



**MANAJEMEN KLUB BOLA VOLI DI KOTA
SEMARANG TAHUN 2019**

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka menyelesaikan study Strata 1

Untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh:

PRAMUDITHO BAGAS PAMBUDHI

6102415058

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

ABSTRAK

Pramuditho Bagas Pambudhi. 2019 Manajemen Bola Voli di Kota Semarang Tahun 2019. Skripsi. Jurusan Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi. Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Pembimbing Drs. Tri Rustiadi, M.Kes.

Kata Kunci : Manajemen, Bola Voli

Semakin populernya olahraga bola voli di masyarakat memicu banyak munculnya klub baru didaerah maupun kota untuk menyediakan fasilitas yang lengkap dan menarik agar atlit atau pemula tertarik menjadi anggota klub tersebut sehingga terjadi persaingan antara klub baru maupun lama. Kota Semarang terdapat banyak klub bola voli sehingga peneliti mengambil sample 7 klub yang terdiri dari 3 klub putra dan 4 klub putri. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana fungsi manajemen klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019. Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan pelaksanaan manajemen klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif, yaitu mengumpulkan data yang berbentuk wawancara, observasi, dan dokumentasi dari responden. Subjek penelitian terdiri dari 3 responden yaitu pemilik atau manaje, pelatih dan atlit. Analisis data kualitatif menggunakan 3 tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian manajemen klub bola voli di Kota Semarang menunjukkan fungsi perencanaan sudah dilakukan dengan menetapkan tujuan dan target, merumuskan strategi, menentukan sumber daya dan penetapan standar/indikator. Fungsi pengorganisasian sudah dijalankan dengan mengalokasikan sumber daya, menetapkan struktur organisasi, kegiatan perekrutan dan penetapan sumber daya manusia yang tepat. Fungsi penggerak sudah di lakukan dengan pengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan dan pemberi motivasi agar bekerja dengan efektif dan efisien, memberikan tugas dan penjelasan mengenai pekerjaan dan menjelaskan kebijakan yang ditetapkan. Fungsi pengawasan sudah dilakukan dengan mengevaluasi keberhasilan dalam mencapai tujuan, mengambil langkah klarifikasi dan koreksi serta melakukan alternatif solusi.

Simpulan dari manajemen klub bola voli di Kota Semarang:(1) Proses perencanaan semua klub rata – rata sama, cara menarik minat belum mengoptimalkan media sosial dan sumber dana oprasional belum menggunakan sponsor; (2) Proses pengorganisasian masih ada fungsi ganda dalam mejalankan tugas. Dalam proses perekrutan SDM rata – rata semua klub merekrut mantan atlit bola voli; (3) Proses penggerak klub menggunakan sifat kekeluargaan dalam menjalankan kegiatan; (4) Pengawasan klub rata – rata sebulan sekali melakukan evaluasi pekerjaan yang sudah dijalankan serta kekurangannya.

ABSTRACT

Pramuditho Bagas Pambudhi. 2019 Volleyball Management in Semarang City in 2019. Thesis. Department of Physical Education Health and Recreation. Faculty of Sport Science, Semarang State University, Supervisor Drs. Tri Rustiadi, M.Kes.

Keywords: Management, Volleyball

The growing popularity of volleyball in the community has triggered the emergence of many new clubs in the region and the city to provide complete and attractive facilities so that athletes or beginners are interested in becoming members of the club so there is competition between new and old clubs. There are many volleyball clubs in Semarang, so researchers took samples of 7 clubs consisting of 3 men's clubs and 4 women's clubs. The problem in this research is how the volleyball club management functions in Semarang City in 2019. The purpose of this study is to describe the implementation of volleyball club management in Semarang City in 2019.

The research approach used is a qualitative approach, which is collecting data in the form of interviews, observations, and documentation from respondents. The research subjects consisted of 3 respondents, namely the owner or manager, trainer and athlete. Qualitative data analysis uses 3 stages namely data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of volleyball club management research in the city of Semarang shows that the planning function has been carried out by setting goals and targets, formulating strategies, determining resources and setting standards / indicators. The organizing function has been carried out by allocating resources, establishing organizational structures, recruiting activities and determining appropriate human resources. The mobilizing function has been carried out by implementing the leadership, mentoring and motivating process in order to work effectively and efficiently, giving tasks and explanations about the work and explaining the established policies. The oversight function has been carried out by evaluating success in achieving goals, taking steps for clarification and correction and by making alternative solutions.

Conclusions from volleyball club management in Semarang City: (1) The planning process of all clubs is on average the same, how to attract interest has not optimized social media and operational funding sources have not used sponsors; (2) The organizing process still has a dual function in carrying out the task. In the process of recruiting HR, on average all clubs recruit former volleyball athletes; (3) The process of mobilizing the club using family characteristics in carrying out activities; (4) The process of supervising the club on average once a month evaluates the work already carried out and its shortcomings.

PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini, Saya:

Nama :Pramuditho Bagas Pambudhi

NIM :6102415058

Jurusan/Prodi :PGPJSD

Fakultas :Ilmu Keolahragaan

Judul Skripsi :MANAJEMEN BOLA VOLI DI KOTA SEMARANG TAHUN
2019

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

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

Semarang, Desember 2019
Yang Menyatakan



Pramuditho Bagas Pambudhi
NIM.6102415058

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

"MANAJEMEN KLUB BOLA VOLI DI KOTA SEMARANG TAHUN 2019"

Disusun oleh:

Nama : Pramuditho Bagas Pambudhi

NIM : 6102415058

Jurusan/Prodi : PGPJSD

Telah disahkan dan disetujui pada tanggal 10/2/2020 oleh:

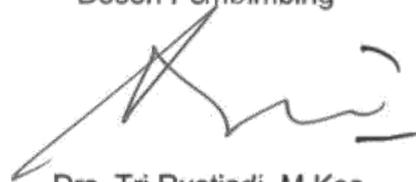
Mengetahui,
Ketua Jurusan PJKR,



10/2/20

Dr. Rumini, S.Pd., M.Pd
NIP. 197002231995122001

Dosen Pembimbing



Drs. Tri Rustiadi, M.Kes
NIP. 196410231990021001

PENGESAHAN

Skripsi atas nama Pramuditho Bagas Pambudhi NIM 6102415058 Program Studi Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi Judul Manajemen Klub Bola Voli di Kota Semarang Tahun 2019 telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang pada hari tanggal 2019.

Panitia Ujian

Ketua



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

Sekretaris

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

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

(Penguji 1).....

2. Drs. Anirotul Qoriah, M.Pd.
NIP. 196508211999032001

(Penguji 2).....

29 April 2020

3. Dr. Tri Rustiadi, M.Kes.
NIP. 196410231990021001

(Penguji 3).....

Acc. 5/5/20

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari satu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhan mu lah hendaknya kamu berharap” (Q.S *Al-Insyirah* :6-8)

PERSEMBAHAN

Karya tulis ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua Bapak Imam Junaedi dan Ibu Sri Utami yang selalu memberi doa dan kasih sayang.
2. Teman seperjuangan PGPJSD B UNNES 2015.
3. Almamater UNNES.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Manajemen Klub Bola Voli di Kota Semarang Tahun 2019”. 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 skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa ada bimbingan, motivasi, dan bantuan dari berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti menjadi mahasiswa di Universitas Negeri Semarang.
2. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

Ketua Jurusan Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Semarang, yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

3. Bapak Supriyono, S.Pd.,M.Or selaku dosen wali yang telah memberikan arahan dan bekal ilmu selama duduk dibangku kuliah selama ini.
4. Bapak Drs. Tri Rustiadi, M.Kes. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk serta arahan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen PJKR FIK UNNES yang telah memberikan bekal ilmu selama duduk dibangku kuliah selama ini.
6. Karyawan FIK UNNES yang telah memberikan bantuan pelayanan selama peneliti menyelesaikan skripsi ini.
7. Pemilik klub Tunas, BRAVOGA, Bina Taruna, Talenta, Tugu Muda, Tunas dan Taruna Merah Putih telah membantu dalam pengumpulan data guna menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

8. Sahabat seperjuangan PJKR (PGPJSD B) angkatan 2015 yang selalu menemani dan mewarnai bangku perkuliahan selama ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu atas bantuan yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

Atas semua bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, semoga Allah SWT senantiasa dalam ridho dan lindungan-Nya. Akhir kata penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan ilmu pengetahuan.

Semarang, Desember 2019

Pramuditho Bagas Pambudhi

NIM: 6102415058

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
PERNYATAAN.....	iv
PENGESAHAN.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Pembatasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis.....	10

BAB II LANDASAN

2.1 Manajemen.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Manajemen Olahraga.....	12
2.1.3 Fungsi Manajemen.....	13

2.1.3.1 Perencanaan (<i>planning</i>).....	14
2.1.3.2 Pengorganisasian (<i>organizing</i>).....	17
2.1.3.3 Penggerak (<i>actuating</i>).....	21
2.1.3.4 Pengawasan (<i>controlling</i>).....	23
2.1.3.5 Kepemimpinan.....	26
2.1.3.6 Pengambilan Keputusan.....	28
2.1.3.7 Unsur Manajemen.....	29
2.1.3.8 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	31
2.2. Bola Voli.....	33
2.2.1 Pengertian Bola Voli.....	33
2.2.2 Teknik Dasar Bola Voli.....	34
2.2.3 Fasilitas dan Peralatan.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	40
3.2 Lokasi dan Sasaran Penelitian.....	41
3.3 Subyek Penelitian.....	41
3.4 Obyek Penelitian.....	42
3.5 Intrumen dan Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5.1 Indikator Instrumen Penelitian.....	43
3.5.2 Metode Pengumpulan Data.....	44
3.5.2.1 Wawancara.....	44
3.5.2.2 Observasi dan Pengamatan.....	45
3.5.2.3 Dokumentasi Foto.....	46
3.6 Pemeriksaan Keabsahan Data.....	46
3.6.1 Alasan dan Acuan Pemeriksaan Keabsahan Data.....	46
3.6.2 Kriteria Keabsahan Data.....	47
3.6.3 Tehnik dan Pemeriksaan Keabsahan Data.....	47
3.7 Metode Analisi Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Lokasi Penelitian.....	50
4.2 Dekripsi Subjek dan Waktu Penelitian.....	51
4.3 Hasil Penelitian.....	52
4.3.1 Fungsi Perencanaan (Planning).....	53
4.3.2 Fungsi Pengorganisasian (Organizing).....	53
4.3.3 Fungsi Penggerak (Actuating).....	53
4.3.4 Fungsi Pengawasan (Controlling).....	54
4.4 Faktor Pendukung dan Penghambat.....	54
4.4.1 Faktor Pendukung.....	54
4.4.2 Faktor Penghambat.....	54
4.5 Data Penelitian.....	54
4.5.1 Klub Tunas Semarang.....	54
4.5.2 Klub BRAVOGA Semarang.....	58
4.5.3 Klub Bina Taruna Semarang.....	61
4.5.4 Klub Talenta Semarang.....	66
4.5.5 Klub Tugu Muda Semarang	70
4.5.6 Klub Tunas Semarang.....	73
4.5.7 Klub Taruna Merah Putih.....	77
4.6 Pembahasan.....	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA.....	88
----------------------------	-----------

DAFTAR LAMPIRAN.....	90
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Klub Anggota PBVSI Kota Semarang Tahun 2019.....	4
Tabel 2 Prestasi Lima Tahun Terakhir Klub Yang Diteliti.....	4
Tabel 3 Objek Penelitian.....	42
Tabel 4 Indikator Instrumen Penelitian	43
Tabel 5 Objek Penelitian dan Alamat.....	50
Tabel 6 Subjek Penelitian.....	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Pemilik Klub Tunas Semarang.....	57
Gambar 2 Pemilik Klub BRAVOGA Semarang.....	61
Gambar 3 Pemilik Klub Bina Taruna Semarang.....	65
Gambar 4 Pemilik Klub Talenta Semarang.....	69
Gambar 5 Pemilik Klub Tugu Muda Semarang.....	73
Gambar 6 Pemilik Klub Tunas Semarang.....	77
Gambar 7 Pemilik Klub Taruna Merah Putih Semarang.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

1. Usulan Topik Skripsi.....	88
2. Surat Penetapan Dosen Pembimbing.....	89
3. Pengesahan Proposal Skripsi.....	90
4. Surat Ijin Penelitian.....	91
5. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	98
6. Rancangan Instrumen Wawancara.....	105
7. Pertanyaan Dan Jawaban Penelitian.....	112
8. Dokumentasi.....	161

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Olahraga merupakan segala kegiatan yang sistematis untuk mendorong, membina, serta mengembangkan potensi jasmani, rohani, dan social pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 3 tahun 2005 pasal 1 ayat 4. Olahraga memiliki banyak sekali manfaat bagi tubuh manusia terutama untuk kesehatan jasmani maupun rohani. Secara umum olahraga adalah aktivitas fisik maupun psikis yang berguna untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kesehatan seseorang setelah berolahraga.

Olahraga diyakini sebagai upaya peningkatan kebugaran jasmani dan meningkatkan derajat kesehatan sehingga pengembangan olahraga tidak saja pada pencapaian secara prestasi tetapi olahraga juga harus dikembangkan dan ditingkatkan sebagai suatu gaya hidup seluruh lapisan masyarakat salah satunya melalui bidang olahraga rekreasi. Olahraga dikatakan mempunyai sebuah karakter permainan itu tidak dapat dikatakan bahwa olahraga itu sama dengan permainan. Karena permainan lebih luas dari olahraga. Olahraga lebih dapat dikatakan sebagai bentuk tersendiri dari permainan. Sedangkan olahraga rekreasi adalah olahraga yang dilakukan oleh manusia dengan kegemaran dan kemampuan yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan kondisi dan nilai budaya masyarakat setempat untuk kesehatan, kebugaran, dan kesenangan. Menurut Undang – Undang Sistem Keolahragaan Nasional Nomer 3 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat 12.

Manajemen olahraga telah ada kira-kira sejak pada zaman Yunani kuno, yaitu kurang lebih pada abad ke-12 sebelum Masehi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya olahraga bagi manusia. Manajemen olahraga pada zaman modern ini kiranya belum dapat dikatakan berkembang secepat perkembangan manajemen di bidang industri. Hal tersebut barang kali disebabkan oleh pendapat umum yang mengaitkan olahraga dengan “bermain” dan manajemen dengan “bekerja”.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan secara kebutuhan manusia yang semakin tinggi akan kesehatan. Mempengaruhi perkembangan industri olahraga, dengan adanya hal tersebut beberapa pakar baik dibidang olahraga, ekonomi, maupun bidang lainnya dituntut untuk memberikan solusi yang terbaik. Untuk menjawab permasalahan akan kebutuhan kesehatan manusia dengan meningkatkan aktivitas fisik dengan konsep yang menarik.

Dalam menentukan profil pesan fasilitas olahraga sangat penting dalam bidang olahraga, namun peran sumber daya juga membantu kegiatan olahraga karena jika ketersediaan fasilitas maupun sumber daya sangat kurang maka kegiatan olahraga tidak akan berjalan dengan baik.

Sekian banyak cabang olahraga yang ada, salah satu olahraga yang paling populer yaitu bola voli. Olahraga ini sangat di gemari masyarakat dari berbagai tingkat usia seperti anak-anak, remaja, dan dewasa baik laki-laki maupun perempuan. Alasan lain olahraga bola voli dapat dipelajari dan dilakukan oleh siapapun tidak ada batasan usia, dapat dimainkan dalam segala bentuk lapangan seperti di rumput, pasir, kayu, dan lantai buatan, dapat dilakukan didalam maupun diluar gedung (*indoor* maupun *outdoor*).

Permainan bola voli merupakan salah satu cabang olahraga permainan bola besar dan termasuk pertandingan bersegu karena dimainkan oleh dua regu. Setiap regu terdiri dari enam pemain dan berada pada petak lapangan dibatasi dengan net. Bola dimainkan dengan diawali servis dan masing-masing regu diberi kesempatan tiga kali sentuh (dilakukan oleh pemain yang berbeda) untuk mengembalikan bola ke lawan melewati di atas net. Regu yang dapat menjatuhkan bola di daerah lawan memperoleh poin dan regu yang berhasil mengumpulkan poin sebanyak 25 poin dinyatakan memenangkan 1 set permainan menurut Ahmadi (2007:20).

Dalam sejarah permainan bola voli dikenal sejak abad pertengahan sebelum masehi di negara Romawi. Pada tahun 1895 William G. Morgan seorang gurupendidikan jasmani pada Young Men Christian Association di kota Holyoke, yang mulanya dikenal dengan olahraga rekreasi dalam lapangan tertutup. Kemudian semakin berkembang bola voli dimainkan dilapangan terbuka, di halaman sekolah, di tepi pantai dan di tempat terbuka lainnya. Kemudian pada tahun 1946 dibentuknya Organizing Committee dan pada tahun 1947 diadakan kongres pertama yang dihadiri 14 negara dan didirikan Federation Internationale de volley Ball (F.I.V.B).

Perkembangan voli di Indonesia yang mulai dikenalkan pada tahun 1828 yang dibawa oleh guru-guru Belanda yang mengajar di sekolah lanjutan. Namun pada awal itu belum populer dikalangan masyarakat. Perkembangan permainan bola voli nampak maju dengan pesat sejak persiapan mengikuti Asian Games IV dari Ganefo I di Jakarta. Hal ini terbukti dari banyak klub-klub dari kota besar sampai pelosok desa yang terpencil.

Sejak PON II di Jakarta pada tahun 1951 sampai sekarang bola voli termasuk cabang olahraga yang resmi dipertandingkan. Pada tanggal 22 Januari 1955 di Jakarta diresmikan berdirinya Persatuan Bola Voli Seluruh Indonesia (PBVSI) dengan menunjuk W.Y. Latumanten sebagai formatur untuk menyusun pengurus. PBVSI disahkan oleh KOI (Komite Olahraga Indonesia) pada bulan Maret 1955 sebagai induk olahraga bola voli yang tertinggi di Indonesia.

Tabel 1 Klub anggota PBVSI Kota Semarang 2019

Nama Klub di Kota Semarang	
Klub Putra	Klub Putri
1. Tunas 2. Taruna Merah Putih 3. Bina Taruna 4. PERVOPA 5. BRAVOGA 6. VOKAN	1. Talenta 2. Mitra Kencana 3. Tuga Muda 4. Tunas 5. Undip 6. Vopas 7. Taruna Merah Putih

Sumber : PBVSI Kota Semarang

Tabel 2 Prestasi lima tahun terakhir klub yang diteliti

No.	Nama Klub	Prestasi
1.	Tunas	Juara 4 Kodam Cup 2015 Juara 1 U-16 Piala Walikota 2015 Juara 1 U-16 Piala Walikota 2016 Juara 1 U-16 Piala Walikota 2017 Juara 2 Brimob Cup 2017 Juara 3 Kejurda Antar Club 2018 Juara 1 U-16 Piala Walikota 2019 Juara 3 Piala Walikota 2019
2.	Bina Taruna	Juara 2 U-16 Piala Walikota 2015 Juara 3 Kodam Cup 2015 Juara 2 U-16 Piala Walikota 2016 Juara 2 Piala Walikota 2016 Juara 2 U-16 Piala Walikota 2017 Juara 2 U-16 Pervis 2019
3.	BRAVOGA	-

4.	Talenta	Juara U-15 Pervis 2015 Juara 1 Kejurda U-15 Se-Jateng 2015 Juara 1 U-13 Talenta Cup 2016 Juara 1 Porseni Kec.Ngaliyan 2016 Juara 1 Porkod 2017 Juara 1 U-21 Piala Walikota 2017 Juara 1 U-14 Piala Walikota 2019 Juara 2 Piala Walikota 2019 Juara 3 U-16 Piala Walikota 2019
5.	Tugu Muda	Juara 2 Piala Walikota 2015 Juara 3 Piala Walikota 2017 Juara 3 Piala Walikota 2019
6.	Tunas	Juara 4 Piala Walikota 2015 Juara 3lmatoda Cup 2015 Juara 4 Piala Walikota 2016 Juara 4 Piala Walikota 2017 Juara 1 Sukorejo Cup 2017 Juara 1 Keling Cup Jepara 2017 Juara 3 Piala Walikota 2018
7.	Taruna Merah Putih	Juara 3 Piala Walikota 2019 Juara 1 Sragen Cup 2019 Juara 3 Batang Cup 2019 Juara 1 Futuhiyah Cup 2019

Sumber : Observasi Penelitian

Dari data hasil observasi peneliti pada bulan Maret 2019 dapat di tangkap dengan kemajuan teknologi dan semakin populernya olahraga bola voli memicu seseorang untuk mendirikan klub bola voli di daerah-daerah maupun di kota untuk menciptakan atlit-atlit muda berbakat. Sebuah klub bola voli yang baik selalu dikelola dengan baik juga. Mulai dari kepengurusan, pengawasa sampai manajemen yang ada didalamnya. Selama ini kita tahu bahwa klub bola voli hanya tentang membina dan menciptakan atlit-atlit bola voli baru tetapi kita tidak tahu cara manajemen, pengelolaan dan pengawasan dari klub tersebut. Sebuah klub bola voli harus memiliki pihak pengelola sebagai penanggung jawab. Dalam hal ini pihak-pihak yang menjadi penanggung jawab harus mengerti tentang manajemen olahraga, karena dalam pengelolaan klub bola voli dibutuhkan suatu pemahaman tentang bagaimana cara menyusun kepengurusannya, mengetahui

cara merekrut pemain, cara mempromosikannya, sampai membuat dan merancang kegiatan-kegiatannya dan lain-lain.

Peneliti mengamati anggota klub bola voli PBVSI (Persatuan Bola Voli Seluruh Indonesia) Kota Semarang setiap tahunnya ada klub yang baru dan klub yang tidak terdaftar lagi menjadi anggota (bubar) atau klub yang sudah tidak terdaftar kembali terdaftar lagi, itu dapat di lihat dalam daftar keanggotaan klub PBVSI Kota Semarang. Karena PBVSI Kota Semarang merupakan wadah atau pusat bagi seluruh klub bola voli yang ada di Kota Semarang yang dimana setiap tahunnya PBVSI Kota Semarang mengadakan turnamen antar klub bola voli yang terdaftar di PBVSI Kota Semarang dan klub yang telah terdaftar wajib mengikutinya.

Semakin populernya dan digemari olahraga bola voli dimasyarakat dari kalangan anak – anak hingga dewasa baik laki – laki atau perempuan memicu banyak munculnya klub-klub baru didaerah maupun kota untuk berlomba – lomba menyediakan fasilitas yang lengkap dan menarik agar atlit maupun calon atlit (pemula) tertarik masuk ke dalam atau menjadi anggota klub tersebut. Sehingga terjadi persaingan antara klub bola voli baru maupun lama, akan tetapi klub baru maupun lama yang kalah bersaing klub tersebut tidak terdengar lagi atau bubar. Faktor penyebab klub bubar yaitu klub tidak memiliki pengorganisasian yang jelas, tidak sejalan atau perbedaan pendapat kepengurusan dalam klub, kekurangan atlit maupun calon atlit dan kurangnya dana untuk menjalankan oprasonal klub. Sehingga Ini akan menjadi pekerjaan rumah bagi para pendiri klub bola voli untuk meningkatkan mutu klub agar dapat terus bersaing dengan klub bola voli lainnya. Disini manajemen memegang

peran penting dalam menjalankan maupun keberhasilan sebuah klub sesuai fungsi manajemen yang ada.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**MANAJEMEN KLUB BOLA VOLI DI KOTA SEMARANG TAHUN 2019**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi berbagai masalah yang akan timbul dalam penelitian diantaranya sebagai berikut:

- 1) Belum diketahui bagaimana proses perencanaan klub bola voli di Kota Semarang.
- 2) Belum diketahui bagaimana proses pengorganisasian klub bola voli di Kota Semarang.
- 3) Belum diketahui bagaimana proses penggerakan klub bola voli di Kota Semarang.
- 4) Belum diketahui bagaimana proses pengawasan klub bola voli di Kota Semarang.
- 5) Belum diketahui faktor apa saja yang mempengaruhi minat atlit maupun calon atlit (pemula) untuk masuk kesebuah klub.
- 6) Adanya struktur organisasi yang kurang maksimal.

Dari permasalahan tersebut peneliti tertarik unuk melakukan sebuah penelitian mengenai manajemen klub bola voli di kota semarang tahun 2019.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah diatas agar peneliti agar lebih fokus dan terbatasna waktu, tenaga, biaya serta kemampuan, tidak semua permasalahan dijadikan masalah penelitian oleh peneliti. Peneliti dalam penelitian ini hanya membatasi pada permasalahan tentang “Manajemen Klub Bola Voli di Kota Semarang tahun 2019”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Bagaiman proses perencanaan klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019?
- 2) Bagaiman proses pengorganisasian klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019?
- 3) Bagaimana proses penggerakan klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019?
- 4) Bagaimana proses pengawasan klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

- 1) Mengetahui bagaimana proses perencanaan klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019.
- 2) Mengetahui bagaimana proses pengorganisasian klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019.
- 3) Mengetahui bagaimana proses penggerakan klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019.
- 4) Mengetahui bagaimana proses pengawasan klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019.

1.6 Manfaat penelitian

Setiap hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu. Maka dirumuskan beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis.

- 1) Melalui penelitian ini dapat digambarkan secara teoritis mengenai fungsi manajemen olahraga dan olahraga bola voli.
- 2) Dapat diperoleh gambaran tentang manajemen pengelolaan klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019.
- 3) Dapat diketahui faktor pendukung dan penghambat dalam mengelola klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019.

1.6.2. Manfaat Praktis

1) Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang manajemen pengelolaan klub bola voli di Kota Semarang.

2) Bagi pemilik klub

Untuk dijadikan bahan pertimbangan lebih lanjut dalam menerapkan manajemen pengelolaan klub bola voli dan meningkatkan mutu sehingga menjadi lebih baik.

3) Bagi dunia olahraga Indonesia

Penelitian ini bermanfaat sebagai media pengawasan tentang perkembangan dalam meningkatkan kualitas olahraga bola voli Indonesia.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan 2001 di Paturusi (2012:2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen secara umum didefinisikan sebagai “kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.” (Sondang P. Siagian), di Harsuki (2012:62).

Richard N. Farmer and William G. Ryan, 1969 di Harsuki (2012:62) mengatakan “manajer didefinisikan sebagai seorang yang berusaha keras untuk mencapai tujuan yang dapat diukur yang berkaitan dengan tujuan dari subsistem, sedangkan seorang administrator sebagai seorang yang berusaha untuk mencapai tujuan yang tidak terukur tanpa menghiraukan efek jauh pencapaiannya”.

Peranan manajemen dalam masa sekarang ini perlu dipelajari secara mendalam karena semakin berkembangnya ilmu pengetahuan yang terus meluas serta kemajuan zaman menuntut manusia untuk terus belajar dan berkarya agar tidak tertinggal dan tergerus globalisasi. Dalam bidang manajemen perlu kerja keras untuk memajukan organisasi agar dapat berjalan rapi dan

teratur, yang tentunya diperlukan seorang yang mampu berdedikasi tinggi dan bertanggung jawab

2.1.2 Manajemen Olahraga

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

Pada dasarnya manajemen olahraga adalah perpaduan antara ilmu manajemen dan ilmu olahraga. Seorang yang telah lulus dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi atau dari Lembaga Ilmu Manajemen Bisnis tidak otomatis mengerti atau dapat menerapkan manajemen olahraga (Harsuki,2012:2).

Manajer adalah orang yang utama dalam organisasi olahraga karena harus mampu merencanakan, mengambil keputusan, melakukan koordinasi serta memotivasi produktivitas karyawan dan hubungan antar pengurus, memahami dan mengerti fungsi-fungsi manajemen olahraga. Setiap tingkatan manajemen yang dimiliki oleh setiap organisasi memerlukan teknik individual, sumber daya manusia dan kemampuan konseptual. Dari pendapat di atas dapat diartikan bahwa manajemen olahraga yaitu pelaksanaan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengendalian dalam konteks organisasi yang memiliki tujuan utama untuk menyediakan aktivitas, produk, dan layanan olahraga atau kebugaran jasmani.

Suatu definisi mengenai manajemen olahraga diperkuat oleh De-Sensi, Kelley, Blanton, dan Beitel (1990) di Harsuki (2012:63) sebagai berikut:

“setiap kombinasi dari keterampilan yang berkaitan dengan Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Directing*), Pengawasan (*Controlling*), Penganggaran (*Budgeting*), Kepemimpinan (*Leading*), dan Penilaian (*Evaluating*), di dalam konteks dari suatu organisasi atau departemen yang produk utamanya atau servisnya dikaitkan dengan olahraga atau kegiatan fisik.

2.1.3 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah unsur-unsur yang mutlak harus ada dan dijalankan , kalau tidak maka akan menyebabkan matinya organisasi baik cepat maupun lambat menurut Harsuki (2012:63).

Menurut Wa Ode (2017:151) Manajemen diperlukan sebagai upaya agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Agar manajemen yang dilakukan mengarah kepada kegiatan bisnis secara efektif dan efisien, maka manajemen perlu dijelaskan berdasarkan fungsi-fungsinya atau dikenal sebagai fungsi-fungsi manajemen (*managerial functions*) yang meliputi fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengimplementasian, dan fungsi pengendalian dan pengawasan.

Menurut G.R.Terry fungsi-fungsi manajemen diklasifikasikan menjadi empat bagian yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*) (harsuki 2012:79).

Untuk mendukung definisi di atas, ada beberapa fungsi manajemen:

2.1.3.1 Perencanaan (*Planning*)

2.1.3.1.1 Pengertian Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan fungsi–fungsi lainnya tak dapat berjalan. Seperti fungsi pengorganisasian, pengarahan, penyusunan personalia dan pengawasan (Eva Yuninda, Sugiharto & Tommy Soenyoto,2016:126). Beberapa pakar mengungkapkan definisi perencanaan di Harsuki (2012:85), Terry (1986) mengartikan perencanaan pada dasarnya adalah penyusunan sebuah pola tentang aktivitas-aktivitas masa yang akan datang yang terintegrasi dan dipredeterminasi. Hal tersebut mengharuskan adanya kemampuan untuk meramalkan, memvisualisasikan,dan melihat ke depan yang dilandas idengan tujuan-tujuan tertentu. Perencanaan meliputi tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasi serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang disusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

Siagian (1989) memberikan definisi perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan tersebut dibagikan dalam dua bagian, yaitu perencanaan administratif, dan perencanaan manajenerial.Kebijakan yang dirumuskan dalam suatu rencana mencakup penciptaan struktur organisasi, pengadaan dan penggunaan tenaga kerja, penggunaan sistem dan prosedur, penggunaan alat dan sumber daya untuk kelancaran kegiatan-kegiatan tersebut.Berdasarkan pendapat para pakar tersebut peneliti menyimpulkan

perencanaan merupakan wujud tanggung jawab untuk melakukan pemilihan perumusan tujuan sehingga didapatkan strategi yang tepat guna untuk melaksanakan kegiatan yang akan dilaksanakan.

2.1.3.1.2 Ragam Perencanaan

Menurut Harsuki (2012:87-88) terdapat berbagai ragam rencana dalam bidang manajemen. Salah satu ciri yang menandai ragam perencanaan adalah "waktu". Rencana yang dikaitkan dengan waktu dapat dibagikan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan jangka pendek (kurang dari 1 tahun).
- 2) Perencanaan jangka menengah (1 tahun lebih namun, kurang dari 5 tahun).
- 3) Perencanaan jangka panjang (yang meliputi waktu lebih dari 5 tahun).

2.1.3.1.3 Keuntungan Perencanaan

Harsuki (2012:88-90) menyatakan dengan adanya perencanaan, para manajer dapat lebih banyak waktu dan upaya guna melaksanakan tugasnya.

Selain itu, perencanaan dapat menimbulkan berbagai hal sebagai berikut:

- 1) Timbulnya aktivitas-aktivitas teratur yang ditujukan ke arah pencapaian sasaran.
- 2) Dapat menunjukkan perlunya perubahan di masa akan datang.
- 3) Perencanaan menjawab pertanyaan: "Apakah yang akan terjadi apabila...?".
- 4) Memberikan suatu landasan atau dasar untuk melakukan pengawasan.
- 5) Mendorong orang memberikan prestasi sebaik mungkin.

- 6) Perencanaan memaksakan seseorang untuk memandang perusahaan secara menyeruluh.
- 7) Perencanaan memperbesar dan menyeimbangkan pemanfaatan fasilitas-fasilitas.

2.1.3.1.4 Tahapan-tahapan dalam Proses Perencanaan

Menurut Paturusi (2012:75) perencanaan sebagai proses mengikuti tahapan-tahapan sebagai berikut :

- 1) Perumusan tujuan yang baik dan bersifat umum maupun khusus
- 2) Perumusan kebijakan yaitu bagaimana usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dalam bentuk tindakan-tindakan yang terkoordinir, terarah, dan terkontrol
- 3) Perumusan prosedur dengan menentukan batas kewenangan dari masing-masing komponen sumber daya, sehingga pelaksanaan kegiatan tidak tumpang tindih
- 4) Perencanaan merumuskan dan menentukan standart hasil yang kan diperoleh serta mengukur skala kemajuan melalui pelaksanaan aktivitas pada waktu yang telah ditentukan
- 5) Perencanaan yang masuk kategori sempurna adalah bersifat menyeluruh dengan memperhitungkan berbagai aspek yang melingkupinya.

Dalam meyusun perencanaan setiap perencana harus memiliki pengetahuan tentang proses perencanaan dan tahapan-tahapan dalam perencanaan.

2.1.3.1.5 Menurut Ishak (2015:10) Langkah-langkah dalam membuat perencanaan:

1) Analisis situasi dan identifikasi masalah

Melakukan analisis dan identifikasi terhadap situasi organisasi dengan memperhatikan tujuan organisasi . dalam melakukan analisis situasi dapat menggunakan teknik analisis SWOT.

2) Menentukan skala prioritas

Setelah dianalisis dan mengidentifikasi masalah maka perlu dilakukan penentuan skala prioritas terhadap pelaksanaan kegiatan. Hal ini agar kebutuhan organisasi yang mendesak didahulukan untuk menjamin keberlangsungan organisasi.

3) Menentukan tujuan program

Agar pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi mengarah pada pencapaian tujuan organisasi maka dibutuhkan penentuan tujuan program , sehingga nantinya pelaksanaan program dapat diukur capaiannya.

4) Menyusun rencana kerja operasional (termasuk di dalamnya menyusun anggaran)

2.1.3.2 Pengorganisasian (*Organizing*)

2.1.3.2.1 Pengertian Pengorganisasian

Pengorganisasian berarti suatu alat yang saling mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur orang-orang dalam pola yang sedemikian rupa, hingga mereka dapat melaksanakan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, apabila ada yang rusak maka dapat berpengaruh keseluruhan.

Oleh karena itu, Terry (1986) di Harsuki (2012:105-106) menyatakan bahwa definisi pengorganisasian adalah sebagai berikut:

“pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, hingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.”

Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya jika orang – orang yang berada dalam organisasi tersebut dapat bekerjasama dengan baik dalam mencapai tujuan, serta peran pemimpin sangat berarti dalam mendukungnya tercapai tujuan tersebut. Pegawai merupakan salah satu unsur penting yang menjadi tulang punggung organisasinya, karena pegawai ikut menentukan maju mundurnya organisasi. Oleh karena itu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai diperlukan ketekunan, ketelitian, kecekatan, kemampuan melaksanakan tugas dan keahlian lain yang secara keseluruhan dapat menunjang tercapai tujuan organisasi.

2.1.3.2.2 Prinsip-prinsip Organisasi

Prinsip organisasi di dalam Harsuki (2012:119) adalah 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 tanggung jawab seseorang. 7) Adanya pembagian tugas. 8) Struktur organisasi harus disusun sesederhana mungkin. 9) Pola dasar organisasi harus disusun relatif permanen. 10) Adanya jaminan jabatan (*security of tenure*). 11) Balas jasa yang diberikan kepada setiap

orang harus setimpal dengan jasa yang diberikan. 12) Penempatan orang harus sesuai dengan keahliannya (Sondang P. Siagian, 1989).

2.1.3.2.3 Tipe-tipe Organisasi

Ada empat tipe organisasi menurut Harsuki (2012 : 120), diantaranya:

a. Organisasi lini

Organisasi ini memiliki sifat atau ciri-ciri sebagai berikut

1. Organisasinya sederhana
2. Jumlah karyawannya masih sedikit
3. Pemilik umumnya menjadi pemimpin tertinggi dari organisasi
4. Hubungan kerja antara pemimpin dengan bawahan bersifat langsung.
5. Tingkat spesialisasi yang dibutuhkan masih sangat rendah.
6. Semua anggota organisasi masih mengenal satu sama lain
7. Tujuan yang hendak dicapai masih sederhana.
8. Alat-alat yang digunakan masih sederhana.
9. Struktur organisasi masih sederhana.
10. Produksi yang dihasilkan belum beranekaragam

b. Organisasi lini dan staf

Ciri-ciri organisasi lini dan staf adalah sebagai berikut:

- 1) Organisasinya besar dan kompleks
- 2) Jumlah karyawannya banyak.
- 3) Hubungan kerja bersifat langsung tidak memungkinkan lagi bagi seluruh anggota organisasi
- 4) Terdapat dua kelompok besar didalam organisasi , ialah : a) seorang kelompok yang melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi dalam rangka

pencapaian tujuan. b) orang-orang yang sifat tugasnya menunjang tugas pokok baik karena keahlian, sehingga bersifat menasehati maupun member jasa-jasa kepada unit-unit operasional.

- 5) Spesialis yang beraneka ragam diperlukan dan dipergunakan secara maksimal.

c. Organisasi fungsional

Organisasi fungsional adalah organisasi yang didalamnya tidak terlalu menekankan pada hierarki structural, akan tetapi lebih banyak didasarkan pada sifat dan macam fungsi yang dijalankan ..

d. Organisasi panitia

Bentuk organisasi ini adalah bentuk dimana pemimpin dan para pelaksana dibentuk dalam kelompok-kelompok yang bersifat panitia. Yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut a). tugas kepemimpinan dilaksanakan secara kolektif oleh sekelompok orang. b). semua anggota pemimpin mempunyai hak, wewenang, dan tanggung jawab yang sama. c). Para pelaksana dikelompokkan menurut tugas-tugas yang harus dilakukan dalam bentuk kelompok kerja.

2.1.3.2.4 Menurut Ishak (2015:11) Langkah-langkah Pengorganisasian

- 1) Tujuan organisasi harus dipahami staf. (Menjelaskan ke seluruh staf tentang tujuan organisasi yang akan dicapai).
- 2) Mendistribusi pekerjaan ke staf secara jelas (mendukung orang-orang yang berkompeten pada posisi tepat. jangan sampai ada posisi strategi yang kosong, karena akan berpengaruh pada keseluruhan pencapaian organisasi).

- 3) Menentukan procedural staf. (menentukan cara kerja dan evaluasi para staf, serta punishment dan reward yang diterima . selain itu juga menjelaskan tentang garis koordinasi dan sinergitas dalam organisasi , sehingga seluruh posisi dipadukan untuk menuju tujuan organisasi.
- 4) Mendelegasikan wewenang . (berani untuk mendelegasikan wewenang sesuai dengan tugas dan fungsi tiap-tiap staf.

2.1.3.3 Penggerakan (*Actuating*)

2.1.3.3.1 Pengertian Penggerakan

Menurut The Liang Gie 1993 di Paturusi (2012:78) merupakan aktivitas seorang manajer dalam memerintah, menugaskan, menjuruskan, mengarahkan, dan menuntun pegawai atau personel organisasi untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Penggerak dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha,cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif dan ekonomis (Siangian, 1992:128); sedangkan Terry (1990:313) di buku Sutomo (2015:17-18) menyatakan bahwa *actuating* merupakan usaha untuk menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi .

Berdasarkan pendapat para ahli, peneliti menyimpulkan bahwa penggerakan (*actuating*) merupakan usaha atau cara untuk menggerakkan anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya demi tercapainya tujuan yang sudah ditentukan.

2.1.3.3.2 Prinsip-prinsip Penggerakan

Prinsip penggerak menurut Paturusi (2012:80) adalah bahwa perilaku dapat diatur, dibentuk, atau diubah dengan system imbalan yang positif yang dikendalikan dengan cermat. Rinduwan (2009) tentang kemampuan manajerial pada aspek kemampuan fungsi penggerak yang meliputi: a). menggerakan dengan bekal pengetahuan dan ketrampilan, b) memberikan pekerjaan yang lebih demi mencapai tujuan, c) mengkoordinir kegiatan secara efektif dan efisien , d) member motivasi dan dorongan untuk mencapai tujuan , e) bekerjasama dengan anggota untuk mencapai tujuan dan f) member petunjuk secara teknis.

Prinsip-prinsip penggerak menurut Sutomo (2015:18) sebagai berikut

- 1) Sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan anggota organisasi.
- 2) Suasana kerja yang menyenangkan.
- 3) Hubungan kerja yang serasi.
- 4) Tidak mepermalukan bawahan seperti mesin.
- 5) Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat maksimal.
- 6) Pekerjaan menarik dan penuh tantangan.
- 7) Pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi.
- 8) Terjadinya sarana dan prasarana yang memadai.
- 9) Penempatan personil yang tepat.
- 10) Imbalan yang sesuai dengan jasa yang diberikan.

Dari prinsip-prinsip penggerakan diatas terlihat bahwa para manajer dalam suatu organisasi harus lebih memperhatikan dan memperhitungkan pentingnya unsur manusia.

2.1.3.3.3 Tujuan Actuating (Penggerakan)

- 1) Menciptakan kerjasama yang lebih efisien .
- 2) Mengembangkan kemampuan dan ketrampilan staf.
- 3) Menumbuhkan rasa memiliki dan menyukai pekerjaan.
- 4) Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang meningkatkan motivasi dan prestasi kerja staf.
- 5) Membuat organisasi berkembang secara dinamis.

2.1.3.4 Pengawasan (*Controlling*)

2.1.3.4.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Siagian (2012) bahwa pengawasan hanya dapat diterapkan bagi pekerjaan yang sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan. Ia berpendapat bahwa pengawasan berarti mendeterminasi apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan – tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana. Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengoreksi penyimpangan – penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas – aktivitas yang direncanakan.

Menurut Sutomo (2015:19) pengawasan merupakan proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah di tentukan .

Peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan yang dilakukan manajer dari semua kegiatan yang sudah terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

2.1.3.4.2 Pengawasan Yang Efektif

Menurut Sutomo (2015:21), Beberapa kondisi yang harus diperhatikan untuk mewujudkan pengawasan yang efektif , sebagai berikut:

- 1) Pengawasan harus dikaitkan dengan tujuan dan criteria yang digunakan dalam system pendidikan, yaitu relevansi, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas.
- 2) Pengawasan yang efektif harus memotivasi seluruh anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi
- 3) Pengawasan hendaknya disesuaikan dengan sifat dan kebutuhan organisasi
- 4) Frekuensi pengawasan harus dibatasi artinya jika pengawasan terhadap pegawai terlalu sering ada kecenderungan mereka kehilangan otonominya dan dapat di presepsikan pengawasan sebagai pengekangan.
- 5) System pengawasan harus dikemudi . artinya system pengawasan menunjukan kapan dan dimana tindakan korektif harus diambil.
- 6) Pengawasan hendaknya mengacu pada prosedur pemecahan masalah.

2.1.3.4.3 Proses Pengawasan

Menurut Sutomo (2015 : 20), proses dasar pengawasan terdiri dari tiga tahapan, yaitu:

- 1) Penentuan hasil standar hasil kerja
Standar hasil pekerjaan merupakan hal yang amat penting ditentukan , karena terhadap standar itulah hasil pekerjaan dihadapkan dan diuji.
- 2) Pengukuran hasil atau prestasi pekerjaan
Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa karena pengawasan ditunjukan kepada seluruh kegiatan yang sedang berlangsung sering tidak mudah

melakukan pengukuran hasil prestasi kerja para anggota secara tuntas dan final. Meskipun demikian , melalui pengawasan harus dapat pengukuran atas prestasi kerja walaupun bersifat sementara.

3) Koreksi terhadap penyimpangan

Meskipun bersifat sementara, tindakan korektif terhadap gejala penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan harus bisa diambil.

Sedangkan menurut Ishak (2015: 15) proses controllong meliputi:

- 1) Menentukan standar yang digunakan sebagai dasar pengendalian.
- 2) Mengukur pelaksanaan atau hasil yang sudah dicapai dengan melaksanakan evaluasi terhadap kinerja serta kompetensi SDM yang dimiliki.
- 3) Membandingkan pelaksanaan atau hasil dengan standar.
Kembalinya membandingkan hasil pelaksanaan kegiatan dengan tujuan awal (rencana) kegiatan tersebut dilaksanakan , dan mengukur capaian keberhasilannya.
- 4) Melakukan tindakan perbaikan
Jika ada kesalahan atau penyimpangan , segera melakukan perbaikan.
- 5) Meninjau dan menganalisis ulang rencana.
Kembali membuat rencana baru jika terjadi penyimpangan . Namun jika hasilnya sesuai dengan tujuan program maka perlu dibuatkan rencana lanjutan untuk melanjutkan program yang berhasil tersebut, sehingga tujuan organisasi semakin dekat untuk di capai.

2.1.3.5 Kepemimpinan (*Leading*)

2.1.3.5.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut IOC (*Olympic Solidarity*, 2000) di Harsuki (2012:261) kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin adalah seorang yang memberi motivasi, memberikan pengarahan/bimbingan, dan melimpahkan kewenangan dan tanggungjawab kepada anggotanya. Pemimpin memberikan tantangan kepada mereka untuk menyelesaikan tugasnya, memecahkan masalah-masalah dan membuat keputusan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh konsensus dan keikatan pada tujuan bersama, melampaui syarat-syarat organisasi yang dapat dicapai dengan pengalaman sumbangan dan kepuasan di pihak kelompok kerja (J Cribbin 1981). Peneliti menyimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain

2.1.3.5.2 Tipe-tipe Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian 1989 di Harsuki (2012:265) tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1) Tipe Otokratik

Umumnya seorang ilmuwan menyatakan bahwa seseorang pemimpin yang mempunyai tipologi kepemimpinan yang otokratis, mempunyai serangkaian karakteristik yang dapat dikatakan sebagai karakter yang negatif. Seorang yang memiliki tipe otokratis adalah seorang yang egois.

2) Tipe Demokratik

Umumnya tipe kepemimpinan demokratik dikatakan sebagai tipe pemimpin yang ideal dan paling di senangi dan didambakan. pemimpin yang demokratik biasanya melihat peran sebagai coordinator dari integrator dari sebagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas.

3) Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin yang paternalistic banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya pada masyarakat yang agraris. pemimpin paternalistik bersifat tidak mementingkan diri sendiri melainkan memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan para anggotanya.

4) Tipe Kharismatik

Bacaan kepemimpinan yang kharasmatik ternyata kurang mencakupi untuk membuat analisis berdasarkan instrumen yang disusun oleh Siagian, yang meliputi persepsi, nilai, sikap, perilaku, dan gaya kepemimpinan.

5) Tipe Militeristik

Seorang militeristik memiliki sifat-sifat sebagai berikut 1. dalam menggerakkan bawahan seiring kali menggunakan perintah, 2. Dalam menggerakkan bawahan umumnya bergantung pada perangkat dan jabatannya 3. Senang pada acara formalitas yang berlebihan 4. Menuntut disiplin yang tinggi dan keras dari bawahan 5. Biasanya sukar untuk dapat menerima kritik dari bawahannya 6. Menyenangi upacara-upacara untuk berbagai keperluan.

6) Tipe Laissez Faire

Dapat dikatakan pemimpin Tipe Laissez Faire peran sebagai seorang pemimpin berkisar pada pandangannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang di capai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan seorang pemimpin tidak perlu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasi.

2.1.3.5.3 Sifat kepemimpinan

Sifat kepemimpinan menurut Stogdill 1974 di Harsuki (2012:276) sebagai berikut: 1) Aktif dan energetik 2) Memiliki latar belakang *socioeconomic* 3) Pendapat/keputusan yang unggul 4) Agresif dan tegas 5) Objektif 6) Bersemangat/bergairah 7) Percaya diri 8) Bertanggung jawab 9) Kerjasama 10) Memiliki tinggi diatas rata-rata 11) Berpendidikan baik 12) Berbicara baik 13) kebebasan (*independent*) 14) Banyak akal (*resourceful*) 15) Integritas personal yang tinggi 16) Peraih yang tinggi (*high achiever*) 17) Mudah berinteraksi 18) Keterampilan antar person yang baik.

2.1.3.6 Pengambilan Keputusan

2.1.3.6.1 Pengertian Pengambilan Keputusan

Menurut Peter Drucker di Harsuki (2012:128) suatu keputusan (*decision*) adalah suatu judgment (pendapat, pertimbangan, keputusan) suatu pilihan dari beberapa alternatif. Manajer olahraga menggunakan judgment-nya untuk membuat keputusan tentang apakah akan mempekerjakan kryawan ataupun akan memecatnya, guna menambahkan program baru-nya, untuk menjual suatu

bagian yang merugikan, ataukah akan memperdagangkan (menukar-tambahkan) karyawannya.

2.1.3.6.2 Tipe-tipe Keputusan

1. Keputusan Diprogramkan (*Programmed Decisioan*)

Keputusan yang diprogramkan adalah pengulangan dan rutin. Keputusan ini dibuat berdasarkan pada kebijakan yang didefinisikan secara jelas dan prosedural, dan/atau pengalaman masa lampau dari seorang manajer. Tipe dari masalah yang dapat dipecahkan dengan menggunakan pembuatan keputusan yang diprogramkan biasanya terstruktur dengan baik, memiliki kesediaan informasi yang cukup, dan menyajikan alternatif yang jelas serta berlangsung lama dan relatif mudah diakses.

2. Keputusan Tak Terprogram (*Nonprogrammed Decision*)

Keputusan yang tak terprogram termasuk hal yang baru dan unik. Tidak terdapat pedoman yang baku atau prosedural untuk mengarahkan jalan bagi tipe ini. Sering kali organisasi olahraga belum pernah menghadapi tipe keputusan ini sebelumnya tentang bagaimana situasi yang sebenarnya. Tidak terdapat alternatif yang jelas dari mana keputusan akan diambil.

2.1.3.7 Unsur Manajemen

2.1.3.7.1 Pengertian Unsur Manajemen

Menurut G.R.Terry menjelaskan istilah "*The six M's in manajemen*" (6 M di dalam manajemen) yaitu *man, menay, materials, market and methond*. Unsur –unsur ini merupakan bagian terpenting dan mutlak harus ada manajemen, baik dalam proses untuk mencapai tujuan atau mencapai suatu tujuan. Unsur ini saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dari satu sama lain jika salah satu tidak ada maka tidak dapat berjalan secara optimal.

2.1.3.7.2 Unsur – Unsur Manajemen

1) *Man* (Manusia)

Manusia merupakan unsur yang paling utama dalam manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manusia berperan melaksanakan beberapa aktivitas untuk mencapai tujuan, misalnya dalam kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan. Kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan karena manajemen tidak mungkin tercapai tujuannya tanpa ada manusia.

2) *Money* (Uang)

Berbagai kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan atau manajemen membutuhkan uang. Uang digunakan untuk pendirian perusahaan, pembayaran upah tenaga kerja, pembelian berbagai peralatan dan bahan baku, biaya transportasi dan sebagainya. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan secara efektif dan efisien agar tujuan tercapai dengan biaya serendah mungkin.

3) *Material* (Bahan Baku)

Material adalah bahan – bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap di jual. *Material* juga merupakan bahan penunjang terciptanya *skill* pada manusia dalam manajemen tidak dapat dipisahkan.

4) *Methods* (Metode)

Dalam pelaksanaan kerja diperlukan suatu metode – metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik untuk melancarkan jalan atau alur pekerjaan. Suatu metode dapat dinyatakan sebagai penetapan carapelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan sebagai pertimbangan kepada sarana. Mesti metode yang digunakan baik, sedangkan orang yang mengerjakan tidak

mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian peranan utama dalam manajemen adalah manusia sendiri.

5) *Machines* (Alat atau Mesin)

Mesin digunakan untuk memberikan kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Digunakannya mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas – tugasnya baik bersifat rutin maupun yang bersifat sementara, baik untuk pekerjaan yang bersifat teknis maupun non teknis.

6) *Market* (Pasar)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing. Memasarkan produk barang sangat penting karena jika barang yang dipromosikan tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti dan proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh karena itu penguasaan pasar merupakan faktor penentu dalam perusahaan.

2.1.3.8 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.8.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Craig L.Pearce dkk di Harsuki (2010:151) menjelaskan jika kita menggunakan sumber daya manusia dengan baik, maka peluang untuk meningkatkan produktivitas akan semakin besar. Manajemen manusia harus menjadi perhatian pertama dan utama dari pelaksanaan manajemen, bukan

manajemen barang atau teknik. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Tangkilisan, 2005).

Lebih lanjut craig membuat suatu kesimpulan atas pemikiran Drucker di bidang manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemahaman manajemen mengenai tenaga kerja dengan melaksanakan berbagai pekerjaan sumber daya manusia yang sangat penting. Yaitu, siapa dan berapa pekerja yang harus dipekerjakan, berapa gaji yang harus dibayar, dan bagaimana motivasi para pegawai agar mencapai produktivitas maksimum.
- 2) Oleh karena tenaga kerja dan pengetahuan merupakan aset produksi paling berharga , tugas manajemen sumber daya manusia tidak boleh didelegasikan ke berbagai departemen yang tidak bertanggung jawab secara langsung mengambil keputusan strategi dalam produksi, penetapan harga dan misi.
- 3) Manajer harus memahami dunia luar dan berusaha untuk memahami kondisi, tren dan kebijakan pemerintah. Tujuannya, agar dapat mendukung dengan baik dalam pengambilan keputusan terkait dengan sumber daya manusia.

2.1.3.8.2 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Beberapa masalah penting yang perlu dibahas dalam hubungan dengan proses manajemen sumber daya manusia ialah mengenai:

- 1) Penarikan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, perekrutan, dan seleksi tenaga kerja.
- 2) Pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola orientasi serta perencanaan.
- 3) Mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, penilaian kerja, kompensasi dan kebutuhan, serta hubungan tenaga kerja dan manajemen. (Amirullah dan Haris Budiono, 2004).

2.2 Bola Voli

2.2.1 Pengertian Bola Voli

Bola voli adalah olahraga memanfaatkan kesalahan lawan yang bertujuan mendapatkan poin ketika bola dipukul ke daerah lapangan lawan sekuat tenaga sehingga memaksa lawan berbuat kesalahan dalam menangani atau menerima bola. Sehingga setiap pemain bola voli harus menguasai teknik dasar yang sangat baik karena setiap kesalahan yang dilakukan tim maka akan memberikan poin untuk tim lawan. Bola voli merupakan salah satu cabang olahraga beregu yang sangat sulit dimana seorang pemain bola voli harus berfikir cepat dalam permainan dan kekompakan dalam tim seperti pemain harus berfikir sekian detik saat bola di udara dalam keadaan lompat (*jump*) bola mau dipukul diarahkan kemana agar bola terhindar dari *block* lawan dan langsung menghasilkan poin, saat bola dipukul lawan pemain harus bisa berfikir serangan bola diarahkan dimana agar bisa menerima bola untuk menyerang balik lawan.

Bola voli adalah olahraga yang dimainkan oleh dua tim yang dimainkan masing – masing tiap tim 6 orang atau pemain di dalam lapangan, dibatasi dengan net, tiap tim diberi kesempatan tiga kali sentuhan untuk mengembalikan

bola pada tim lawan, pertandingan dapat dimainkan selama lima set yang berarti pertandingan dapat berlangsung sekitar 90 menit, dimana seorang pemain dapat melakukan 250-300 aksi yang didominasi oleh otot kaki yang eksplosif (Aep Rohendi dan Etor Suwardar,2018:14).

Permainan bola voli merupakan salah satu olahraga yang terus berkembang mengikuti perkembangan jaman, baik penguasaan teknik ataupun dalam segi kualitas yang dimiliki oleh pemain bola voli. Perkembangannya merupakan wujud dari kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan ini menjadi hal penting dalam perkembangan olahraga bola voli diawali dari penemuan model-model latihan, alat-alat penunjang latihan maupun penemuan para ahli seperti anatomi, biomekanika, psikologi, keterampilan gerak dan lain-lain. Semua itu hakekatnya untuk mendapatkan penguasaan teknik yang lebih baik dalam olahraga bola voli.

2.2.2 Taktik Dasar Bola Voli

1) Passing

Passing adalah dalam bola voli, untuk mengendalikan bola dan mengoperkan bola ke pemain dilakukan dengan passing bawah dan passing atas. Suatu serangan terdiri dari tiga kontak bola. Suatu passing yang akurat dan cekatan akan memungkinkan pengumpan menempatkan bola secara tepat untuk kontak ketiga yang dilakukan oleh pemukul atau penyerang dalam menyelesaikan serangan (Aep Rohendi dan Etor Suwardar, 2018:70).

2) Servis

Servis pada jaman dulu adalah pukulan pertama untuk memulai permainan, dengan berkembangnya permainan bola voli yang dulunya penghitungan skor pindah poin menjadi *rally* poin maka servis menjadi serangan pertama untuk mendapatkan poin. Menurut Aep Rohendi dan Etor Suwandar (2018:74) di tingkat remaja, pemain harus mempelajari empat servis: servis tangan bawah, servis *roundhouse* / servis cekis, servis atas dan servis lompat / *jump service*.

3) Smash

Smash adalah sebuah pukulan, disebut juga dengan *spike* atau serangan keahlian utama yang digunakan untuk memainkan bola di atas jaring. Bola dapat dipukul dalam beberapa cara yang membedakan tergantung pada kecepatan dan tinggi umpan, posisi pemain blocking dan pemain bertahan lawan, serta situasi pertandingan (Aep Rohendi dan Etor Suwanda, 2018:81).

4) *Blocking*

Blocking adalah suatu keterampilan bertahan yang digunakan untuk menghentikan atau memperlambat serangan lawan di daerah jaring. Pemain barisan depan apa pun berhak membendung serangan tim lawan. Tujuan dalam melakukan *blocking* adalah untuk membendung suatu serangan sehingga bola kembali ke dalam lapangan lawan (Aep Rohendi dan Etor Suwanda, 2018:85).

5) Setter

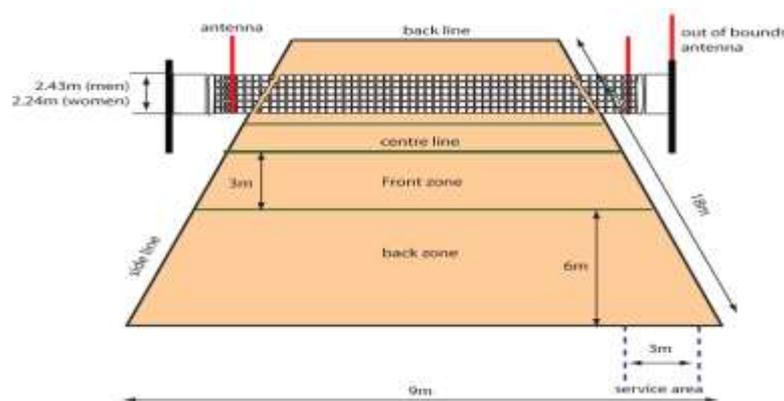
Setter adalah pemain yang dispesialisasikan untuk mengatur bentuk penyerangan. Bola kedua setelah *pass* akan di set oleh *setter*, kemudian ia akan menepatkan bola ke udara agar dapat di *spike* oleh *attacker*. Dengan demikian, *setter* dan *attacker* harus mampu menciptakan kerjasama dengan baik. *Setter* harus memiliki kualitas yang bagus dalam menyesuaikan arah dan tinggi bola yang akan di *spike* (Muhammad Ihsan Nugraha dan Ade Hurnul Mawadah, 2010:17).

6) Lebero

Lebero adalah pemain yang dianggap sebagai pemain spesialis barisan belakang. Pemain ini hanya bermain dalam barisan belakang manapun tanpa batas pada saat bola mati. Libero tidak boleh melakukan servis, mengumpangkan bola ke penyerang dari depan garis serangan, atau menyerang bola dari atas puncak jaring (Aep Rohendi dan Etor Suwandar, 2018:195).

2.2.3 Fasilitas dan Peralatan

1) Lapangan



Gambar 2.1 Lapangan Bola Voli

Sumber : <http://www.markijar.com/2018/11/ukuran-lapangan-bola-voli-lengkap.html>

Lapangan bola voli dapat dibuat didalam ruangan (*indoor*) atau dihalaman terbuka (*outdoor*). Tempat harus terletak pada permukaan yang datar. Tinggi net putra 2,43 meter dan tinggi net putri 2,24 meter, panjang lapangan bola voli 18 meter dan lebar 9 meter, panjang area serang atau garis terang 3 meter dan panjang area bertahan 6 meter (Muhammad Ihsan Nugraha dan Ade Husnul Mawadah,2010:5).

2) Bola



Gambar 2.2 Bola Voli

Sumber : : <http://www.markijar.com/2018/11/ukuran-lapangan-bola-voli-lengkap.html>

Bola yang di gunakan harus dirancang sesuai dengan standar peraturan FIVB. Bentuk bola bulat dengan diameter 65 hingga 67 cm. Bobotan bola 260 hingga 280 gram dengan tekanan dalam bola 0,40 hingga 0,45 kg/cm² (Reni Sulastriani,2008:13).

3) Jersey



Gambar 2.3 Jersey Bola Voli

Sumber : <http://www.elevenia.co.id/ctg-perlengkapan-voli>

Jersey sebaiknya dibuat sederhana agar tidak membatasi dan memberikan kebebasan bergerak bagi pemain (Aep Rohendi dan Etor Suwandar,2018:161). Jersey juga harus mengikuti aturan standar PBVSI yang berlaku.

4) Jaring (Net)



Gambar 2.4 Jaring / Net Bola Voli

Sumber : <http://www.elevenia.co.id/ctg-perlengkapan-voli>

Jaring atau net ini untuk memisahkan wilayah lawan. Warna net umumnya warna hitam. Di sisi atas net dilapisi kain atau sejenisnya

yang berwarna putih dengan lebar 5 cm agar terlihat kontras dan terlihat batas net. Ukurn lubang net 10 cm, panjang 9,5 m, lebar 1 m dan ujung di lengkapi tali untuk mengikat ke tiang (Reni Sulastriani,2008:12).

5) Deker (Pelindung)



Gambar 2.5 Deker Lutut Bola Voli

Sumber : <https://www.lazada.co.id/jual-peralatan-pelindung-voli/?page=2>

Deker berfungsi untuk melindungi dari cedera atau meminimalis terjadinya cedera biasanya di gunakan di daerah pergelangan kaki, lutut dan tangan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang survey manajemen klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses perencanaan klub bola voli di Kota Semarang memiliki tujuan dan target rata – rata untuk membuat atlit yang berprestasi, sebagai tempat berolahraga bola voli dan memasarkan olahraga bola voli serta memfasilitasi olahraga bola voli di Kota Semarang. Cara klub menarik minat atlit atau pemula supaya menjadi anggota klub, klub masih menggunakan cara masing – masing belum mengoptimalkan menggunakan media sosial sebagai cara menarik minat atlit atau pemula. Semua klub bola voli di Kota Semarang sumber dana untuk oprasional masih berdiri sendiri yaitu menggunakan iuran anggota klub dan pendaftaran atlit atau pemula belum menjalain kerja sama dengan sponsor - sponsor.
2. Proses pengorganisasian klub bola voli di Kota Semarang dalam menetapkan sumber daya manusia langsung ditetapkan oleh pemilik klub. Semua klub sudah memiliki struktur organisasi tetapi masih ada fungsi ganda dalam pembagian tugas karyawan atau pengurus. Dalam proses perekrutan dan pelatihan sumber daya manusia rata – rata mengutamakan merekut mantan – mantan atlit bola voli karena lebih paham betul tentang bola voli terutama pada pelatih tidak hanya paham teori saja tetapi harus bisa praktek dan pembagian posisi kerja disesuaikan dengan kemampuan masing – masing.

3. Proses penggerak klub bola voli di Kota Semarang pemilik klub dalam memimpin, membimbing dan memberi motivasi kepada pekerjaannya santai tapi serius. Cara pendekatannya menggunakan sifat kekeluargaan karena organisasi klub bola voli di Kota Semarang rata – rata organisasi sosial belum *profit* (keuntungan) sehingga tidak ada sistem gaji adanya uang ganti *transport*. Dalam pembagian tugas kepada karyawan atau pengurus pemilik klub sebelum menjalankan tugasnya selalu memberi petunjuk teknis agar dipahami dan berjalan dengan baik.
4. Proses pengawasan klub bola voli di Kota Semarang rata – rata pemilik klub sebulan sekali mengumpulkan karyawan atau pengurus untuk melakukan evaluasi pekerjaan yang sudah dijalankan serta kekurangannya dan pemilik klub meminta laporan data keuangan uang masuk dan uang keluar. Untuk pelatih selain evaluasi setelah kegiatan atau latihan berlangsung kepada atlit atau pemula yang di bina, pelatih setiap bulan sekali menyampai program kegiatan atau latihan yang akan dilakukan satu bulan kedepan sesuai target yang akan di capai klub. Apabila ada penyimpangan atau permasalahan dalam kegiatan berlangsung pemilik langsung mengumpulkan seluruh karyawan atau pengurus untuk evaluasi mencari solusi atau pemilik klub mengeluarkan keputusan demi kemajuan klub.

Dari hasil pemaparan diatas menunjukkan bahwa manajemen klub bola voli di Kota Semarang tahun 2019 dikatakan kurang maksimal karena terdapat fungsi manajemen yang belum berjalan dengan baik.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun beberapa saran yang di sampaikan peneliti yaitu:

1. Dari fungsi perencanaan hendaknya pemilik klub dalam menarik minat atlit atau pemula supaya menjadi anggota klub menggunakan media sosial secara optimal dengan membuat akun dan mengunggah setiap kegiatan klub untuk menambah daya minat atlit atau pemula masuk menjadi anggota klub sehingga tidak hanya wilayah sekitar Kota Semarang saja atlit atau pemula yang mendaftar menjadi anggota klub tapi juga daerah lain. Karena atlit atau pemula yang dibina merupakan faktor paling penting dalam kelangsungan sebuah klub apabila klub tidak punya atlit atau pemula yang dibina maka klub itu akan bubar. Sumber dana oprasional klub sebaiknya pemilik melakukan kerjasama melalui pengajuan sponsor agar klub dapat berkembang menjadi klub yang lebih besar dengan tidak hanya dapat mengikuti turnamen antar klub tingkat kota saja bahkan sampai tingkat daerah, nasional maupun internasional.
2. Dari fungsi pengorganisasian, sebaiknya setiap klub bola voli di Kota Semarang menambah sumber daya manusia yang ahli pada bidangnya agar tidak lagi terjadi fungsi ganda dalam pembagian tugas sehingga dapat fokus dalam menjalankan tugasnya masing – masing.
3. Dari fungsi penggerak pemilik klub diharapkan bisa membuat inovasi supaya klub bisa terus eksis dalam dunia bola voli agar dapat terus bersaing dengan klub lainnya.
4. Dari fungsi pengawasan lebih ditingkatkan lagi terutama kinerja pelatih karena pengaruh pelatih dalam memajukan klub sangat besar karena

membina atlit atau pemula menjadi berprestasi. Dengan klub sering menjuarai dalam mengikuti turnamen karena memiliki atlit berprestasi sehingga dapat memajukan klub.

DAFTAR PUSTAKA

- Aep Rohendi dan Etor Suwandar. 2018. *Metode Latihan Dan Pembelajaran Bola Voli Untuk Umum*. Bandung: Alfabeta.
- Agung Sunarno. 2018. Peningkatan Kapasitas *Manajemen Olahraga Pengurus Provinsi Cabang Olahraga di Sumatera Utara*. Jurnal Ilmu Keolahragaan Vol.17 (1),UNIMED.
- Ahmad Sayfudin Ali. 2017. *Analisis Keterampilan Bermain Bola Voli Pada Final Livoli 2016 Dan 2017*. Universitas Negeri Surabaya.
- Erwind Saputra. 2018. *Manajemen Komunikasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Terhadap Bencana Banjir Di Kabupaten Kampar*. JOM FISIP Vol 5. Universita Riau.
- Aschari Senjahari Rawe. 2018. *Analisis Manajemen Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Dalam Meningkatkan Prestasi Olahraga di Kabupaten Ende*. Journal of Physical Education, Sport and Recreation Vol. 1 No. 1.
- Awaluddin dan Hendra. 2018. *Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Wataku Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala*. Jurnal.untad.ac.id Volume 2 No.1-12.
- Harsuki. 2012. *Pengantar Manajemen Olahraga*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hendro. 2016. *Peranan Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Tugas Dan Fungsi Pegawai Di Kantor Camat Kayan Hilir Kabupaten Malinau*. Ejournal Pemerintahan Integratif.
- Kementrian Negara Pemuda dan Olahraga. 2005. *Undang-Undang RI No. 3, Th 2005, Tentang Sistem Keolahragaan Nasional*, Jakarta: Biro Humas dan Hukum, Kemenegpora.
- Indah Kusuma Pradani. 2016. *Manajemen Mutu Dalam Upaya Peningkatan Prestasi Sekolah*. SD Tanah Tinggi 3 Kota Tangerang dan SD Islam Al-Ikhlas Kota Tangerang.
- Meolong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muchamad Ishak. 2015. *Organisasi Dan Sistem Pertandingan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Muhammad Ihsan Nugraha dan Ade Husnul Mawadah. 2010. *Bermain Voli*. Hamudha Prima Media.
- Nuril Ahmadi. 2007. *Panduan Olahraga Bola Voli*. Surakarta : Era Pustaka.

- Ode Zusnita Muizu, Wad dan Tisnawati Sule, Ernie. 2017. *Manajer Dan Perangkat Manajemen Baru*. Pekbis Jurnal Vol.9 No.2. Unpad.
- Oeri Winarsih, Azis Fathoni dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Analisis Perencanaan, Pengendalian, Penetapan Keputusan Terhadap Pendapatan Asli Daerah*. Jurnal Of Management Vol.2 No.5. Universitas Pandanaran Semarang.
- Olyvia Yancomala. 2014. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatra Barat*. Jurnal Administrasi Pendidikan Halaman 535 – 831 Vol. 2 No. 1
- Paturusi Achmad. 2012. *Manajemen Pendidikan Jasmani dan Olahraga*. Rineka Cipta. Jakarta
- Rasdi Ekosiswoyo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan*. Jurnal Ilmu Pendidikan Jilid 14 No.2. Universitas Negeri Semarang.
- Reni Sulastriani. 2008 . *Menjadi Pemain Bola Voli Andal* . Jakarta: Be Champion.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunarji Harahap. 2017. *Implementasi Manajemen Syariah Dalam Fungsi-Fungsi Manajemen*. AT-Tawassuth Vol.2 No.1. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sutomo ,dkk. 2015. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Unnes Press.
- Taufiq Hidayat. 2015. *Peningkatan Kemampuan Pass Bawah Dalam Permainan Bola Voli Melalui Latihan Pass Bawah Duduk Berdiri Pada Bangku Dan Pas Bawah Dengan Berjalan Pada Siswa Kelas VI SDN Tunggal Wetan 01 Jember*. Jurnal UNEJ Vol.4 No.1
- Tisnawati Sule, Ernie dan Kurniawan. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Wanda Maulana, Ginung Pratidina, M.YGG. Seran. 2016. *Studi Manajemen Pembinaan Olahraga Sepak Bola Di Klub Persatuan Sepak Bola Kota Bogor Oleh Kantor Pemuda Dan Olahraga Kota Bogor*. Jurnal GOVERNANSI ISSN 2442-3971 Vol. 2 No. 1