



<https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/JKP>

Pelatihan, Pemberdayaan Wasit dan Dampaknya Terhadap Prestasi Atlet

Rusani Jaelani

¹Program Studi Bisnis Digital UPI, Kampus Tasikmalaya Indonesia

Email: rusanijaelani@gmail.com

ABSTRACT

Training for Referees is one of the efforts to improved knowledge, skills and attitudes. However, training without empowerment was not possible to improve referee performance and impact on athlete achievement. This study aimed to determine the results of training on sports empowerment and achievement as well as support from training and empowerment its impact on athlete achievement. The research method used a survey method with a cross sectional design. The results of the study revealed that training had an effect on the empowerment and achievement of athletes. Meanwhile, the empowerment of referees has no effect on athlete achievement. Training and development is one of the efforts that must be made by the organization in improving the knowledge, skills and personality of the human resources involved in fostering athlete achievement. HR training is absolutely necessary for all sports human resources not only for referees because the role of all human resources in supporting athlete achievement is absolutely necessary.

Keywords: Training, Development, Athlete Achievement

ABSTRAK

Pelatihan bagi Wasit merupakan salah satu upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Namun demikian pelatihan tanpa pemberdayaan tidaklah mungkin meningkatkan kinerja wasit dan berimbas pada prestasi atlet. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hasil pelatihan terhadap pemberdayaan dan prestasi olahraga serta dukungan dari pelatihan dan pemberdayaan dampaknya terhadap prestasi atlet. Metode penelitian menggunakan metode survey dengan desain *cross sectional survey*. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap pemberdayaan dan prestasi atlet. Sedangkan pemberdayaan wasit tidak berpengaruh terhadap prestasi atlet. Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kepribadian pada SDM yang terlibat di dalam pembinaan prestasi atlet. Pelatihan SDM mutlak diperlukan untuk semua SDM Keolahragaan bukan hanya untuk wasit karena peran seluruh SDM dalam mendukung prestasi atlet mutlak diperlukan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pemberdayaan, Prestasi Atlet

Cara sitasi:

Jaelani R. (2022). Pelatihan, Pemberdayaan Wasit dan Dampaknya Terhadap Prestasi Atlet. *Jurnal Keolahragaan*, 8(1), 1-10.

Sejarah Artikel:

Dikirim 21 Maret 2022, Direvisi 5 April 2022, Diterima 15 April 2022

PENDAHULUAN

Keterampilan dapat ditingkatkan melalui berbagai kegiatan yang berpeluang untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan harus diberikan kepada setiap karyawan baik yang baru maupun yang sudah lama. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi perubahan situasi yang kondisi di lingkungan pekerjaan yang dinamis. Hal ini sesuai dengan teori bahwa yang intinya bahwa pelatihan dapat mengajarkan keterampilan dasar bagi para pekerja baru dan mengembangkan keterampilan bagi yang sudah lapan untuk tugas yang akan datang (Dessler, 2017). Pelatihan menjadi kunci bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan. Tidaklah mungkin setiap orang sudah mengetahui seluk beluk organisasi dan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap individu yang terlibat di dalamnya (Gea, 2014). Tentunya setiap individu yang terlibat memiliki peran yang berbeda-beda dan juga fungsi yang berbeda pula. Oleh karena itu garapan pekerjaan yang harus dilakukannya juga akan berbeda, dengan demikian butuh keahlian yang untuk bisa bekerja pada bidang garapannya masing-masing. Pengembangan SDM dan Pencapaian prestasi dapat didukung oleh pelatihan SDM. Karena dalam aktivitas pelatihan banyak manfaat yang bisa diperoleh. Keuntungan tersebut antara lain memperbaiki kinerja dari sisi pengetahuan, keterampilan dan perilaku (Tufa, 2015).

Demikian pula dalam pelaksanaan pembinaan keolahragaan yang dinaungi oleh suatu organisasi. Organisasi olahraga sangat beragam antara lain induk organisasi cabang olahraga (IKASI, PABBSI, PBVSI, PASI dll), organisasi yang menaungi semua cabang olahraga (KONI), organisasi olahraga pelajar (BAPOPSI), organisasi olahraga wanita (PERWOSI), dll. Namun demikian organisasi yang terkait dengan pembinaan prestasi lebih banyak berada pada induk organisasi cabang olahraga dan KONI (Undang-Undang Republik Indonesia, 2022). Pengurus cabang olahraga dan KONI memiliki peran yang sangat penting dalam membina prestasi olahraga, namun dalam kenyataannya individu yang terlibat dalam pelaksanaan pembinaan seringkali tidak mengetahui seluk beluk proses dan mekanisme yang terjadi dalam organisasi. Pelatih seringkali menjadi peran sentral dalam pembinaan atlet padahal keterlibatan SDM yang lain Seringkali menjadi penentu dalam keberhasilan atlet. Dengan demikian para wasit, psikolog, masseur, medis, paramedis, ahli biomekanik dll harus dilibatkan dalam proses pembinaan atlet (Donie, 2010).

Penelitian yang sudah ada terhadap kinerja wasit seperti penelitian antara kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja wasit karate. Hasil penelitian memperlihatkan adanya hubungan kecerdasan intelektual dengan kinerja wasit/juri karate. Pada variabel ke-dua yaitu adanya hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja wasit/juri karate (Rachmawati & Risma, 2021). Wasit merupakan salah satu SDM yang memiliki peran dalam membantu atlet meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang peraturan pertandingan. Seringkali wasit dipandang sebelah mata untuk membantu meningkatkan prestasi atlet. Padahal pelatihan-pelatihan wasit sering dilakukan tetapi pada prosesnya pembinaan atlet tidak melibatkannya. Padahal perubahan peraturan dan harus selalu diketahui oleh seorang atlet. Penelitian sebelumnya antara lain, penelitian yang memiliki perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya yang lebih mengarah pada pencapaian prestasi atlet tanpa melihat pemberdayaan SDM di organisasi (Masram & Mu'ah, 2015). Tidak hanya pada pengembangan ilmu pengetahuan melalui pelatihan atau penataran peraturan perwasitan, namun harus ada juga pelatihan psikologi bagi wasit karena dengan memiliki psikis yang baik akan mencerminkan keputusan-keputusan di lapangan yang adil dan bijaksana sehingga dihormati oleh para atlet dengan berbagai karakteristik yang beragam. Maka dari itu seorang wasit harus memiliki kepercayaan diri, konsentrasi, dan motivasi terhadap kinerja wasit (Kuswoyo et al., 2017).

Pemberian stimulus bagi wasit pun tidak hanya sampai sebatas pengetahuan perwasitan dan psikologi wasit, namun kebugaran wasit pun harus diperhatikan terutama dalam menghadapi pertandingan yang cukup banyak yang akan menguras energi para pelatih. Seperti

penelitian tentang hubungan antara kebugaran jasmani dengan kinerja wasit. Penelitian ini hanya terbatas pada wasit sepakbola Kota Bandung sebanyak 29 orang wasit. Menggunakan tes kebugaran jasmani FIFA sekaligus penilaian menggunakan tes kinerja wasit FIFA. Hasil memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara kebugaran jasmani dengan kinerja wasit sepakbola Kota Bandung (Nurchaya & Awwaludin, 2020). Bahkan ada teori yang mengatakan aktivitas jasmani sangat dibutuhkan oleh manusia dan adanya pergerakan dari manusia merupakan ciri makhluk hidup, untuk itu manusia sangat membutuhkan energi karena dibutuhkan oleh tubuhnya sendiri seperti untuk bergerak yang berasal dari makanan (Nursasih et al., 2020). Profesi wasit sangat dibutuhkan oleh semua cabang olahraga. Wasit merupakan manusia yang masuk dalam suatu cabang olahraga yang ditekuninya yang bermula dari seorang atlet. Dengan demikian sudah tertanam gaya hidup aktif melalui cabang olahraga sehingga mampu memberikan keputusan-keputusan yang fairplay dan bijaksana dan diterima oleh atlet (Rustiawan, 2020). Berdasarkan penjelasan dari penelitian-penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa seorang atlet tidak hanya mampu dalam pengetahuan perwasitan saja, akan tetapi ada beberapa faktor dalam upaya pengembangan diri seperti bidang psikologi dalam menghadapi atlet dan pengambilan keputusan yang objektif, serta mampu mempunyai tingkat kebugaran jasmani yang baik agar tidak cepat lelah dalam memimpin jalannya pertandingan.

Biasanya penelitian terfokus pada wasit dalam satu cabang olahraga saja, namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang sudah ada, yaitu melibatkan lima cabang olahraga yang terdiri dari pencak silat (olahraga beladiri), tenis meja (olahraga individu dan ganda), sepakbola, bolavoli, dan bolabasket (olahraga permainan dan beregu). Daerah yang masuk pada penelitian ini sebanyak 10 Kota dan Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari Karawang, Purwakarta, Bogor, Indramayu, Ciamis, Bekasi, Sukabumi, Cimahi, Cirebon, dan Tasikmalaya.

Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui tentang pelatihan, pengembangan terhadap pemberdayaan dan prestasi olahraga serta dukungan dari pelatihan, pengembangan dan pemberdayaan wasit terhadap prestasi atlet. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini mengambil judul tentang Pelatihan dan Pemberdayaan Wasit dan Dampaknya Terhadap Prestasi Atlet.

METODE PENELITIAN

Penelitian survey dipergunakan sebagai metode dalam penelitian ini sebagai upaya aplikasi model untuk mengukur keberhasilan prestasi olahraga. Pada penelitian ini ingin mengukur tentang aplikasi pelatihan, dan pengembangan terhadap pemberdayaan wasit serta dampaknya terhadap prestasi atlet. Sedangkan desain yang dipergunakan adalah *cross sectional survey*, dimana proses pengumpulan data dilakukan dalam waktu yang bersamaan

Populasi dalam penelitian ini adalah para SDM keolahragaan di Jawa Barat. Sedangkan yang menjadi sampel penelitian ini adalah para wasit cabang olahraga yang sudah memiliki sertifikat. Penelitian ini mengambil 50 orang wasit yang berasal dari lima cabang olahraga. Teknik yang dilakukan dalam pengambilan sampel adalah Teknik purposive sampling. Teknik ini mempertimbangkan ketentuan yang dibutuhkan oleh penelitian. Karakteristik sampel adalah 1) tersedia di semua kabupaten/kota di Jawa Barat 2) Telah mengikuti proses pelatihan, 3) Telah mengikuti proses pelatihan lanjutan 4) Aktif dalam proses pembinaan atlet. Sebaran cabang olahraga dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1
Sebaran Sampel (Wasit) yang Memenuhi Kriteria

No	Cabor	Kabupaten						Kota			
		Krw	Pwk	Bgr	Cms	Ind	Bks	Skm	Cmh	Crb	Tsm
1	P. SILAT	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	TENIS MEJA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	SEPAK BOLA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	BOLA VOLI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	BASKET	1	1	2	1	1	1		1		1

Keterangan:

Krw	= Karawang	Bks	= Bekasi
Pwk	= Purwakarta	Skm	= Sukabumi
Bgr	= Bogor	Cmh	= Cimahi
Ind	= Indramayu	Crb	= Cirebon
Cms	= Ciamis	Tsm	= Tasikmalaya

Berdasarkan hal tersebut yang diambil menjadi sampel berjumlah 50 untuk mendapatkan data yang valid. Dalam penelitian ini menggunakan wawancara, penelusuran dokumen dan angket dalam pengumpulan data. Kuisisioner dalam bentuk angket sebelum dipergunakan diuji dulu untuk validitas dan reliabilitasnya. Sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan dengan sebaik-baiknya. Analisis data dimulai dengan pengumpulan data yang berasal dari angket yang disebar selanjutnya diolah menggunakan analisis jalur. Analisis jalur dipergunakan dalam penelitian ini sangat cocok sesuai dengan desain penelitian. *Software SPSS ver.17.* dipergunakan untuk menganalisis data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data berdasarkan responden wasit juga dihitung menggunakan program SPSS ver. 17. Penghitungan data menghasilkan bahwa signifikansi pelatihan terhadap pemberdayaan menunjukkan data yang signifikan, kesimpulannya adalah pelatihan wasit berpengaruh terhadap pemberdayaan, demikian juga pelatihan lanjutan (pengembangan) terhadap pemberdayaan menghasilkan hasil yang signifikan. Untuk lebih jelasnya besarnya dukungan pelatihan dan pengembangan terhadap pemberdayaan, tertera pada tabel 2.

Tabel 2
Nilai Koefisien Determinasi Pelatihan, Pengembangan Terhadap Pemberdayaan

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur	Nilai signifikansi	Nilai F	Hasil pengujian	Koefisien determinasi R square	Koefisien variabel lain
X1 terhadap Y	0,325	0,001	51,101	Ho ditolak	0,685 atau	31,5 %
X2 terhadap Y	0,623	0,000		Ho ditolak	68,5%	

Berdasarkan hasil penghitungan nilai determinasi koefisien korelasi maka diperoleh nilai dukungan dari pelatihan dan pengembangan terhadap pemberdayaan sebesar 68,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang lain. Berdasarkan hasil penghitungan pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap peningkatan prestasi, menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan mempengaruhi prestasi atlet dengan baik, sedangkan pengembangan tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi atlet. Untuk nilai dukungan pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi atlet dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Nilai Koefisien Determinasi Pelatihan, Pengembangan Terhadap Prestasi Atlet

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur	Nilai signifikansi	Nilai F	Hasil pengujian	Koefisien determinasi R square	Koefisien variabel lain
X1 terhadap Z	0,361	0,022	4,363	Ho ditolak	0,157 atau 15,7%	84,3 %
X2 terhadap Z	0,066	0,667		Ho diterima		

Hasil penghitungan menunjukkan angka sebesar 15,7%. Artinya bahwa dukungan pelatihan dan pengembangan wasit hanya memberikan sumbangan dukungan sebesar 15,7%.

Langkah selanjutnya adalah adalah menguji tentang pengaruh dari pelatihan, pengembangan dan pemberdayaan terhadap prestasi olahraga. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa pelatihan, pengembangan dan pemberdayaan wasit secara Bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi atlet. Sedangkan nilai dukungan pelatihan, pengembangan dan pemberdayaan terhadap prestasi atlet dapat dilihat dalam tabel 3.

Tabel 4
Nilai Koefisien Determinasi Pelatihan, Pengembangan dan Pemberdayaan Terhadap Prestasi Atlet

Pengaruh antar variabel	Koefisien jalur	Nilai signifikansi	Nilai F	Hasil pengujian	Koefisien determinasi R square	Koefisien variabel lain
X1 terhadap Z	0,218	0,196	4,25	Ho diterima	0,217 atau 21,7%	78,3 %
X2 terhadap Z	-0,207	0,322		Ho diterima		
Y terhadap Z	0,438	0,066		Ho diterima		

Hasil Pengolahan data yang terdapat pada tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa: dukungan secara bersama-sama dari variabel pelatihan, pengembangan dan pemberdayaan pada komponen wasit terhadap prestasi olahraga menghasilkan nilai dukungan sebesar 21,7%.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh pada pemberdayaan baik wasit. Artinya pelatihan yang diikuti wasit berimbas pada pemberian peran dalam proses pembinaan atlet di lapangan. Oleh karena itu untuk meningkatkan peran serta dari wasit harus diperhatikan pengetahuan dan wawasannya. Dalam hal ini untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan terbaru tentang proses pembinaan di lapangan adalah dengan mengikuti pelatihan atau pengembangan. Pelatihan merupakan hak dari SDM keolahragaan (Undang-Undang Republik Indonesia, 2022). Berdasarkan hal tersebut tentunya sangat penting bagi setiap wasit serta SDM yang lain untuk mendapatkan proses pelatihan, dalam upaya meningkatkan kemampuannya dalam bidang keahlian yang digelutinya. Artinya bahwa pelatihan yang dimaksud adalah pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Karena dalam keikutsertaan pelatih maupun wasit dalam pembinaan keolahragaan harus memiliki kualifikasi dan bersertifikat (Hadi, 2011) dan (Febrianty et al., 2020), Oleh karena itu sangatlah penting bagi wasit untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dalam upaya meningkatkan kualifikasi dan kompetensinya yang berimbas pada dukungan pembinaan atlet.

Pelatihan yang melibatkan SDM keolahragaan sangatlah penting karena seringkali pelatihan diberikan kepada para manager saja tanpa melibatkan sumber daya yang lain, baik dalam organisasi maupun dalam perusahaan. Organisasi akan melatih para SDM untuk mempengaruhi orang disekelilingnya (Abdullah, 2017). Pelatihan mempengaruhi kepemimpinan, memelihara bakat, pelayanan, perubahan ekonomi (Barqy, 2015). Dengan demikian peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan serta beberapa pendukung yang sudah dijelaskan sebelumnya menjadi faktor utama untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk menguasai pemanfaatan teknologi, serta memiliki kebugaran bagi wasit. Dalam olahraga, pengetahuan dan pemanfaatan teknologi pelatihan seringkali berubah dengan cukup cepat. (Rohendi & Rustiawan, 2020). Dalam hal perubahan

teknologi yang cepat harus dibarengi dengan peningkatan pengetahuan yang lebih cepat melalui proses pelatihan para wasit serta SDM keolahragaan yang lainnya. Hal ini yang membuat wasit serta SDM yang lain mampu meningkatkan penampilannya yang akan berimbas pada peningkatan prestasi para atlet.

Penelitian menunjukkan bahwa pengembangan berpengaruh terhadap pemberdayaan SDM. Berdasarkan hasil penelitian itu maka harus diperhatikan peningkatan karier wasit melalui pemberian kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui proses pengembangan diri. Pihak organisasi dalam hal ini adalah pengurus harus mampu memberikan kesempatan kepada wasit serta SDM keolahragaan yang lain untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan melalui pengembangan SDM keolahragaan (Kadafi, 2020). Pengembangan merupakan tindak lanjut dari pelatihan, di mana pengembangan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari kemampuan sebelumnya, sehingga akan meningkatkan karir (Nurmasari, 2015). Peningkatan kinerja juga berujung pada peningkatan karir yang tentunya akan berimbas pada pemberdayaan yang dilakukan terhadap wasit serta SDM keolahragaan yang lainnya (Ishak, 2014). Dengan pengembangan yang dilakukan dan memiliki karir yang bagus bagi wasit akan memberikan peran yang lebih dalam pemberdayaannya membina atlet di lapangan. Dalam proses pembinaan pemberdayaan para pelatih dan wasit serta SDM keolahragaan yang lainnya, menjadi kata kunci untuk meningkatkan prestasi para atlet. Sejalan dengan *theorycal model of nine pillars of sports policy factors influencing international success* salah satu pilarnya adalah *coaching provision & coach development*. (Bosscher et al., 2015).

Pengembangan wasit merupakan salah satu pilar yang dominan untuk meraih prestasi atlet. Pengembangan yang dilakukan terhadap wasit serta SDM keolahragaan yang lain diharapkan dapat mendorong pembinaan atlet menjadi lebih terarah sesuai dengan situasi dan kondisi saat ini sehingga proses pembinaan tidak tertinggal dibandingkan dengan daerah lain. Pemberdayaan setelah proses pengembangan yang dilakukan wasit didasari atas pentingnya pengembangan. Tujuan dari pengembangan ini sangatlah besar, terutama untuk meningkatkan kualitas para pekerja, mempersiapkan kompetisi global, serta perubahan sistem kerja. Hal inilah yang mendorong organisasi olahraga untuk memberdayakan wasit dalam proses pembinaan atlet di lapangan, sehingga diharapkan mampu untuk menunjang terhadap peningkatan prestasi organisasi melalui prestasi atletnya.

Temuan di lapangan menghasilkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi atlet. Artinya bahwa proses pelatihan bagi wasit yang terkait dengan pemberian materi yang baru bagi para wasit yang baru akan terjun ke dalam dunia pembinaan olahraga. Pelatihan yang diberikan kepada wasit yang baru akan terjun ke dalam dunia pembinaan atlet harus mampu memberikan wawasan yang luas baginya dalam meningkatkan prestasi atlet. Pelatihan meningkatkan prestasi (Muslihin, 2016). Pelaksanaan pelatihan yang merupakan pemberian materi yang baru bagi para pelatih dan wasit yang akan terjun ke dalam dunia pembinaan haruslah dilakukan secara profesional dan terarah sesuai dengan bidang keahlian masing-masing orang. Pelatihan yang dilakukan secara terstruktur terhadap wasit dan SDM keolahragaan yang lain akan mampu meningkatkan penampilan organisasi, artinya setiap pembinaan yang dilakukan terhadap atlet akan berhasil memberikan kontribusi kemenangan bagi organisasi tersebut.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengembangan tidak berpengaruh terhadap prestasi atlet, artinya pengembangan yang diikuti oleh wasit serta SDM keolahragaan yang lain tidak berpengaruh terhadap secara langsung terhadap prestasi atlet. Hal ini diakibatkan oleh karena tidak sedikit kenyataan di lapangan wasit yang terlibat dalam pembinaan hanya memiliki sertifikat pelatihan saja. Artinya dia belum pernah mengikuti pengembangan yang dilakukan terhadapnya. Dalam beberapa kasus yang terjadi seringkali wasit yang terlibat dalam pembinaan atlet memiliki latar belakang pendidikan serta sertifikasi pelatih yang tidak

memadai atau dengan kata lain bahwa mereka baru mengikuti pelatihan saja tetapi belum mengikuti pengembangan. Tingkat pendudukan dan pelatihan bermakna bagi kinerja (Sodik, 2018).

Jadi dalam kenyataannya di lapangan masih banyak kondisi yang memungkinkan bahwa pengembangan yang sudah dilakukan oleh para wasit dan pelatih seringkali tidak diterapkan dalam pembinaan atlet. Sehingga mengakibatkan pengembangan yang telah diikuti oleh wasit tidak dapat membantu para atlet untuk meraih prestasi yang optimal dikarenakan peran serta mereka sangat dibatasi oleh kedekatan wasit yang terlibat dalam pembinaan yang ditentukan oleh para pengurus. Padahal pengembangan sangat berguna untuk menganalisis persoalan ditinjau dari berbagai sisi sehingga organisasi menjadoi lebih baik kinerjanya (Saleem & Shahid, 2011).

Kondisi di mana terjadi ketidaksesuaian antara asumsi dengan hasil penelitian diakibatkan oleh karena selain penggunaan wasit yang hanya memiliki sertifikat pelatihan, juga diakibatkan sangat jarangnya pelatihan dilakukan baik oleh pihak organisasi ataupun institusi yang menangani bidang keolahragaan dalam hal ini dinas. Hal inilah yang menjadikan prestasi olahraga tidak bergantung pada pengembangan yang dilakukan terhadap wasit. Apabila ditinjau dari perbedaan yang ada pada pelatihan dan pengembangan hal ini memungkinkan terjadi di mana pengembangan tidak berpengaruh terhadap prestasi. Selain itu juga jika ditinjau dari sisi peningkatan prestasi pengembangan yang dilakukan terhadap wasit lebih cenderung bertujuan untuk mempersiapkan perubahan. Selain itu juga atlet yang tingkat lanjutan atau sudah lebih lama berlatih relatif lebih sulit untuk meningkatkan kemampuan atau prestasinya dibandingkan dengan atlet yang baru terjun ke dalam dunia olahraga. Oleh karena itu pengembangan yang dilakukan tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pemberdayaan wasit tidak berpengaruh terhadap peningkatan prestasi atlet, artinya bahwa pemberdayaan yang dilakukan organisasi terhadap wasit yang telah mengikuti pelatihan maupun pengembangan tidak berpengaruh terhadap prestasi atlet. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran wasit dalam melaksanakan pembinaan seringkali terganggu oleh para pengurus yang memiliki kewenangan untuk memutuskan untuk memberdayakan orang. Seringkali pemberdayaan yang dilakukan terhadap individu lebih cenderung diberikan terhadap orang yang memiliki hubungan dengan pengambil kebijakan. Antara lain adalah saudara, teman dekat atau orang yang dianggap bisa dipercaya untuk menjaga rahasia pimpinan. Selain itu juga pemberdayaan yang diberikan oleh pengurus lebih bersifat terbatas padahal Pemberdayaan berpengaruh terhadap prestasi atlet (Muslihin, 2016). Artinya bahwa peran serta dari wasit diberikan secara penuh sehingga dalam membina para atlet mereka akan leluasa untuk bertindak.

Lebih lanjut dalam pemberdayaan terhadap wasit, mereka diberikan keleluasaan untuk melakukan berbagai hal, mulai dari perencanaan sampai pada tahap evaluasi. Dengan demikian maka prestasi dapat diraih karena Kepemimpinan dan pembuatan keputusan merupakan hal yang sangat penting dalam rangka meningkatkan prestasi atlet (Robbins & Coulter, 2012). Dengan demikian keleluasaan terhadap pemberian tanggung jawab bagi wasit akan mendorong mereka untuk berusaha mencetak atletnya untuk meraih prestasi optimal. Pemberdayaan yang terbatas tidak boleh dibiarkan dalam upaya menunjang terhadap karier wasit sehingga berpotensi untuk meningkatkan prestasi atlet secara optimal. Karier seorang wasit akan tergantung pada berapa besar pemberian peran kepada mereka. karier adalah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya: posisi pekerjaan, kewajiban pekerjaan, keputusan dan interpretasi subjektif mengenai peristiwa yang berkaitan dengan pekerjaan) dan aktivitas sepanjang rentang masa hidup seseorang. Hal ini akan membantu wasit untuk semakin memiliki peran dan tanggung jawab yang besar dalam pembinaan atlet (Kuswoyo et al., 2017).

KESIMPULAN

Pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kepribadian pada SDM yang terlibat didalam pembinaan prestasi atlet. Pelatihan dan pengembangan SDM yang terlibat dalam pembinaan atlet akan berimbas pada peningkatan prestasi atlet. Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kepribadian pada SDM harus terus diaplikasikan melalui pemberdayaan yang dilakukan oleh organisasi dalam setiap pembinaan atlet

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan kepada organisasi untuk memberikan kesempatan kepada para SDM keolahragaan dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan. Selain itu juga para SDM keolahragaan untuk diberikan peran dalam melaksanakan berbagai aktivitas pembinaan atlet dalam upaya meningkatkan prestasi atlet.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada KONI Kabupaten Karawang, Purwakarta, Bogor, Ciamis dan Indramayu serta Kota Bekasi, Sukabumi, Cimahi, Cirebon dan Tasikmalaya. Selain itu juga kepada para pengurus Pengcab di masing-masing Kabupaten/Kota tersebut yaitu Pengcab IPSI, PTMSI, PSSI, PBVSI dan Perbasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*, 51, 1–11. <https://media.neliti.com/media/publications/290763-peranan-manajemen-sumberdaya-manusia-dal-3cb59c90.pdf>
- Barqy, A. A. A.-. (2015). Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kementerian agama kota malang [UIN Maulana Malik Ibrahim Malang]. In *Pusat Perpustakaan*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/3530/1/13710037.pdf>
- Bosscher, V. De, Shibli, S., Westerbeek, H., & Bottenburg, M. van. (2015). Successful Elite Sport Policies. *An International Comparison of Elite Sport Policies in 15 Nations (SPLISS 2.0)*, 11(75), 23–26. <https://umnaw.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/Vol.-15-September-2014.pdf>
- Dessler, G. (2017). Human Resources Management 15th Ed. In S. Wall (Ed.), *Pearson Education, Inc* (Third). Pearson Education, Inc. <https://ibfbzu.edu.pk/wp-content/uploads/2020/08/Human-Resource-Management-by-Gary-Dessler-15th-ed.pdf>
- Donie. (2010). Kepemimpinan Pelatih dalam Pembinaan Olahraga Prestasi. *Makalah Keplatihan Olahraga*, 1–24. [file:///D:/PENGELOLA JURNAL PENJAS/VOLUME 8 NO 1 2022/PDF JAELANI/kepemimpinan pelatih \(final\).pdf](file:///D:/PENGELOLA%20JURNAL%20PENJAS/VOLUME%208%20NO%201%202022/PDF%20JAELANI/kepemimpinan%20pelatih%20(final).pdf)
- Febrianty, M. F., Sutresna, N., & Hidayah, N. (2020). Efek Pelatihan Wasit Melalui Virtual Meeting Terhadap Peningkatan Kompetensi Sdm Wasit Senam Tingkat Provinsi Tahun 2020. *Jurnal Penjakora*, 7(2), 165–173. <https://doi.org/10.23887/penjakora.v7i2.27953>
- Gea, A. A. (2014). Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien. *Humaniora*, 5(2), 777–785. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v5i2.3133>
- Hadi, R. (2011). Peran Pelatih dalam Membentuk Karakter Atlet. *Jurnal Media Ilmu Keolahragaan Indonesia*, 1(1), 88–93. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/miki/article/viewFile/1141/1067>
- Undang-Undang Republik Indonesia, Pub. L. No. 11, 1 (2022). https://jdih.setkab.go.id/puu/buka_puu/176677/Salinan_UU_Nomor_11_Tahun_2022.pdf
- Ishak, M. (2014). Pengaruh Perencanaan karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Catur Karda Sentosa Medan. *Kultura*, 15(1), 4465–4471. <https://umnaw.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/Vol.-15-September-2014.pdf>

- content/uploads/2018/02/Vol.-15-September-2014.pdf
- Kadafi, M. (2020). *Survei manajemen pembinaan wasit gulat pada pengurus provinsi pgsijawa tengah skripsi* [Universitas Negeri Semarang]. <http://lib.unnes.ac.id/38531/1/6101413041.pdf>
- Kuswoyo, D. D., Pramono, H., & Rifai, A. R. (2017). Kontribusi Percaya Diri, Konsentrasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Wasit Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. *Journal of Physical Education and Sports*, 6(3), 241–247. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jpes>
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi*. Zifatama Publisher. <http://www.stiekhad.ac.id/wp-content/uploads/2018/02/BUKU-MSDM.pdf>
- Muslihin, H. Y. (2016). The Influence of The Empowerment Coaches Towards The Achievment in Sports Competition. *International Conference on Innovation in Engineering and Vocational Education (ICIEVE 2015)*, *Icieve 2015*, 180–182. <https://doi.org/10.2991/icieve-15.2016.38>
- Nurchaya, Y., & Awwaludin, P. N. (2020). Hubungan Antara Kebugaran Jasmani Dengan Kinerja Wasit Sepakbola. *Jurnal Sains Keolahragaan Dan Kesehatan*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.5614/jskk.2020.5.1.1>
- Nurmasari. (2015). Peranan Penting Perencanaan Dan Pengembangan Karier. *PUBLIKA*, 1(2), 268–281. <https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://jurnal.uir.ac.id/index.php/PUB/article/download/917/612>
- Nursasih, I. D., Rustiawan, H., Rohendi, A., Nurbait, S., & Komala, N. (2020). Kinestetik : Jurnal Ilmiah Pendidikan Jasmani PHYSICAL ACTIVITY ROUTINE BY PHYSICAL ACTIVITIES. *Kinestetik: Jurnal Ilmiah Pendidikan Jasmani*, 4(2), 40–46. <https://doi.org/10.33369/jk.v4i2.12354>
- Rachmawati, A., & Risma, R. (2021). Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kinerja Wasit/Juri Karate. *Jurnal Keolahragaan*, 7(1), 12–16. <https://doi.org/10.25157/jkor.v7i1.5312>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management. In E. Svendsen (Ed.), *Surface Mining* (11th ed.). Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey 07458. <https://doi.org/10.4324/9781315024790-16>
- Rohendi, A., & Rustiawan, H. (2020). Kebutuhan Sport Science Pada Bidang Olahraga Prestasi. *Journal Respects*, 2(1), 1–16.
- Rustiawan, H. (2020). Pengaruh Latihan Interval Training dengan Running Circuit Terhadap Peningkatan Vo2 Max. *Jurnal Wahana Pendidikan*, 7(1), 15–28.
- Saleem, Q., & Shahid, M. (2011). Degree of Influence of Training and Development on Employees Behavior. *International Journal of Computing and Business Research*, 2(3), 1–13. <http://www.researchmanuscripts.com>
- Sodik, A. Y. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11. <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jim/article/download/915/819>
- Tufa, N. (2015). Pentingnya Pengembangan SDM. *INZAH Online Journal*, 2018. <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v4i2.84>

