

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

#### 1.1 Landasan Teori

##### 1.1.1 Pengertian Manajemen

Pengertian manajemen menurut G.R.Terry dalam Drs. H. Malayu S.P. Hasibunan (2006:2) manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Menurut Sondang P. Siagian dalam ( Harsuki 2012:62 ) menyatakan bahwa manajemen secara umum didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur (Drs. Mugiyo Hartono 2010:8). Manajemen suatu seni mempunyai ciri-ciri bahwa kesuksesan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi dan didukung oleh sifat-sifat dan bakat para manajer dalam proses pencapaian tujuan seringkali melibatkan unsur naluri (*instinct*), perasaan, dan intelektual dalam pelaksanaan kegiatan faktor yang cukup yang menentukan keberhasilannya adalah kekuatan pribadi (*character*) kreatif yang dimiliki. Ditinjau dari manajemen sebagai proses kegiatan yaitu dapat diartikan bahwa manajemen adalah proses yang khas terdiri dari tindakan perencanaan,

pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dimana masing-masing bidang tersebut digunakan ilmu pengetahuan dan keahlian yang diikuti secara berurutan dalam usaha mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien dalam (Drs. Mugiyo Hartono 2010:9). Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal. Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini bermanfaat bagi kemanusiaan, mencoba untuk mengakomodir dari berbagai pendekatan baik dilihat dari sisi ilmu pengetahuan itu sendiri, seni, proses maupun profesi. Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pengintegrasian dan pengkoordinasian melalui penggunaan sumber organisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien dan efektif dengan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut George R. Terry dalam (Harsuki 2012:79) ada empat fungsi dari manajemen, biasanya dikenal dengan singkatan "POAC" sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah kemampuan untuk merencanakan, meramalkan, dan memvisualisasikan, melihat ke depan yang dilandasi dengan tujuan-tujuan tertentu.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah usaha untuk membagi-bagi komponen-komponen aktivitas kerja antara anggota kelompok dan mencatat bantuan masing-masing anggota kelompok tersebut.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan adalah usaha manajer melakukan tindakan-tindakan memulai membantu anggota kelompok untuk menyelesaikan tugas-tugasnya, memimpin, memberikan instruksi, membantu anggota untuk memperbaiki hasil pekerjaan melalui kreativitas anggota dan membantu anggota agar bekerjasama secara antusias.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan adalah usaha manajer untuk mengecek, mengontrol, meneliti pekerjaan guna memenuhi apakah pekerjaan yang direncanakan dilaksanakan dengan tepat.

Menurut Dubrin, Ireland, dan Williams dalam ( Harsuki 2012:82 ) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. *Planning*

Merupakan kegiatan seperti menetapkan tujuan, menyusun rencana, dan melakukan pekerjaan, serta membuat keputusan.

## 2. *Organizing*

Yaitu mengembangkan struktur yang formal, menentukan apa yang diperlukan, siapa yang akan mengerjakan apa, dan bagaimana itu dapat dikerjakan secara efektif.

## 3. *Leading*

Yaitu berupa pengarahan (*directing*), memengaruhi (*influencing*), dan memotivasi (*motivating*).

## 4. *Controlling*

Pengawasan pada umumnya fungsi terakhir yang banyak dikemukakan oleh pakar-pakar manajemen adalah evaluasi, evaluasi diberikan pengertian sebagai kegiatan untuk menganalisis rencana yang disusun dengan hasil yang dicapai.

Fungsi-fungsi manajemen menurut Sondang P. Siagian (2002) dikalsifikasikan sebagai berikut: perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

### 2.1.2.1 Perencanaan (*planning*)

Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan organisasi secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu. Manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum mengambil tindakan dan kemudian melihat apakah rencana yang dipilih cocok dan dapat digunakan untuk memenuhi tujuan organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tidak dapat berjalan.

Menurut T. Hani Handoko dalam Drs. Mugiyo Hartono (2010:10) bahwa perencanaan merupakan serangkaian proses pemilihan atau penetapan tujuan organisasi dan penentuan berbagai strategi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Lebih lanjut dikemukakan empat tahap yang harus dilalui dalam proses perencanaan yaitu:

1. Menetapkan Serangkaian Tujuan

Perencanaan dimulai dengan keputusan tentang keinginan kebutuhan organisasi atau kelompok kerja.

2. Merumuskan Keadaan Saat Ini

Dengan menganalisis Keadaan sekarang secara baik, maka dapat diperkirakan keadaan dimasa yang akan datang.

3. Mengidentifikasi Kemudahan dan Hambatan

Dalam mengidentifikasi kemudahan dan hambatan dapat dipakai metode SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, and Treats*). Kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dari organisasi perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan.

4. Mengembangkan Rencana untuk Pencapaian Tujuan

Tahap terakhir dari proses perencanaan diperlukan berbagai penilaian alternatif dan pengambilan keputusan untuk menentukan pilihan terbaik diantara berbagai alternatif yang ada.

Bagi sebuah organisasi, perencanaan sangat diperlukan, karena tanpa perencanaan yang baik kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Perencanaan yang baik akan memberikan manfaat, antara lain:

1. Dapat dijadikan pedoman dan pelaksanaan kegiatan.
2. Dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi
3. Dapat mengurangi resiko yang mungkin terjadi dimasa yang akan datang
4. Mudah dalam melakukan pengawasan

Menurut Sondang P. Siagian dalam Harsuki (2012:86) memberikan definisi perencanaan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang dikerjakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

#### **2.1.2.1.1 Ragam Perencanaan**

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

1. Perencanaan jangka pendek (SR = *Short Range*) yang biasanya mencakup waktu kurang dari 1 tahun. Program jangka pendek merupakan pelaksanaan operasional rencana jangka menengah. Sasaran-sasaran latihan merupakan penjabaran sasaran dari program jangka menengah.
2. Perencanaan jangka menengah (IR = *Intermediate Range*) yang meliputi waktu 1 tahun lebih, namun kurang dari 5 tahun. Rencana jangka menengah merupakan pelaksanaan langsung rencana jangka menengah sebagai contoh
3. Perencanaan jangka panjang (LR = *Long Range*) yang meliputi waktu lebih dari 5 tahun. Tujuan rencana jangka panjang merupakan tujuan akhir untuk mencapai prestasi seoptimal mungkin. Rencana jangka panjang

sebenarnya merupakan pedoman instruksi tidak langsung terhadap jangka menengah dan jangka pendek. Dengan kata lain rencana jangka pendek merupakan pelaksanaan langsung rencana jangka menengah, dan rencana jangka menengah merupakan pelaksanaan langsung rencana jangka panjang.

#### **2.1.2.1.2 Keuntungan Perencanaan**

Berbagai keuntungan dapat diperoleh oleh manajer dengan adanya perencanaan. Salah satunya adalah 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 ditunjukkan ke arah pencapaian sasaran. Semua upaya yang ditujukan ke arah hasil-hasil yang diinginkan 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 menjawab pertanyaan-pertanyaan: “Apakah yang akan terjadi apabila....?”.

Jawaban-jawaban demikian kemungkinan seorang perencana untuk melihat melalui suatu kompleksitas variabel yang akan mempengaruhi tindakan-tindakan yang akan dijalankannya.

4. Perencanaan memberikan suatu dasar atau landasan untuk melakukan pengawasan.

Pengawasan (*controlling*) adalah mitra perencanaan yang dilaksanakan untuk memastikan bahwa perencanaan akan menimbulkan hasil yang diinginkan. Ada sejumlah teknik baru yang mengombinasi fungsi-fungsi perencanaan dan pengawasan, seperti misalnya ditunjukkan oleh penganggaran (*budgeting*).

5. Perencanaan mendorong orang memberikan prestasi sebaik mungkin. Tindakan berupa mencantumkan hasil pemikiran tersebut diatas kemudian disusunlah rancangannya yang memberikan pedoman kerja bagi pihak perencana serta merangsangnya untuk melaksanakannya. Membuat perincian hasil yang diinginkan dan bagaimana mencapai hasil tersebut pada dasarnya merupakan kekuatan positif ke arah manajemen yang baik.
6. Perencanaan memaksa orang untuk memandang perusahaan secara menyeluruh. Kompensasi secara menyeluruh tersebut sangat penting karena dimungkinkan pihak manajemen untuk melihat dan memahami berbagai hubungan penting. Setiap aktivitas dan orang akan dapat menghargai dasar atas tindakan-tindakan manajerial.
7. Perencanaan memperbesar dan menyeimbangkan pemanfaatan fasilitas-fasilitas. Banyak manajer berpendapat bahwa perencanaan

memungkinkan pemanfaatan lebih besar dari fasilitas-fasilitas yang tersedia pada sebuah perusahaan.

8. Perencanaan membantu seorang manajer mencapai status. Perencanaan tepat membantu seorang manajer melaksanakan kepemimpinan yang meyakinkan dan agresif (Goerge R. Terry, 1997) dalam Harsuki (2012:90).

#### **2.1.2.2 Pengorganisasian (*organizing*)**

Menurut Jones (2004) dalam Harsuki (2012:106) memberikan definisi bahwa organisasi adalah suatu alat yang dipergunakan oleh orang-orang untuk mengkoordinasikan kegiatannya untuk mencapai sesuatu yang mereka inginkan atau nilai, yaitu untuk mencapai tujuannya.

Menurut T. Hani Handoko (2012:168) pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien. Selanjutnya proses pengorganisasian dapat ditunjukkan dengan tiga langkah prosedur yaitu :

1. Pemerincian seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi
2. Pembagian beban pekerjaan total menjadi kegiatan-kegiatan yang secara logik dapat dilaksanakan oleh satu orang. Pembagian kerja sebaiknya tidak terlalu berat sehingga tidak dapat diselesaikan, atau terlalu ringan sehingga ada waktu untuk menganggur, tidak efisien dan terjadi biaya yang tidak perlu.

3. Pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasi pekerjaan para anggota organisasi menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis. Mekanisme pengkoordinasian ini akan membuat para organisasi menjaga perhatiannya pada tujuan organisasi dan mengurangi ketidak efisienan dan konflik-konflik yang merusak.

Menurut Sondang P. Siagian (2002:81) mendefinisikan pengorganisasian ialah keseleruhan proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, serta wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penyelenggaraan fungsi pengorganisasian, terdapat lima pertanyaan yang harus terjawab dengan baik, yaitu sebagai berikut:

1. Siapa melakukan apa?
2. Siapa bertanggung jawab kepada siapa?
3. Siapa yang berhubungan dengan siapa dan dalam hal apa?
4. Saluran komunikasi apa yang terdapat dalam organisasi, dan bagaimana cara memanfaatkannya dan untuk kepentingan apa?

Pengorganisasian dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil. Pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas

tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab atas tugas tersebut, pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

Dalam Mugiyo Hartono (2010:12) dijelaskan bahwa pengorganisasian merupakan rangkaian aktivitas pembagian tugas yang akan dikerjakan, serta pengembangan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan, agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Fungsi pengorganisasian meliputi:

1. Perumusan tujuan secara jelas
2. Pembagian tugas pekerjaan
3. Mendegasikan wewenang
4. Mengandung mekanisme koordinasi

#### **2.1.2.3 Penggerakan (*actuating*)**

Menurut Henry Fayol dalam Mugiyo Hartono (2010:12) menyatakan penggerakan sering disebut juga pengarahan (*directing*). Pengarahan merupakan aktivitas dalam manajemen yang berhubungan dengan pemberian bimbingan, saran-saran, motivasi, penugasan, perintah-perintah, atau instruksi kepada bawahan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini menunjukkan bagaimana para pemimpin mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, menggunakan orang lain untuk melaksanakan tugas tertentu, dengan menciptakan suasana yang tepat mereka membantu bawahannya bekerja dengan baik.

Menurut G. R. Terry dalam Malayu Hasibunan (2004:183) menyatakan bahwa penggerakan juga sering disebut dengan pengarahan (*directing*). pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerjasama dan

bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

Penggerakkan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, tehnik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis (Sondang P. Siagian 2002:128)

Sondang P. Siagian (2002:137) mengemukakan sepuluh prinsip agar para bawahan dapat digerakkan secara efektif, kondisi kerja yang bersifat teknis fisik, meskipun diperhatikan harus dibarengi oleh pertimbangan-pertimbanganlain terutama yang menonjolkan pentingnya pengakuan atas harkat dan martabat manusia dalam organisasi. Kesepuluh prinsip tersebut berbingkai dalam “ *human relations*” yaitu sebagai berikut:

1. Sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu para anggota organisasi yang bersangkutan. Caranya ialah dengan meyakinkan para anggota organisasi tersebut bahwa dengan tercapainya tujuan organisasi, didalamnya sudah tercakup pencapaian tujuan-tujuan pribadi para anggota itu.
2. Suasana kerja yang menyenangkan. Yang dimaksud dengan suasana kerja yang menyenangkan tidak terbatas pada tersedianya sarana dan prasarana kerja yang bersifat fisik, akan tetapi juga dalam arti sifat interaksi yang terjadi antara orang-orang dalam satu kesatuan kerja tertentu dan antara satuan kerja yang terdapat dalam organisasi. Salah satu faktor penting untuk diperhatikan dalam penumbuhan suasana kerja yang menyenangkan

ialah pemeliharaan persepsi dikalangan para anggota organisasi bahwa mereka diperlakukan secara adil.

3. Hubungan kerja yang serasi. Hubungan yang bagaimana yang bersifat dominan dalam interaksi atasan dan bawahan sesungguhnya sangat tergantung pada gaya manajerial yang digunakan oleh para manajer dalam organisasi.
4. Tidak memperlakukan bawahan sebagai mesin. Berarti dalam kehidupan organisasional, manusia ingin agar kepribadiannya yang khas diakui, keinginannya diperhatikan, berbagai jenis kebutuhannya dipuaskan dan potensi yang terkandung dalam dirinya diberi kesempatan berkembang sehingga berubah menjadi kemampuan efektif.
5. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal. Perlu diketahui potensi apa saja yang dimiliki oleh para bawahan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembangkannya, misalnya melalui pendidikan dan latihan di tempat pekerjaan atau ditempat lain, dan melalui teknik-teknik pengembangan lain seperti alih tugas dan alih wilayah. Tetapi harus diingat bahwa sesungguhnya tidak ada pendidikan atau latihan yang dapat mengembangkan seseorang karena orang yang bersangkutanlah yang harus mengembangkan dirinya sendiri, sedangkan pendidikan atau latihan hanyalah sebagai alat bantu.
6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan. Salah satu tantangan bagi para manajer dalam pergerakan para bawahan adalah untuk menjadikan

tugas-tugas rutin sekalipun menjadi tugas yang penuh tantangan dengan melakukannya lebih baik, lebih efisien dan lebih ekonomis.

7. Pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang tinggi. Untuk mendorong kegairahan kerja dilapangan para bawahan, seorang manajer hendaknya cepat mengakui dan menghargai prestasi kerja para bawahannya.
8. Tersedianya saran dan prasarana kerja yang memadai. Betapapun besarnya perhatian yang diberikan pada unsur manusia dalam organisasi, arti pentingnya sarana dan prasarana kerja yang memadai tetap perlu mendapat perhatian. Dedikasi, kempauan kerja, keterampilan dan niat yang besar untuk mewujudkan prestasi kerja yang tinggi tidak akan besar manfaatnya tanpa sarana dan prasarana yang dibutuhkan itu.
9. Penempatan tenaga yang tepat. Yang dimaksud dengan tepat dalam penempatan tenaga kerja adalah yang sesuai dengan bakat, kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman seseorang.
10. Imbalan yang setimpal dengan jasa yang diberikan. Seseorang berkarya dalam organisasi dengan mengarahkan tenaga, kemampuan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, waktu dan pengalamannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Dengan berbuat demikian maka akan mengharap imbalan, termasuk imbalan berupa upah atau gaji.

#### **2.1.2.4 Pengawasan (*controlling*)**

Menurut Sondang P. Siagian (2002:169) pengawasan merupakan proses pengamatan dari segala kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua

pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Agar kegiatan pengawasan membuahkan hasil yang diharapkan, perhatian serius perlu diberikan kepada berbagai dasar pemikiran yang sifatnya fundamental, beberapa di antara adalah sebagai berikut:

1. Orientasi kerja dalam setiap organisasi adalah efisiensi
2. Orientasi kedua dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional adalah efektivitas
3. Produktivitas merupakan orientasi kerja yang ketiga
4. Pengawasan dilakukan pada waktu berbagai kegiatan sedang berlangsung dan dimaksudkan untuk mencegah jangan sampai terjadi penyimpangan, penyelewengan, dan pemborosan.
5. Tidak ada manajer yang dapat mengelak dari tanggung jawab melakukan pengawasan karena para pelaksana adalah manusia yang tidak sempurna
6. Pengawasan akan berjalan dengan lancar apabila proses dasar pengawasan diketahui dan ditaati. Yang dimaksud dengan proses dasar itu ialah penentuan standar hasil kerja, pengukuran hasil pekerjaan, koreksi terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi

Mugiyo Hartono (2010:12)Supaya organisasi bergerak kearah tujuan yang diharapkan, maka diperlukan pengendalian secara periodik dan terus-menerus oleh seorang pemimpin.

Pengendalian merupakan serangkaian pengawasan agar pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ada beberapa langkah dalam proses pengendalian yaitu:

1. Menetapkan standar dan metode untuk mengukur prestasi
2. Mengukur prestasi kerja
3. Membandingkan apakah prestasi kerja sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan
4. Pengambilan tindakan koreksi atau perbaikan

## **2.2. Olahraga**

Secara umum orang memahami olahraga merupakan salah satu aktivitas jasmani yang dilakukan oleh orang, sekelompok orang dengan tujuan untuk mencapai kebugaran jasmani. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005 (2005:4) disebutkan bahwa olahraga adalah segala kegiatan yang sistematis untuk mendorong, membina, dan mengembangkan potensi jasmani, rohani, dan sosial. Olahraga tidak hanya diartikan untuk mengembangkan potensi jasmani, lebih dari itu yakni rohani dan sosial.

Olahraga itu sendiri pada hakikatnya bersifat netral, namun masyarakatlah yang kemudian membentuk kegiatannya dan memberi arti bagi kegiatan itu. Karena itu seperti di Indonesia, sesuai dengan fungsi dan tujuannya kita mengenal beberapa bentuk kegiatan olahraga, seperti (1) olahraga pendidikan untuk tujuan bersifat mendidik, (2) olahraga rekreasi untuk tujuan yang bersifat rekreatif, (3) olahraga kesehatan untuk tujuan pembinaan kesehatan, (4) olahraga rehabilitasi untuk tujuan rehabilitasi, (5) olahraga kompetitif untuk tujuan mencapai prestasi setinggi-tingginya. Jadi, olahraga dilakukan karena berbagai alasan penting dari sisi pelakunya. Nilai-nilai dan manfaat yang diperoleh para pelaku itu didapat dari partisipasi aktif dalam beberapa kegiatan yang bersifat hiburan, pendidikan,

rekreasi, kesehatan, hubungan sosial, perkembangan biologis, kebebasan menyatakan diri, pengujian kemampuan sendiri atau kemampuan diri dibandingkan dengan orang lain. Dengan kata lain, seperti dikemukakan Zakrajsek (1991) dalam buku Husdarata (2010:135), olahraga merupakan wahana untuk mengalami aspek pengalaman manusiawi.

### **2.3. Manajemen Olahraga Sepak Bola**

Pada dasarnya manajemen olahraga adalah perpaduan antara ilmu manajemen dan ilmu olahraga. Suatu definisi manajemen olahraga diberikan oleh Desensi, Kelley, Blanton, dan Beitel (1990) yang dikutip dalam (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". Dengan berkembangnya olahraga (olahraga pendidikan, rekreasi, prestasi, kebudayaan tubuh, *gimnologi*, *kinesiologi*, *sport*, dan lain-lain), maka olahraga telah menjadi disiplin ilmu tersendiri, sebagaimana manajemen juga telah menjadi disiplin ilmu yang juga dipelajari di perguruan tinggi. Oleh karena itu, disiplin ilmu manajemen telah bertautan dengan disiplin ilmu olahraga membentuk interdisiplin baru yang disebut manajemen olahraga (Harsuki, 2012:2).

Manajemen olahraga dapat dibagikan dalam dua bagian besar, yaitu manajemen olahraga pemerintahan dan manajemen olahraga swasta. Manajemen

olahraga pemerintah adalah kegiatan manajemen yang dewasa ini dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Olahraga Departemen Pendidikan Nasional dengan seluruh jajarannya baik pusat maupun di daerah. Sedangkan manajemen olahraga swasta adalah manajemen yang dilakukan dalam institusi olahraga non pemerintah seperti KONI dengan seluruh anggotanya, yaitu induk organisasi cabang olahraga dan induk organisasi badan fungsional serta perkumpulan-perkumpulan olahraga yang menjadi anggota induk organisasi olahraga tersebut. menurut Harsuki (2003:119).

#### **2.4. Klub Olahraga Sepak Bola**

Klub olahraga, adakalanya disebut perkumpulan olahraga atau asosiasi olahraga, merupakan suatu klub dengan tujuan bermain satu atau beberapa olahraga. Klub olahraga berkisar dari organisasi yang anggotanya bermain bersama, tanpa bayaran, dan mungkin terkadang bermain di klub serupa lainnya, penontonnya terutama keluarga dan teman-teman, sampai pada organisasi komersial dengan para pemain profesional dengan tim yang secara teratur bertanding melawan klub lainnya dan terkadang menarik perhatian sejumlah besar penggemar yang membayar untuk menontonnya. Klub olahraga mungkin dikhususkan untuk suatu cabang olahraga tunggal atau juga beberapa cabang olahraga. Istilah klub atletik terkadang digunakan untuk suatu klub olahraga umum, bukan hanya dikhususkan untuk olahraga atletik.

#### **2.5. Sepak Bola**

Sepak bola adalah cabang olahraga yang menggunakan bola yang umumnya terbuat dari bahan kulit dan dimainkan oleh dua tim yang masing-

masing beranggotakan 11 (sebelas) orang pemain inti dan beberapa pemain cadangan. Memasuki abad ke-21, olahraga ini telah dimainkan oleh lebih dari 250 juta orang di 200 negara, yang menjadikannya olahraga paling populer di dunia. Sepak bola bertujuan untuk mencetak gol sebanyak-banyaknya dengan menggunakan bola ke gawang lawan.

Sepak bola dimainkan dalam lapangan terbuka yang berbentuk persegi panjang, di atas rumput atau rumput sintetis. Secara umum, hanya penjaga gawang saja yang berhak menyentuh bola dengan tangan atau lengan di dalam daerah gawangnya, sedangkan 10 (sepuluh) pemain lainnya diizinkan menggunakan seluruh tubuhnya selain tangan, biasanya dengan kaki untuk menendang, dada untuk mengontrol, dan kepala untuk menyundul bola. Tim yang mencetak gol paling banyak pada akhir pertandingan adalah pemenangnya. Jika hingga waktu berakhir masih seimbang, maka dapat dilakukan undian, perpanjangan waktu maupun adu penalti, bergantung pada format penyelenggaraan kejuaraan. Dari sebuah pertandingan resmi, 3 poin diberikan kepada tim pemenang, 0 poin untuk tim yang kalah dan masing-masing 1 poin untuk dua tim yang bermain seimbang. Meskipun demikian, pemenang sebuah pertandingan sepak bola dapat dibatalkan sewaktu-waktu atas skandal dan tindakan kriminal yang terbukti di kemudian hari. Sebuah laga sepak bola dapat dimenangkan secara otomatis oleh sebuah tim dengan 3-0 apabila tim lawan sengaja mengundurkan diri dari pertandingan (*Walk Out*). Peraturan pertandingan secara umum diperbarui setiap tahunnya oleh induk organisasi sepak bola

internasional (FIFA), yang juga menyelenggarakan Piala Dunia setiap empat tahun sekali.

## **2.6. Sejarah Sepak Bola**

Sejarah olahraga sepak bola (permainan menendang bola) dimulai sejak abad ke-2 dan ke-3 sebelum Masehi di Tiongkok. Pada masa Dinasti Han tersebut, masyarakat menggiring bola kulit dengan menendangnya ke jaring kecil. Permainan serupa juga dimainkan di Jepang dengan sebutan Kemari. Di Italia, permainan menendang dan membawa bola juga digemari terutama mulai abad ke-16. Sepak bola modern mulai berkembang di Inggris dengan menetapkan peraturan-peraturan dasar dan menjadi sangat digemari oleh banyak kalangan. Di beberapa kompetisi, permainan ini menimbulkan banyak kekerasan selama pertandingan sehingga akhirnya Raja Edward III melarang olahraga ini dimainkan pada tahun 1365. Raja James I dari Skotlandia juga mendukung larangan untuk memainkan sepak bola. Pada tahun 1815, sebuah perkembangan besar menyebabkan sepak bola menjadi terkenal di lingkungan universitas dan sekolah. Kelahiran sepak bola modern terjadi di Freemasons Tavern pada tahun 1863 ketika 11 sekolah dan klub berkumpul dan merumuskan aturan baku untuk permainan tersebut. Bersamaan dengan itu, terjadi pemisahan yang jelas antara olahraga rugby dengan sepak bola (*soccer*). Pada tahun 1869, membawa bola dengan tangan mulai dilarang dalam sepak bola. Selama tahun 1800-an, olahraga tersebut dibawa oleh pelaut, pedagang, dan tentara Inggris ke berbagai belahan dunia. Pada tahun 1904, asosiasi tertinggi sepak bola dunia (FIFA) dibentuk dan

pada awal tahun 1900-an, berbagai kompetisi dimainkan diberbagai negara. Olahraga ini juga digemari terutama mulai abad ke-16.

## 2.7. Kejuaraan Internasional Sepak Bola

Kejuaraan sepak bola internasional terbesar ialah Piala Dunia yang diselenggarakan oleh *Fédération Internationale de Football Association* (FIFA). Piala Dunia diadakan setiap empat tahun sekali dan dimulai di Uruguay pada tahun 1930. Pencetus ide tersebut adalah Jules Rimet, seorang pengacara dan pengusahaPerancis yang terinspirasi setelah menonton Olimpiade Paris tahun 1924. Kompetisi internasional tertua di dunia adalah Copa America yang mempertandingkan tim-tim dalam wilayah Amerika Selatan setiap dua tahun sekali. Copa America pertama kali diadakan tahun 1916 dan diikuti oleh 10 negara yang akhirnya membentuk *The South American Football Confederation* (Conmebol). Untuk wilayah Amerika Utara, *The Confederation of North, Central American and Caribbean Association Football* (CONCACAF) menyelenggarakan kompetisi internasional setiap empat tahun sekali yang disebut Piala Emas CONCACAF. Di kawasan Asia, termasuk Australia dan Timor Leste negara-negara yang tergabung dalam Asian Football Confederation (AFC), mengadakan kompetisi internasional pertama tingkat Asia pada tahun 1956 di Hongkong yang disebut Piala Asia. Pada tahun 1960, kompetisi tingkat regional Eropa diadakan untuk pertama kalinya dengan nama *European Nations' Cup* yang kemudian disebut sebagai UEFA European Championship (Piala Eropa atau EURO). Di wilayah Oseania (meliputi Selandia Baru, dan berbagai Kepulauan Pasifik), kompetisi internasional setiap dua tahun dimulai sejak tahun 1996 disebut

PialaOseania. Untuk wilayah Afrika, kompetisi Piala Afrika mulai diadakan sejak 1957 di Khartoum.

## **2.8. Sepak Bola di Indonesia**

Sejarah sepak bola di Indonesia diawali dengan berdirinya Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia (PSSI) di Yogyakarta pada 19 April 1930 dengan pimpinan Soeratin Sosrosoegondo. Dalam kongres PSSI di Solo, organisasi tersebut mengalami perubahan nama menjadi Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia. Sejak saat itu, kegiatan sepak bola semakin sering digerakkan oleh PSSI dan makin banyak rakyat bermain di jalan atau alun-alun tempat Kompetisi I Perserikatan diadakan. Sebagai bentuk dukungan terhadap kebangkitan "Sepak Bola Kebangsaan", Paku Buwono X mendirikan stadion Sriwedari yang membuat persepak bolaan Indonesia semakin gencar.

Sepeninggalan Soeratin Sosrosoegondo, prestasi tim nasional sepak bola Indonesia tidak terlalu memuaskan karena pembinaan tim nasional tidak diimbangi dengan pengembangan organisasi dan kompetisi. Pada era sebelum tahun 1970-an, beberapa pemain Indonesia sempat bersaing dalam kompetisi internasional, di antaranya Ramang, Sucipto Suntoro, Ronny Pattinasarani, dan Tan Liong Houw.

Dalam perkembangannya, PSSI telah memperluas kompetisi sepak bola dalam negeri, di antaranya dengan penyelenggaraan Liga Super Indonesia, Divisi Utama, Divisi Satu, dan Divisi Dua untuk pemain non amatir, serta Divisi Tiga untuk pemain amatir. Selain itu, PSSI juga aktif mengembangkan kompetisi sepak

bola wanita dan kompetisi dalam kelompok umur tertentu (U-15, U-17, U-19, U21, dan U-23).

## **2.9. Liga 2**

Liga 2 2017 (juga dikenal dengan nama Indofood Liga 2 untuk alasan sponsor), merupakan musim ke-33 dari penyelengaran level kedua sepak bola di Indonesia (di bawah PSSI) dan edisi perdana dengan menggunakan nama baru Liga 2 yang menggantikan nama sebelumnya Divisi Utama.

Untuk musim 2017 Liga 2 kali ini para klub peserta dilarang menggunakan pemain asing untuk memperkuat klub, tetapi di haruskan mempunyai 20 pemain berusia 20 tahun dan di perkenankan menggunakan pemain senior sebanyak 3-5 orang.

Liga 2 Indonesia kali ini juga di ikuti oleh 63 tim peserta yang terbagi menjadi 8 grup, masing-masing grup terdapat 7-8 tim. Dimana 2 tim teratas akan melaju ke babak 16 besar, sementara 2 tim dibawahnya akan melakukan laga play-off untuk memastikan tempat mereka di Liga 2 Indonesia 2018, sisanya 3-4 tim masing-masing grup akan otomatis terdegradasi ke Liga 3 sehingga untuk musim kompetisi selanjutnya Liga 2 hanya akan terdapat 24 tim peserta.

Grup 1 sampai grup 7 memainkan pertandingan dengan sistem tandang-kandang, sedangkan untuk grup 8 memainkan pertandingan dengan sistem *Home Tournament*.



Gambar 2.1. Group Liga 2

(Sumber : football-tribe, 2017:10)

## 2.10. PERSIBAT

Salah satu klub sepakbola profesional yang ada di Indonesia adalah Persatuan Sepakbola Indonesia Batang ( PERSIBAT ) yang ada di kabupaten Batang provinsi Jawa Tengah. PERSIBAT Batang adalah sebuah klub sepakbola yang bermarkas di kabupaten Batang, sebuah kabupaten kecil yang terletak di jalur pantura pulau Jawa. Batang sendiri merupakan kabupaten kecil dengan mayoritas masyarakatnya bekerja di sektor pertanian.

Persibat Batang terbentuk pada tahun 1974. Dahulu ketika pertama kali klub didirikan, klub kebanggaan masyarakat Kabupaten Batang ini bernama Persiba Batang. Namun PSSI memberikan rekomendasi kepada pengurus Persibat untuk mengganti nama dikarenakan di Indonesia sudah ada nama Persiba yaitu

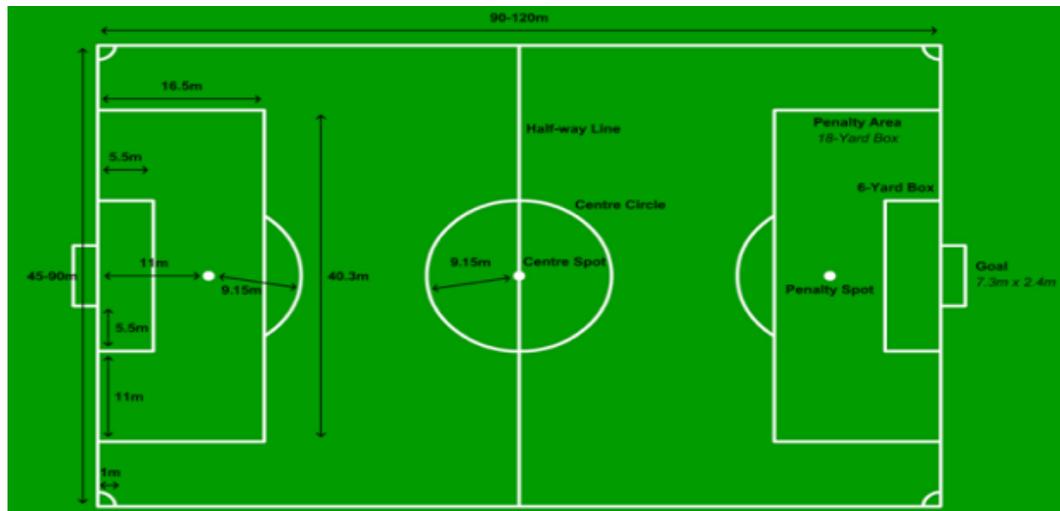
Persiba Bantul dan Persiba Balikpapan sejak saat itu nama Persibat Batang diresmikan. Persibat mempunyai julukan Laskar Alas Roban dan mempunyai fans/suporter yang bernama Roban Mania, Brigata Ultras Roban, Roban Rewo-Rewo. Persibat Batang bermarkas di Stadion Mohammad Sarengat Batang yang mempunyai kapasitas kurang lebih 20.000 penonton.

Seiring dengan prestasi dan kemajuan tim Persibat ini, Persibat juga mengalami berbagai masalah yang juga terjadi pada klub-klub lainnya mulai dari manajemen, sarana prasarana dan keuangannya bahkan juga prestasinya. Tetapi baru-baru ini dengan didatangkannya pelatih baru yang namanya sudah tidak asing lagi bagi penikmat sepakbola Indonesia yaitu Daniel Roekito, membuat semangat baru lagi bagi supporter dan masyarakat Batang dan khususnya segenap tim dan *official* Persibat, semoga membawa Persibatsemakin baik prestasinya.

Hanya manajemen yang terkoordinir dan yang terstruktur dengan kuatlah yang menjadikan kesebelasan Persibat Batang sampai bisa bertahan hingga saat ini. Manajemen merupakan bagian tak terpisahkan dari aktifitas suatu organisasi yang menyeluruh, termasuk di dala Persibat Batang. Manajemen di maksud sebagai suatu cara untuk melaksanakan keputusan-keputusan berupa arah dan sasaran itu sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen akan memberikan arah untuk tercapainya suatu sasaran dengan tujuan tim Persibat Batang.

### **2.11. Sarana dan Prasarana Sepakbola**

### a. Lapangan sepak bola.



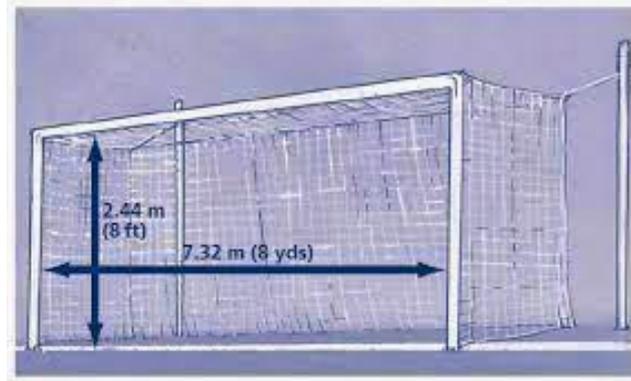
Gambar 2.2. Lapangan Sepak Bola

(Sumber : Berbagaireviews, 2014:3)

Secara detail ukuran lapangan sepak bola sebagai berikut dan ukuran lapangan ini sudah dipergunakan dalam tingkat internasional :

- panjang garis samping : 90-120 m
- Lebar : 45-90 m
- Jari-jari lingkaran tengah : 9.15 m
- Daerah Gawang : 18.3 x 5.5 m
- Daerah Pinalti : 40.3 x 16.5 m
- Jarak titik tendangan hukuman penalti dengan garis gawang : 11 m

## b. Gawang



Gambar 2.3. Gawang

(Sumber : Berbagaireviews, 2014:10)

Gawang yang digunakan disepak bola memiliki ketentuan sebagai berikut :

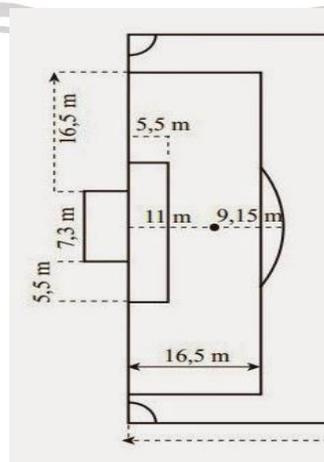
gawang sepak bola dibuat dari kayu atau besi dengan ukuran sebagai berikut,

Tinggi gawang berukuran : 7,32 m

Lebar Lapangan berukuran : 2,44 m

## c. Garis (Line).

### 1. Daerah gawang.

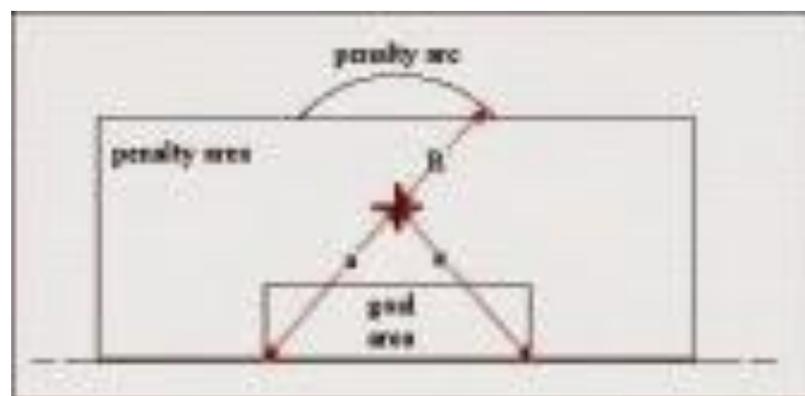


Gambar 2.4. Daerah Gawang

(Sumber : Berbagaireviews, 2014:17)

Dua garis ditarik tegak lurus dari garis gawang masing-masing antara tiang gawang dan sudut lapangan pada jarak 5,5 meter dari tiang masing-masing garis itu panjangnya 5,5 meter. Ujung kedua garis dihubungkan oleh suatu garis lurus sejajar dengan gawang. Empat persegi panjang yang dibatasi oleh garis-garis itu disebut gawang.

## 2. Daerah tendangan hukuman.



Gambar 2.5. Daerah Tendangan Hukuman

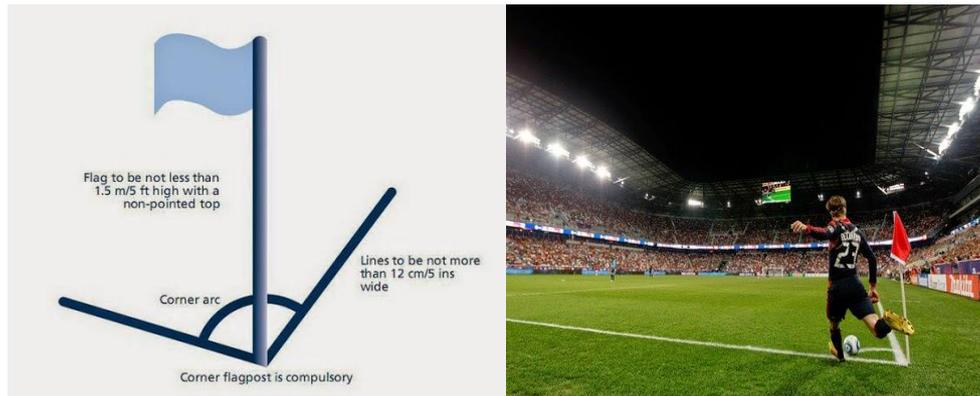
(Sumber : Berbagaireviews, 2014:21)

Dua garis ditarik tegak lurus dari garis gawang antara tiang gawang dengan sudut lapangan pada jarak 16,5 meter dari tiang gawang. Ujung garis itu dihubungkan dengan garis lurus sejajar dengan garis gawang. Empat persegi panjang yang dibentuk oleh garis-garis itu dengan garis gawang disebut daerah tendangan hukuman.

Titik tendangan hukuman diukur dari titik tengah gawang tegak lurus dengan garis gawang dengan jarak 11 meter. Dengan titik tendangan hukuman

sebagai pusat dan dengan jari-jari 9,15 meter, ditarik suatu busur di luar masing-masing daerah tendangan hukuman. Hanya di dalam daerah hukuman penjaga gawang boleh memainkan bola dengan tangan.

### 3. Daerah sudut.



Gambar 2.6. Daerah Sudut

(Sumber : Berbagaireviews, 2014:27)

Pada setiap sudut lapangan, dengan tiang bendera sudut sebagai titik pusat dibuat sebuah busur seperempat lingkaran dengan jari-jari 1 meter. Tinggi tiang bendera sudut tidak boleh kurang dari 1,5 meter.

### d. Bola (Ball).



### Gambar 2.7. Bola

(Sumber : Berbagaireviews, 2014:30)

Bola bola dengan keliling antara 68 dan 70 cm (27 dan 28 in), berat di kisaran 410-450 gram (14 sampai 16 oz), dan tekanan antara 0,6 dan 1,1 bar (8,5 dan 15,6 psi) di permukaan laut. Di masa lalu bola terdiri dari panel kulit dijahit bersama-sama, dengan kantung kemih lateks untuk tekanan udara, tapi bola modern pada semua tingkat permainan sekarang sintetis.

Bola yang dipergunakan dalam bermain sepak bola memiliki ketentuan sebagai berikut :

Detailnya bola berbentuk bulat dari bahan kulit atau bahan lain yang dapat dipergunakan,

keliling bola : 68-71 cm

Tekanan udara: 0,60-0,70 atm

Berat Bola : 396-453 Gram

#### d. Perlengkapan pemain.



Gambar 2.8. Perlengkapan Pemain

(Sumber : Berbagaireviews, 2014:39)

Setiap regu harus berseragam dan bernomor kecuali penjaga gawang harus memakai pakaian yang berlainan dari regunya sendiri atau regu lain. Jika terjadi persamaan dalam seragam dalam satu pertandingan, maka tim tamu harus mengganti pakaiannya.

Berikut perlengkapan pemain yang diperlukan :

- Baju dengan lengan pendek atau panjang dibuat dari bahan yang mudah menyerap keringat
- Celana olahraga
- Kaos kaki
- Sepatu bola
- Pelindung tulang kering (shin guard)
- Pengikat pergelangan kaki (ankle supportes)

Adapun sarana dan prasarana yang ada di klub PERSIBAT Batang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel. 2. 1 Sarana dan Prasarana Persibat

NO	Sarana dan Prasarana	Kondisi		Satuan	Jumlah
		Baik	Kurang Baik		
1.	Stadion	1	-	Buah	1
2.	Bola	20	10	Buah	30
3.	Bendera Sudut	8	-	Buah	8
4.	Kun	200	50	Buah	250

5.	Penyiram Rumput	1	-	Buah	1
6.	Kolam Renang Karet	5	-	Buah	5
7.	Gawang Permanen	2	-	Buah	2
8.	Gawang Non Permanen	2	-	Buah	2
9.	Tribun	2	-	Buah	2
10.	Ruang Ganti Pemain	2	-	Kamar	2
11.	Papan Skor	1	-	Buah	1
12.	Bench Pemain	2	-	Buah	2
13.	Bench Offisial Wasit	1	-	Buah	1
14.	Mess Atlet	1	-	Rumah	1

## 2.12. Sumber Daya Manusia

### 2.12.1. Pelatih

Pelatih adalah seorang profesional yang tugasnya membantu olahragawan dan tim dalam memperbaiki penampilan olahraga. Karena pelatihan adalah suatu profesi, maka sebaiknya pelatih harus dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar atau ukuran profesional yang ada. Sedangkan yang dimaksudkan dengan sesuai standar profesi adalah pelatih harus dapat memberikan pelayanan pelatihan sesuai dengan perkembangan pengetahuan ilmiah dibidang yang ditekuni. Menurut Pate Rotella (1993:5) dalam Sanusi Hasibunan (2009:8).

Beberapa ahli dalam bidang kepelatihan telah banyak memberikan pandangan tentang kualifikasi yang harus dipunyai bila menginginkan untuk menjadi seorang pelatih yang sukses. Menurut Mc Kinney (1975) dalam Sanusi

Hasibunan (2009:10) apabila menginginkan untuk menjadi seorang pelatih yang baik, maka pelatih harus mempunyai kemampuan sebagai berikut :

1. Mempunyai kemampuan untuk membantu atlet dalam mengaktualisasikan potensinya.
2. Bila membentuk tim akan didasarkan pada keterampilan individu yang telah diajarkan.
3. Mempunyai pengetahuan dan keterampilan teknis yang seimbang.
4. Mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan tingkat intelektual dengan keterampilan neuromuskuler atletnya.
5. Mampu menerapkan prinsip-prinsip ilmiah dalam membentuk kondisi atlet.
6. Lebih meningkatkan pada unsur pendidikan secara utuh, baru kemudian pada unsur pelatihan.
7. Membenci kekalahan, akan tetapi tidak mencari kemenangan dengan berbagai cara yang tidak etis.
8. Mempunyai kemampuan untuk mengendalikan dirinya.
9. Mempunyai kemampuan untuk mengevaluasi peningkatan terhadap partisipasi atletnya.
10. Mempunyai kemampuan untuk selalu dihormati oleh atletnya maupun teman-temannya.
11. Mempunyai dedikasi tinggi terhadap profesinya.

### **2.12.2. Atlet**

Atlet merupakan faktor indogen dalam pencapaian prestasi maksimal, diantara beberapa hal yang harus dimiliki calon atlet profesional, seperti dipaparkan oleh (Suharno, 1986: 4) sebagai berikut:

1. Kesehatan fisik dan mental yang baik, terutama tidak menyakiti jantung, paru-paru, saraf dan jiwa.
2. Bentuk tubuh dan proporsi tubuh selaras dengan macam olahraga yang diikutinya. Setiap cabang olahraga menuntut tipologi fisik atlet yang berbeda-beda.
3. Kondisi fisik dan kemampuan fisik yang baik meliputi komponen kekuatan, daya tahan, kecepatan, kelincahan, kelentukan, keseimbangan, koordinasi, ketepatan, daya ledak, reaksi, stamina dan mobilitas.
4. Penguasaan teknik dasar yang sempurna, teknik menengah dan teknik tinggi.
5. Menguasai masalah-masalah taktik perorangan, taktik kelompok, taktik tim, pola-pola pertahanan dan penyerangan serta sistem-sistem bertanding.
6. Memiliki kematangan juara yang baik, untuk mencapai prestasi semaksimal mungkin disamping memiliki prestasi yang tinggi perlu motor penggerak dan pendorong dari aspek kejiwaan dan kepribadian. Misalnya: daya fikir, kemampuan, perasaan, akal, disiplin, ketekunan, etika dan tanggung jawab.
7. Memiliki kematangan juara yang mantap artinya atlet tersebut dalam menghadapi pertandingan apapun macam dan kondisinya, selalu memperlihatkan keajegan prestasi cabang olahraga yang diikutinya.

### 2.13. Kajian Penelitian yang Relevan

Manfaat dari penelitian yang relevan yaitu sebagai acuan agar penelitian yang sedang dilakukan menjadi lebih jelas. Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Hartanto (2009) “ Manajemen persijap Jepara dalam kompetisi super liga Indonesia tahun 2008 / 2009 ” penelitian ini menyimpulkan bahwa :

Manajemen klub persijap dalam kompetisi Super Liga Indonesia telah menjalankan kegiatan-kegiatan mengenai fungsi-fungsi manajemen dengan cukup baik. Hal ini dapat terlihat proses berjalannya masing-masing fungsi (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan) yang dilakukan oleh setiap bidang-bidang dalam manajemen.

2. Sumardi Widodo (2005) “ Manajemen pembinaan PPLP sepak bola Jawa Tengah di salatiga ” penelitian ini menyimpulkan bahwa :

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menyerahkan wewenang penanganan PPLP sepak bola kepada kepala SKB Salatiga melalui kepala pelatih.

Kepala pelatih bertanggung jawab langsung pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tidak ada ikatan kontrak masa kerja yang jelas. Latihan cukup sistematis yaitu mulai pemanasan, latihan ini dan pendinginan. Lapangan untuk latihan menggunakan lapangan Yon Arhanudse 411 Salatiga dengan

cara pinjaman pakai. Sarana yang digunakan untuk latihan kurang memadai, yang ada hanya bola, rompi kaos seragam latihan dan kaos tim bertanding. Sarana alat peraga yang lain untuk mendukung program latihan tidak punya. PPLP sepak bola dilatih oleh tiga orang pelatih. Pelatih kepala melatih segala aspek latihan baik fisik, teknik penjaga gawang maupun pemain lain secara sendiri. Pelatih belum membuat program latihan secara tertulis dan terbuka baik kepada asisten maupun pemain. Pemeliharaan alat dilakukan oleh siswa sendiri dan tidak ada tenaga pembantu umum yang menyiapkan dan merawat semua perlengkapan latihan.

Dana yang dibutuhkan untuk menopang jalannya organisasi bersumber dari APBN yang dikelola Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Jawa Tengah dengan model anggaran yang ditetapkan pada tiap awal tahun anggaran.

3. Aldila Eka Supriyati (2014) “Manajemen klub tinju suara merdeka *boxing camp* tahun 2014” penelitian ini menyimpulkan bahwa :

Perencanaan dalam klub Suara Merdeka *Boxing Camp* sudah dijalankan cukup baik meski dalam segi pendanaan klub Suara Merdeka *Boxing Camp* yang digunakan adalah dana pribadi. Tidak ada kerjasama antara klub Suara Merdeka *Boxing Camp* dengan pihak luar.

Pengorganisasian dalam klub Suara Merdeka *Boxing Camp* sudah termasuk lengkap dengan adanya ketua klub, manajer, sekretaris, bendahara, pelatih, dan asisten pelatih. Hanya saja terkendala pada minimnya sumber daya manusia (SDM), dengan adanya peran ganda dalam menjalankan kepengurusannya.

Pergerakan di klub Suara Merdeka *Boxing Camp* sudah baik karena sudah adanya program pembinaan prestasi dan program latihan yang telah tersusun.

Sarana dan prasarana cukup memadai.

Pengawasan dalam kepengurusan klub Suara Merdeka *Boxing Camp* dilakukan oleh setiap pengurusnya yang telah diberikan tanggung jawab mengawasi setiap tugas yang telah diemban.

