

KINERJA PELATIH FUTSAL DI KOTA BANDAR LAMPUNG

TAHUN 2021

(Skripsi)

Oleh

Mirza Asmara

NPM 1713051048



FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2021

ABSTRAK

KINERJA PELATIH FUTSAL DI KOTA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2021

Oleh

MIRZA ASMARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung tahun 2021, penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif evaluatif dengan menggunakan metode pendekatan evaluatif, Instrumen pada penelitian ini menggunakan teknik nontest yang digambarkan oleh data yaitu dari jawaban atas angket yang telah diisi oleh responden yakni pelatih yang ada di kota Bandar Lampung, yang memiliki lisensi kepelatihan level 1 AFC 9 pelatih dan level 1 Nasional 16 pelatih.

Berdasarkan dari hasil Penelitian maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung tahun 2021 secara keseluruhan berdasarkan penilaian kinerja, secara keseluruhan pelatih berlisensi level 1 AFC mendapatkan rata-rata nilai sebesar 87 dengan kategori A “sangat baik” dan pelatih berlisensi level 1 Nasional mendapatkan rata-rata nilai sebesar 78 dengan kategori B “baik”.

Kata kunci: kinerja, pelatih, futsal

ABSTRACT

PERFORMANCE OF FUTSAL COACHES IN BANDAR LAMPUNG CITY YEAR 2021

By

MIRZA ASMARA

This study aims to determine the performance of the coach of futsal in Bandar Lampung in 2021, this study included descriptive research evaluative using the approach evaluative instrument in this study using techniques nontest illustrated by the data that is on the answers to a questionnaire completed by respondents namely coaches in the city of Bandar Lampung, who have a coaching license for level 1 AFC 9 coaches and level 1 National 16 coaches.

Based on the results of the study, the authors can conclude that the performance of futsal coaches in Bandar Lampung City in 2021 as a whole is based on performance assessments, overall level 1 AFC licensed coaches get an average score of 87 with category A "very good" and level licensed coaches. 1 National obtain an average value of 78 in category B of "good".

Keyword : performance, coach, futsal

KINERJA PELATIH FUTSAL DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

MIRZA ASMARA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Program Studi Pendidikan Jasmani
Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi : **KINERJA PELATIH FUTSAL DI KOTA BANDAR LAMPUNG TAHUN 2021**

Nama Mahasiswa : Mirza Asmara

Nomor Pokok Mahasiswa : 1713051048

Program Studi : Pendidikan Jasmani

Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan




MENGESAHKAN

1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Drs. Surisman, M.Pd
NIP 196208081989011001


Joan Siswoyo, M.Pd
NIP 198801292019031009

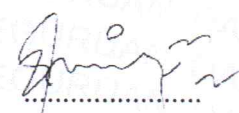
2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan


Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP 19760808 200912 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

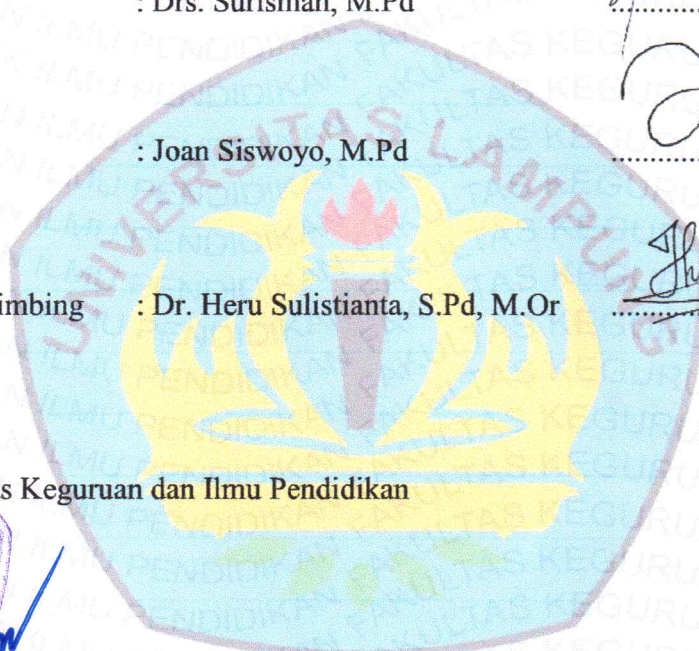
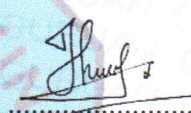
Ketua : Drs. Surisman, M.Pd



Sekretaris : Joan Siswoyo, M.Pd



**Penguji
Bukan Pembimbing** : Dr. Heru Sulistianta, S.Pd, M.Or



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd.
NIP 19620804198905 1 001



Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 1 September 2021

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mirza Asmara
NPM : 1713051048
Tempat Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 13 April 1998
Alamat : Jl. Peng Muh Ali Desa Sidomulyo Kec, Mesuji.
Kab. Mesuji

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku.

Bandar Lampung, 1 September 2021



Mirza Asmara
NPM 1713051048

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 13 April 1998, anak ke empat dari empat bersauda pasangan dari Bapak Suyono dan Ibu Netti.

Pendidikan yang ditempuh adalah, Taman Kanak-Kanak (TK) Negeri 2 Mesuji selesai pada tahun 2005, Sekolah Dasar (SD) 7 Mesuji selesai pada tahun 2011, Sekolah

Menengah Pertama (SMP) Negeri 24 Bandar Lampung selesai pada tahun 2014, Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 5 Bandar Lampung selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2017, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ilmu Pendidikan Program Studi Pendidikan Jasmani Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN.

Pada Tahun 2020 penulis melakukan KKN di Desa Pulau Legundi, Kecamatan Punduh Pedada, Kabupaten Pesawaran dan PPL di SD Negeri 7 Punduh Pedada. Demikian riwayat hidup penulis Semoga bermanfaat bagi pembaca.

Motto

“kualitas sejalan dengan proses”

(Mirza Asmara)

“Kesempatan bukanlah hal yang kebetulan. Kamu harus menciptakannya.”

(Chris Grosser)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Kupersembahkan karya kecilku ini kepada :

Bapak Suyono, S.Pd dan ibu Netti tercinta yang telah memberikan kasih sayang yang tidak pernah putus dan dukungan serta doa dalam setiap sujudnya demi keberhasilanku. Terimakasih atas semua cinta dan pengorbanan serta jerih payah dari setiap tetes keringatmu yang telah kau berikan kepadaku.

Doa dan restumu sangat berarti bagi keberhasilanku kelak, maka janganlah berhenti untuk mendukungku dalam kebaikan.

Kakak Prima Warisandi, Rully saputra dan Istiqomah yang telah memberikan semangat serta motivasi. Terimakasih telah menjadi penyemangat yang tiada henti dalam menggapai gelar S1.

Serta

Almamaterku Tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Assalamualaikum. WR. WB

Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi yang penulis susun ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program studi Pendidikan Jasmani Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Dengan Judul “Kinerja Pelatih Futsal di Kota Bandar Lampung Tahun 2021”.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada, Bapak Drs. Surisman, M.Pd. selaku Pembimbing Akademik, dan juga selaku Pembimbing Pertama, dan Bapak Joan Siswoyo, M.Pd. selaku Pembimbing Kedua, dan Bapak Dr. Heru Sulistianta, S.Pd, M.Or selaku Pembahas, yang telah memberikan bimbingan, perbaikan, serta motivasi, pengarahan, serta kepercayaan kepada penulis. Serta tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd., Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Heru Sulistianta, S.Pd, M.Or selaku Ketua Program Studi Pendidikan Jasmani Universitas Lampung.
4. Bapak – Bapak Dosen Program Studi Pendidikan Jasmani Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan saat penulis menyelesaikan perkuliahan.

5. Bapak dan Ibu di staf Tata Usaha FKIP Unila yang telah membantu proses terlaksananya skripsi ini.
6. Bapak Rahmudin, selaku ketua Asosiasi PSSI Kota Bandar Lampung yang telah memberikan izin dan membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.
7. Para pelatih futsal yang berada di Kota Bandar Lampung yang telah berpartisipasi aktif sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan
8. Semua pihak yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Semoga kebaikan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan pahala dari Allah SWT dan semoga skripsi ini bermanfaat. Aamiin ya Robbal 'Alamin.

Wassalamualaikum. WR. WB

Bandarlampung, 1 September 2021

Penulis,

Mirza Asmara

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	1
C. Identifikasi Masalah	5
D. Pembatasan Masalah	5
E. Rumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian	6
G. Manfaat Penelitian	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Evaluasi Kinerja	8
B. Hakikat Kinerja	11
C. Hakikat Pelatih	14
D. Kinerja Pelatih	16
E. Tugas dan Peran Pelatih	18
F. Faktor pendukung seorang pelatih	19
G. Konsep Latihan	21
H. Hakikat Futsal	25
I. Penelitian yang Relevan	27
J. Kerangka Berpikir	30

K. Hipotesis	30
III. METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian	33
D. Variabel Penelitian	34
E. Tipe dan bentuk penelitian	34
F. Sumber Data	35
G. Instrumen Penelitian	35
H. Uji Instrumen	41
I. Teknik Pengumpulan Data	45
J. Teknik Analisis Data	47
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan	52
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Alternatif Jawaban/Pembobotan Jawaban Kuesioner	40
2. Kisi – kisi Instrument	40
3. Nilai R Product Moment	43
4. Skala Penilaian	48
5. Hasil Penelitian Kinerja Pelatih	49
6. Hasil Penelitian Kinerja Pelatih Level 1 AFC.....	50
7. Hasil Penelitian Kinerja Pelatih Level 1 Nasional	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Hasil Penelitian Oleh Pelatih	63
2. Hasil Penelitian Berdasarkan Indikator.....	64
3. Angket Kinerja.....	69
4. Uji Reabilitas	73
5. Uji Validitas	75
6. Surat Izin Penelitian	77
7. Surat Balasan Penelitian	78
8. Dokumentasi Penelitian	79
9. Lembar Jawaban Pelatih	84

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Olahraga Futsal merupakan salah satu olahraga yang sangat digemari di Bandar Lampung, bahkan di Indonesia. Yang menggemari olahraga ini bukan hanya murni dari "anak futsal" saja, melainkan banyak juga dari cabang olahraga lainnya seperti badminton, pencak silat, bola voli, dan masih banyak cabang olahraga lainnya yang memilih Futsal dengan alasan mudah dimainkan, lapangan Futsal mudah ditemukan, dan permainan tim merupakan permainan yang menyenangkan. Dengan banyaknya orang yang menggemari dan mudahnya menemukan sarana & prasarana Futsal di Bandar Lampung, banyak orang dari berbagai latar belakang mencoba untuk mendirikan Klub Futsal.

Dari segi teknis, ditiap Klub futsal memerlukan sosok pelatih yang benar-benar paham betul mengenai Futsal. Dalam jurnal Akhmad Adien Hevarianto (2013) disebutkan pelatih adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dan pengetahuan tentang cara-cara melatih atau mengembangkan kemampuan dan keterampilan seseorang atau lebih. Dari pengertian tersebut sosok pelatih sangatlah vital dalam sebuah Klub untuk memimpin jalannya latihan. Latihan yang berkualitas memerlukan pelatih yang berkualitas pula. Seorang pelatih yang berkualitas adalah pelatih yang paham betul apa yang akan dia rencanakan dan laksanakan. Dan tentunya pelatih berkualitas memiliki bekal ilmu kepelatihan dimana salah satu ilmu kepelatihan itu diperoleh dari mengikuti kursus pelatihan pelatih pada cabang olahraga futsal khususnya.

Pelatih merupakan orang yang paling bertanggung jawab penuh atas kemampuan anak didiknya. Baik dari mulai kemampuan teknik, taktik, mental sampai dengan kemampuan tingkat pemahaman anak didik terkait serba-serbi cabang olahraga

yang sedang digeluti. Menurut Sukadiyanto (2002: 4), pelatih adalah seseorang yang memiliki kemampuan profesional untuk membantu mengungkapkan potensi yang ada pada olahragawan dalam menggapai potensi yang maksimal dengan rentan waktu yang relatif cepat. Kemudian Budiwanto (2004: 6) juga mengatakan, pelatih adalah salah satu sumber daya manusia dalam keolahragaan yang berperan sangat penting dalam pencapaian prestasi seorang olahragawan.

Pelatih merupakan orang yang harus memahami tata cara kepelatihan yang baik dan benar, yakni dengan menguasai ilmu pelatihan atau teori metodologi kepelatihan yang dapat digunakan sebagai dasar melakukan kegiatan pelatihan (Djoko Pekik, 2002: 17). Oleh sebab itu, seorang pelatih harus memiliki bekal kemampuan untuk melatih. Karena pada dasarnya semua orang bisa menjadi pelatih, namun tidak semua orang mampu melatih. Beberapa komponen dasar yang harus dimiliki seorang pelatih antara lain yaitu mengetahui, mengerti, memahami dan mampu menjadi pelatih.

Pelatih sebagai salah satu tokoh yang berperan dibalik keberhasilan seorang pemain, diharapkan dan dituntut untuk memberikan prestasi yang terbaik, salah satunya tentunya prestasi dari atlet dan klub yang di binanya. Untuk bisa menjadi pelatih yang memiliki prestasi dan berdaya saing tinggi tentu akan terlihat dari kinerja pelatih yang merupakan salah satu tolak ukur yang dijadikan dasar dan pedoman dalam melihat, menilai dan mengevaluasi baik pelatih, proses latihan maupun hasil atau prestasi yang diperoleh dari proses latihan tersebut. Banyak sekali faktor - faktor yang mempengaruhi kecerdasan pelatih baik yang datang dari dalam diri (*internal*) ataupun yang berasal dari luar diri (*eksternal*) pelatih tersebut. Faktor faktor tersebut harus bisa dikelola dan dikembangkan oleh pelatih untuk bisa berkembang menjadi seorang pelatih yang baik yaitu pelatih yang memiliki kinerja yang baik pula tentunya.

Pelatih yang memiliki pengetahuan Futsal yang bagus ditambah lagi dengan keterampilan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang baik pasti-lah membuat pemain akan lebih mudah mengerti bagaimana futsal itu harus

dimainkan. Dan sebaliknya, pelatih yang tidak bisa menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tidak akan berdampak positif terhadap pemain, akan tetapi pelatih di Kota Bandar Lampung masih banyak yang belum memahami tugas dan tanggung jawab melatih yang baik dan benar sehingga materi yang di berikan tidak dapat diterima seluruhnya oleh pemain.

Dari survey yang penulis lakukan tentang olahraga futsal, menunjukkan bahwa masih banyak pelatih di Kota Bandar Lampung belum melaksanakan kinerja dengan baik dinilai dari berbagai indikator pada penilaian kinerja menurut Robbins (2006) seperti kualitas latihan, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas penggunaan sumber daya, mandiri, berkomitmen. Pada indikator kualitas latihan masih kurang seperti kurangnya pemahaman terhadap taktikal permainan, fisiologi tubuh, anatomi tubuh, peraturan permainan. Kemudian pada indikator kuantitas pada pelatih di Kota Bandar Lampung masih banyak yang belum mempunyai standar pencapaian pada tim yang dilatihnya sehingga tidak dapat menentukan performa terbaik pada tim tersebut, setelah itu pada indikator ketepatan waktu pada pelatih masih banyak yang belum menerapkan atau mempunyai program latihan yang jelas baik itu jangka pendek dan jangka panjang sehingga periodeisasi tidak berjalan maksimal, pada indikator efektivitas pelatih futsal masih banyak juga yang tidak memperhatikan baik itu alat dan perlengkapan yang digunakan pada saat latihan, selain itu dalam proses latihan banyak pelatih yang tidak menerapkan secara keseluruhan dan berurutan metode proses dan metode latihan yang bersifat wajib dilaksanakan pada saat latihan oleh pelatih, kemudian pelatih juga tidak memperhatikan manajemen pada tim tersebut sehingga pelaksanaan latihan tidak berjalan secara maksimal.

Pada indikator kemandirian pelatih di Kota Bandar Lampung masih belum memperhatikan terhadap psikologis pemain baik itu cara memotivasi dan gaya kepemimpinan yang dapat berdampak besar terhadap perkembangan pemain tersebut, yang terakhir pada indikator penilaian kinerja pada pelatih yaitu komitmen kinerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelatih baik itu di luar maupun didalam lapangan, pada pelatih masih banyak yang belum

menyadari ataupun melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal terhadap pemain dan tim yang dilatihnya.

Kemudian, pelatih di Kota Bandar Lampung juga masih banyak yang tidak memperhatikan ataupun menjalankan prinsip – prinsip latihan yang sesuai dengan menurut Harsono (1988:102-122), bahwa latihan harus memperhatikan prinsip-prinsip latihan, yaitu: prinsip beban lebih (*over load*), perkembangan menyeluruh, spesialisasi, prinsip individualisme, intensitas latihan, kualitas latihan, variasi dalam latihan dan lama latihan. Sehingga tujuan dari latihan tidak dapat tercapai dengan maksimal.

Selain itu di pelatih Kota Bandar Lampung menjadi contoh oleh pelatih – pelatih lain di Provinsi Lampung dalam pengembangan olahraga futsal di daerahnya dikarenakan jumlah pelatih futsal yang berlisensi paling banyak dibandingkan dengan daerah lain, sehingga apapun yang dilakukan oleh pelatih di Kota Bandar Lampung akan menjadi contoh, sehingga pelatih – pelatih di Kota Bandar Lampung perlu dilakukan evaluasi kinerja supaya dapat diketahui kesalahan sehingga dikemudian hari dapat dilakukan perbaikan untuk meningkatkan kualitas pelatih di Kota Bandar Lampung.

Pelatih di Bandar Lampung sudah memiliki lisensi akan tetapi dalam proses untuk meningkatkan ilmu pengetahuannya masih kurang dalam mengikuti pelatihan lanjutan sehingga kemampuan pelatih tidak dapat meningkat seiring waktu, sehingga ilmu kepelatihan yang diterapkan kepada pemain masih sederhana tidak ada pengembangannya untuk mencapai hasil yang lebih maksimal.

Selain itu, prestasi yang di dapat oleh tim yang berasal dari Kota Bandar Lampung hanya sebatas tingkat kabupaten dan provinsi, untuk tingkat nasional tim dari Kota Bandar Lampung kurang mendapat prestasi hanya sebatas “berpartisipasi saja” karena pelatih di Kota Bandar Lampung belum mempunyai standar pencapaian yang jelas sehingga tidak dapat mengukur secara pasti seberapa besar pencapaian yang sudah terlaksana.

Dengan permasalahan yang ada, sekiranya harus dilakukan evaluasi untuk memonitor kinerja pelatih diharapkan mampu memberikan gambaran tentang program yang selama ini dijalankan dan mengukur tingkat keberhasilan yang telah dijalankan. Suharsimi Arikunto (2009:18) mengemukakan bahwa evaluasi program bertujuan untuk mengetahui pencapaian tujuan program dengan langkah mengetahui keterlaksanaan kegiatan program. Stufflebeam (2007:84) juga mengemukakan bahwa tujuan evaluasi adalah untuk meningkatkan dan bukan untuk membuktikan.

Dari latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa pentingnya dilakukan evaluasi kinerja seorang pelatih untuk mengetahui segala kekurangan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pelatih. Sehingga dapat dilakukan perbaikan dikemudian hari oleh pihak yang terkait. Oleh karena itu berdasarkan uraian diatas peneliti ingin meneliti tentang Kinerja Pelatih Futsal Di Klub Kota Bandar Lampung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kurangnya kualitas dan kuantitas pelatih di Kota Bandar Lampung
2. Kurangnya ketepatan dan efektivitas waktu pelatih di Kota Bandar Lampung
3. Kurangnya kemandirian pelatih di Kota Bandar Lampung
4. Kurangnya komitmen kinerja pelatih di Kota Bandar Lampung
5. Masih banyaknya pelatih yang belum menjalankan prinsip- prinsip latihan di Kota Bandar Lampung

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari penafsiran yang berbeda dari pembaca dan supaya penelitian ini tidak meluas pembahasannya perlu adanya pembatasan masalah. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimanakah kualitas dan kuantitas pelatih di Kota Bandar Lampung
2. Bagaimanakah ketepatan dan efektivitas waktu pelatih di Kota Bandar Lampung
3. Bagaimanakah kemandirian pelatih di Kota Bandar Lampung
4. Bagaimanakah komitmen kinerja pelatih di Kota Bandar Lampung
5. Bagaimana pelatih menjalankan prinsip – prinsip latihan di Kota Bandar Lampung.

E. Tujuan Penelitian

- a. Tujuan penelitian Secara umum :
penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja seorang pelatih futsal di Kota Bandar Lampung
- b. Tujuan penelitian secara khusus :
 1. Untuk mengkaji lebih luas kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan lingkup dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Pelatih
Dapat memberikan bahan referensi guna mengevaluasi kinerja pelatih dalam proses latihan.
2. Asosiasi Futsal Provinsi
Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk memajukan olahraga futsal di Provinsi Lampung.

3. Klub Futsal

Dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menentukan perlengkapan atau fasilitas penunjang dalam proses latihan sehingga bisa tercapai sesuai target.

4. Organisasi

Hasil penelitian ini dijadikan bahan dasar teori dalam penelitian selanjutnya khususnya yang berhubungan dengan kinerja seorang pelatih.

5. Profesi

Penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi untuk meningkatkan kinerja serta dapat mengoptimalkan atau membantu tambahan pengetahuan dalam proses melatih.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Evaluasi Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Evaluasi kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja. Evaluasi kinerja dapat pula dilakukan terhadap proses penilaian, review dan pengukuran kinerja menurut Wibowo (2009:375). Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2001:300) didalam buku Wibowo (2009:375) evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personil. Dan juga pendapat lain dikemukakan oleh Newstrom dan Davis (1997:173) didalam buku Wibowo (2009:376) evaluasi kinerja adalah memandang sebagai suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, membagi informasi dengan mereka, dan mencari cara memperbaiki kinerjanya. Evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja dalam satu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu.

2. Pendekatan Evaluasi Kinerja

Ada beberapa penjelasan tentang pendekatan-pendekatan pada evaluasi kinerja menurut Wibowo (2009:376) dalam bukunya sebagai berikut:

- a. Pendekatan Sikap Menurut Wibowo (2009:378) pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu. Sifat

biasanya diukur dalam bentuk inisiatif, kecepatan membuat keputusan, dan ketergantungan.

- b. Pendekatan Perilaku Menurut Wibowo (2009:378) masalah dalam pendekatan perilaku ini menunjukkan bagaimana orang berperilaku, dan bukan tentang kepribadiannya. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kinerja.
- c. Pendekatan Hasil Menurut Wibowo (2009:378) bila pada pengertian pendekatan-pendekatan pada sebelumnya seperti pendekatan sikap memfokuskan pada orang dan pendekatan perilaku memfokuskan pada proses, maka untuk pendekatan hasil berfokus pada produk atau hasil usaha seseorang.
- d. Pendekatan Kontijensi Menurut Wibowo (2009:379) pendekatan sifat perilaku dan hasil cocok untuk dipergunakan tergantung pada kebutuhan pada situasi tertentu. Maka dari itu diusulkan sebuah pendekatan kontijensi yang selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang.

3. Sasaran Evaluasi Kinerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:300) didalam buku Wibowo (2009:379) evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk, administrasi penggajian, umpan balik kinerja identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasi keputusan kepegawaian, penghargaan terhadap kinerja individu, mengidentifikasi kinerja buruk, membantu dalam mengidentifikasi tujuan, menetapkan keputusan promosi, pemberhentian pegawai dan mengevaluasi pencapaian tujuan.

Sedangkan menurut Vecchio (1995:260) didalam buku Wibowo (2009:379) dianjurkan dilakukannya evaluasi kinerja karena memberikan manfaat terhadap upaya yaitu untuk memelihara dan memperbaiki kinerja, antara lain untuk membantu supervisor dalam membuat keputusan tentang kompensasi relatif, membantu manajer mengevaluasi kecocokan bawahan untuk training dan development dan mutasi pekerjaan membuka saluran komunikasi antara

supervisor dan bawahan dan memberi bawahan umpan balik yang berguna tentang bagaimana mereka melakukan pekerjaan.

4. Metode Evaluasi

Menurut Wibowo (2009:383) metode yang dapat dipergunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pada dasarnya sama dengan metode yang dipergunakan dalam mendapatkan umpan balik, melakukan penilaian dan review. Sedangkan menurut Vecchio, Robbins, Kreitner dan Kinicki didalam buku Wibowo (2009:383) pada dasarnya sama dan bersifat saling melengkapi, metode yang dapat dipergunakan adalah penilaian diri sendiri dari pekerja yang bersangkutan, penilaian dari atasan langsung, penilaian dari rekan sekerja, penilaian dari bawahan langsung, penilaian dari sumber lain (seperti pelanggan, pemasok, komite para manajer dan konsultan eksternal) dan evaluasi 360 derajat.

5. Metode Evaluasi Kinerja

Menurut Robbins (2003:502) didalam buku Wibowo (2009:388) menemukan beberapa metode yang terdapat dipergunakan tentang bagaimana mengevaluasi kinerja karyawan, untuk penjelasannya sebagai berikut:

a. Wrritten Essays

Teknik ini memberikan evaluasi kinerja dengan cara mendeskripsikan apa yang menjadi penilaian terhadap kinerja individu, tim dan organisasi.

b. Critical Incidents

Teknik ini mengevaluasi perilaku yang menjadi kunci dalam membuat perbedaan antara menjalankan pekerjaan secara efektif dengan tidak efektif.

c. Graphic Rating Scales

Teknik ini merupakan metode evaluasi dimana evaluator memeringkat faktor kinerja dalam skala inkremental.

d. Behaviorally Anchored Rating Scales

Teknik ini merupakan pendekatan skala yang mengkombinasi elemen utama dari critical incident dan graphic rating scale. Penilai memeringkat

pekerja berdasarkan butir-butir sepanjang kontinum, tetapi titiknya dalam contoh perilaku aktual pada pekerjaan tertentu daripada deskripsi umum atau sifat.

e. Group Order Ranking

Teknik ini merupakan metode evaluasi yang menempatkan pekerja dalam klasifikasi tertentu.

f. Individual Ranking

Teknik ini merupakan suatu metode evaluasi yang menyusun atau rank-order pekerja dari terbaik ke terburuk.

g. Paired Comparison

Teknik ini merupakan metode evaluasi yang membandingkan masing-masing pekerja dengan setiap pekerja lain dan menyusun peringkat berdasar pada jumlah nilai superior yang dicapai pekerja.

B. Hakikat Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja yaitu (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yg diperlihatkan; (3) kemampuan kerja (tentang peralatan). Wibowo (2011: 7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Dessler, (2000:41) mendefinisikan kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Sementara Rivai dan Basri, (2005:50) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan ungkapan dari kata performance dalam bahasa Inggris yang memiliki tiga makna yaitu: prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. (Ruky, dalam Supardi (2016, hlm. 45). Selain itu Supardi (2016, hlm. 46) mengemukakan tiga arti kinerja lainnya, yaitu: “hasil kerja, kemampuan, dan prestasi atau dorongan untuk melaksanakan suatu pekerjaan”.

Kinerja merupakan suatu prestasi/hasil kerja yang dihasilkan oleh sikap/prilaku berdasarkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja akan menjadi sebuah prestasi jika menunjukkan suatu kegiatan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena ada persamaan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu. Prestasi kerja dapat bermakna secara utuh, apabila dibedakan antara standar, target, dan kriteria yang telah disetujui secara bersama sebelumnya. (Suprihantoro dalam Supardi, 2016, hlm. 45).

Pendapat berikutnya dijelaskan oleh Rachmawati (2013, hlm. 16) yang menjelaskan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Sejalan dengan hal tersebut, Supardi (2016, hlm. 45) menjelaskan pula bahwa “kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang/individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab pada tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”.

Fatah dalam Rachmawati (2013, hlm. 17) menjelaskan bahwa “Kinerja bukan merupakan perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam bentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan

menghasilkan suatu prestasi/keberhasilan”. Ditegaskan pula bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai”.

Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu puncak prestasi yang diraih seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan dengan didukung berbagai aspek seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirin dan komitmen kerja.

2. Indikator Kinerja

Menurut Mahsun (2013 : 71), indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan pelatih serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah peralatan, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, peralatan) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap latihan dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pelatih yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

f. Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pelatih memiliki komitmen kerja dengan club dan tanggung jawab pelatih terhadap manajemen tim.

C. Hakikat Pelatih

Pelatih dalam olahraga mempunyai tugas membantu atlet untuk mencapai prestasi maksimal. Pelatih diakui keberhasilannya dalam melatih bila atlet binaannya bisa mencapai kemenangan dan mendapatkan prestasi tinggi. Menurut Sukadiyanto, (2002:4) “Pelatih adalah seorang yang memiliki kemampuan profesional untuk membantu mengungkapkan potensi olahragawan menjadi kemampuan yang nyata secara optimal dalam waktu relatif singkat”.

Pelatih adalah salah satu sumber daya manusia dalam keolahragaan yang berperan sangat penting dalam pencapaian prestasi atlet yang dilatihnya. (Budiwanto, 2004:6). Pelatih merupakan kunci yang harus memahami tatacara pelatihan yang benar, yakni dengan menguasai ilmu pelatihan atau teori dan metodologi latihan yang dapat digunakan sebagai dasar melakukan kegiatan pelatihan (Djoko Pekik: 2002).

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi pelatih yang sukses harus memiliki 6 prinsip, diantaranya prinsip dalam melatih terdiri dari mengembangkan filosofi melatih, menentukan obyek yang dilatih, memilih gaya melatih, melatih karakter dan melatih berbagai atlet. Prinsip perlakuan terdiri dari berkomunikasi dengan atlet, memotivasi atlet dan mengatur perilaku atlet. Prinsip pengajaran terdiri dari cara melatih mendekati permainan dan pokok latihan, Prinsip latihan fisik terdiri dari melatih energi tubuh, kemampuan atlet. dan memerangi obat-obatan. dan prinsip manajemen

terdiri dari mengatur sebuah tim, mengatur hubungan relasi dan mengatur resiko yang diperoleh.

Pelatih adalah tokoh sentral dalam proses latihan. Pelatih harus memiliki ciri-ciri yang ideal antara lain, kepribadian, kemampuan fisik, keterampilan, kesegaran jasmani, pengetahuan dan pola pikir ilmiah, pengalaman, human relation dan kerjasama, dan kreativitas (Budiwanto, 2004:5). Menjadi seorang pelatih harus memiliki ciri-ciri tersebut karena hal itu sangat mempengaruhi kualitas latihan yang dilakukan serta dalam menyusun jadwal latihan yang akan dilakukan sesuai dengan sistematika dalam latihan.

Seorang pelatih harus selalu tampil prima baik secara fisik maupun mental. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kondisi kejiwaan para atletnya baik pada saat latihan ataupun dalam menghadapi tekanan suatu perandingan. Pelatih yang memiliki kesegaran jasmani yang baik akan mampu memimpin dan menjalankan program latihan yang sudah disusun dan mampu memberikan gerakan keterampilan yang dilatihkan kepada atletnya.

Pelatih harus mahir dalam berkomunikasi dan ketidaksuksesan pelatih bukan sering terjadi karena mereka kurang mengetahui olahraganya, tetapi karena keahlian berkomunikasi yang buruk. Jadi keahlian berkomunikasi harus dimiliki oleh pelatih agar mampu melakukan sesuatu hal sesuai dengan tujuannya.

Kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins (2006) adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Artinya, kemampuan seseorang dalam memimpin sekelompok orang dan mampu mengarahkannya mencapai tujuan yang ingin dicapai. Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1997) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suam usaha menggunakan suam gaya memengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Pendapat Gibson mengandung arti bahwa yang dilakukan seseorang memengaruhi orang lain dengan memotivasi dan tidak melalui paksaan untuk mencapai tujuan.

Kegiatan paling penting yang dilakukan oleh sebuah organisasi adalah menilai prestasi kerja individu-individu yang bergabung di dalamnya. Penilaian ini perlu diterapkan guna mengukur kinerja tiap-tiap individu dengan beban pekerjaan yang dipegangnya. Hal ini menjadi penting karena akan berhubungan dengan mjuan yang ditetapkan oleh pihak manajemen. Menurut Agus D. Dharma (1990) prestasi kerja merupakan perbandingan antara penampilan kerja seseorang dan hasil yang diharapkan. Artinya, seseorang dinilai baik atau buruk pekerjaannya merupakan perbandingan dari hasil pekerjaan dengan target atau sasaran yang ditetapkan.

Proses penilaian prestasi kerja ini menghasilkan suam evaluasi berdasarkan peristiwa yang lalu dan selanjutnya dapat memrediksi prestasi kerja unmk masa yang akan datang. Karena itu, ketepatan dalam penilaian menjadi hal yang utama. Selanjutnya, karyawan harus diberi umpan balik atas evaluasi ini agar mereka dapat meningkatkan atau memperbaiki prestasi kerjanya dan berguna bagi kemajuan kariernya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat T. Hani Handoko (1996) bahwa kegiatan paling penting unmk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat bergantung pada prestasi kerja. Maksudnya, prestasi kerja yang baik akan mempermudah seseorang unmk berkarier ke jenjang yang lebih tinggi, sedangkan yang prestasi kerjanya buruk kariernya akan terhambat.

D. Kinerja Pelatih

Menurut Pate, Mc.Clenaghan dan Rotella, (1984), pelatih adalah seorang profesional yang tugasnya membantu dalam memperbaiki dan meningkatkan penampilan atlet dan tim olahraga. Kebutuhan yang paling penting dalam mengembangkan atlet pada level yang lebih baik adalah ketersediaan pelatih yang handal dan baik. Kita menyadari bahwa pembinaan prestasi atlet sangat membutuhkan pelatih yang memiliki pengetahuan, motivasi, intens, peka terhadap kebutuhan individu, dan sukses dalam memecahkan masalah, suasana latihan yang mampu mendukung pencapaian prestasi atlet. Sebaliknya Jika pelatih memiliki pengetahuan teknis atau teoritis yang buruk, kurang pengalaman, tidak mampu

untuk merencanakan program yang komprehensif, atau memiliki motivasi, atau tidak bisa mengelola waktu dengan sebaik baiknya akan berdampak kurang baik terhadap perkembangan prestasi dari atlet yang dibinannya.

Menurut Scheunemann (2013) mengungkapkan salah satu yang harus dimiliki oleh seorang pelatih yang berkualitas adalah jiwa kepemimpinan. BMurray, Mann & Mead dalam Watson II, Connole & Kadushin (2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan seni dan ilmu mempengaruhi orang lain melalui kredibilitas, kemampuan dan komitmen.

Kepemimpinan seorang pelatih selain memegang peran vital dalam pengembangan kemampuan para atlet, menurut Short dan Short (2005), ada peran lain dari pelatih yaitu sebagai guru, manajer, kompetitor, pembelajar, teman dan sekaligus mentor bagi para atletnya. Pelatih adalah bagian yang signifikan dalam proses latihan, sebagaimana guru didalam proses pendidikan. Atas dasar hal ini, Grassroots FIFA kemudian menyatakan bahwa dalam pendidikan olahraga untuk anak-anak, tidak dibutuhkan kualitas pelatih hanya sebagai pelatih saja, tetapi pelatih yang kemudian sekaligus juga menjadi seorang pendidik, yang kemudian disebut sebagai The Coach-Educator's (Grassroots FIFA, 2012).

Pelatih sebagai pengajar dan pendidik memiliki pengaruh besar pada pemain muda yang terlibat dalam olahraga sepakbola. Dari fakta bahwa pelatih sebagai pengajar menghabiskan banyak waktu dengan anak, tak dapat dipungkiri bahwa perilaku dan sikap mereka akan memengaruhi sikap dan perilaku anak-anak pula. Karena alasan ini, pelatih sebagai pengajar harus selalu menjaga sikap positif dan menampilkan sikap yang patut dicontoh pada setiap partisipan, baik dalam hal fisik, sosial, maupun hubungan emosional. Pelatih sebagai pengajar tidak hanya dapat dianggap sebagai ahli sepakbola, tetapi juga sebagai pembimbing, pengajar, dan contoh yang harus diikuti (Grassroots FIFA, 2012).

Hal ini merupakan kesulitan dan tantangan di negara berkembang untuk menciptakan sebuah sistem untuk mengembangkan pelatih handal atau level tinggi. Tantangan ini harus dicarikan solusi agar pelatih bisa meningkatkan diri sesuai dengan kebutuhan dan fungsi sebagai seorang pelatih yang dibutuhkan oleh para atlet berprestasi.

Dikaitkan dengan beberapa pengertian tentang kinerja di atas, kinerja pelatih bisa diartikan sebagai hasil atau outcome dari seseorang dalam hal ini pelatih dalam menjalankan peran, tugas dan fungsinya sebagai seorang pelatih. Sebagai salah satu orang yang sangat berperan dalam membawa dan membimbing para atlet bimbingannya khususnya dalam peningkatan prestasi olahraga kecabangannya tuntutan dan peran dan fungsi pelatih menjadi sangat penting.

Fungsi dan peran seorang pelatih sangat erat hubungannya dengan capaian prestasi yang diukir oleh atlet. Pelatih adalah seorang yang harus tahu tentang semua kebutuhan yang menjadi dasar bagi terpenuhinya kondisi dimana atlet memiliki peluang untuk mencapai prestasi. Hubungan antara pelatih atlet yang dibina harus merupakan hubungan yang mencerminkan kebersamaan pandangan dalam mewujudkan apa yang dicita-citakan.

E. Tugas dan Peran Pelatih

Tugas pelatih bukan hanya membantu atlet untuk meraih prestasi, akan tetapi lebih jauh dari itu, pelatih juga harus menanamkan nilai-nilai luhur yang terkandung didalam olahraga. Artinya bukan hanya juara yang dikejar oleh pelatih akan tetapi perilaku sosial atlet juga harus mendapat perhatian, karena atlet adalah model bagi masyarakat. Dalam proses berlatih melatih, pelatih memiliki tugas peranan yang sangat penting. Sukadiyanto (2005), tugas seorang pelatih, antara lain: (1) merencanakan, menyusun, melaksanakan dan mengevaluasi proses berlatih melatih, (2) memimpin dalam pertandingan 10 (perlombaan), (3) mencari dan melaiih olahragawan yang berbakat, (4) mengorganisir dan mengelola proses latihan, (5) meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Tugas pelatih yang utama adalah membimbing dan mengungkapkan potensi yang dimiliki olahragawan, sehingga olahragawan dapat mandiri.

F. Faktor Pendukung Seorang Pelatih

a. Manajemen

Menurut Hasibuan (2001), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan atau suatu tujuan tertentu. Meskipun banyak definisi manajemen yang diungkapkan oleh para ahli sesuai pandangan dan pendekatannya masing – masing, namun tidak satupun yang memuaskan. Walaupun demikian, esensi manajemen dapat di pandang, baik sebagai proses maupun sebagai tugas.

Sebagaimana manajemen di ungkapkan oleh Nickels and McHugh dalam Sule dan Saefullah (2005) yaitu, bahwa manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang - orang serta sumber daya organisasi lainnya. Manajemen pada dasarnya merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan. Dalam penyelesaian akan sesuatu tersebut terdapat tiga faktor yang terlibat ; (1) Adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, maupun faktor-faktor produksi lainnya. Atau menurut Griffin (2002), sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya keuangan, serta informasi, (2) Adanya proses yang bertahap dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengimplementasian, hingga pengendalian dan pengawasan, (3) Adanya seni dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Program latihan

Latihan bukan hal yang baru, sudah sejak zaman dahulu latihan dilakukan secara sistematis untuk menuju suatu tujuan tertentu. Menurut Bompa (1994) latihan adalah upaya seseorang dalam meningkatkan perbaikan organisme dan fungsinya untuk mengoptimalkan prestasi dan penampilan olahraga. Tujuan dari latihan untuk memperoleh berprestasi semaksimal mungkin, namun dalam proses pelaksanaan latihan tidak cukup mudah dan sederhana. Program latihan yang diberikan pelatih amat penting dalam mendukung kualitas latihan

yang sesuai dengan cabang masing-masing. Bukan hanya latihan fisik saja yang harus dilatih untuk mencapai prestasi yang maksimal teknik, taktik dan mental juga amat penting untuk dilatih. Menurut Sukadiyanto (2005: 1), latihan pada prinsipnya merupakan suatu proses perubahan ke arah yang lebih baik, yaitu untuk meningkatkan kualitas fisik kemampuan fungsional peralatan tubuh dan kualitas psikis anak latih. Menurut Harsono, (1988: 102) mengatakan bahwa latihan juga bisa dikatakan sebagai sesuatu proses berlatih yang sistematis yang dilakukan secara berulang-ulang yang kian hari jumlah beban latihannya kian bertambah.

c. Motivasi menjadi Pelatih

Motivasi seseorang memilih karier sebagai pelatih bermacam-macam. Ada yang memilih karier tersebut karena dengan menjadi pelatih dapat mengamalkan pengetahuan dan keterampilannya kepada orang lain, ada yang senang karena menolong atlet dan memperoleh kepuasan batin kalau atletnya memperlihatkan peningkatan dalam prestasi. Ada pula orang-orang yang merasa bahwa dengan menjadi pelatih akan memperoleh semacam kekuasaan (power) yang tidak akan bisa diperolehnya di bidang lain, ada juga yang maksudnya untuk memperoleh status dan pengakuan di masyarakat (social recognition) agar kemudian dapat menanamkan pengaruhnya di bidang lain atau untuk memperlancar urusan-urusan di bidang lain.

d. Tugas dan tanggung jawab

Pelatih mempunyai peran sebagai guru, bapak danteman. Sebagai guru yang disegani, sebagai bapak yang dicintai dan sebagai teman yang dipercaya menjadi tempat mencurahkan hati (curhat) . Tugas dan kewajiban meliputi segi: perilaku, kepemimpinan, sikap sportif, pengetahuan dan keterampilan, keseimbangan emosional, Imajinasi, ketegasan dan keberanian, humoris, kesehatan, administrator, pendewasaan anak, kegembiraan melatih, harga wasit, harga tim tamu, perhatian pribadi, berpikir positif, larang judi, berbahasa yang baik dan benar, mengisyukan orang, menggunakan wewenang, siap mental, hubungan dengan para asisten pelatih.

e. Kedisiplinan

The Liang Gie (1972) mendefinisikan disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Good's (1959) dalam Dictionary Of Education mengartikan disiplin sebagai berikut.

1. Proses atau hasil pengarahan atau pengendalian keinginan, dorongan atau kepentingan guna mencapai maksud atau untuk mencapai tindakan yang lebih efektif.
2. Mencari tindakan terpilih dengan ulet, aktif dan diarahkan sendiri, meskipun menghadapi rintangan.
3. Pengendalian perilaku secara langsung dan otoriter dengan hukuman atau hadiah.
4. Pengekangan dorongan dengan cara yang tak nyaman dan bahkan menyakitkan.

Adapun pengertian disiplin peserta didik adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki oleh peserta didik di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peserta didik sendiri dan terhadap sekolah secara keseluruhan.

Menurut Musrofi cara yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi akademik peserta didik diantaranya adalah meningkatkan kedisiplinan anak.

G. Konsep Latihan

a. Pengertian Latihan

Latihan merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis, dilakukan secara berulang-ulang dan jumlah bebannya kian hari kian bertambah.

Pengertian latihan atau Training menurut Badriah, Dewi Laelatul (2013:3) mengatakan "Latihan fisik merupakan suatu kegiatan fisik menurut cara dan aturan tertentu yang dilakukan secara sistematis dalam waktu relatif lama serta bebannya meningkat secara progresif". Sedangkan menurut Harsono (2017:50) mengatakan bahwa "Training adalah proses yang sistematis dari berlatih/bekerja, yang dilakukan secara berulang-ulang dengan kian hari kian

menambah jumlah beban latihan atau pekerjaannya”. Dari pengertian latihan atau Training tersebut di atas penulis menyimpulkan bahwa kegiatan dikatakan latihan apabila dilakukan secara sistematis, kegiatannya dilakukan secara berulang-ulang dan bebannya kian hari kian meningkat.

b. Tujuan Latihan

Tujuan utama dari latihan dalam olahraga adalah untuk membantu atlet dalam meningkatkan keterampilan dan prestasinya semaksimal mungkin. Menurut Kusnadi, Nanang dan Herdi Hartadji (2015:3) mengatakan bahwa tujuan latihan sebagai berikut : “a) Membantu atlet dalam meningkatkan keterampilan dan prestasinya semaksimal mungkin, b) Meningkatkan efisiensi fungsi tubuh dan mencegah terjadinya cedera pada bagian-bagian tubuh yang dominan aktif digunakan untuk mencapai suatu tujuan latihan”. Sejalan dengan pendapat diatas Harsono (2017:49) mengemukakan bahwa “tujuan training, tujuan serta sasaran utama dari latihan atau training adalah untuk membantu atlet meningkatkan keterampilan dan prestasinya semaksimal mungkin”. Untuk mencapai hal itu, ada empat aspek latihan yang perlu diperhatikan dan dilatih secara seksama oleh atlet, yaitu (a) latihan fisik, (b) latihan teknik, (c) latihan taktik, (d) latihan mental.

c. Prinsip-Prinsip Latihan

Prinsip latihan adalah hal yang wajib diketahui oleh seorang pelatih agar tujuan dari latihan dapat tercapai dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Marta Dinata (2017:5). Prinsip latihan adalah landasan konseptual yang merupakan suatu acuan. Latihan merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar, sistematis, dan memiliki tujuan tertentu. Prinsip latihan merupakan landasan konseptual sebagai acuan untuk merancang, melaksanakan dan mengendalikan suatu proses berlatih melatih. Menurut Heru Sulistianta (2020:88) prinsip – prinsip latihan adalah suatu usaha sadar yang harus dilakukan untuk mencapai prestasi maksimal yang dilakukan berulang – ulang, terarah kian hari jumlahnya semakin meningkat dengan proses yang sistematis. Latihan Prinsip-prinsip yang akan dikemukakan disini adalah prinsip-prinsip yang paling mendasar akan tetapi

penting dan yang dapat diterapkan pada setiap cabang olahraga khususnya dalam permainan futsal ini menurut Harsono (1988:102-122) mengemukakan Prinsip-prinsip latihan.

Prinsip beban bertambah (*over load*), prinsip multilateral, prinsip spesialisasi, prinsip individualisasi, prinsip spesifik, prinsip intensitas latihan, kualitas latihan, variasi latihan, lama latihan, volume latihan, densitas latihan, prinsip overkompensasi (*superkompensasi*), prinsip *reversibility*, prinsip pulih asal. Sesuai dengan permasalahan yang penulis teliti maka penulis akan kemukakan prinsip-prinsip latihan yang dipakai selama melakukan penelitian yaitu prinsip beban bertambah (*over load*), prinsip spesifik, prinsip *reversibility*, variasi latihan, prinsip pulih asal dan prinsip individualisasi. Di dalam latihan menggunakan alat bantu tali ini menggunakan 3 prinsip latihan yaitu prinsip latihan *over load*, kualitas latihan, dan variasi latihan.

1. Prinsip beban berlebih (*over load*)

Prinsip ini menekankan pada penerapan beban lebih yang maksimal atau sub maksimal, sehingga otot bekerja diatas ambang kekuatannya. Badriah, Dewi Laelatul (2013:6) mengatakan bahwa “prinsip peningkatan beban bertambah yang di laksanakan dalam setiap bentuk latihan, di lakukan dengan beberapa cara, misalnya “Dalam meningkatkan *intensitas, frekuensi*, maupun lama latihan”.

2. Prinsip individualisasi

Penerapan prinsip individualisasi (perorangan) sangat penting untuk mencapai hasil yang lebih baik, karena masing-masing individu selama melakukan latihan tidak sama. Karena itu dengan melakukan individualisasi latihan, maka beban latihan untuk masing-masing individu tidak sama. Menurut Marta Dinata (2017: 36) Salah satu cara untuk menentukan pembebanan atau peningkatan suatu latihan adalah berdasarkan pada intensitas latihan yang ditentukan oleh denyut nadi latihan.

Sedangkan menurut Harsono (2015:64) menjelaskan : Tidak ada orang yang rupanya persis sama dan tidak ada pula dua orang (apalagi lebih)

yang secara fisiologis maupun psikologi persis sama. Setiap orang mempunyai perbedaan individu masing-masing. Demikian pula setiap atlet berbeda dalam kemampuan, potensi, dan karakteristik belajarnya.

3. Kualitas latihan

Kualitas latihan merupakan bobot latihan yang diberikan pelatih dalam berlatih, dikatakan berkualitas apabila latihan tersebut sesuai dengan kebutuhan atlet. Harsono (2015:74) mengemukakan bahwa latihan yang dikatakan berkualitas (bermutu) adalah “Latihan dan dril-dril yang diberikan memang harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan atlet, koreksi-koreksi yang konstruktif sering diberikan, pengawasan dilakukan oleh pelatih sampai ke detail-detail gerakan, dan prinsip-prinsip overload diterapkan”.

Kualitas latihan harus diperhatikan oleh pelatih dalam proses latihan agar tidak menjadi bumerang bagi seorang pelatih maupun atlet, hal tersebut sejalan dengan pendapat Marta Dinata (2019 : 12) mengemukakan sebagai seorang pelatih itu sangat penting untuk mengenali ketika seorang atlet ada kemungkinan menderita sindrom *overtraining* (OTS) dan yang lebih penting bagaimana mencegahnya.

4. Variasi latihan

Variasi latihan adalah latihan yang metode-metode dan materi/isi latihannya tidak selalu sama di setiap pertemuannya tapi tetap untuk satu tujuan pengembangan teknik dan tujuannya agar atlet tidak jenuh pada saat latihan. Menurut Harsono (2015:76) “Latihan yang dilaksanakan dengan betul biasanya menuntut banyak waktu dan tenaga dari atlet”. Ratusan jam kerja keras yang diperulakn oleh atlet untuk secara bertahap terus meningkatkan intensitas kerjanya, untuk mengulang setiap bentuk latihan dan untuk semakin meningkatkan perstasinya. Dalam periode mencapai kondisi puncak, atlet lebih sedikit berlatih, tetapi dengan intensitas lebih tinggi menurut Marta dinata (2017). Oleh karena itu tidak mengherankan kalau latihan demikian sering dapat menyebabkan rasa bosan (boredom)

pada atlet. Lebih - lebih pada atlet-atlet yang melakukan cabang olahraga yang unsur daya tahannya merupakan faktor yang dominan, dan unsur variasi latihan teknis khususnya permainan futsal.

H. Hakikat Futsal

Futsal diciptakan di Montevideo, Uruguay pada tahun 1930, oleh Juan Carlos Ceriani saat Piala Dunia digelar di Uruguay. Olahraga baru itu dinamai futebol de salao (bahasa Portugis) atau futbol sala (bahasa Spanyol) yang maknanya sama, yakni sepakbola ruangan. Dari kedua bahasa itu muncullah singkatan yang lebih mendunia, yaitu futsal. Permainan ini sekarang dimainkan dibawah perlindungan Federation Internationale de Football Association (FIFA) di seluruh dunia, dari Eropa hingga Amerika Tengah dan Amerika Utara serta Afrika, Asia, dan Oseania.

Pertandingan Internasional pertama diadakan pada tahun 1965 dan Paraguay menjuarai piala Amerika Selatan pertama. Enam perebutan piala Amerika Selatan berikutnya diselenggarakan hingga tahun 1979 dan semua gelar juara disapu bersih oleh Berazil. Kejuaraan Dunia Futsal pertama diadakan atas bantuan FIFUSA (sebelum anggotanya bergabung dengan FIFA pada tahun 1989) di Sao Paulo, Brazil, tahun 1982, berakhirnya dengan Berazil diposisi pertama. Tahun ke dua Berazil berhasil menjuarai lagi di Spanyol tahun 1985, dan tahun ketiga Berazil harus kalah dengan Paraguay di Australia tahun 1988.

Seiring berkembangnya futsal diberbagai negara, di Indonesia sendiri futsal mulai secara umum dimainkan pada tahun 2000-an. Namun, belakangan ini futsal telah menjadi fenomena bagi banyak kalangan khususnya di daerah perkotaan. Lahan yang semakin sempit di perkotaan, menjadi kendala tersendiri bagi para penggemar bola untuk dapat bermain bola. Menariknya futsal sampai hampir dimainkan oleh semua tingkatan usia. Mulai dari anak-anak, dewasa, bahkan orang tua (bapak-bapak), walau hanya sekedar untuk mencari keringat. Tidak kalah juga di pedesaan yang memainkan olahraga futsal tetapi kebanyakan kaum

dewasa dan anak-anak terutama yang masih sekolah karena futsal sangatlah bergengsi di tingkat sekolah.

Kompetisi futsal resmi tingkat nasional di Indonesia mulai diadakan pada tahun 2008 oleh Badan Futsal Nasional (BFN), lembaga yang khusus didirikan oleh PSSI untuk mengelola Futsal di Indonesia. Indonesia Futsal League (IFL) diikuti tujuh klub futsal seluruh Indonesia, yaitu Elektronik Futsal PLN, Biangbola Futsal Club, Pelindo II FC, My Futsal, SWAP, Mastrans, dan Dupian fakfak Futsal adalah permainan bola yang dimainkan oleh dua tim, yang masing-masing tim beranggotakan lima orang dengan tujuan untuk memasukkan bola ke gawang lawan, dengan manipulasi bola dan kaki (Kurniawan, 2011:104). Futsal ini permainan yang sangat menarik dan cepat. Baik dari segi lapangan relatif kecil, hampir tidak ada terjadi kesalahan. Oleh karena itu diperlukan kerjasama antar pemain lewat passing yang akurat, bukan hanya untuk melewati lawan. Ini disebabkan dalam permainan futsal pemain selalu berangkat dengan falsafah 100% ball possession.

Menurut Mulyono (2017: 5) futsal adalah salah satu cabang olahraga yang termaksud bentuk permainan bola besar. Sepak bola futsal yang dimainkan di dalam ruangan adalah olahraga berupa team dengan sifat dinamis. Sedangkan menurut Naser & Ali (2016: 1) pengertian futsal adalah sebuah versi sepakbola yang dimainkan di dalam ruangan lima melawan lima (satu penjaga gawang dan lima sebagai pemain) yang telah disetujui oleh badan pengatur sepak bola internasional atau yang biasa kita sebut (Federation International de asosiasi sepakbola, FIFA 2014).

Menurut Mulyono (2017: 5) futsal adalah salah satu di antara cabang olahraga yang termaksud bentuk permainan bola besar. Sepak bola berkembang menjadi alternatif olahraga futsal, karena lebih efisien untuk digunakan lahan seras ukuran lapangan yang agak lebih kecil. Futsal dimainkan oleh dua tim yang masing-masing terdiri atas lima pemain, salah satunya adalah kiper, futsal mempunyai karakteristik di antaranya adalah semua pemain aktif berpartisipasi secara merata dan kapan saja bisa main walaupun dalam keadaan fase bertahan atau menyerang,

eksekusi sangat cepat dengan tingkat presisi yang sangat tinggi sehingga dapat mengejutkan lawan kemudian melakukan langkah cepat sepanjang permainan.

I. Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini sangat diperlukan guna mendukung kajian teoritis yang telah digunakan sebagai landasan pada penyusunan kerangka berpikir, adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan Afdol Febriansyah, David Agus Prianto (2018) yang berjudul “Analisis Pelatih Futsal Dalam Menjalankan *Coaching Process* Latihan Teknik Di Espirito Futsalismo U16 Dan Mursyid Effendi Futsal Akademi U16 ”. Dapat disimpulkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya akademi Futsal, maka dibutuhkan pula sosok pelatih yang dapat melatih para pemain yang ada di akademi Futsal tersebut. Tidak sembarang orang dapat melatih dengan baik. Dari segi teknis, pelatih yang baik adalah pelatih yang bisa membuat pemain paham tentang apa yang dilatihnya. Dan cara pelatih untuk dapat membuat pemainnya mudah paham yaitu dengan melakukan coaching process dengan baik. Dari hal tersebut saya berinisiatif untuk melakukan penelitian tentang coaching process latihan teknik pada pelatih di Espirito Futsalismo U16 dan Mursyid Effendi Futsal Akademi U16. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian telah dilakukan dengan proses pengamatan dan wawancara terhadap objek yang diteliti (pelatih akademi). Berdasarkan hasil pengamatan dengan menggunakan instrumen penilaian coaching process, total nilai yang diperoleh dari dua pelatih akademi yang menjadi objek penelitian tersebut adalah mendapat predikat “Cukup Baik” dalam hal melatih.
2. Penelitian yang dilakukan Endang Rini Sukamti (2011) yang berjudul “kinerja pelatih senam aerobik korelasi antara kepemimpinan, prestasi kerja, dan kinerja pelatih senam aerobik di Kota Yogyakarta”. Dapat disimpulkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan dan kinerja pelatih senam aerobik, dengan koefisien korelasi sebesar 0,83 dan kontribusi kepemimpinan sebesar 0,68. Hal ini berarti meningkat atau menurunnya suatu unit kepemimpinan akan diikuti kenaikan atau penurunan kinerja pelatih senam aerobik rata-rata sebesar 68 %. Antara prestasi kerja dan kinerja terdapat hubungan positif, dengan koefisien korelasi sebesar 0,85 dan kontribusi prestasi kerja sebesar 0,72. Hal ini berarti meningkat atau menurunnya satu unit prestasi kerja akan diikuti kenaikan atau penurunan kinerja pelatih senam aerobik rata-rata 72 %. Terdapat hubungan positif antara kepemimpinan, prestasi kerja, dan kinerja pelatih senam aerobik di Kota Yogyakarta.

3. Penelitian yang dilakukan Muhandis Ni'ma Aniqi (2019) yang berjudul "Kompetensi Pelatih Ekstrakurikuler Olahraga Di Sma/Ma Negeri Se-Kota Yogyakarta Ditinjau Dari Perspektif Peserta Didik". Dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan ekstrakurikuler di sekolah banyak mengalami berbagai keterbatasan salah satunya yaitu kompetensi pelatih. Namun jika ditangani oleh pelatih yang kompeten keterbatasan tersebut bisa di atasi. Maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini, yaitu untuk mengetahui persepsi peserta didik terhadap kompetensi para pelatih ekstrakurikuler olahraga SMA/MA Negeri seKota Yogyakarta. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan dengan metode survey. Instrumen penelitian berupa angket kompetensi para pelatih ekstrakurikuler olahraga. Sampel penelitian adalah peserta ekstrakurikuler olahraga SMA/MA Negeri se-Kota Yogyakarta sebanyak 100 responden. Berdasarkan jenis penelitiannya, penelitian ini termasuk deskriptif kuantitatif dengan persentase. Berdasarkan hasil penelitian diketahui kompetensi pelatih ekstrakurikuler olahraga di SMA/MA Negeri se-Kota Yogyakarta secara keseluruhan berdasarkan 4 faktor kompetensi berada pada kategori "sangat kurang baik" sebesar 12 %, kategori "kurang baik" sebesar 26 %, kategori "cukup baik" sebesar 28 %, kategori "baik" sebesar 15 %, dan kategori "sangat baik" sebesar 19 %.

4. Penelitian yang dilakukan Sasmitha Panduandaya (2018) yang berjudul “Manajemen Organisasi Klub Futsal Garuda Projotamansari (Gps) Bantul Dalam Mengembangkan Prestasi”. Dapat disimpulkan bahwa Tercapainya suatu peningkatan prestasi tidak terlepas dari pengelolaan manajemen yang baik, termasuk peningkatan prestasi di Klub Futsal Garuda Projotamansari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas manajemen (perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan evaluasi) pada Klub Futsal Garuda Projotamansari (GPS) Bantul. Penelitian menggunakan desain penelitian metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah anggota Klub Futsal GPS Bantul. Sampel penelitian ini adalah atlet futsal di Klub Futsal Garuda Projotamansari (GPS) Bantul yang berjumlah 18 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan purposive sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu deskriptif statistik dengan frekuensi persentase. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen Klub Futsal GPS Bantul dalam mengembangkan prestasi adalah cukup baik dengan pertimbangan rerata sebesar 92. Tingkat manajemen Klub Futsal GPS Bantul dalam mengembangkan prestasi yang berkategori baik 6 orang atau 33,33%, cukup baik 12 orang atau 66,67%, kurang baik 0 orang atau 0%, dan tidak baik 0 orang atau 0,00%.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Iman Sulaiman (2013) tentang Kompetensi Pelatih Ekstrakurikuler Bola Basket Tingkat SMP Dalam Kejuaraan Inlabs 2013. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompetensi pelatih ekstrakurikuler bola basket tingkat SMP pada kejuaraan INLABS 2013, dilihat dari 8 (delapan) kompetensi yang dijelaskan. Metode penelitian ini termasuk metode deskriptif dengan teknik pengambilan data observasi/survey. Teknik survey ini menggunakan metode penyebaran angket sebagai instrumen penelitian dalam pengumpulan hasil data dari kompetensi pelatih ekstrakurikuler bola basket ditinjau dari kedelapan kompetensi pelatih. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pelatih ekstrakurikuler bola basket pada

kejuaraan INLABS 2013 terdapat 13 (tiga belas) atau 81,25% orang kategori yang baik dan 3 (tiga) atau 18,75% orang berkategori cukup.

J. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori di atas maka dapat dijadikan suatu kerangka berpikir, Pelatih merupakan orang yang harus memahami tata cara kepelatihan yang baik dan benar, yakni dengan menguasai ilmu pelatihan atau teori metodologi kepelatihan yang dapat digunakan sebagai dasar melakukan kegiatan pelatihan (Djoko Pekik, 2002: 17). Oleh sebab itu, seorang pelatih harus memiliki bekal kemampuan untuk melatih. Karena pada dasarnya semua orang bisa menjadi pelatih, namun tidak semua orang mampu melatih. Beberapa komponen dasar yang harus dimiliki seorang pelatih antara lain yaitu mengetahui, mengerti, memahami dan mampu menjadi pelatih.

Pelatih di Bandar Lampung sudah memiliki lisensi akan tetapi dalam proses untuk meningkatkan ilmu pengetahuannya masih kurang dalam mengikuti pelatihan lanjutan sehingga kemampuan pelatih tidak dapat meningkat seiring waktu, sehingga ilmu kepelatihan yang diterapkan kepada pemain masih sederhana tidak ada pengembangannya untuk mencapai hasil yang lebih maksimal.

Dengan permasalahan yang ada, sekiranya harus dilakukan evaluasi untuk memonitor kinerja pelatih diharapkan mampu memberikan gambaran tentang program yang selama ini dijalankan dan mengukur tingkat keberhasilan yang telah dijalankan. Suharsimi Arikunto (2009:18) mengemukakan bahwa evaluasi program bertujuan untuk mengetahui pencapaian tujuan program dengan langkah mengetahui keterlaksanaan kegiatan program. Stufflebeam (2007:84) juga mengemukakan bahwa tujuan evaluasi adalah untuk meningkatkan dan bukan untuk membuktikan.

K. Hipotesis

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang dikembangkan oleh para ahli dan peneliti terdahulu di atas, maka hipotesis simultan yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah:

1. Kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung tahun 2021

III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif evaluatif dengan sampel sebanyak 25 pelatih yang memiliki lisensi AFC 9 pelatih dan lisensi Nasional 16 pelatih. Penelitian evaluatif menuntut persyaratan yang harus dipenuhi, yaitu adanya kriteria, tolok ukur, atau standar, yang digunakan sebagai pembanding bagi data yang diperoleh, setelah data tersebut diolah dan merupakan kondisi nyata dari objek yang diteliti. Dalam penelitian evaluatif terdapat kesimpulan mengenai kualitas dari suatu objek (Arikunto, 2010: 36). Penelitian deskriptif, merupakan gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fenomena atau hubungan antar fenomena yang diselidiki (Suprayogo dan Tobroni, 2001).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan evaluatif, dimana peneliti bermaksud mengumpulkan data tentang kinerja yang sudah dilakukan. (Arikunto, 2001). Penelitian evaluatif pada dasarnya terpusat pada rekomendasi akhir yang menegaskan bahwa suatu obyek evaluasi dapat dipertahankan, ditingkatkan, diperbaiki atau bahkan diberhentikan sejalan dengan data yang diperoleh. Penggunaan metode dan pendekatan ini berangkat dari tujuan pokok penelitian yaitu mendeskripsikan kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung tahun 2021.

Sugiyono (2018:3) mengemukakan bahwa metode penelitian adalah semua kegiatan pencarian, penyelidikan, dan percobaan secara alamiah dalam suatu bidang tertentu, untuk mendapatkan fakta-fakta atau prinsip-prinsip baru yang

bertujuan untuk mendapatkan pengertian baru dan menaikkan tingkat ilmu serta teknologi.

Menurut Arikunto (2002, hlm. 26) “teknik non tes meliputi skala bertingkat, kuisisioner, daftar cocok, wawancara, pengamatan, dan riwayat hidup”.

Pengumpulan data dengan teknik non tes adalah pelaksanaan penilaian dengan menyajikan serangkaian pertanyaan yang harus dijawab dengan jujur atau apa adanya oleh responden. Metode penilaian non-tes dilaksanakan melalui wawancara, observasi, angket dan dokumentasi. Adapun alat penilaian yang digunakan adalah pedoman observasi, angket dan skala penilaian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilakukan di Bandar Lampung, khususnya pada pelatih yang ada di kota Bandar Lampung.

2. Waktu

Pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan Februari sampai dengan bulan Maret.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Populasi adalah kumpulan dari obyek-obyek yang akan diteliti (Sugiyono, 2006). Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh pelatih yang memiliki lisensi kepelatihan futsal level 1 Nasional dan level 1 AFC di Kota Bandar Lampung yang populasinya berjumlah 25 pelatih yang memiliki lisensi AFC 9 pelatih dan lisensi Nasional 16 pelatih.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dianggap mewakili yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006). Anggota sampel ditentukan berdasarkan ciri tertentu yang dianggap mempunyai hubungan erat dengan ciri populasi (Sugiyono, 2006). Sampel yang diambil peneliti adalah seluruh pelatih yang memiliki lisensi kepelatihan futsal level 1

Nasional dan level 1 AFC di Kota Bandar Lampung. Hal ini dilakukan karena hanya pelatih yang memiliki lisensi kepelatihan sudah diberikan ilmu secara teori dan praktek secara resmi oleh pihak yang menaungi futsal di Indonesia.

3. Teknik pengambilan sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, dengan memperhatikan responden yang dikehendaki untuk memudahkan penelitian sehingga diambil sampel secara pasti sebanyak 25 responden dengan kriteria responden sebagai berikut:

- a. Pelatih futsal yang memiliki lisensi kepelatihan level 1 Nasional.
- b. Pelatih futsal yang memiliki lisensi kepelatihan level 1 AFC.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:61). Menurut judul yang peneliti ambil maka, penelitian ini variabelnya adalah variabel tunggal yaitu: Kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung tahun 2021

E. Tipe dan bentuk penelitian

Dilihat dari tipenya, Penelitian ini penulis menggunakan tipe deskriptif yaitu suatu penelitian yang dimaksud untuk mengetahui kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung.

Dilihat dari Bentuknya, Bentuk penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian lapangan yaitu penelitian yang menekankan penggunaan data primer yang diperoleh melalui kuisioner dengan informan terkait fokus penelitian sehingga dapat menemukan ruang lingkup tertentu.

F. Sumber Data

Sumber data menurut Lofland dan Lofland (1984:47) dalam buku Moleong (2017:157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah *kata-kata*, dan *tindakan*, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumendan lain-lain. Untuk mengumpulkan informasi yang diperoleh pada penelitian ini akan di bahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan metode data yang digunakan sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Data yang diperoleh oleh penulis berasal dari beberapa sumber baik primer maupun sekunder. Data yang berkaitan dengan kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung.

2. Data Sekunder

Selain data primer sebagai pendukung, dalam penelitian ini penulis juga memperoleh lewat pihak lain secara tidak langsung diperoleh peneliti dari subjek penelitian. Adapun data sekunder yang digunakan dalam pembahasan ini adalah penilaian secara langsung oleh ahli futsal tentang kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati dan penjabaran lebih lanjut dari metode pengumpulan data yang dilakukan. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuisisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono (2014, hlm. 92) menyatakan bahwa “Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial.

Instrumen digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Jumlah instrumen tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian adalah semua alat yang digunakan untuk mengumpulkan, memeriksa, menyelidiki suatu masalah, atau mengumpulkan, mengolah, menganalisa dan menyajikan data-data secara sistematis serta objektif dengan tujuan memecahkan suatu persoalan.

Penerapan instrumen penelitian dibutuhkan teknik pengumpulan data. Jenis teknik pengumpulan data menggunakan teknik nontest. Pada penelitian ini digunakan teknik pengambilan data nontest menggunakan kuesioner. Menurut Surisman (2017:54) kuesioner dan wawancara pada umumnya digunakan untuk menilai aspek kognitif seperti pendapat atau pandangan seseorang serta harapan dan aspirasinya disamping aspek afektif seperti skala sifat dan skala minat serta aspek kognitif seperti skala penilaian observasi pada umumnya digunakan untuk memperoleh data mengenai perilaku individu atau proses kegiatan tertentu. Pembuatan variabel-variabel penelitian harus sesuai dengan penelitian.

Dalam pembuatan suatu instrumen perlu memahami beberapa syarat yang wajib diterapkan supaya menjadikan instrumen yang baik, seperti

1. Validitas Tes

Secara sederhana validitas adalah ketepatan instrumen mengukur apa yang hendak diukur. Kesesuaian indikator dan aspek tercapainya indikator disusun berdasarkan konstruk secara teoritik dan juga disesuaikan dengan fakta yang ada lapangan. Sebagai contoh sebuah hasil belajar kognitif hendaknya secara lengkap mencakup secara keseluruhan aspek C1 sampai C6 atau keseluruhan aspek faktual, konseptual, actual dan metakognisi namun jika pada proses pembelajaran tidak memasukkan ranah C5 dan C6 maka tes disusun sampai C4 saja.

Terdapat 4 (empat) macam validitas tes yang seringkali menjadi perhatian untuk menguji kualitasnya, yaitu: (a) validitas isi; (b) validitas susunan (konstruksi); (c) validitas bandingan; dan (d) validitas ramalan.

a. Validitas Isi

Validitas isi merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui ketepatan dari suatu instrumen (tes) bila ditinjau dari aspek isi (konten/materi). Pengecekan validitas isi dapat dilakukan dengan cara membandingkan isi (konten/materi) tes dengan komponen-komponen yang seharusnya diukur.

b. Validitas Susunan (Konstruksi)

Sebuah tes (instrumen/alat ukur) dikatakan memenuhi validitas susunan (konstruksi) yang baik apabila susunan tes tersebut memenuhi syarat-syarat penyusunan tes yang baik.

c. Validitas Bandingan

Validitas bandingan sebuah tes adalah ketepatan suatu tes bila ditelaah berdasarkan hubungannya (korelasi) terhadap keadaan yang sebenarnya dari siswa saat pengukuran (assessmen) dilakukan.

d. Validitas Ramalan

Validitas ramalan adalah ketepatan sebuah tes (instrumen) bila dilihat dari kemampuannya untuk meramalkan keadaan individu (siswa) pada masa yang akan datang.

2. Reliabelitas Tes

Reliabilitas tes diartikan sebagai sifat konsistensi (keajegan) & ketelitian sebuah tes (alat ukur/instrumen). Sifat konsistensi atau keajegan sebuah tes dapat diperoleh dengan cara memberikan tes yang sama sesudah selang beberapa waktu lamanya siswa yang sama. Dengan kata lain, reliabilitas tes merujuk pada ketetapan (keajegan) nilai yang diperoleh sekelompok siswa pada kesempatan yang berbeda dengan tes yang sama, ataupun tes serupa yang butir-butir soal penyusunnya ekuivalen (sebanding). Sifat reliabilitas tes merupakan pengecekan terhadap kesalahan yang mungkin terjadi pada nilai tunggal tertentu sebagai susunan dari suatu kelompok siswa yang mungkin berubah karena tes itu sendiri.

3. Daya Beda dan Tingkat Kesukaran

Sifat tes yang berikutnya adalah daya pembeda atau diferensiasi tes atau tingkat diskriminatif tes. Daya pembeda tes merupakan kemampuan sebuah tes untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan sifat/faktor tertentu yang terdapat pada siswa yang satu dengan yang lain.

4. Keseimbangan Tes

Sebuah tes yang baik mempunyai sifat seimbang. Keseimbangan merujuk pada tes terdapat semua aspek yang akan diukur. Tidak boleh tes hanya menumpuk pada suatu aspek tertentu sehingga hasil tes benar-benar dapat mengukur apa yang akan diukur dan dapat mengungkapkan apa yang sebenarnya harus diungkapkan. Bagian-bagian pembelajaran yang sifatnya penting mendapat porsi yang lebih banyak bila dibandingkan dengan bagian-bagian pembelajaran yang sifat kurang penting.

5. Efisiensi atau Daya Guna Tes

Sebuah alat ukur atau tes harus memiliki sifat efisien (berdaya guna). Apakah suatu tes akan memberikan informasi yang cukup bila dibandingkan dengan waktu yang digunakan oleh guru saat menggali informasi tersebut. Contohnya, sebuah tes yang dilakukan secara lisan (oral test) tidak efisien bila dilakukan terhadap 100 siswa kalau hanya untuk mengecek sejauh mana siswa telah membaca buku tertentu yang ditugaskan pada mereka.

6. Obyektivitas Tes

Tes sebaiknya memiliki obyektivitas yang tinggi. Bilapun non-obyektif, maka subyektivitas yang mungkin akan muncul harus dapat diminimalkan. Suatu tes (instrumen) yang memiliki obyektivitas tinggi akan memberikan kemungkinan jawaban siswa benar atau salah saja. Bila unsur subyektivitas terlalu tinggi, maka berarti guru telah melakukan tindakan yang kurang jujur (adil) kepada siswanya sendiri.

7. Kekhususan Tes

Sifat penting lainnya yang harus dimiliki oleh tes yang baik adalah kekhususan. Kekhususan bermakna: pertanyaan-pertanyaan yang merupakan komponen-

komponen tes tersebut hanya akan dapat dijawab oleh siswa-siswa yang mempelajari bahan pembelajaran yang diberikan.

8. Tingkat Kesulitan Tes

Tingkat kesulitan tes perlu diperhatikan jika ingin menyusun sebuah tes yang berkualitas. Pertanyaan-pertanyaan dirumuskan sesuai dengan taraf kemampuan siswa untuk menjawabnya. Guru harus pandai mengira, agar tes yang dibuat tidak terlalu mudah dan juga tidak terlalu sulit (sukar).

10. Keadilan Tes

Tes yang diberikan harus dirancang sehingga menganut asas keadilan. Meskipun pengukuran yang baik dilakukan untuk setiap individu, sangat sulit untuk melakukan pengukuran secara individu karena keterbatasan waktu. Proses pelaksanaan test harus dilakukan terhindar dari sikap subjektivitas atau merugikan pihak tertentu.

11. Alokasi Waktu Tes

Alokasi waktu juga bagian terpenting dalam tes. Penentuan waktu tes harus disesuaikan dengan kapasitas manusia mengingat sesuatu secara mendetail. Waktu pelaksanaan juga harus diatur dalam tenggang yang masih wajar. Jika proses pemberian tes terlalu lama maka ada kemungkinan daya beda dari instrumen akan berkurang dan juga ada faktor external seperti kemungkinan untuk mendapatkan inspirasi jawaban secara tidak wajar lebih besar.

Instrumen yang akan digunakan terlebih dahulu di uji coba untuk dicari validitas isi dan validitas empiris serta reabilitasnya. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan likert 4 poin Sugiyono (2013:132). Jawaban responden berupa pilihan dari empat alternatif yang ada, yaitu :

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. TS : Tidak Setuju
4. STS : Sangat Tidak Setuju

Masing-masing jawaban memiliki nilai sebagaimana yang tertera di bawah ini :

Tabel 1. Alternatif Jawaban/Pembobotan Jawaban Kuesioner

Positif		Negatif	
Kategori	Skor	Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	3	Setuju (S)	2
Tidak Setuju (TS)	2	Tidak Setuju (TS)	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Tidak Setuju (STS)	4

Setelah variabel ditetapkan, kemudian menyusun kisi-kisi instrumen dan divalidasi oleh validator. Apabila terdapat saran atau kesalahan, maka instrument direvisi terlebih dahulu sebelum instrumen tersebut digunakan untuk mengambil data penelitian. Agar mendapatkan sebuah hasil penelitian yang memuaskan, peneliti menyusun rancangan kisi-kisi instrumen penelitian. Kisi-kisi bertujuan untuk menunjukkan keterkaitan antara variabel yang diteliti.

Tabel 2. Kisi – kisi Instrument

No	Indikator	Item Indikator	Butir Pertanyaan Responden	Jumlah soal
1	Kualitas	Peraturan permainan	29*, 30, 31*	3
2		Pengetahuan tentang fisiologi	32, 33*, 34	3
3		Pengetahuan tentang anatomi	35*, 36, 37*	3
4		Lisensi kepelatihan	38, 39, 40*	3
5		Pengetahuan kepelatihan	45, 46, 47*	3
6	Kuantitas	Standar pencapaian	48*, 49, 50	3

7	Ketepatan waktu	Program Latihan	1, 2, 3*, 4	4
8		Periodeisasi Latihan	26, 27, 28*	3
9	Efektivitas	Alat dan Perlengkapan latihan	5, 6, 7*	3
10		Metode latihan	8*, 9, 10	3
11		Metode proses	11*, 12, 13*, 14	4
12		Manajemen kepelatihan	15, 16*, 17, 18	4
12	Kemandirian	Motivasi pelatih	19, 20, 21*	3
14		Gaya kepemimpinan	41, 42*, 43, 44*	4
15	Komitmen kerja	Tugas dan tanggung jawab	22*, 23, 24*, 25	4

*pertanyaan negatif

H. Uji Instrumen

Instrumen yang akan digunakan pada penelitian harus diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur data yang akan diukur. Reliabel yaitu instrumen bila digunakan untuk beberapa kali objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama pula. Menurut Surisman (2017:11) suatu alat penilaian dikatakan mempunyai kualitas yang baik apabila alat tersebut memiliki atau memenuhi dua hal, yakni ketepatan atau validitasnya dan ketetapan atau keajegannya atau reabilitasnya. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data maka diharapkan hasil penelitian menjadi valid dan reliabel.

Validitas instrumen yang berupa non tes yang digunakan untuk mengukur aspek yang diteliti cukup memenuhi validitas konstruk. Pengujian validitas konstruk dilakukan dengan menggunakan pendapat para ahli (*expert judgement*), setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek yang digunakan atau diukur dengan berlandaskan teori yang dikonsultasikan dengan ahli. Penelitian ini menggunakan validitas konstruk, sehingga instrumen yang dikonsultasikan kepada para ahli dalam bidang olahraga.

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. menurut Sugiyono (2017:125) Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisiennya korelasinya dibawah 0,3 maka dinyatakan tidak valid. Dalam mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus produk moment, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- X = Jumlah skor iteminstrumen
- Y = Jumlah total skor jawaban
- X² = Jumlah kuadrat skor item
- Y² = Jumlah kuadrat total skor jawaban
- XY = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Selanjutnya "Angka Korelasi" yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai korelasi yang diperoleh dari tabel korelasi nilai-r, dengan derajat bebas (n -2), dan taraf signifikansi yang dipilih, Angka yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas, menurut Sugiyono (2017:125) nilai standar dari validitas jika sampel sebanyak 67 orang dengan taraf signifikan 5% maka nilai standar adalah sebesar 0,237 . Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar daripada nilai standar maka pertanyaan tersebut valid (Signifikan).

Tabel 3. r Product Moment

TABEL r PRODUCT -MOMENT (two-tailed tes)

df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%
1	0,997	26	0,374	51	0,271	76	0,223
2	0,960	27	0,367	52	0,268	77	0,221
3	0,878	28	0,361	53	0,266	78	0,220
4	0,811	29	0,355	54	0,263	79	0,219
5	0,775	30	0,349	55	0,261	80	0,217
6	0,707	31	0,344	56	0,257	81	0,216
7	0,666	32	0,339	57	0,256	82	0,215
8	0,632	33	0,334	58	0,254	83	0,213
9	0,602	34	0,329	59	0,252	84	0,212
10	0,576	35	0,325	60	0,250	85	0,211
11	0,553	36	0,320	61	0,246	86	0,210
12	0,532	37	0,316	62	0,246	87	0,208
13	0,514	38	0,312	63	0,244	88	0,207
14	0,497	39	0,308	64	0,242	89	0,206
15	0,482	40	0,304	65	0,240	90	0,206
16	0,468	41	0,301	66	0,239	91	0,204
17	0,456	42	0,297	67	0,237	92	0,203
18	0,444	43	0,294	68	0,236	93	0,202
19	0,433	44	0,291	69	0,234	94	0,201
20	0,423	45	0,288	70	0,232	95	0,200
21	0,413	46	0,285	71	0,230	96	0,199
22	0,404	47	0,282	72	0,229	97	0,198
23	0,396	48	0,279	73	0,227	98	0,197
24	0,388	49	0,276	74	0,226	99	0,196
25	0,381	50	0,273	75	0,224	100	0,195

2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas digunakan metode split half, hasilnya bisa dilihat dari nilai Correlation Between Forms. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Dalam penelitian ini, untuk mencari reliabilitas instrumen adalah dengan menggunakan *Alpha Cronbach*, dengan bantuan program komputer microsoft excel 2007.

Menurut Suharsimi (2010: 238) yaitu dengan rumus:

$$R_{tt} = (K) / (K - 1) (1 - b^2 / 2t)$$

Keterangan:

- R_{tt} : reliabilitas instrumen
 K : jumlah butir pertanyaan
 b^2 : variansi butir
 $2t$: variansi total

Metode alpha Cronbach () diukur berdasarkan skala alpha Cronbach () dari 0,00 sampai 1,00. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliable
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

Apabila nilai alpha 0.7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai dibawa 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah responden
 X = Jumlah skor iteminstrument
 Y = Jumlah total skor jawaban
 X^2 = Jumlah kuadrat skor item

Y^2 = Jumlah kuadrat total skor jawaban

XY = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Koefisien korelasinya dimasukkan kedalam rumus Spearman Brown. Adapun rumus Spearman Brown yaitu sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Dimana :

r = Nilai reliabilitas

r_b = Korelasi product momen antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrument (r_b hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila r hitung dari r tabel, maka instrument tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya jika r hitung < dari r tabel maka instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

3. Tempat dan Waktu uji coba instrument

Tanggal : 10 – 12 Februari 2021

Tempat : Kota Metro dan Lampung Tengah

I. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket tertutup. Menurut Suharsimi (2010: 195) angket tertutup (*Closed End Items*) adalah suatu kuesioner dimana pernyataan-pernyataan yang ditulis telah disediakan jawaban pilihan sehingga responden tinggal memilih salah satu dari jawaban yang disediakan.

Menurut Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (dalam Fatoni, 2015: 57) dijelaskan bahwa untuk menentukan skor dalam penelitian ini dapat menggunakan “*skala likert*”. *Skala likert* yang memiliki lima alternatif jawaban dengan menghilangkan alternatif jawaban tengah karena merupakan jawaban yang ragu-ragu atau netral. Cara pengukuran adalah dengan menghadap seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban sesuai bentuk perasaan dari kompetensi mahasiswa yang dirasakan dan untuk setiap pernyataan tersedia empat pilihan jawaban yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan pemberian angket kepada responden yang menjadi subjek dalam penelitian. Adapun mekanismenya adalah sebagai berikut:

1. Peneliti mencari data pelatih futsal di Kota Bandar Lampung
2. Peneliti menyebarkan angket kepada responden.
3. Selanjutnya peneliti mengumpulkan angket dan melakukan transkrip atas hasil pengisian angket.
4. Setelah memperoleh data penelitian peneliti mengambil kesimpulan dan saran

a. Angket/Kuesioner

Angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui Kinerja Pelatih Futsal Di Kota Bandar Lampung. Angket dalam penelitian ini termasuk dalam jenis angket tertutup, karena telah disediakan jawaban. Peneliti menggunakan angket karena instrumen ini dapat digunakan dengan jumlah responden yang banyak dan tersebar.

Pemberian kuesioner dilakukan dengan cara kontak langsung dan secara online melalui google formulir dengan responden sehingga diharapkan data yang diberikan dapat objektif dan dengan cara yang cepat. Pada kuesioner dalam penelitian ini, responden dapat memberi tanda *check*() pada kolom jawaban masing-masing pernyataan/pertanyaan

J. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan (Suharsimi Arikunto, 2011:235).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Sesuai dengan namanya, deskriptif hanya akan mendeskripsikan keadaan suatu gejala yang telah direkam melalui alat ukur kemudian diolah sesuai dengan fungsinya. Hasil pengolahan tersebut selanjutnya dipaparkan dalam bentuk angka-angka sehingga memberikan suatu kesan lebih mudah ditangkap maknanya oleh siapapun yang membutuhkan informasi tentang keberadaan gejala tersebut.

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh sumber data terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Langkah-langkah yang dilaksanakan oleh peneliti dalam menganalisis data yaitu menghitung jumlah data yang diperoleh dari data angket/kuesioner kemudian data yang diperoleh dianalisa dalam bentuk persen. Apabila terdapat ketidakcocokan data hasil penelitian maka data dilacak terus sampai ditemukan kebenaran terhadap data. Sehingga apabila dalam penelitian ini ditemukan data angket, observasi, yang tidak sama, maka dilakukan pelacakan sampai didapat data yang benar. Melalui analisis ini juga dapat diketahui, apakah data antara angket, observasi saling melengkapi atau malah bertentangan.

Perhitungan yang digunakan yaitu rumus persentase Sugiyono (2012:137)

sebagai berikut:

$$PS = \frac{ST}{SM} \cdot 100 \%$$

Keterangan:

PS = Persentase Skor

ST = Skor Total yang dihasilkan

SM = Skor Maksimum yang seharusnya diperoleh

Data yang telah diperoleh dan telah disimpulkan selanjutnya diinterpretasikan untuk mengetahui ketercapaian kinerja pelatih di Kota Bandar Lampung.

Data dikelompokkan menjadi 4 skala yaitu:

Tabel 4. Skala Penilaian

Predikat	Kategori	Tingkat Ketercapain
Sangat Baik	A	86 -100
Baik	B	70 - 85
Cukup Baik	C	50 -69
Cukup	D	1 -49

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti kemudian data diolah menggunakan microsoft excel 2007 dengan menggunakan rumus persentase Sugiyono (2012:137) diketahui Kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung tahun 2021, secara keseluruhan berdasarkan penilaian 4 faktor kompetensi, pada lisensi level 1 Afc yang berjumlah 9 pelatih dengan penilaian 5 pelatih yang mendapatkan predikat A “sangat baik” dengan tingkat ketercapain nilai 86 – 100, 4 pelatih yang mendapatkan predikat B “baik” dengan tingkat ketercapain nilai 70 – 85, 0 (tidak ada) pelatih yang mendapatkan predikat C “cukup baik” dengan tingkat ketercapain nilai 50 – 69, 0 (tidak ada) pelatih yang mendapatkan predikat D “cukup” dengan tingkat ketercapain nilai 1 – 4, secara keseluruhan pelatih berlisensi level 1 Afc jika nilai dibuat rata-rata kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung tahun 2021 sebesar 87 dengan kategori A “sangat baik”

Kemudia pada lisensi level 1 Nasional yang berjumlah 16 pelatih dengan penilaian 4 pelatih yang mendapatkan predikat A “sangat baik” dengan tingkat ketercapain nilai 86 – 100, 5 pelatih yang mendapatkan predikat B “baik” dengan tingkat ketercapain nilai 70 – 85, 7 pelatih yang mendapatkan predikat C “cukup baik” dengan tingkat ketercapain nilai 50 – 69, 0 (tidak ada) pelatih yang mendapatkan predikat D “cukup” dengan tingkat ketercapain nilai 1 – 4, secara keseluruhan pelatih berlisensi level 1 Nasional jika nilai dibuat rata-rata kinerja pelatih futsal di Kota Bandar Lampung tahun 2021 sebesar 78 dengan kategori B “baik”

Pada penelitian ini yang dilakukan dapat dibandingkan dengan beberapa penelitian yang terdahulu tentang kinerja pelatih seperti penelitian dari Muhandis Ni'ma Aniqi tahun 2019 yang berjudul Kompetensi Pelatih Ekstrakurikuler Olahraga Di Sma/Ma Negeri Se-Kota Yogyakarta Ditinjau Dari Perspektif Peserta Didik, dari penelitian tersebut dapat dibandingkan bahwa penelitian tentang kinerja pelatih futsal di kota bandar lampung lebih baik dari penelitian dari Muhandis Ni'ma Aniqi tahun 2019 dikarenakan lebih spesifik tentang olahraganya yaitu futsal serta dari subjek yang diteliti dan tingkat level dari pelatih itu sendiri sehingga bisa dikatakan lebih baik terlepas dari penelitian ini lebih terbaru tahun 2021 dibandingkan dari Muhandis Ni'ma Aniqi tahun 2019.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan, adapun saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pelatih sebaiknya menambah wawasan mengenai pengetahuan dan pemahaman mengenai olahraga futsal seperti meningkatkan lisensi dan mengikuti berbagai coaching clinic tentang futsal sehingga kompetensinya dapat berkembang menjadi lebih baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya sampel penelitian yang digunakan lebih banyak lagi, sehingga diharapkan faktor yang mempengaruhi kinerja para pelatih futsal dapat teridentifikasi secara luas.
3. Bagi pihak federasi atau asosiasi futsal hendaknya dapat mendukung memfasilitasi pelatih futsal untuk mengikuti pelatihan-pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Aji. 2016. *Buku olahraga paling lengkap*. Ilmu Bumi Pamulang, Pamulang.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Badriah, Dewi Laelatul. 2013. *Fisiologi Olahraga*. Pustaka Ramadhan, Bandung.
- Budiwanto. 2004. *Pengetahuan Dasar Melatih Olahraga*. Depdiknas Universitas Negeri Malang, Malang.
- Dharma, Agus. 1990. *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi para Penjelma Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Rajawali Press, Jakarta.
- Dinata, Marta. 2007. *Dasar-Dasar Mengajar Sepak Bola*. Cerdas Jaya, Jakarta.
- Ernie Tisnawati, Sule dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Prenada Media, Jakarta.
- FIFA. 2014. *Laws Of The Game*. Persatuan Sepakbola Seluruh Indonesia, Jakarta.
- Griffin, Ricky. 2002. *Manajemen edisi ke 7 jilid 2*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Harsono. 2017. *Kepelatihan Olahraga*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Harsuki. 2003. *Perkembangan Olahraga Terkini kajian Para pakar*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hevarianto, Akhmad Adien dan Arif Bulqini. 2013. Penilaian Pelatih dan Pengawas Pertandingan Terhadap Kinerja Wasit PSSI Sidoarjo (Pada Pertandingan Playoff Kompetisi Internal Persida). *Jurnal Prestasi Olahraga*. 01: 1-4.

- Irawan, Andi. 2009. *Teknik Dasar Modern Futsal*. PT Pena Pundi Aksara, Jakarta.
- Kusnadi, Nanang dan Herdi Hartadji. 2015. *Ilmu Kepeleatihan Lanjutan*. PJKR FKIP Universitas Siliwangi, Siliwangi.
- Lhaksana, Justin. 2012. *Taktik dan strategi futsal modern*. Be Champion, Jakarta,
- Mahsun, Mohamad. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Jakarta.
- Moleong, Lexy. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, cetakan ke-36. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mulyono. 2017. *Buku pintar futsal*. Anugrah, Jakarta.
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Gava Media, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2015. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Stephen, Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugono, Dendy. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. Gramedia, Jakarta.
- Sukadiyanto. 2002. *Pengantar Teori dan Metodologi Melatih Fisik*. PKO FIK Universitas Yogyakarta, Yogyakarta.
- Sulistianta, Heru. 2020. *Model Pembelajaran Lari Jarak Pendek Berbasis Permainan*. Graha Ilmu, Bandar Lampung.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Surisman. 2017. *Evaluasi Pembelajaran*. Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Widoyoko, Eko Putro. 2009. *Evaluasi Program Pembelajaran (Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik)*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta