melempar, kunci, pin, *take downs*, dan teknik bergulat yang lain. Sebuah pertarungan gulat adalah kompetisi fisik antara dua pemain yang mencoba untuk mendapatkan posisi unggul atau dapat menguasai lawan dengan cara membanting, mengunci atau menguasai lawan dengan teknik-teknik gulat.

2.1.1 Peraturan Umum Gulat

Dalam buku Peraturan Gulat Internasional (2015) *United World Wrestling*. Gulat sebagaimana olah raga lainnya mematuhi peraturan yang merupakan "*Rules of the Game*" dan menentukan pelaksanaannya yang antara lain dengan mengunci lawan atau menang dengan angka teknik.

Pada dasarnya, perbedaan gaya Yunani-Romawi dan gaya bebas adalah : dalam gulat gaya Yunani-Romawi, dilarang keras menangkap bagian bawah pinggang lawan, atau menggunakan kaki secara aktif untuk melakukan setiap gerakan. Sedangkan dalam gaya bebas menangkap kaki lawan dan punggung kaki secara aktif untuk melakukan setiap gerakan diperbolehkan.

2.1.1.1 Tujuan

Disusun sesuai konstitusi UWW, Peraturan Disiplin, Peraturan Umum yang mengatur kompetisi dan semua peraturan khusus untuk :

- 1) Menentukan dan merinci syarat-syarat teknik dari suatu pertandingan yang akan diselenggarakan.
- 2) Menentukan system pertandingan, metode kemenangan, kekalahan, klasifikasi, hukuman, penolakan peserta dll.
- 3) Menentukan nilai gerakan dan tangkapan.
- 4) Mendata situasi dan hal-hal yang dilarang.
- 5) Menentukan fungsi petugas perwasitan, petugas pertandingan dan petugas lainnya.

2.1.1.2 Kategori Umur dan Berat Badan

Kategori Umur sebagai berikut :

- 1) Remaja umur Umur 14 – 15 tahun (boleh diikuti oleh pegulat yang berumur 13 tahun dengan surat dokter dan surat izin orang tua).
- 2) Kadet Umur 16 – 17 tahun (boleh diikuti oleh pegulat yang berumur 15 tahun dengan surat dokter dan surat izin orang tua).
- 3) Junior Umur 18 – 20 tahun (boleh diikuti oleh pegulat yang berumur 17 tahun dengan surat dokter dan surat izin orang tua).

4) U-23 Umur 19 – 23 tahun (boleh diikuti oleh pegulat yang berumur 18 tahun dengan surat dokter dan surat izin orang tua).

5) Senior Umur 20 tahun keatas.

6) Veteran umur 35 tahun keatas.

Pegulat dari kategori junior diperbolehkan mengikuti pertandingan kategori senior tetapi harus melengkapi dengan surat dokter dan surat ijin dari orang tua.

Kategori Berat Badan sebagai berikut :

Tabel 2.1 Kelas – kelas yang dipertandingkan pada UWW (*united world wrestling*)

No.	Remaja	Kadet	Junior
1.	29 – 32 kg	39 – 42 kg	46 – 50 kg
2.	35 kg	46 kg	55 kg
3.	38 kg	50 kg	60 kg
4.	42 kg	54 kg	66 kg
5.	47 kg	58 kg	74 kg
6.	53 kg	63 kg	84 kg
7.	59 kg	69 kg	96 kg
8.	66 kg	76 kg	96 - 120 kg
9.	73 kg	85 kg	
10.	73 - 85 kg	85 - 100 kg	

Tabel 2.2 Kelas – kelas yang dipertandingkan pada UWW (*united world wrestling*)

No.	Senior (Gaya Bebas)	Senior (Romawi-Yunani)	Senior Wanita
1.	57 kg	59 kg	48 kg
2.	61 kg	66 kg	53 kg
3.	65 kg	71 kg	55 kg
4.	70 kg	75 kg	58 kg
5.	74 kg	80 kg	60 kg
6.	86 kg	85 kg	63 kg
7.	97 kg	98 kg	69 kg
8.	125 kg	130 kg	75 Kg

Setiap pegulat bertanding atas kehendaknya sendiri, bertanggung jawab atas dirinya dan hanya boleh bertanding pada satu kelas berat badan yang sesuai dengan berat badannya.

2.1.1.3 Sistem Pertandingan

Pertandingan dilaksanakan dengan sistem penyisihan langsung dengan jumlah peserta yang ideal yakni 4, 8, 16, 32 dan seterusnya. Bila jumlah peserta pada setiap kategori berat badan tidak ideal, maka harus diadakan babak kualifikasi.

Pemasangan *pairing* dibuat sesuai nomer undian. Pegulat -pegulat yang kalah ketika melawan kedua finalis akan mengikuti babak *repechage*. Ada dua kelompok *repechage* yang terpisah yaitu satu kelompok yang kalah ketika melawan finalis kesatu dan satu kelompok yang kalah melawan finalis kedua. Pergulatan *repechage* dimulai dengan pegulat – pegulat yang kalah ketika melawan salah satu dari kedua finalis pada babak pertama termasuk mereka yang kalah ketika melawan kedua finalis pada babak kualifikasi sampai pegulat – pegulat yang kalah pada semi final dengan sistem penyisihan langsung. Pemenang dari dua kelompok *repechage* masing – masing menerima medali perunggu.

Pertandingan untuk setiap kategori berat badan dimulai dan diakhiri dalam satu hari. Penimbangan dan pemeriksaan medis dilaksanakan pada hari sebelum pertandingan dilaksanakan.

2.1.1.4 Prosedur Pertandingan

1) Penimbangan.

Daftar pegulat peserta pertandingan harus sudah diserahkan kepada penyelenggara pertandingan oleh tim manajer selambat – lambatnya pukul

12.00 pada hari penimbangan. Perubahan tidak diterima sesudah pendaftaran ini.

Untuk segala macam kejuaraan, penimbangan dilaksanakan untuk setiap kategori berat badan. Penimbangan untuk setiap kategori selalu dilaksanakan pada hari sebelum pertandingan dan berlangsung selama 30 menit.

Peserta tidak akan diterima pada penimbangan jika ia belum menjalani pemeriksaan kesehatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dalam peraturan yang mengatur pertandingan. Pemeriksaan kesehatan selalu dilaksanakan sebelum penimbangan. Jeda waktu selama 15 menit antara pemeriksaan kesehatan dan penimbangan wajib diikuti.

Pegulat yang akan ditimbang hanya dengan menggunakan singletnya, sesudah diperiksa oleh dokter yang berhak menyisihkan setiap pegulat yang mengidap penyakit menular dan berbahaya. Tidak ada toleransi berat badan berjenaan dengan singlet yang digunakan.

Pegulat harus berada dalam kondisi fisik yang sempurna dengan kuku yang dipotong pendek.

Wasit yang bertanggung jawab pada penimbangan harus memeriksa berat badan semua pegulat sesuai dengan kategori berat badan yang akan diikutinya pada pertandingan.

2.2 Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata ini digabung menjadi kata kerja *managere* 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, *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan (Achmad Paturusi, 2002:2).

Manajemen sebagai suatu seni yaitu sebagai suatu keahlian, kemahiran, kemampuan, dan keterampilan dalam aplikasi ilmu pengetahuan untuk mencapai tujuan. Manajemen sebagai ilmu yaitu akumulasi pengetahuan yang telah disistematisasikan dan diorganisasikan untuk mencapai kebenaran umum (*general purpose*) (Siswanto, 2005:3).

Manajemen adalah sebuah proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan yang digunakan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Mugiyo Hartono, 2010:09).

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 (James A.F Stooner, 1982 : 2)

2.2.1. Fungsi Manajemen

2.2.1.1 Planning

Menurut T. Hani Handoko (2011:9) perencanaan berarti bahwa para manajer memikirkan kegiatan-kegiatan mereka sebelum dilaksanakan. Berbagai kegiatan ini biasanya didasarkan pada berbagai metoda, rencana atau logika, bukan hanya atas dasar dugaan atau firasat.

Menurut Siswanto (2005:42) *Planning* atau perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan pencakupan pencapaiannya. Merencanakan berarti mengupayakan penggunaan sumber

daya manusia (*human resources*), sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya lainnya (*other resources*) untuk mencapai tujuan.

Menurut Harsuki (2012:86) perencanaan adalah fungsi dari manajemen yang merupakan rumusan yang teliti dari kebijakan-kebijakan mengenai berbagai aspek dan kegiatan, termasuk penggunaan sumber daya (*resources*), dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Fungsi perencanaan menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (2009:9) yaitu menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu.

Menurut George R. Terry, (1997) dalam buku Harsuki (2012:88) keuntungan dari perencanaan adalah untuk dapat lebih banyak waktu dan upaya guna melaksanakan tugasnya. Selain itu perencanaan dapat menimbulkan berbagai hal seperti:

- 1) Timbulnya aktivitas-aktivitas teratur yang ditunjukkan ke arah pencapaian sasaran. Semua upaya yang ditujukan ke arah 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.
- 2) Adanya perencanaan dapat menunjukkan perlunya perubahan di masa akan datang, membantu manajer memvisualisasi kemungkinan di masa depan dan menilai bidang-bidang pokok dimana dapat terjadi partisipasi dan menggugah manajer melihat dan memperhatikan berbagai kesempatan dan persoalan dengan pandangan yang lebih luas.

- 3) Perencanaan memberikan suatu dasar atau landasan untuk melakukan pengawasan.
- 4) Pengawasan mendorong orang memberikan prestasi sebaik mungkin. Tindakan berupa mencantumkan hasil pemikiran tersebut di atas kemudian disusunlah rancangan yang memberikan pedoman kerja bagi pihak rencana serta merangsangnya untuk melaksanakannya.
- 5) Perencanaan memaksakan orang untuk memandang perusahaan secara menyeluruh.
- 6) Perencanaan memperbesar dan menyeimbangkan pemanfaatan fasilitas-fasilitas.
- 7) Perencanaan membantu seorang manajer mencapai status. Perencanaan tepat membantu seorang manajer melaksanakan kepemimpinan yang meyakinkan dan agresif.

Menurut Hasibuan (2004:111) syarat-syarat rencana yang baik adalah:

- 1) Rencana harus mempunyai tujuan yang jelas, objektif, rasional, dan cukup menantang untuk diperjuangkan.
- 2) Rencana harus mudah dipahami dan penafsirannya hanya satu.
- 3) Rencana harus dapat dipakai sebagai pedoman untuk bertindak ekonomis dan rasional.
- 4) Rencana harus menjadi dasar dan alat untuk pengendalian semua tindakan.
- 5) Rencana harus dapat dikerjakan oleh sekelompok orang.
- 6) Rencana harus menunjukkan urutan-urutan dan waktu pekerjaan.
- 7) Rencana harus fleksibel, tetapi tidak mengubah tujuan.
- 8) Rencana harus berkesinambungan.
- 9) Rencana harus meliputi semua tindakan yang akan dilakukan.

- 10) Rencana harus berimbang artinya pemberian tugas harus seimbang dengan penyediaan fasilitas.
- 11) Dalam rencana tidak boleh ada pertentangan antardepartemen, hendaknya saling mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan.
- 12) Rencana harus sensitif terhadap situasi, sehingga terbuka kemungkinan untuk mengubah teknik pelaksanaannya tanpa mengalami perubahan pada tujuannya.
- 13) Rencana harus ditetapkan dan diimplementasikan atas hasil analisis data, informasi, dan fakta.

Suatu rencana harus didasari oleh cara berfikir yang *realistik* dan *pragmatik* dikaitkan dengan tujuan yang pada dasarnya bersifat *idealistik* dan mungkin juga tidak terbatas. Dengan demikian rencana yang benar-benar disusun berdasarkan kenyataan dan perhitungan yang matang dan bukan semata-mata atas dasar keinginan dan bukan pula atas harapan atau dugaan belaka (Sondang, 2002:64).

Dari pengertian diatas perencanaan adalah proses yang digunakan untuk menyusun kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.2.1.2 Organizing

Menurut Harsuki (2012:104) pengorganisasian merupakan badan, wadah, tempat dari kumpulan orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selain itu, organisasi adalah suatu struktur fungsi dan sistem kerja sama, yaitu adanya suatu struktur dan sistem kerja sama yang dilakukan berdasarkan aturan dan penjabaran fungsi-fungsi pekerjaan secara formal.

Menurut T Hani Handoko (2011:9) pengorganisasian berarti bahwa para manajer mengkoordinasikan sumber daya-sumber daya manusia dan material organisasi. Kekuatan organisasi terletak pada kemampuannya untuk menyusun

berbagai sumber dayannya dalam mencapai suatu tujuan. Semakin terkoordinasi dan terintegrasikan kerja organisasi, semakin efektif tujuan-tujuan organisasi.

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (2009:9) *organizing* yaitu mengelompokkan dan menentukan berbagai kegiatan penting dan memberikan kekuasaan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan itu.

Menurut Siswanto (2005:75) pengorganisasian (*organizing*) adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien. Pengorganisasian juga dapat didefinisikan sebagai suatu pekerjaan pembagi tugas, mendelegasikan otoritas, dan menetapkan aktivitas yang hendak dilakukan oleh manajer pada seluruh hierarki organisasi.

Salah satu bagian penting dari organisasi adalah mengharmoniskan suatu kelompok orang-orang berbeda, mempertemukan berbagai macam kepentingan dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan yang kesemuanya itu menuju ke suatu arah tertentu. Harapannya adalah dapat dicapainya sinergi, yang berarti tindakan-tindakan simultan unit individual atau terpisah yang sama-sama menghasilkan suatu efek total yang lebih besar dibandingkan dengan jumlah komponen-komponen individual (Harsuki, 2012:106).

Menurut Sondang (1998) dalam buku Harsuki (2012:117) sebagai alat administrasi dan manajemen, organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandang, yaitu:

- 1) Organisasi sebagai wadah

Sebagai wadah organisasi adalah tempat dimana kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan, sehingga bersifat statis. Setiap

organisasi perlu memiliki suatu pola dasar struktur organisasi yang relatif permanen. Dengan semakin kompleksnya tugas-tugas yang harus dilaksanakan seperti perubahan tujuan, pergantian pimpinan, beralihnya kegiatan, semuanya merupakan faktor yang menuntut adanya perubahan dalam struktur suatu organisasi. Oleh karenanya pola dasar itu perlu dibuat atas landasan yang kuat dan pemikiran yang matang karena perubahan struktur organisasi selalu mengakibatkan interupsi dalam pelaksanaan tugas.

2) Organisasi sebagai proses

Organisasi sebagai proses memiliki dua hubungan dalam organisasi, yaitu hubungan formal dan hubungan informal. Hubungan formal antara orang-orang dalam organisasi umumnya telah diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi dan pada struktur organisasi serta hierarki yang terdapat dalam organisasi. Hubungan informal antara orang-orang di dalam organisasi tidak diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi. Tidak pula terlihat dalam struktur organisasi maupun dalam bagan organisasi, dasar hubungan yang bersifat informal itu adalah:

- (1) Hubungan yang didasarkan pada *personal relations*.
- (2) Kesamaan keahlian para anggota organisasi.
- (3) Kesamaan kepentingan minat dalam kegiatan-kegiatan di luar organisasi seperti olahraga, koperasi, dan lain-lain.

Menurut Sondang (1998) suksesnya administrasi dan manajemen dalam melaksanakan fungsi organisasinya dapat dinilai dari kemampuannya untuk menciptakan suatu organisasi yang baik. Yang dimaksud dengan organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Terdapat tujuan yang jelas.

- 2) Tujuan organisasi harus dipahami oleh setiap orang di dalam organisasi.
- 3) Tujuan organisasi harus diterima oleh setiap orang dalam organisasi.
- 4) Adanya kesatuan arah.
- 5) Adanya kesatuan perintah.
- 6) Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggungjawab seseorang.
- 7) Adanya pembagian tugas.
- 8) Struktur organisasi harus disusun sesederhana mungkin.
- 9) Pola dasar organisasi harus relatif permanen.
- 10) Adanya jaminan jabatan (*security of neture*).
- 11) Balas jasa yang diberikan kepada setiap orang harus setimpal dengan jasa yang diberikan.
- 12) penempatan orang harus sesuai dengan keahliannya.

Menurut Sondang (2002:99) dalam setiap organisasi terdapat satuan kerja tertentu yang secara fungsional bertanggung jawab atas penyelesaian tugas-tugas tertentu pula. Fungsi tersebut diantaranya:

- 1) Mencegah timbulnya tumpang tindih.
- 2) Mencegah timbulnya duplikasi.
- 3) Mempermudah pelaksanaan koordinasi antar kesatuan kerja karena satuan kerja yang secara bertanggung jawab atas kegiatan tertentu yang berperan sebagai koordinator.
- 4) Memperlancar jalannya pengawasan.

Menurut Hasibuan tanda-tanda (ciri-ciri) organisasi yang baik adalah:

- 1) Tujuan organisasi itu jelas dan realistis.
- 2) Pembagian kerja dan hubungan pekerjaan antara unit-unit, sub-subsistem atau bagian-bagian harus baik dan jelas.

- 3) Organisasi itu harus menjadi alat dan wadah yang efektif dalam mencapai tujuan.
- 4) Tipe organisasi dan strukturnya harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 5) Unit-unit kerja (departemen-bagian)-nya ditetapkan berdasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan.
- 6) *Job description* setiap jabatan harus jelas dan tidak tumpang tindih pekerjaan.
- 7) Rentang kendali setiap bagian harus berdasarkan volume pekerjaan dan tidak boleh terlalu banyak.
- 8) Sumber perintah dan tanggung jawab harus jelas, melalui jarak terpendek.
- 9) Jenis wewenang (*authority*) yang dimiliki setiap pejabat harus jelas.
- 10) Mismanajemen penempatan karyawan tidak ada
- 11) Hubungan antara bagian dengan bagian lainnya jelas dan serasi.
- 12) Pendelegasian wewenang harus berdasarkan *job description* karyawan.
- 13) Diferensiasi, koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi harus baik
- 14) Organisasi harus luwes dan fleksibel
- 15) Organisasi harus mempunyai Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.

2.2.1.3 Actuating

Menurut Sondang (2002:128) penggerakan adalah “keseluruhan” usaha, cara, teknik dan metode untuk mendorong para anggota agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis.

Menurut T Hani Handoko (2011:9) pengarahan berarti bahwa para manajer mengarahkan, memimpin, dan mempengaruhi para bawahan. Manajer tidak melakukan semua kegiatan sendiri tetapi menyelesaikan tugas-tugas esensial melalui orang-orang lain.

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (2009:9-10) *actuating* adalah menentukan keperluan-keperluan sumber daya manusia, pengarahan, penyaringan, latihan dan pengembangan kerja.

Menurut Richard (2003:525) Penggerakan (*Actuating*) atau istilah pembimbingan menurut The Liang Gie (1993), merupakan aktivitas seseorang 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 (*actuating*) mencakup kegiatan yang dilakukan manajer untuk mengawasi 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 kemauan yang baik (Achmad Paturusi, 2012:78).

Pentingnya unsur manusia jelas terlihat dalam seluruh proses administrasi dan manajemen. Tujuan organisasi yang ditetapkan untuk dicapai pada akhirnya haruslah dalam rangka peningkatan mutu hidup manusia, tepat tidaknya strategi dasar yang telah ditetapkan sebagai penunjuk arah yang hendak di tempuh oleh organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang ada maknanya apabila diterima dan dilaksanakan oleh manusia (Sondang, 2002:128).

2.2.1.4 Controlling

Menurut Richard (2003:525) pengendalian adalah proses pengaturan yang sistematis dari aktivitas-aktivitas organisasional untuk menjadikan mereka konsisten dengan harapan-harapan yang dibentuk dalam rencana, target, dan standar kinerja.

Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue (2009:10) *controlling* adalah mengukur pelaksanaan dengan tujuan-tujuan, menentukan sebab-sebab penyimpangan-penyimpangan dan mengambil tindakan-tindakan korektif.

Pengendalian (*controlling*) adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar kinerja dengan sasaran perencanaan, mendesain sistem umpan balik informasi, membandingkan kinerja aktual dengan standar yang ditetapkan, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan yang sedang digunakan sedapat mungkin secara lebih efisien dan efektif guna mencapai sasaran perusahaan (Siswanto, 2005:139-140).

Menurut T Hani Handoko (2011:9) pengawasan berarti para manajer berupaya untuk menjamin bahwa organisasi bergerak kearah tujuan-tujuannya.

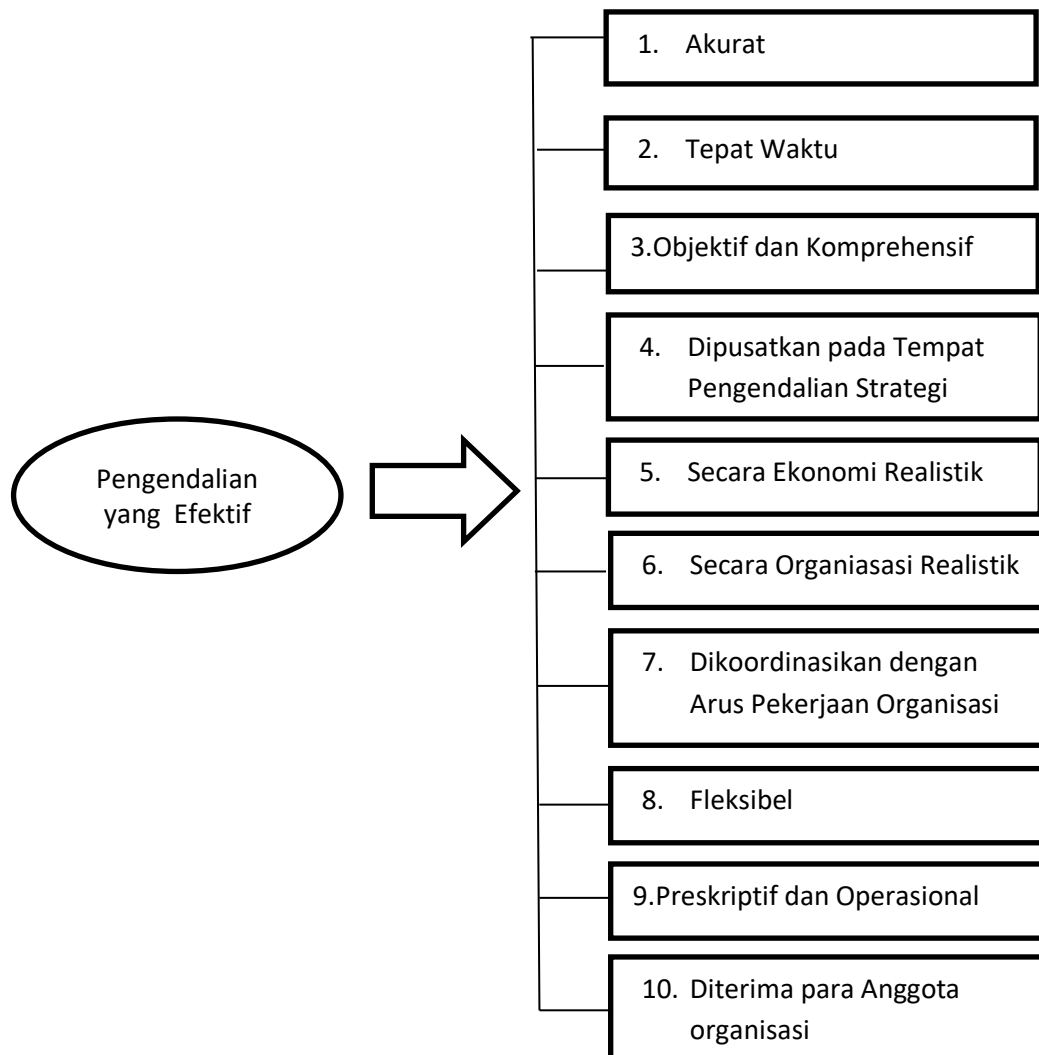
Menurut Siagian (2002:185) agar pengawasan terselenggara dengan efektif, dalam arti berhasil menemukan secara faktual hal-hal yang terjadi dalam penyelenggaraan seluruh kegiatan operasional, baik yang sifatnya positif maupun yang berupa penyimpangan, penyelewengan atau kesalahan, diperlukan berbagai instrumen, seperti:

- 1) Standar hasil yang direncanakan untuk dicapai
- 2) Anggaran
- 3) Data-data statistik
- 4) Laporan
- 5) Auditing, dan
- 6) Observasi langsung

Menurut Siswanto (2005:149-151) pengendalian yang efektif merupakan pengendalian yang tepat sesuai dengan proses yang harus dilalui tanpa menyimpang dari sistem yang dianut sehingga tahapan yang dilaluinya benar. Pengendalian sebagai suatu sistem memiliki karakteristik tertentu. Secara umum pengendalian yang efektif mempunyai karakteristik sebagai berikut:

- 1) Akurat (*Accurate*).
- 2) Tepat waktu (*Timely*).
- 3) Objektif dan Komperhensif (*objektive and comprehensible*).
- 4) Dipusatkan pada tempat pengendalian strategis (*focused on strategic control points*).
- 5) Secara ekonomi realistik (*economically realistic*).
- 6) Secara organisasi realistik (*organizationally realistic*)
- 7) Dikoordinasikan dengan arus pekerjaan organisasi (*coordinated with the organization's work flow*).
- 8) Fleksibel (*flexibel*)
- 9) Preskriptif dan operasional (*prescriptive and operational*).
- 10) Diterima para anggota organisasi (*accepted by organization members*).

Gambaran ringkas mengenai pengendalian yang efektif disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Pengendalian yang Efektif
(Sumber: Siswanto.2005.Pengantar Manajemen)

2.2.2 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 matsini 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.

2.2.2.1 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.

2.2.2.2 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 ditiadaknya 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 tercapai. Kegiatan atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

2.2.2.3 Material (*Materials*)

Bahan fisik yang diperlukan untuk menunjang terjadinya proses pembelajaran di sekolah guna membentuk siswa yang seutuhnya. Bahan-bahan/barang-barang tersebut 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.

2.2.2.4 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 alternative metode cara menjalankan pekerjaan tersebut sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

2.2.2.5 Mesin (*machine*)

Seperangkat alat yang mendukung terjadinya proses pembelajaran, dapat berupa teknologi computer, radio, televisi, mobil atau media-media yang menggunakan teknologi. Dalam kemajuan teknologi, manusia bukan lagi sebagai

pembantu mesin seperti pada masa lalu sebelum revolusi industry terjadi. Bahkan, sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya menjadi pembantu manusia.

2.2.2.6 Pasar (*Market*)

Bagi badan yang bergerak di industri sarana manajemen penting lainnya seperti pasar-pasar atau *market*. Untuk mengetahui bahwa pasar bagi hasil produksi jelas tujuan perusahaan industry tidak mustahil 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 industry maupun bagi semua badan yang bertujuan untuk mencari laba.

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Samsuni (2017: 113) menyatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini kemampuan sumber daya manusia dapat dikatakan berhasil atau tidaknya bergantung dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Apabila sumber daya manusia kurang, maka suatu organisasi tidak berjalan secara maksimal, sehingga mengakibatkan penurunan kualitas organisasi. Dari penjelasan tersebut Flippo (1994: 5) dalam Samsuni (2017: 115) menjelaskan “Manajemen

Sumber Daya Manusia di sebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompetensi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perusahaan, organisasi dan masyarakat”.

2.4 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 diatas dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah usaha dan tindakan yang dilakukan secara sistematis supaya efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Wismoyo (1997) menyebutkan bahwa prestasi dan bidang olahraga 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 tinggi, 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.

2.4.1 Bentuk-bentuk Pembinaan Wasit

1) Pembinaan Karakter

Daryanto dan 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 dan keputusan yang diperbuat.

Daryanto dan 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, dalam pembinaan karakter semestinya memberikan kesempatan kepada wasit untuk mengalami sifat-sifat tersebut secara langsung pada saat memimpin pertandingan.

2) Pembinaan Mental

Kiswantoro (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 relative 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/luka. 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 destruktif, sangat tergantung dari sifat-sifat dan kepribadian lainnya yang ada pada individu tersebut.

Dalam pembinaan wasit sebagai pemimpin pertandingan, sikap-sikap negative 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, keseluruhan, dan ini berakibat besar terhadap pencapaian prestasi wasit, terbangkitnya emosi tidak hanya merupakan petunjuk kemarahan, tetapi 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 menjadi 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 dipertandingan 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.

3) Pembinaan Karir

Homby 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 hamper semua manusia ingin karirnya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan meraakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarir. Sebaliknya hamper tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karir terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti. (Muspawi, 2017:114)

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 kinerja 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. Seorang wasit tidak hanya mengetahui dan membaca peraturan-peraturan dalam peraturan permainan tetapi juga memahami isi dari peraturan permainan tersebut. Pada kenyataannya banyak wasit yang belum sepenuhnya menguasai dan memahami peraturan permainan, dimana seorang wasit mengambil keputusan yang salah, yaitu terlalu cepat ataupun terlalu lambat untuk menentukan keputusan. Disisi lain seorang wasit harus menghayati dan memahami semua 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 meningkatkan kualitas memimpin suatu pertandingan diperlukan adanya wasit yang ideal yaitu wasit yang memahami, mempunyai kemampuan, dan mampu menerapkan peraturan permainan di lapangan. Seorang wasit harus memiliki ketegasan dalam memimpin pertandingan, jika tidak menunjukkan ketegasan dalam mengambil keputusan maka akan memicu emosi para pemain dan

penonton, juga bisa memicu terjadinya keributan dalam suatu pertandingan. Dengan begitu pertandingan akan berhenti.

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 Tjiono dan Anatasia (1996), menyatakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tiga faktor: (1) faktor kompetensi, yang meliputi kemampuan atau 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 memimpin pertandingan adalah kurang konsentrasinya wasit sehingga dalam memimpin pertandingan, wasit kurang tegas dan tepat dalam mengambil keputusan dan berakibat buruk terhadap kinerja wasit pada saat memimpin pertandingan. Oleh sebab itu wasit harus berkonsentrasi penuh saat memimpin pertandingan.

2.5 Hakikat Wasit

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

Pengertian Wasit Menurut Dedy Sumiyarsono dalam Radika Tri Dewa (2015: 17) wasit adalah seseorang yang bertugas untuk memimpin jalannya pertandingan. Wasit mempunyai peran yang sangat penting dalam sebuah pertandingan. Dalam gulat wasit memiliki kewenangan memimpin jalannya pertandingan sesuai aturan yang berlaku.

Undang-undang No. 3 Tahun 2005 (Sistem Keolahragaan Nasional) Wasit merupakan tenaga keolahragaan professional yang diberikan tugas sepenuhnya untuk menegakkan peraturan permainan sesuai dengan peraturan induk organisasi olahraga yang bersangkutan dan telah dijelaskan di dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 2005 (Sistem Keolahragaan Nasional) pasal 63 dan 64, yaitu:

1) Pasal 63

- (1) Tenaga keolahragaan terdiri atas pelatih, guru/dosen, wasit, juri, manajer, promotor, administrator, pemandu, penyuluh, instruktur, tenaga medis dan para medis, ahli gizi, ahli biomekanika, psikolog, atau sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan kegiatan olahraga.
- (2) Tenaga keolahragaan yang bertugas dalam setiap organisasi olahraga dan/atau lembaga olahraga wajib memiliki kualifikasi kompetensi yang dikeluarkan oleh induk organisasi cabang olahraga yang bersangkutan dan/atau instansi pemerintah yang berwenang.
- (3) Tenaga keolahragaan bertugas menyelenggarakan atau melakukan kegiatan keolahragaan sesuai dengan bidang keahlian dan/atau kewenangan tenaga keolahragaan yang bersangkutan.

(4) Pengadaan tenaga keolahragaan sebagaimana dimaksud nomor 1, dilaksanakan melalui penataran dan/atau pelatihan oleh lembaga yang khusus untuk itu.

5) Pasal 64

Tenaga keolahragaan dalam melaksanakan profesinya berhak untuk mendapatkan:

- (1) Pembinaan, pengembangan, dan peningkatan keterampilan melalui pelatihan.
- (2) Jaminan kesehatan
- (3) Peningkatan karier, pelayanan kesejahteraan, bantuan hukum, dan/atau penghargaan.

2.5.1 Komposisi wasit gulat

Di semua komposisi, badan wasit untuk setiap pertandingan harus terdiri dari

- 1) 1 ketua matras.
- 2) 1 wasit.
- 3) 1 hakim

Prosedur pengangkatan ketiga petugas ini diatur dalam Peraturan Badan Wasit Internasional. Penggantian petugas selama pertarungan dilarang keras, kecuali dalam kasus penyakit serius yang dikonfirmasi secara medis. Dalam hal tidak mungkin badan wasit terdiri dari dua petugas dari kewarganegaraan yang sama. Selain itu, sangat dilarang bagi seorang petugas untuk melakukan serangan yang melibatkan pegulat senegarannya.

Penugasan ketiga petugas perwasitan ini diatur dalam peraturan petugas perwasitan internasional. Mengganti seorang petugas perwasitan ketika

pergulatan berlangsung dilarang keras; kecuali dengan alasan kesehatan yang diperkuat oleh pemeriksaan medis. Dua petugas perwasitan yang berkebangsaan sama tidak boleh bertugas didalam satu pergulatan.

Demikian pula dilarang keras untuk seorang petugas perwasitan untuk bertugas didalam satu pergulatan yang diikuti oleh pegulat yang berkebangsaan sama dengan petugas perwasitan tersebut.

Petugas perwasitan membuat suatu keputusan dengan suara bulat atau suara mayoritas dua dari tiga, kecuali dalam hal jatuhan dimana harus ada persetujuan ketua matras. Petugas perwasitan tidak boleh mempergunakan video untuk membuat keputusan. (kecuali dalam hal challenge Bersama dengan dewan juri).

2.5.2 Tugas Umum

- 1) Petugas perwasitan harus melaksanakan tugas – tugas yang dijelaskan didalam peraturan pertandingan gulat dengan ketentuan khusus yang disusun untuk pelaksanaan pertandingan.
- 2) Petugas perwasitan harus mengikuti setiap pergulatan dengan teliti dan menilai gerakan, tangkapan dan eksekusi dari kedua pegulat sehingga hasil yang tercantum pada lembar penilaian hakim dan ketua matras mencerminkan jalannya pergulatan dengan tepat.
- 3) Ketua matras, wasit, dan hakim harus menilai setiap tangkapan secara individu (menurut penilaian masing-masing) untuk mencapai pada keputusan akhir. Wasit dan hakim harus bekerja sama dibawah pengarahannya ketua matras yang mengkoordinir kerja petugas perwasitan.
- 4) Petugas perwasitan harus melaksanakan fungsi penilaian dengan memberikan angka dan hukuman yang ditentukan dalam peraturan.

- 5) Lembar penilaian hakim dan ketua matras digunakan untuk menjumlah semua tangkapan yang dieksekusikan oleh kedua pegulat. Angka-angka tehnik dan hukuman (O) harus dicatat dengan tepat sesuai dengan urutan kejadiannya. Hakim dan ketua matras harus menanda tangani disertai nama jelas masing-masing lembar penilaiannya.
- 6) Jika pergulatan tidak diakhiri dengan “jatuhan”, maka keputusan harus ditentukan oleh ketua matras. Keputusan ini berdasarkan atas penilaian dari seluruh gerakan, tangkapan dan eksekusi dari kedua pegulat yang dicatat pada lembar penilaian dari awal pergulatan hingga akhir.
- 7) Semua angka tehnik yang diberikan oleh hakim harus segera diumumkan kepada public dengan menggunakan bet atau papan nilai elektrik.
- 8) Petugas perwasitan hendaknya menggunakan perbendaharaan kata UWW (*United world wrestling*) ketika memimpin pergulatan.
- 9) Petugas perwasitan tidak boleh berbicara kepada siapapun selama pergulatan berlangsung kecuali pada saat – saat tertentu seperti konsultasi diantara wasit, hakim dan ketua matras.
- 10) Bila challenge diajukan oleh pelatih dan dikukuhkan oleh pegulatnya, dewan juri harus melihat pembuktian melalui video pada layar lebar dan membuat keputusannya sendiri tanpa konsultasi dengan petugas perwasitan.

2.5.3 Tugas wasit

- 1) Wasit memimpin pergulatan diatas matras sesuai dengan peraturan.
- 2) Ia harus dihormati oleh kedua pegulat dan dia memopunyai wewenang penuh sehingga kedua pegulat harus menuruti permintaab dan

perintahnya. Ia harus memimpin pergulatan tanpa toleransi terhadap campur tangan dari luar.

- 3) Ia harus bekerja sama dengan hakim dan mengawasi pergulatan sambil menahan diri dari gangguan dan campur tangan dari luar. Peluitnya memulai dan menghentikan pertandingan.
- 4) Wasit memerintahkan pegulat untuk kembali ke pusat matras setelah mereka keluar dan melanjutkan pergulatan pada posisi berdiri atau *parterre* dengan persetujuan hakim atau ketua matras.
- 5) Wasit harus mengenakan deker merah dipergelangan tangan kirinya dan deker biru dipergelangan tangan kanannya. Ia harus menunjukan dengan jari tangannya nilai teknik dari tangkapan yang sudah dieksekusikan (bila syah, bila dieksekusikan dalam batas matras dan bila seorang pegulat berada dalam posisi danger, dan lain sebagainya) dengan mengangkat tangan yang sesuai dengan warna singlet pegulat yang memperoleh angka teknik.
- 6) Wasit jangan ragu-ragu untuk :
 - (1) Menghentikan pergulatan pada saat yang tepat, tidak terlalu cepat dan tidak terlalu lambat.
 - (2) Menunjukan suatu tangkapan yang dieksekusikan dipingir matras syah.
 - (3) Mengisyaratkan dan menyatakan jatuhan (*touche*) setelah mendapatkan persetujuan dari hakim dan ketua matras. Untuk memutuskan apakah kedua pundak dari seorang pegulat yang berada pada posisi jatuhan benar-benar tertekan matras secara bersamaan, maka wasit harus mengatakan *touche* (jatuhan),

kemudian ia mengangkat tangannya untuk mendapat persetujuan dari hakim dan ketua matras, bila hakim dan ketua matras sudah menyatakan persetujuannya, maka wasit memukul matras dan meniup peluitnya.

7) Wasit harus :

- (1) Dengan cepat dan jelas memerintahkan kedua pegulat untuk melanjutkan pegulatan ke tengah matras.
- (2) Jangan berdiri terlalu dekat dengan kedua pegulat karena akan menghalangi pandangan hakim dan ketua matras, terutama akan terjadi jatuhan.
- (3) Mencegah pegulat beristirahat sewaktu pergulatan berlangsung dengan menyeka keringat, membuang ingus, pura-pura cidera, dan lain-lain. Bila hal ini terjadi, hentikan pergulatan dan ajukan hukuman 0 dan 1 angka teknik untuk lawannya.
- (4) Bisa mengubah posisi dari waktu ke waktu, didalam matras dan sekitarnya terutama ketika hampir terjadi jatuhan dan bila perlu wasit boleh bertiarap untuk mendapatkan pandangan yang lebih jelas.
- (5) Bisa memberi semangat kepada pegulat pasif tanpa menghentikan pergulatan dan bisa berada pada posisi tertentu untuk mencegah pegulat meninggalkan atau melarikan diri dari matras.
- (6) Siap meniup peluit bila kedua pegulat mendekati pinggiran matras (*red zone*).
- (7) Tidak menghentikan pergulatan dalam posisi danger kecuali bila terjadi tangkapan *illegal*.

8) Wasit juga harus :

- (1) Memberi perhatian khusus kepada kaki-kaki pegulat dalam gulat romawi Yunani.
 - (2) Menjaga pegulat untuk tetap berada dalam matras sampai hasil pergulatan diumumkan.
 - (3) Bila wasit memelurkan persetujuan, pertama-tama wasit harus meminta persetujuan kepada hakim terlebih dahulu.
 - (4) Menyatakan pemenang setelah mendapatkan persetujuan dari ketua matras pada akhir pergulatan.
- 9) Wasit mengajukan hukuman kepada pegulat yang melanggar peraturan atau brutal.
- 10) Wasit, bila ketua matras turun tangan, harus menghentikan pergulatan dan menyatakan kemenangan dengan angka mutlak ketika ada selisih 8 angka teknik dalam gulat romawi Yunani dan selisih 10 angka teknik dalam gaya bebas pria dan wanita. Dalam situasi ini wasit harus menunggu kelanjutan pergulatan bila ada serangan serangan balik yang mana gerakan-gerakan tersebut harus dituntaskan.

2.5.4 Tugas hakim

- 1) Hakim harus menjalankan fungsinya sebagaimana dijelaskan dalam peraturan gulat.
- 2) Hakim harus mengikuti jalannya pergulatan dengan teliti tanpa ragu-ragu, hakim harus memberi nilai dari setiap gerakan dan menuliskannya pada lembar penilaian. Ia harus memberikan pendapatnya dalam semua keadaan.
- 3) Hakim harus mengikuti semua gerakan kedua pegulat dan berdasarkan tanda-tanda yang di berikan oleh wasit (yang dibandingkan dengan

pendapatnya sendiri) atau tanda-tanda yang diberikan ketua matras, dia harus memberikan pendapatnya dengan nilai angka teknik dari gerakan kedua pegulat dan menyatakannya dalam *scoreboard* yang berada disampingnya. *Scoreboard* harus bisa dilihat oleh penonton dan pegulat.

- 4) Hakim membenarkan dan memberi isyarat jatuhan (*touche*) kepada wasit
- 5) Bila dalam suatu pergulatan, hakim melihat sesuatu yang harus disampaikan kepada wasit (bila wasit tidak melihat atau luput dari perhatiannya) dalam hal jatuhan, tangkapan yang dilarang, pasivitas, dan lain-lain, maka hakim berkewajiban menyampaikannya kepada wasit dengan mengangkat bet polos yang warnanya sama dengan warna singlet pegulat yang bersalah, meskipun wasit tidak menyanyakan pendapat hakim. Dalam keadaan apapun, hakim harus memberikan perhatian kepada wasit atas segala sesuatu yang terlihat tidak normal atau yang tidak semestinya di dalam satu pergulatan atau atas tingkah laku kedua pegulat.
- 6) Hakim harus menandatangani lembar penilaiannya disertai nama jelas pada akhir pergulatan ia harus menuliskan hasil pergulatan dengan jelas pada lembar penilaian, mencoret nama pegulat yang kalah dan menuliskan nama dan nama negara pegulat yang menang.
- 7) Keputusan hakim dan wasit adalah syah dan kuat tanpa perlu campur tangan ketua matras kalau wasit sependapat, kecuali untuk menyatakan kememangan dengan angka mutlak, yang mana pendapat ketua matras diperlukan dalam hal konsultasi atau challenge.

- 8) Lembar penilaian hakim harus mengindikasikan dengan tepat waktu berakhirnya pergulatan dengan jatuhan, kemenangan dengan angka mutlak, penarikan dan lain-lain.
- 9) Untuk memudahkan pengawasan, teristimewa untuk hal-hal penting, hakim boleh berpindah tempat tetapi hanya sepanjang pinggiran matras yang dibawah pengawannya.
- 10) Dia juga harus mengaris bawah angka teknik terakhir yang diperoleh oleh salah satu pegulat yang bisa menentukan pemenang pergulatan.
- 11) Hukuman karenan melarikan diri dari matras, tangkapan ilegal dan brutalitas ditandai dengan "O" pada kolom pegulat yang bersalah.

2.5.5 Ketua matras

- 1) Ketua matras yang fungsinya sangat penting harus melaksanakan tugas-tugasnya yang dijelaskan dalam peraturan gulat.
- 2) Ia mengkoordinasikan kerja wasit dan hakim.
- 3) Dia berkewajiban mengikuti jalannya pergulatan dengan penuh perhatian dan jangan menjadi gugup, dia juga berkewajiban untuk menilai kerja petugas perwasitan lainnya yang harus sesuai dengan peraturan.
- 4) Bila terjadi perbedaan pendapat diantara wasit dan hakim maka ia harus mengambil keputusan untuk menentukan angka teknik dan jatuhan.
- 5) Ketua matras tidak boleh memberikan pendapatnya terlebih dahulu, ia harus menunggu pendapat hakim dan wasit terlebih dahulu dan dia tidak berhak mempengaruhi keputusan wasit atau hakim.
- 6) Persetujuan ketua matras adalah mutlak sebelum jatuhan diputuskan.
- 7) Ketua matras bisa menghentikan pergulatan bila wasit melakukan kesalahan serius.

- 8) Ketua matras juga bisa menghentikan pergulatan bila wasit dan hakim melakukan kesalahan serius dalam memberikan angka teknik. Dalam hal ini, ketua matras harus mengadakan konsultasi. Bila ketua matras tidak memperoleh suara mayoritas, dia harus menyatakan keputusannya diantara pendapat wasit atau pendapat hakim. Konsultasi ini tidak bisa diadakan dalam *challenge*.
- 9) Didalam satu pergulatan, ketika pelatih menganggap ada suatu kesalahan perwasitan yang dilakukan terhadap pegulatnya dan dia mengajukan *challenge*, ketua matras harus menunggu pergulatan sampai dalam keadaan netral dan kemudian ia menghentikan pergulatan. Dewan juri melihat pembuktian melalui video. Bila dewan juri menyatakan bahwa petugas perwasitan benar, ketua matras harus teliti karena pegulat tadi tidak bisa mengajukan *challenge* lagi sampai pergulatan selesai. Setelah melihat pembuktian melalui video, hanya dewan juri saja yang memberikan keputusan. Bila seluruh anggota dewan juri menyetujui sepenuhnya, keputusannya adalah final dan tidak bisa ditentang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat diambil simpulan, sebagai berikut :

1. Perencanaan dalam manajemen pembinaan dan penugasan pada wasit gulat di Jawa Tengah terdapat dua program guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, diantaranya : Program jangka panjang dan Program jangka pendek.
2. Pengorganisasian wasit gulat di Jawa tengah secara garis besar struktur organisasi tidak berdiri sendiri, namun masih menginduk dengan Pengurus gulat provinsi jawa tengah di bidang perwasitan.
3. Penggerak pada wasit gulat di Jawa Tengah sudah mengacu pada teori terkait penggerak. Dimana macam – macam faktor penggerak dalam manajemen, diantaranya : pengarahan, penyaringan, latihan, dan pengembangan kerja.
4. Pengawasan yang dilakukan oleh Pengurus Provinsi, Dewan Hakim, dan Komisi wasit dalam menilai kinerja wasit dilaksanakan pada saat bertugas memimpin pertandingan. Pada selesai pertandingan pengurus provinsi selalu melakukan evaluasi guna mengoreksi, memberikan solusi, dan meningkat kemampuan wasit dalam peraturan gulat yang diatur oleh *United World Wrestling (UWW)*.

5.2. Saran

1. Perlu adanya penataran wasit untuk seluruh wasit khususnya di Jawa Tengah agar pemahaman terkait peraturan dalam pertandingan gulat. Hal tersebut bertujuan agar seluruh wasit yang bertugas di Jawa Tengah memiliki kesamaan dalam mengambil keputusan.
2. Perlu adanya dukungan dari Pengurus Provinsi tentang sosialisasi kepada pelatih gulat daerah di Jawa Tengah terkait peraturan baru yang dikeluarkan oleh *United World Wrestling* (UWW) agar wasit dan pelatih dapat bersinergi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Paturusi. 2012. *Manajemen Pendidikan Jasmani dan Olahraga*. Jakarta: Rineka Cipta
- 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 Sciene*, Vol 4. No. 2. Hal 120-125
- Arismunandar, Wismoyo, 1997. Rencana Strategi Peningkatan Prestasi Olahraga.
- Bambang Erawan, Gulat”Pengantar Memahami Sistem Pertandingan Perwasitan, dan Teknik Dasar” , Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2011
- Daft L, Richard. 2003. Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Darmiatun, Daryanto, S. 2013 Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah, Yogyakarta, Gava Media
- Erawan. B. (2010). Modul Kuliah Gulat. Bandung : FPOK UPI.
- George R. Terry & Leslie W. Rue. (2009). Dasar-Dasar Manajemen. (G.A. Ticoalu, Penerjemah). Jakarta: Bumi Aksara.
- Harsuki. 2012. *Pengantar Manajemen Olahraga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hartono, Mugiyo. 2010. Manajemen Keolahragaan. Semarang: FIK UNNES.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2004. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- James A.F. Stoner, Management, Prentice / Hall International, Inc., Englewood Cliffs, New York, 1982, halaman 2.
- KBBI UU No.3 Tahun 2005 Sistem Keolahragaan Nasional
- 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 Agrasifitas.*Jurnal konseling GUSJIGANG, Vol 2 No.1 Hal 82-83*
- Mankunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber DayaManusiaPerusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad Adi Surya. 2017. *Manajemen Perwasitan Sepakbola Asosiasi Pssi Kabupaten Jepara*.Skripsi. Program Studi Strata 1 Universitas Negeri Semarang
- Muspawi (2017). Menata Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Organisasi. Jurnal Ilmiah Universitas Batannghari Jambi. Vol. 17.No. 1. Hal 114
- Peraturan Gulat Internasional. 2015 *United World Wrestling*.
- Rubianto Hadi. 2007. Ilmu Kepelatihan Dasar. Semarang: CV Cipta Prima Nusantara.
- Sadili Samsudin, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung:Pustaka Setia
- Samsuni.jurnal manajemen sumberdaya manusia.jurnal ilmiah keislaman dan kemasyarakatan. 2017; Vol. XVII No. 31: hal 113 – 124.diaksespada :<http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk>
- Siagian, Siondang. 2002. Manajemen Personaliala dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. Soewarno andayaningrat. 2002. Pengantar Studi Administrasi
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung. Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. Metode Penelitian Pendidikan. PT Remaja Rosdakarya.
- Sutomo, S & Prihatin T. 2012. Manajemen Sekolah. Semarang. UNNES PRESS
- Undang-undang No. 3 Tahun 2005 (Sistem Keolahragaan Nasional) Pasal 63 dan 64
- Sondang P. Siagian. 2002. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- T Hani Handoko 2011 *Manajemen Edisi 2*.Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Walgito Bimo. 2014. Bimbingab dan Konseling. Yogyakarta. C.V ANDI OFSET