

PROSIDING SNPO 2018

SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN OLAHRAGA

Peningkatan Mutu Guru Dan Pembelajaran
Pendidikan Jasmani Olahraga Kesehatan
Berbasis Penelitian Nilai-Nilai Kearifan Lokal
Guna Mendukung Prestasi Olahraga Nasional

SABTU, 08 SEPTEMBER 2018
GEDUNG DIGITAL LIBRARY LANTAI IV
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN



THE
Character Building
UNIVERSITY



Penyelenggara :
Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Medan
Prodi Pendidikan Olahraga Pascasarjana Universitas Negeri Medan
Prodi Ilmu Keolahragaan Pascasarjana Universitas Negeri Medan



Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018
FIK Unimed, 8 September 2018:
Digital Library , Universitas Negeri Medan

PROSIDING

SNPO 2018

Seminar Nasional Pendidikan Olahraga

Tema :

Peningkatan Mutu Guru Dan Pembelajaran
Pendidikan Jasmani Olahraga Kesehatan
Berbasis Penelitian Nilai-Nilai Kearifan Lokal
Guna Mendukung Prestasi Olahraga Nasional

SABTU, 08 SEPTEMBER 2018
GEDUNG DIGITAL LIBRARY LANTAI IV
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN

Narasumber :

Prof. Dr. Syawal Gultom, M.Pd. (Rektor Universitas Negeri Medan)
Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Kes. (Dekan FIK Universitas Negeri Semarang)
Dr. Phil. Ichwan Azhari, M.S. (Kepala PUSSIS Universitas Negeri Medan)
Dr. Ardi Nusri, M.Kes. AIFO. (Dosen FIK UNIMED)

THE
Character Building
UNIVERSITY



Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Medan



Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018
FIK Unimed, 8 September 2018:
Digital Library , Universitas Negeri Medan

PROSIDING SNPO 2018 Seminar Nasional Pendidikan Olahraga

Tema :

**Peningkatan Mutu Guru Dan Pembelajaran
Pendidikan Jasmani Olahraga Kesehatan
Berbasis Penelitian Nilai-Nilai Kearifan Lokal
Guna Mendukung Prestasi Olahraga Nasional**

Steering Comitee

Dr. Budi Valianto, M.Pd.
Drs. Suharjo, M.Pd.
Dr. Albadi Sinulingga, M.Pd.
Dr. Syamsul Gultom, SKM., M.Kes.
Drs. Mesnan, M.Kes.
Akbar Khusyairi Rambe, S.Pd.
Nasiruddin Daulay, S.Pd.

Organizing Comitee

Abdul Harris Handoko, S.Pd., M.Pd
Togi Parulian Tambunan, S.Pd.
Akbar Zahriali, S.Pd.
Rian Handika, S.Pd.
Sri Astuti, S.Pd.
Alan Alfiansyah Putra Karo-karo, S.Pd.

Editor : Dr. Nurhayati Simatupang, M.Kes.
Dr. Imran Akhmad, M.Pd.

Reviewer :

Dr. Sabaruddin Yunis Bangun, M.Pd. (Unimed)
Dr. Sukendo, M.Kes. (UNJA)
Dr. Syahrudin, M.Kes. (UNM)
Dr. Rahma Dewi, M.Pd. (Unimed)
Dr. Amir Supriadi, M.Pd. (Unimed)

Penerbit :

Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Medan
Jl. Willièm Iskandar Pasar V Medan Estate Medan
Telp: 061-6625972
E-mail: fik@unimed.ac.id
Website: fik.unimed.ac.id

ISBN 978-602-53100-0-3

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun
tanpa ijin tertulis dari penerbit



KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah yang telah diberikan kepada kita semua, sehingga buku Prosiding hasil Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018 pada hari sabtu tanggal 08 September 2018 di Gedung Digital Library Universitas Negeri Medan dapat terwujud.

Buku ini memuat artikel dan hasil penelitian Bapak/Ibu guru / dosen / Mahasiswa Universitas Negeri Medan yang dikumpulkan dan ditata oleh tim dalam kepanitiaan Seminar Nasional Pendidikan Olahraga Tahun 2018. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankan kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Negeri Medan, Bapak Prof. Dr. Syawal Gultom, M. Pd. yang telah memfasilitasi semua kegiatan Seminar Nasional Pendidikan Olahraga ini.
2. Bapak/Ibu segenap panitia Seminar Nasional Pendidikan Olahraga, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya demi suksesnya kegiatan ini.
3. Bapak/Ibu guru, dosen dan mahasiswa penyumbang artikel dan hasil penelitian dalam kegiatan ini.

Semoga buku ini dapat memberi kemanfaatan bagi kita semua, untuk kepentingan peningkatan mutu guru dan pembelajaran pendidikan Jasmani olahraga kesehatan berbasis penelitian nilai-nilai kearifan local guna mendukung prestasi olahraga nasional



Dr. Budi Valianto, M.Pd.
NIP. 19660520 199102 1 001



Perbedaan Pengaruh Latihan <i>Side Jump Sprint</i> dan <i>Zig-Zag Run</i> Terhadap Hasil Kelincahan Pemain Sepak Bola <i>Dandy Surama Torong</i>	834
Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pelatih Taekwondo Di Kabanjahe <i>Petrus Sembiring</i>	843
Analisis Keberbakatan Olahraga Pada Siswa-Siswa SMP Se Kota Medan <i>Mesnan</i>	850
Upaya Meningkatkan Keterampilan <i>Low Dribbling</i> melalui Variasi Latihan Pattern <i>Jefri Fernando Nainggolan</i>	856
Pengembangan Teknik Elimination Dalam Permainan Hockey. <i>Haris fadilla</i>	860
OLAHRAGA REKREASI DAN KESEHATAN	
Kebugaran Jasmani <i>Netti Kartikasari Berutu</i>	864
Survei Minat Masyarakat Untuk Menggunakan Fasilitas Olahraga Unimed <i>Dewi Hamda Mukminingsih Sirait</i>	870
Motivasi Peserta Senam Aerobik Masal Di Kota Stabat kabupaten Langkat Tahun 2018 <i>Ilham Dwi Pranata</i>	877
Peranan Olahraga Terhadap Anak <i>Ali Mukhtar Harahap</i>	882
Hubungan Antara Publik Space Dan Kebugaran Jasmani Terhadap Aktifitas Olahraga Rekreasi Bagi Masyarakat <i>Suyono</i>	889
Kondisi Status Gizi Dan Hubungannya Terhadap Kebugaran Jasmani Siswa Putera <i>Akhmad Syiroj</i>	896
Pengembangan Permainan Tradisional Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Gerak Dasar Lari Pada Siswa <i>Khoirul Fiqri Batubara</i>	901
Permainan Tradisional Balapan Ban Sepeda Motor Bekas Untuk Materi Kebugaran Jasmani Siswa SD <i>Putra Arima , Tarsyad Nugraha, Agung Sunarno</i>	909



PENGARUH KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PELATIH TAEKWONDO DI KABANJAHE

Petrus Sembiring

Pascasarjana Universitas Negeri Medan

Abstrak. Didalam melakukan aktifitas keterampilan melatih haruslah memiliki motivasi yang tinggi sehingga memunculkan suatu bentuk program yang dapat menciptakan proses prestasi yang baik. Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu tindakan mempunyai suatu motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan, kehormatan serta limpahan materi. Pelatih harus mempunyai harapan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas prestasi, kepribadian dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan mutu prestasi secara optimal.

Kata Kunci : *Kepribadian. Motivasi. Pelatih. Taekwondo.*

PENDAHULUAN

Sesuai dengan UU Sistem Keolahragaan Nasional maka olahraga pendidikan dapat dimaknai sebagai pendidikan jasmani dan olahraga yang dilaksanakan sebagai bagian dari proses pendidikan yang teratur dan berkelanjutan untuk memperoleh pengetahuan, kepribadian, keterampilan, kesehatan, dan kebugaran jasmani. Dalam wilayah kebijakan, tentu pertama, induk organisasi cabang olahraga yang ada di daerah dan nasional merupakan sebuah *center* yang bertanggung jawab membina dan mengembangkan olahraga prestasi (wilayah ini akan dibahas secara khusus sebagai materi tambahan), baik secara administrasi maupun praktiknya; kedua, adanya pelatih yang memiliki kualifikasi kepelatihan dengan kompetensi yang tersertifikasi tertentu merupakan salah satu indikator yang dapat memajukan olahraga prestasi; ketiga, adanya perkumpulan, baik jumlah maupun standardisasi pelaksanaan pembinaan dan pengembangan bakat para atletnya untuk semua cabang olahraga menjadi indikator lanjutan bagaimana olahraga prestasi berkembang sehingga menonjol kualifikasi prestasinya; keempat, adanya kompetisi yang berjenjang menjadi instrumen amat penting yang dapat mendorong lahirnya prestasi olahraga.

Prestasi olahraga di Sumatera Utara sepuluh tahun ini masih kurang memuaskan, terbukti dengan menurunnya peringkat di ajang Pekan Olahraga Nasional (PON) yang bertaraf nasional. Prestasi olahraga di Sumatera utara menurut Jhon Ismadi Lubis sebagai ketua kontingen PON XVI Sumatera Utara di Bandung diungkapkan bahwa "PON kali ini kita meraih 16 emas, 17 perak, dan 33 perunggu, sementara PON sebelumnya di Riau kita memperoleh 15 emas, 15 perak dan 20 perunggu," dengan



raihan para atlet sudah meningkat melihat hasil jumlah medali emas, perak, dan perunggu yang terhimpun. Secara target, ujar dia, Sumut sebenarnya mencapai target delapan besar yang dipatok sejak awal. Namun ia tidak menampik beberapa prediksi target meleset, sehingga Sumut tidak mampu mempertahankan posisi lima besar yang sempat diduduki di awal. (<http://Batakgaul.com>, 29 September 2016)

Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik. Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. The Liang Gie (2002 : 133) mengemukakan : Kinerja adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaknya kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu dan memang dikehendaknya maka perbuatan orang itu dikatakan efektif memberikan akibat atau mencapai maksud sebagaimana dikehendaki. Mangkunegara (2005:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

1. Kemampuan potensi(IQ).
2. Kemampuan reality (knowledge dan skill).

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

PEMBAHASAN

Kinerja merupakan perwujudan dari hasil perpaduan yang sinergik dari kemampuan dan motivasi dalam pekerjaan. Kinerja juga diistilahkan dengan *performance*. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja, unjuk kerja, penampilan kerja. Kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi bagaimana proses bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron 1998:15). Menurut Prabu Mangkunegara (2004:67) mengatakan Istilah kinerja berasal dari kata *job*



performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut pendapat lain kinerja merupakan sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, individu dengan cara memahami dan mengelola kerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang di pakai. Sedangkan menurut Castello (1994:3) kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan lokasi sumber daya. Dasar dan kekuatan pada kinerja merupakan acuan agardapat mencapai tujuan yang diharapkan dan juga sebagai pondasi yang kuatdalam mencapai tujuan yaitu hasil prestasi.

Menurut Wibowo (2018:11) mengatakan bahwa dasar kinerja bersifat strategi, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan (*planning*),mendapatkan umpan balik, perbaikan kerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan berdasarkan kejujuran, memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, kerjasama, serta terjadinya komunikasi dua arah. Maka dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan (*ability*) biasanya diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan pendidikan. Setiap pelatih dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja melatihnnya. Menurut Dessler (2006) kinerja pelatih merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2001: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Demikianlah beberapa pengertian dari kinerja, ia bukan hanya suatu efek dari perilaku fisiknya, melainkan juga perilaku mental dan sikapnya. Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pelatih, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi.

Adapun tujuan kinerja adalah suatu bentuk dorongan yang dapat dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produk atau hasil yang akan dicapai. Tujuan kinerja yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri (2005) adalah sebagai berikut : 1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dari kegiatannya. 2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana



akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas. 3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja. 4. Target aktivitas perbaikan kinerja. 5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi. 6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman. Maka Mutu kinerja pelatih dapat diukur dari produktifitas kerja, sedangkan produktifitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, sikap, dan etika kerja, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, tingkat penghasilan, iklim, dan lingkungan kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Motivasi merupakan dorongan khusus dan hasrat seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik.

Menurut Abraham Maslow (Robins, 2006) mengatakan motivasi bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut: 1. Fisiologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain. 2. Keamanan: antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional. 3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima-baik, dan persahabatan. 4. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian. 5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya; yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Motivasi adalah sifat personal yang langsung berhubungan dengan intensitas dan kebiasaan inisiatif akan tetapi menurut pandangan organisasi motivasi merupakan tindakan atau usaha dalam pencapaian tujuan dan objektivitas organisasi. Jadi proses motivasi di hubungkan dengan ketidak puasan akan kebutuhan/tujuan dimana motivasi dapat di transmisikan kepada orang lain untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan.

Menurut Maslow (1954) ada 5 tingkatan kebutuhan dari yang terendah sampai yang tertinggi yaitu: 5. *Self-actualization* (aktualisasi diri). 4. *Self-esteem* (penghargaan/pengakuan dari oranglain) 3. *Social-needs* (kebutuhan social) 2. *Safety-needs* (perlindungan secara fisik) 1. *Physiological-needs* (kebutuhan biologi utama)

Pendapat lain tentang motivasi dapat dikatakan oleh David McClelland (Robins, 2006) mengatakan 3 poin, yaitu: 1. Kebutuhan akan prestasi: Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. 2. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian. 3. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.



Menurut Freud (2013:51) mengatakan motivasi memiliki 2 prinsip yaitu prinsip kesenangan (*pleasure principle*), dan prinsip realitas (*reality principle*). Sedangkan menurut Herzberg (1966) ada 2 faktor dalam motivasi adalah:

1. Factor Maintenance yaitu jika factor tidak ada/tidak terpenuhi, karyawan tidak akan merasa puas, jika factor ini terpenuhi, karyawan belum tentu termotivasi. Kepuasan karyawan diperkuat oleh kehadiran beberapa factor antara lain gaji, keamanan dalam kerja, kedudukan, kondisi tempat kerja, hubungan interpersonal yang baik, kebijakan perusahaan dan administrasi.
2. Factor motivasional yaitu bila factor ini tidak ada/tidak terpenuhi, bukan berarti karyawan tidak merasa puas, akan tetapi factor ini ada/terpenuhi, akan sangat membantu motivasi, factor tersebut antara lain meliputi pencapaian tujuan, pengakuan/penghargaan, kemajuan, tanggung jawab, kemungkinan untuk berkembang dan tantangan akan tugas.

Sedangkan menurut Husein dan Emanuel (2003:177) mengatakan 3 faktor dalam motivasi yaitu :

1. Keadilan (*equity*), setiap individu sangat perhatian akan adanya keadilan, tidak hanya akan penghargaan yang diberikan oleh organisasi akan tetapi juga keuntungan yang diperoleh secara ekonomi dan ketika keadilan itu tidak ada maka akan muncul persoalan. Jika seseorang individu lebih produktif dibanding yang lain sedangkan upah/gaji yang jumlahnya sama, maka akan terjadi ketegangan atau konflik antar karyawan.
2. Uang adalah factor motivasi yang paling dicari. Pekerja akan termotivasi untuk lebih keras dengan harapan akan mendapatkan lebih banyak uang.
3. Kepemimpinan membutuhkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan kapasitas untuk memikul tanggung jawab atas suatu kedudukan. Kepemimpinan merupakan suatu jalinan dengan semua fungsi manajerial untuk mendapatkan implementasi suatu program serta dengan meyakinkan bahwa departemen terorganisir secara efisien dan beroperasi secara efektif.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Tingkatan motivasi berhubungan dengan tingkat kepastian bahwa imbal-balik yang diharapkan sesuai keinginan untuk menghasilkan dalam waktu tertentu tergantung dari keinginan untuk mencapai tujuan masing-masing individu dan harapan yang dapat dicapai. Sedangkan menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Indikator Motivasi (Mangkunegara, 2001) adalah : kebutuhan eksistensi, penghargaan, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk mengembangkan diri. Motivasi berasal dari keinginan yang keras dari seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Tidak peduli kesulitan-kesulitan apapun yang harus diatasi, melainkan lebih menumbuhkan pemikiran-pemikiran positif serta taat kepada jalannya kegiatan agar tujuan organisasi dapat tercapai.



Kepribadian (*personality*) yang dimiliki seseorang sangat mempengaruhi caranya dalam penyesuaian diri dan cara dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Menurut Alderian (2012:59) mengatakan bahwa kepribadian tumbuh dari konflik diantara dua tujuan adalah adaptasi social dan usaha mencapai kekuasaan yaitu antara nafsu berkuasa dari ego dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan kehidupan social.

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Menurut Melayu Hasibuan (2011:70) mengatakan bahwa tanggung jawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/tugas-tugas yang di bebankan kepadanya sebagai akibat wewenang yang di terima atau di milikinya. Setiap wewenang akan menimbulkan hak (*right*), mempertanggung jawabkan (*accountability*), tanggung jawab ini timbul karena adanya hubungan antara pelatih (*delegator*), dan atlet (*delegate*), dimana delegator (pelatih) mendelegasikan sebagian wewenang (pekerjaan)-nya kepada delegate (atlet) untuk di kerjakan. Delegate harus benar-benar mempertanggung jawabkan wewenang yang di terimanya kepada delegator.

Pengetahuan adalah suatu informasi yang sudah diproses dan diorganisasikan untuk mendapatkan pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga dapat diaplikasi dalam masalah atau proses bisnis tertentu. Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, segala sesuatu yang diketahui berkenaan dengan hal (mata pelajaran) (Tim penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002).

Benjamin Bloom (1956), seorang ahli pendidikan, membuat klasifikasi (*taxonomy*) pertanyaan-pertanyaan yang dapat dipakai untuk merangsang proses berfikir pada manusia.

Pelatih adalah seseorang yang bertugas untuk mempersiapkan fisik dan mental olahragawan maupun kelompok olahragawan. Sebagian besar pelatih merupakan bekas atlet. Pelatih mengatur taktik, strategi, pelatihan fisik dan menyediakan dukungan moral kepada atlet.

Suharno (1992:3) menyebutkan pengertian melatih adalah aktivitas pelatih menyiapkan dan menciptakan situasi lingkungan latihan sebaik mungkin dan menghubungkannya dengan anak latihan sehingga terjadi proses berlatih secara efektif dan efisien untuk mencapai sasaran latihan pada saat itu. Seorang pelatih adalah salah satu sumber daya manusia dalam keolahragaan yang berperan sangat penting dalam pencapaian prestasi atlet yang dilatihnya (Budiwanto, 2004:6). Seorang pelatih harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan berbagai lapisan kalangan luas, yang meliputi administrator, olahraga tingkat tinggi sampai pada seorang atlet. Kemudian seorang pelatih harus sanggup menganggarkan sumberdaya manusia dan keuangan yang tersedia untuk menyusun suatu program, dan juga memiliki ketrampilan individu yang di miliki dan menggunakan kombinasi tepat guna memperoleh hasil yang sebaik mungkin dalam melatih.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Suprijono (2009). *Cooperative Learning : Teori dan Aplikasi PAIKEM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ma'mun, Amung. 2016. *Penataan sistem pembinaan olahraga pada induk organisasi cabang olahraga (IOCO): Sebuah telaahan untuk menghadirkan negara dalam rangka membangun kultur pembinaan olahraga yang terstandarisasi*. (Makalah). Asisten Deputi Peningkatan Prestasi Olahraga Deputi Peningkatan Prestasi Olahraga Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia.
- Soekidjo, Notoadmodjo. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Jihad, Asep dan Abdul Haris. 2010. *Evaluasi Pembelajaran*. Yogyakarta: Multi Pressindo.
- Harsono, (1988), *Coaching dan Aspek-Aspek Psikologi dalam Coaching*. Jakarta.
- Safri, Indra (2017), *Panduan Kepelatihan Sepak Bola Anak*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Leavitt, Harold (1992), *Psikologi Manajemen*, Jakarta, Edisi ke IV, Penerbit Erlangga.
- Akhmad, Imran (2013), *Dasar-Dasar Melatih Fisik Olahragawan*, Medan, Unimed Press.
- Ahmad, Rusly (2013), *Ilmu Kesehatan Mental*, Medan, Edisi ke IV, Penerbit Larispa.
- Hasibuan, Melayu (2011), *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.
- Jujun, (2009), *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, Jakarta, penerbit Pustaka Sinar Harapan.
- Djam'an, (2017), *Metodologi Penelitian Kualitaitaif Cetakan Ketujuh*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Soekidjo, Notoadmodjo. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sudewo, (2011), *Best Practice character Building Menuju Indonesia Lebih Baik*, Jakarta, PT Gramedia,
- Harsuki, (2012), *Pengantar Manajemen Olahraga*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.