



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MANAJEMEN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) PADA SEKOLAH SEPAK
BOLA (SSB) ATMAJAYA DEPOK, JAWA BARAT**

***ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING EDUCATION AND TRAINING
MANAGEMENT (DIKLAT) AT ATMAJAYA FOOTBALL SCHOOL (SSB)
DEPOK, WEST JAVA***

Rizky Ramadhan

Email: Rramadhann11@gmail.com

Edison Siregar

Email: edison72gar@yahoo.com

Emerald G.M Tobing

Email: emerald.tobing@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Football is the most popular sport in Indonesia. For Indonesia to have qualified players, it is essential to have a good education and training (diploma). Therefore, the researchers chose the SSB Atmajaya Depok to look at the factors that influence the management of the Atmajaya SSB. The study analyze for information about the factors influencing football management at Atmajaya Football School (SSB) in Depok, West Java. The research method in this essay uses a qualitative research method with three informants, consisting of coaches at SSB Atmajaya. The results of this study showed that the trainers have already provided training programs following the vision and mission of SSB Atmajaya, students have different backgrounds, programs given following the Indonesian Football Philosophy (Filanesia), the means and practices at SSB Atmajaya are complete and valuable , as well as the funding (funds) that SSB Atmajaya owns is the source of the student's income. Then the advice that the writer can give is expected to add a trainer or an assistant trainer. Then it is also advised to seek donations or sponsorships so as not only to rely on the resources of the student's contributions.

Keywords: Education and Training, Education and Training Management, Football School

I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah investasi jangka panjang yang memberikan manfaat seumur hidup. Melalui pendidikan, seseorang dapat memperoleh pengetahuan, nilai-nilai moral, dan kemampuan untuk berpikir kritis, yang akan membantu mereka menghadapi tantangan dalam kehidupan dan berkontribusi secara positif kepada masyarakat. Menurut (Alpian et al., 2019), Pendidikan adalah hak fundamental setiap individu. Setiap orang berhak mendapatkan akses pendidikan yang berkualitas tanpa diskriminasi. Pendidikan yang inklusif dan merata dapat membantu mengurangi kesenjangan sosial dan menciptakan masyarakat yang lebih adil dan berkelanjutan.

Mempersiapkan untuk kehidupan dan karir: Pendidikan juga bertujuan untuk mempersiapkan individu untuk kehidupan dan karir di masa depan. Melalui pendidikan, individu memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang terus menerus. Meningkatkan pengetahuan: Tujuan utama pendidikan adalah memberikan pengetahuan yang luas dan mendalam kepada individu. Pendidikan membantu dalam memperoleh pemahaman tentang berbagai disiplin ilmu dan subjek, memperluas wawasan, dan mengembangkan kecerdasan intelektual. Mengembangkan keterampilan: Pendidikan tidak hanya tentang pengetahuan, tetapi juga tentang pengembangan keterampilan praktis. Tujuan pendidikan adalah untuk melatih individu dalam keterampilan seperti berpikir kritis, berkomunikasi dengan efektif, bekerja dalam tim, dan memecahkan masalah.

Pendidikan melibatkan beberapa komponen utama yang saling terkait dan berperan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Komponen-komponen ini mencakup peserta didik, guru, kurikulum, metode pengajaran, sarana dan prasarana, serta evaluasi dan penilaian. Peserta didik adalah komponen terpenting dalam pendidikan. Mereka adalah individu yang menerima pengajaran dan pembelajaran di institusi pendidikan. Peserta didik meliputi anak-anak, remaja, dan orang dewasa yang belajar untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perkembangan pribadi mereka.

Guru memiliki peran kunci dalam pendidikan. Mereka bertanggung jawab untuk memberikan pengajaran kepada peserta didik, memfasilitasi pembelajaran, dan membimbing peserta didik dalam proses belajar-mengajar. Guru juga berperan sebagai panutan moral dan sosial bagi peserta didik. Kurikulum merujuk pada rencana pembelajaran yang disusun oleh pihak pendidik. Kurikulum mencakup berbagai mata pelajaran, tujuan pembelajaran, metode pengajaran, dan penilaian. Tujuan dari kurikulum adalah untuk menyampaikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan mereka (Jasmani & Pahriati, 2019).

Olahraga sepak bola adalah salah satu olahraga paling populer dan mendunia. Dalam sepak bola, dua tim berusaha mencetak gol dengan mengoper dan mengontrol bola menggunakan kaki mereka. Tujuan utama dari permainan ini adalah mencetak gol ke gawang lawan, sementara tim lawan berusaha mencegah gol tersebut. Sepak bola dimainkan di

lapangan yang luas dengan dua gawang di setiap ujungnya. Setiap tim terdiri dari sebelas pemain, termasuk satu penjaga gawang. Pemain menggunakan kaki mereka untuk mengoper dan mengontrol bola, serta melakukan tendangan untuk mencetak gol. Mereka juga menggunakan kepala dan bagian tubuh lainnya untuk mengontrol bola. Selain mencetak gol, sepak bola juga melibatkan strategi, keterampilan, dan kerjasama tim. Setiap pemain memiliki peran dan tanggung jawabnya sendiri dalam tim. Ada pemain bertahan yang bertugas melindungi gawang, pemain tengah yang mengatur serangan dan pertahanan, serta pemain depan yang bertugas mencetak gol (Hanispi et al., 2021).

Prestasi sepak bola Indonesia di tingkat regional maupun internasional, baik di setiap kategori dan usia, belum menunjukkan hasil yang membanggakan. Bahkan, di tingkat Asia Tenggara, Indonesia mengalami penurunan prestasi dan kesulitan bersaing dengan negaranegara lain yang kualitasnya di bawah Indonesia. Pembinaan sepak bola harus dilakukan dengan pola yang mengantisipasi masa depan dan mencakup semua aspek yang berperan dalam pembangunan olahraga sepak bola, baik melalui peran pemerintah maupun partisipasi masyarakat. Membina sekolah sepak bola (SSB) berkualitas tidaklah mudah, namun diperlukan manajemen yang baik agar SSB tersebut dapat memiliki kompetensi dan meraih prestasi yang baik.

Organisasi Sekolah Sepak Bola (SSB) dibentuk oleh negara-negara maupun daerah dengan tujuan memberikan pembinaan dan program pelatihan kepada para atletnya mulai dari usia dini hingga tingkat profesional. Di daerah Depok, tepatnya di Rangkapan Jaya, berdiri sebuah organisasi sepak bola yang dikenal sebagai Sekolah Sepak Bola Atmajaya. Klub sepak bola ini didirikan pada tanggal 28 Desember 2009 di Depok dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas peserta didiknya. Visi SSB Atmajaya adalah mencetak bibit unggul berkualitas agar dapat bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Sekolah Sepak Bola Atmajaya merupakan pendidikan sepak bola terpadu yang fokus pada pembinaan usia muda. SSB Atmajaya didirikan sebagai wadah untuk menyalurkan hobi dan bakat dalam bermain sepak bola pada pemain usia dini. Program pelatihan dilaksanakan secara rutin setiap hari Rabu, Jumat, dan Minggu oleh Sekolah Sepak Bola (SSB) Atmajaya. Selama pelatihan, perkembangan dan kemajuan peserta didik dalam berlatih akan terus dipantau dan dievaluasi.

Sekolah Sepak Bola (SSB) Atmajaya Depok dihadapkan pada sejumlah permasalahan kritis yang mempengaruhi efektivitas manajemen pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) mereka. Pertama-tama, terlihat bahwa anggaran yang terbatas, hanya mencapai Rp 50 juta pada tahun 2023, menjadi kendala utama dalam pengembangan program pelatihan yang optimal. Kebutuhan aktual yang mencapai Rp 100 juta menandakan kekurangan dana yang signifikan untuk melibatkan pelatih berkualitas, meningkatkan fasilitas, dan menyediakan peralatan yang memadai. Selain itu, keterbatasan jumlah pelatih dan rasio siswa per pelatih yang melebihi standar optimal (30:1) dapat memengaruhi kualitas DIKLAT serta perkembangan teknis dan taktis pemain sepak bola di SSB Atmajaya. Tidak adanya evaluasi dan pemantauan program DIKLAT yang berkala, bersama dengan minimnya keterlibatan orang tua yang hanya mencapai 30%, semakin merumitkan pemahaman terhadap keberhasilan program dan dampaknya pada peserta DIKLAT. Selain itu, kondisi fasilitas dan peralatan yang

tidak optimal, dengan tingkat keausan mencapai 40%, menunjukkan perlunya investasi serius dalam pemeliharaan dan pembaruan infrastruktur. Dengan mengatasi permasalahan ini, diharapkan SSB Atmajaya Depok dapat mengangkat kualitas manajemen DIKLAT mereka, menciptakan lingkungan yang optimal untuk perkembangan pemain sepak bola muda.

Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh Sekolah Sepak Bola (SSB) Atmajaya Depok, peneliti akan mengusulkan serangkaian langkah perbaikan yang menyeluruh. Pertama-tama, peneliti akan merekomendasikan pengajuan proposal anggaran yang lebih memadai kepada pihak terkait atau pihak sponsor untuk meningkatkan dana DIKLAT. Hal ini dapat melibatkan kemitraan dengan perusahaan lokal atau pencarian sumber pendanaan tambahan dari pihak pemerintah setempat. Dengan demikian, SSB Atmajaya dapat memperoleh dana yang cukup untuk menghadirkan pelatih berkualitas, meningkatkan fasilitas, dan menyediakan peralatan yang memadai. Selanjutnya, peneliti akan menganjurkan peningkatan jumlah pelatih dan optimalisasi rasio siswa per pelatih agar sesuai dengan standar yang direkomendasikan oleh asosiasi sepak bola nasional. Dengan menambah jumlah pelatih dan memperbaiki rasio tersebut, kualitas DIKLAT dapat ditingkatkan, dan perkembangan teknis dan taktis pemain dapat dioptimalkan. Langkah ketiga adalah mendorong implementasi evaluasi dan pemantauan program DIKLAT secara berkala. Ini dapat melibatkan penggunaan metrik yang jelas dan pengembangan sistem evaluasi untuk mengukur kemajuan pemain, keefektifan program, dan dampaknya terhadap perkembangan peserta DIKLAT. Dengan adanya data yang terukur, pemahaman terhadap keberhasilan program dapat ditingkatkan, dan perbaikan dapat diidentifikasi lebih spesifik. Selain itu, peneliti akan mengencangkan upaya untuk meningkatkan keterlibatan orang tua dengan mengadakan pertemuan rutin, workshop, atau acara sosial. Melibatkan orang tua secara aktif dalam proses pelatihan dapat memberikan dukungan moral dan psikologis yang penting bagi perkembangan anak-anak. Terakhir, peneliti akan merekomendasikan investasi serius dalam pemeliharaan dan pembaruan fasilitas serta peralatan. Ini dapat melibatkan kampanye penggalangan dana, mencari sponsor, atau mencari bantuan dari pihak pemerintah setempat untuk memastikan infrastruktur sepak bola SSB Atmajaya Depok dapat mendukung program pelatihan dengan optimal. Dengan menjalankan langkah-langkah ini, diharapkan SSB Atmajaya Depok dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi dan meningkatkan kualitas manajemen DIKLAT mereka, menciptakan lingkungan yang lebih optimal untuk perkembangan pemain sepak bola muda.

Dalam hal ini, perlu diteliti lebih jauh terkait faktor apa saja yang mempengaruhi manajemen diklat pada Sekolah Sepak Bola (SSB) Atmajaya di Depok agar memiliki bibit unggul yang berkualitas dan mempunyai prestasi yang bagus. Di SSB Atmajaya Depok, identifikasi bakat sepak bola menjadi landasan penting dalam membimbing anak-anak yang menonjol dalam keterampilan tersebut. Proses identifikasi ini tidak hanya memfokuskan pada aspek teknis, kecepatan, atau pemahaman taktis, tetapi juga menggali keunggulan unik setiap individu. Dengan pengenalan bakat yang efektif, SSB ini dapat memastikan bahwa anak-anak yang memiliki potensi luar biasa dapat ditemukan dan dibimbing dengan tepat. Setelah identifikasi, pusat perhatian SSB adalah pada pengembangan potensi anak-anak berbakat tersebut. Melalui program pelatihan khusus dan pembinaan personal, SSB Atmajaya Depok berkomitmen untuk memastikan bahwa setiap bakat berkembang secara optimal. Tidak hanya

itu, penyediaan peluang kompetisi tingkat tinggi menjadi wadah untuk menguji dan meningkatkan kemampuan mereka.

Namun, perjalanan pengembangan bakat tidak lepas dari tantangan. Anak-anak yang berbakat dihadapkan pada tantangan psikologis, fisik, dan sosial. Di sinilah peran kunci SSB Atmajaya Depok muncul. Bagaimana mereka mengelola tantangan-tantangan ini akan memengaruhi keberhasilan anak-anak tersebut dalam mengejar potensi sepak bola mereka. Keterlibatan orang tua menjadi elemen krusial dalam mendukung perjalanan anak-anak yang berbakat. SSB Atmajaya Depok tidak hanya mengandalkan pelatihan di lapangan, tetapi juga bekerja sama erat dengan orang tua. Komunikasi terbuka dan kerjasama yang solid menjadi fondasi bagi dukungan yang menyeluruh dalam perkembangan sepak bola anak-anak. Pelatih di SSB Atmajaya Depok tidak hanya menjadi instruktur, tetapi juga pemandu dan motivator. Dengan mengenali potensi unik setiap individu, memberikan panduan yang personal, dan menciptakan lingkungan pelatihan yang memotivasi, mereka memiliki peran sentral dalam membentuk arah perkembangan bakat-bakat yang menjanjikan. Dengan pendekatan holistik ini, SSB Atmajaya Depok berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung dan mengoptimalkan potensi anak-anak berbakat di dunia sepak bola.

II. TEORI

2.1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.1.1. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Penyusunan diklat merupakan proses yang kompleks dan terstruktur dalam merancang program pelatihan yang efektif. Tahapan awal dalam penyusunan diklat melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan, yaitu mengidentifikasi keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta diklat. Selanjutnya, tujuan dan sasaran pelatihan ditetapkan untuk memastikan bahwa program pelatihan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Setelah itu, materi pelatihan dikembangkan dengan memperhatikan konteks dan karakteristik peserta diklat. Metode pengajaran yang tepat juga dipilih untuk memfasilitasi pembelajaran yang efektif. Selain itu, evaluasi dan penilaian dilakukan untuk mengukur keberhasilan pelatihan dan mengevaluasi dampaknya terhadap peserta. Seluruh proses tersebut dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip desain instruksional dan kebutuhan peserta sebagai fokus utama dalam penyusunan diklat.

Pendidikan dan pelatihan merupakan dua aspek yang saling terkait dalam upaya pengembangan individu dan masyarakat. Pendidikan melibatkan proses pembelajaran formal yang berfokus pada pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih luas. Sedangkan pelatihan lebih menitikberatkan pada pengembangan keterampilan khusus dalam suatu bidang tertentu. Keduanya memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan kemampuan individu agar dapat berkontribusi secara positif dalam kehidupan pribadi, sosial, dan profesional. Melalui pendidikan dan pelatihan yang efektif, individu dapat meningkatkan kompetensi, memperoleh wawasan baru, dan mengembangkan potensi mereka untuk mencapai kesuksesan dan berkontribusi dalam masyarakat (Harsono, 2009).

2.1.2. Faktor-Faktor Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut (Oemar, 2007), faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan program pendidikan dan latihan (diklat) dikutip dari Edward 2020 sebagai berikut:

- a. Keterlibatan Orang Tua: Penjelasan: Keterlibatan orang tua memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan pendidikan dan pelatihan di SSB Atmajaya Depok. Orang tua yang aktif mendukung anak-anak mereka tidak hanya secara finansial tetapi juga secara emosional dapat meningkatkan motivasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pelatihan sepak bola. Komunikasi yang baik antara SSB dan orang tua dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan siswa dalam dunia sepak bola.
- b. Sarana dan Prasarana Pendidikan: Penjelasan: Kualitas sarana dan prasarana, seperti lapangan, fasilitas olahraga, dan peralatan pelatihan, berperan penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif. Lapangan sepak bola yang memadai, alat latihan yang baik, dan fasilitas yang nyaman dapat meningkatkan kualitas pelatihan dan pengalaman belajar siswa. Evaluasi terhadap kecukupan dan kualitas sarana akan memberikan wawasan mengenai potensi perbaikan yang dapat dilakukan.
- c. Kualifikasi dan Kompetensi Pelatih: Penjelasan: Peran pelatih dalam pendidikan dan pelatihan sangat penting. Analisis kualifikasi pendidikan, pengalaman, dan keahlian pelatih di SSB Atmajaya Depok membantu memahami sejauh mana pelatih dapat memberikan bimbingan yang efektif kepada siswa. Pelatih yang berkualitas dapat membentuk fondasi yang kuat untuk pengembangan keterampilan sepak bola siswa.
- d. Kurikulum Diklat: Penjelasan: Rancangan kurikulum pendidikan dan pelatihan di SSB Atmajaya Depok perlu diidentifikasi untuk memastikan bahwa program tersebut sesuai dengan perkembangan olahraga sepak bola dan memenuhi kebutuhan siswa. Kurikulum yang terstruktur dengan baik dapat memberikan panduan yang jelas untuk perkembangan keterampilan teknis dan taktis, serta aspek-aspek lain seperti kebugaran fisik dan pemahaman taktik permainan.
- e. Evaluasi dan Umpan Balik: Penjelasan: Proses evaluasi yang baik terhadap kinerja siswa dan pelatih, beserta pemberian umpan balik yang konstruktif, menjadi landasan untuk perbaikan berkelanjutan. Dengan menganalisis bagaimana SSB Atmajaya Depok mengelola evaluasi dan umpan balik, dapat diidentifikasi area-area di mana program pendidikan dan pelatihan dapat ditingkatkan. Umpan balik yang terstruktur juga membantu siswa dan pelatih untuk terus berkembang dalam dunia sepak bola.

2.1.3. Manfaat Pendidikan dan Latihan (Diklat)

Menurut Simamora (2010) dalam penelitian Nurasyiah (2017), menyatakan bahwa kegunaan dari pendidikan serta pelatihan ialah:

1. Diklat memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan keterampilan khusus yang relevan dengan bidang atau pekerjaan tertentu. Dengan
-

melalui diklat, peserta dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam praktik sehari-hari.

2. Diklat yang efektif dapat meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Dengan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, peserta diklat dapat bekerja lebih efisien, menghadapi tantangan dengan lebih baik, dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam lingkungan kerja mereka.
3. Diklat dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh individu atau organisasi. Dengan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan dan harapan pelanggan, peserta diklat dapat meningkatkan komunikasi, interaksi, dan pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.
4. Diklat yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja peserta. Dengan memperoleh keterampilan baru dan merasa lebih kompeten dalam pekerjaan mereka, peserta diklat akan merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.
5. Diklat dapat membuka peluang karir yang lebih baik bagi peserta. Dengan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru, peserta diklat dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja dan memiliki peluang yang lebih baik untuk mendapatkan promosi atau kesempatan karir yang lebih baik.

2.2. Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

2.2.1. Definisi Manajemen Diklat

Manajemen diklat melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan. Dalam manajemen diklat, penting untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, merancang kurikulum yang relevan, memilih metode pengajaran yang efektif, dan mengelola sumber daya yang tersedia dengan efisien. Selain itu, manajemen diklat juga melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program pelatihan untuk memastikan bahwa tujuan dan sasaran pelatihan tercapai. Dengan manajemen diklat yang baik, program pelatihan dapat dijalankan dengan efektif, peserta diklat dapat memperoleh manfaat yang maksimal, dan organisasi dapat mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.

Menurut Daryanto & Bintoro (2014), manajemen diklat yang tersistematis melibatkan serangkaian langkah yang terorganisir dengan baik untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan. Tahap awal dalam manajemen diklat adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan melakukan analisis gap antara keterampilan yang dimiliki saat ini dan yang dibutuhkan. Selanjutnya, tujuan dan sasaran pelatihan ditetapkan dengan jelas untuk memastikan bahwa program pelatihan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Setelah itu, kurikulum dan materi pelatihan dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan peserta dan tujuan yang telah ditetapkan. Selama pelaksanaan, manajemen diklat memastikan penggunaan metode pengajaran yang sesuai, menyediakan fasilitas dan sumber daya yang diperlukan, serta memantau kemajuan peserta. Setelah pelatihan selesai, evaluasi dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas program dan mengidentifikasi area

perbaikan. Dengan pendekatan yang tersistematis, manajemen diklat dapat memastikan bahwa program pelatihan berjalan dengan lancar, peserta diklat memperoleh manfaat yang maksimal, dan organisasi mendapatkan hasil yang diharapkan dari investasi pelatihan.

Diklat memberikan kesempatan bagi individu untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kompetensi dan produktivitas mereka. Dengan mengikuti diklat, individu dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta belajar teknik-teknik terbaru yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, diklat juga membantu meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh individu atau organisasi. Dengan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru melalui diklat, individu dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan memperkuat reputasi organisasi. Selain itu, diklat juga berperan dalam mempersiapkan individu untuk menghadapi perubahan dan tantangan di lingkungan kerja.

2.2.2. Tujuan Manajemen Diklat

1. Program diklat yang efektif, peserta diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.
 2. Meningkatkan Produktivitas: Dengan meningkatkan kompetensi individu, manajemen diklat bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan memiliki karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, organisasi dapat mengoptimalkan efisiensi operasional dan kinerja keseluruhan.
 3. Mengurangi Kesenjangan Kompetensi: Manajemen diklat juga bertujuan untuk mengurangi kesenjangan atau "gap" dalam kompetensi. Dalam melakukan analisis kebutuhan pelatihan, organisasi dapat mengidentifikasi area di mana karyawan mereka memiliki kekurangan pengetahuan atau keterampilan. Program diklat yang tepat dapat membantu mengisi kesenjangan ini, sehingga individu dapat menjadi lebih siap dan relevan dengan tuntutan pekerjaan.
 4. Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Karyawan: Diklat yang baik dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi karyawan, seperti peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan peluang pengembangan karir. Ini dapat berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya dapat membantu mempertahankan bakat yang berharga dan meningkatkan retensi karyawan.
 5. Peningkatan Inovasi dan Adaptasi: Manajemen diklat juga dapat mendukung upaya organisasi dalam mendorong inovasi dan adaptasi.
 6. Meningkatkan Keunggulan Bersaing: Dengan memiliki karyawan yang terlatih dan kompeten, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif. Program
-

diklat yang terarah dapat membantu organisasi dalam mengembangkan keunggulan dalam hal pengetahuan industri, teknologi, atau keterampilan khusus yang sulit ditiru oleh pesaing.

2.2.3. Fungsi Manajemen Diklat

Manajemen diklat memiliki beberapa fungsi penting dalam mengelola program diklat atau pelatihan di sebuah organisasi. Berikut adalah beberapa fungsi utama dari manajemen diklat:

1. **Perencanaan:** Fungsi perencanaan dalam manajemen diklat melibatkan penentuan tujuan jangka pendek dan jangka panjang dari program diklat. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan, analisis gap kompetensi, pengembangan kurikulum, pemilihan metode pengajaran, dan penentuan anggaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan program diklat.
2. **Pengorganisasian:** Fungsi pengorganisasian dalam manajemen diklat melibatkan pengaturan semua aspek yang terkait dengan pelaksanaan program diklat. Ini termasuk penjadwalan pelatihan, perekrutan dan penugasan instruktur atau fasilitator, penyiapan fasilitas dan materi pelatihan, serta koordinasi logistik seperti akomodasi dan transportasi bagi peserta.
3. **Pelaksanaan:** Fungsi pelaksanaan melibatkan pelaksanaan program diklat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ini mencakup penyampaian materi pelatihan, sesi diskusi, simulasi, latihan, dan evaluasi peserta. Manajemen diklat juga bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap jadwal, pengelolaan kehadiran peserta, dan penanganan masalah atau kendala yang muncul selama pelaksanaan program.
4. **Pengendalian:** Fungsi pengendalian dalam manajemen diklat berkaitan dengan pemantauan dan evaluasi program diklat. Ini mencakup pengumpulan data dan umpan balik dari peserta dan pemangku kepentingan lainnya, penilaian efektivitas program diklat, serta identifikasi dan penyelesaian masalah yang muncul. Pengendalian juga melibatkan pemantauan penggunaan anggaran dan sumber daya lainnya untuk memastikan efisiensi program.
5. **Evaluasi:** Fungsi evaluasi dalam manajemen diklat adalah untuk mengevaluasi keberhasilan dan dampak program diklat. Ini melibatkan pengukuran hasil belajar peserta, pengukuran perubahan perilaku atau peningkatan kompetensi setelah program diklat, dan penilaian terhadap keberlanjutan dan dampak jangka panjang program diklat terhadap organisasi.

Melalui pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut, manajemen diklat bertujuan untuk memastikan bahwa program diklat dapat berjalan dengan efektif dan efisien, memberikan manfaat yang optimal bagi peserta dan organisasi, serta mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Diklat

Menurut Edison Siregar (2018), ada banyak hal yang bisa menyebabkan munculnya pengaruh untuk diklat yang dilaksanakan ialah:

1. Manajemen diklat harus memperhatikan kebutuhan organisasi dalam merencanakan dan mengelola program pelatihan. Hal ini melibatkan identifikasi kebutuhan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan organisasi dapat dipengaruhi oleh perubahan teknologi, strategi bisnis, atau kebutuhan pasar.
2. Setiap individu memiliki kebutuhan dan harapan yang berbeda dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Manajemen diklat harus memperhatikan kebutuhan individu peserta diklat agar program pelatihan dapat relevan dan bermanfaat bagi mereka. Hal ini melibatkan pengumpulan informasi tentang kebutuhan, minat, dan tujuan karir individu.
3. Manajemen diklat juga dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya yang ada, seperti anggaran, fasilitas, dan tenaga pengajar. Ketersediaan sumber daya ini akan mempengaruhi desain, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan. Manajemen diklat harus mengelola sumber daya dengan efisien agar program pelatihan dapat berjalan dengan baik.
4. Lingkungan bisnis dan organisasi yang terus berubah mempengaruhi manajemen diklat. Perkembangan teknologi, regulasi, atau tren industri dapat mempengaruhi jenis keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan. Manajemen diklat harus responsif terhadap perubahan lingkungan ini dan memastikan program pelatihan tetap relevan dan up-to-date.
5. Evaluasi dan umpan balik dari peserta diklat, manajer, dan pemangku kepentingan lainnya juga mempengaruhi manajemen diklat. Melalui evaluasi dan umpan balik, manajemen diklat dapat mengevaluasi efektivitas program pelatihan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan.

Menurut Susilana (2010), kurikulum merujuk pada rencana pembelajaran yang mencakup berbagai mata pelajaran, tujuan pembelajaran, metode pengajaran, dan penilaian hasil belajar. Kurikulum bertujuan untuk memberikan panduan dan struktur dalam proses pendidikan. Dengan kurikulum yang terstruktur dan relevan, pendidikan dapat memberikan pengalaman belajar yang holistik dan mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi tantangan dunia yang terus berkembang.

- a. Tujuan pembelajaran dapat mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang diinginkan.
 - b. Mata pelajaran mencakup berbagai topik dan konten yang relevan dengan tujuan pembelajaran yang ditetapkan.
 - c. Rencana pembelajaran mencakup strategi pengajaran, metode, kegiatan, dan sumber daya yang akan digunakan untuk mencapai tujuan pembelajaran.
 - d. Evaluasi pembelajaran melibatkan berbagai metode penilaian, seperti ujian, tugas, proyek, atau observasi, untuk mengukur pemahaman, keterampilan, dan sikap peserta didik.
 - e. Penyesuaian kurikulum dapat melibatkan penambahan, pengurangan, atau perubahan dalam konten, metode pengajaran, atau tujuan pembelajaran.
-

- f. Melibatkan pelatihan dan pengembangan kontinu bagi guru untuk meningkatkan keterampilan pengajaran, pemahaman tentang kurikulum, dan penerapan metode pengajaran yang efektif.
- g. Pengawasan dan evaluasi kurikulum melibatkan analisis data, umpan balik dari peserta didik, guru, dan pemangku kepentingan lainnya untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta melakukan perbaikan yang diperlukan. Menurut Kirk Patrick, berdasarkan tingkatannya, evaluasi pelatihan dibagi dalam 4 (empat tahap), yaitu:
 1. Kepuasan peserta terhadap pelatihan, kualitas materi pelatihan, metode pengajaran, dan fasilitas pelatihan. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana peserta merasa terlibat, terinspirasi, dan puas dengan pelatihan yang mereka terima.
 2. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui tes, tugas, atau simulasi yang mengukur pemahaman dan penerapan materi pelatihan. Tujuannya adalah untuk menilai sejauh mana peserta telah belajar dan menguasai keterampilan yang diajarkan dalam pelatihan.
 3. Keterampilan yang mereka pelajari dalam pelatihan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Evaluasi ini melibatkan observasi langsung, wawancara, atau penilaian dari atasan atau rekan kerja untuk melihat perubahan perilaku yang terjadi setelah pelatihan. Tujuannya adalah untuk menilai dampak pelatihan dalam meningkatkan kinerja dan perilaku peserta di tempat kerja.
 4. Evaluasi ini melibatkan pengumpulan data terkait dengan indikator kinerja organisasi, seperti peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, atau peningkatan kepuasan pelanggan. Tujuannya adalah untuk menilai kontribusi pelatihan dalam mencapai tujuan strategis organisasi dan mengukur nilai investasi pelatihan dalam hal hasil yang terukur.

Secara umum, pembiayaan pendidikan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Biaya rutin (*recurring cost*)
Biaya rutin meliputi biaya yang harus dibayar secara berkala atau rutin untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam pendidikan. Ini termasuk biaya seperti biaya sekolah, biaya pendaftaran, biaya buku dan alat tulis, biaya transportasi, biaya makanan, dan biaya kegiatan ekstrakurikuler. Biaya rutin ini merupakan biaya yang harus dikeluarkan secara teratur setiap tahun atau setiap semester untuk menjaga kelancaran proses pendidikan. Biaya rutin ini dapat bervariasi tergantung pada tingkat pendidikan, jenis sekolah, dan lokasi geografis.
 2. Biaya modal (*capital cost*) biaya modal adalah biaya yang dikeluarkan untuk investasi jangka panjang dalam pendidikan. Ini termasuk biaya seperti pembangunan atau renovasi gedung sekolah, pembelian peralatan dan fasilitas pendidikan, pengembangan kurikulum, pengadaan teknologi pendidikan, dan pelatihan guru. Biaya modal ini merupakan investasi jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Meskipun biaya modal biasanya lebih besar daripada biaya rutin, namun ini
-

merupakan investasi penting untuk meningkatkan fasilitas dan sumber daya yang mendukung proses pembelajaran.

Kedua jenis biaya ini penting dalam menjalankan pendidikan yang berkualitas. Biaya rutin memastikan kelancaran operasional sehari-hari dan pemenuhan kebutuhan peserta didik, sementara biaya modal berperan dalam pengembangan dan peningkatan fasilitas pendidikan. Kedua biaya ini perlu dikelola dengan bijaksana dan efisien agar pendidikan dapat berjalan dengan baik dan memberikan manfaat yang maksimal bagi peserta didik.

2.3. Sekolah Sepak Bola (SSB)

Sekolah sepak bola adalah lembaga pendidikan olahraga yang fokus pada pengembangan keterampilan sepak bola bagi para peserta didik. Di sekolah sepak bola, siswa diberikan pelatihan dan pembinaan secara intensif oleh pelatih yang berpengalaman dan berkualifikasi. Tujuan utama dari sekolah sepak bola adalah untuk membantu siswa mengembangkan keterampilan teknis, taktik, dan fisik dalam permainan sepak bola, serta memupuk nilai-nilai seperti kerjasama tim, disiplin, dan semangat kompetitif. Selain itu, sekolah sepak bola juga memberikan kesempatan bagi siswa yang memiliki potensi untuk berkembang dan berkompetisi di tingkat yang lebih tinggi, seperti mengikuti turnamen atau melanjutkan karir sepak bola profesional. Dengan pendekatan yang terstruktur dan didukung oleh fasilitas yang memadai, sekolah sepak bola menjadi tempat yang ideal bagi siswa yang memiliki minat dan bakat dalam sepak bola untuk belajar dan berkembang secara optimal. Menurut Pedoman Dasar PSSI Pasal 35 Ayat 1 dan 2, menyebutkan Menurut Pedoman Dasar PSSI (Persatuan Sepak Bola Seluruh Indonesia) Pasal 35 Ayat 1 dan 2, SSB (Sekolah Sepak Bola) adalah lembaga yang bertujuan untuk mengembangkan bakat dan keterampilan sepak bola pada anak-anak dan remaja.

Ayat 1 menyatakan bahwa SSB merupakan lembaga yang diakui oleh PSSI dan berfungsi sebagai tempat untuk melatih dan membina peserta didik dalam bermain sepak bola. SSB juga bertanggung jawab untuk memberikan pendidikan dan pembinaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip sepak bola yang berlaku. Ayat 2 menjelaskan bahwa SSB harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh PSSI, termasuk memiliki fasilitas yang memadai, pelatih yang berkualifikasi, dan program pembinaan yang terstruktur. SSB juga diharapkan menerapkan prinsip-prinsip fair play, disiplin, dan etika dalam pembinaan peserta didik. Dengan demikian, berdasarkan Pedoman Dasar PSSI Pasal 35 Ayat 1 dan 2, SSB merupakan lembaga yang diakui oleh PSSI dan memiliki peran penting dalam mengembangkan bakat dan keterampilan sepak bola pada anak-anak dan remaja. SSB harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh PSSI dan memberikan pendidikan serta pembinaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip sepak bola yang berlaku (Pamungkas & Faruk, 2020).

III. METODOLOGI

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini ialah jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan kualitatif sebagai pendekatannya. Penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif adalah

metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data langsung dari lokasi atau situasi yang menjadi fokus penelitian. Pendekatan kualitatif dalam penelitian lapangan lebih berfokus pada pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti, melalui pengamatan, wawancara, dan analisis terhadap data yang dikumpulkan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian diadakan pada Jalan M. Sainan, Rangkapan Jaya, Pancoran Mas, Kota Depok, Jawa Barat 16435. Lokasi ini merupakan area yang menarik untuk melakukan penelitian dengan berbagai potensi penelitian yang dapat dieksplorasi.

3.3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah individu, kelompok, atau objek yang menjadi fokus penelitian. Subjek penelitian dapat beragam tergantung pada jenis penelitian yang dilakukan. Misalnya, dalam penelitian kesehatan, subjek penelitian dapat berupa pasien yang sedang menjalani pengobatan atau kelompok masyarakat tertentu. Dalam penelitian pendidikan, subjek penelitian dapat berupa siswa, guru, atau sekolah. Dalam penelitian teknik, subjek penelitian dapat berupa mesin, perangkat, atau sistem yang sedang diuji. Pemilihan subjek penelitian yang tepat sangat penting untuk memastikan validitas dan generalisasi temuan penelitian.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memaksimalkan hasil dari penelitian yang telah terkumpul, maka teknik yang digunakan untuk pengumpulan data ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara: percakapan formal antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk saling bertukar informasi dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang suatu topik atau subjek tertentu Creswell (1994).
2. Observasi: kegiatan mengamati secara saksama dan teliti terhadap suatu objek, kejadian, atau fenomena untuk memperoleh informasi dan pemahaman yang lebih baik mengenai hal tersebut. (Sarosa, 2017).
3. Dokumentasi: proses mencatat, mengumpulkan, dan menyimpan informasi atau data secara tertulis, visual, atau audio dengan tujuan untuk menjaga jejak, menyimpan catatan, dan menyediakan referensi yang dapat digunakan untuk keperluan masa depan.

3.5. Sumber Data

1. Data Primer
Informasi yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya melalui penelitian atau pengamatan langsung, yang belum pernah diproses atau diinterpretasikan sebelumnya oleh pihak lain.
2. Data Sekunder
Informasi yang telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya, kemudian dapat digunakan oleh orang lain untuk analisis atau penelitian lebih lanjut.

3.6. Metode Analisis Data

Penelitian deskriptif kualitatif berfokus pada analisis data secara induktif, di mana temuan dan kesimpulan diperoleh melalui pengamatan dan interpretasi data yang dikumpulkan. Peneliti berusaha memahami konteks dan makna di balik fenomena yang diamati, serta menggambarkan karakteristik, pola, atau tema yang muncul dari data. Dalam

penelitian ini adalah kualitatif, peneliti menggunakan metode analisis data berupa (Reduksi Data, Transkrip, Matriks, Penyajian Data).

1. Reduksi Data

Proses pengurangan, penyederhanaan, atau pemilihan data yang relevan dan signifikan dari data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Tujuan dari reduksi data adalah untuk mengidentifikasi pola, tema, atau hubungan yang muncul dari data yang telah dikumpulkan dan memfokuskan analisis pada hal-hal yang paling penting atau relevan.

2. Transkrip

Hasil konversi atau penulisan ulang dari data wawancara atau rekaman audio/video ke dalam bentuk tulisan. Transkrip memuat transkripsi kata demi kata dari percakapan atau interaksi yang terjadi dalam wawancara atau observasi. Transkrip memungkinkan peneliti untuk mempelajari dan menganalisis data secara lebih rinci dan mendalam.

3. Matriks

Alat atau metode yang digunakan untuk menyusun dan menyajikan data dalam bentuk tabel atau grafik. Matriks digunakan untuk mengorganisir data yang telah dikumpulkan, membandingkan data dari berbagai sumber atau responden, dan mengidentifikasi pola atau hubungan yang muncul dari data. Matriks dapat membantu peneliti dalam menganalisis dan memahami data dengan cara yang lebih terstruktur dan sistematis.

4. Penyajian data

Proses mengkomunikasikan hasil penelitian atau temuan dalam bentuk yang jelas, sistematis, dan mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan melalui berbagai bentuk, seperti laporan penelitian, grafik, tabel, diagram, atau narasi. Tujuan dari penyajian data adalah untuk menyampaikan informasi dan temuan penelitian kepada pembaca atau audiens dengan cara yang efektif dan menarik.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan

4.1.1. Sejarah SSB Atmajaya

SSB Atmajaya adalah sebuah sekolah sepak bola yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Sejarah SSB Atmajaya dimulai pada tahun 1982 ketika pendiri SSB Atmajaya, Bapak Haryanto Wijaya, merintis pendirian sekolah sepak bola ini dengan tujuan untuk mengembangkan bakat sepak bola anak-anak Indonesia. Pada awalnya, SSB Atmajaya hanya memiliki beberapa anggota dan fasilitas yang sederhana. Namun, dengan dedikasi dan komitmen yang tinggi, SSB Atmajaya berhasil tumbuh dan berkembang menjadi salah satu sekolah sepak bola terkemuka di Indonesia.

Selama perjalanan sejarahnya, SSB Atmajaya telah menghasilkan banyak pemain sepak bola berbakat yang telah berhasil berkompetisi di tingkat lokal, nasional, dan bahkan internasional. Banyak alumni SSB Atmajaya yang telah menjadi pemain profesional dan membela klub sepak bola terkenal di Indonesia. Selain mengembangkan bakat sepak bola, SSB Atmajaya juga memberikan perhatian pada pembinaan karakter dan nilai-nilai positif kepada para siswa. Melalui latihan dan kompetisi, para siswa diajarkan tentang kerjasama tim, disiplin, semangat kompetitif, dan etika bermain sepak bola.

Hingga saat ini, SSB Atmajaya terus berkomitmen untuk memberikan pendidikan dan pembinaan sepak bola yang berkualitas kepada generasi muda Indonesia. Dengan fasilitas yang memadai dan pelatih yang berpengalaman, SSB Atmajaya terus berupaya untuk menghasilkan pemain sepak bola berkualitas yang dapat mewakili Indonesia di tingkat nasional maupun internasional. Sebagai salah satu sekolah sepak bola terkemuka, SSB Atmajaya terus berinovasi dan beradaptasi dengan perkembangan sepak bola modern. Mereka juga aktif dalam mengikuti turnamen dan kompetisi sepak bola baik di dalam maupun di luar negeri untuk memberikan pengalaman berharga kepada para siswa. Dengan sejarah yang panjang dan prestasi yang gemilang, SSB Atmajaya tetap menjadi pilihan yang terpercaya bagi para orang tua yang ingin mengembangkan bakat sepak bola anak-anak mereka dan membentuk karakter yang baik melalui olahraga ini.

4.1.2. Visi dan Misi SSB Atmajaya

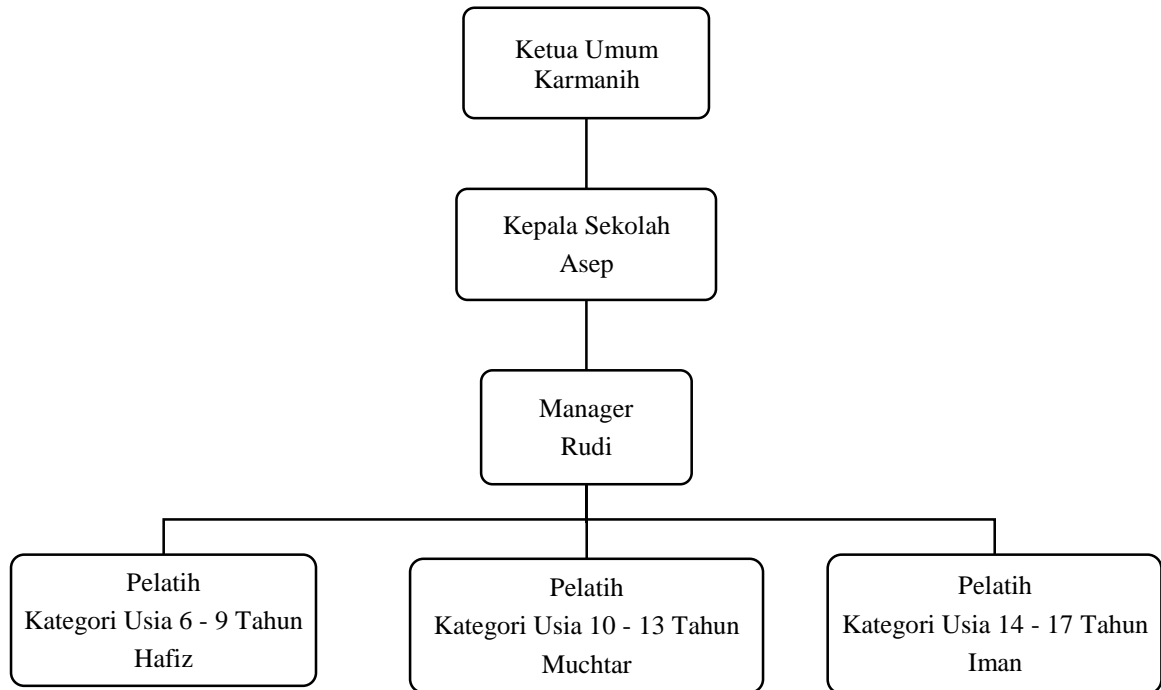
Visi dan misi yang ada pada SSB Atmajaya adalah sebagai berikut:

1. Visi
Menjadi lembaga pendidikan sepak bola terkemuka yang menghasilkan pemain berkualitas dengan karakter yang kuat dan berkontribusi dalam perkembangan sepak bola Indonesia.
2. Misi
 - a. Mengembangkan potensi sepak bola anak-anak Indonesia melalui pendidikan dan pembinaan yang berkualitas.
 - b. Mendorong pemain untuk mencapai prestasi yang tinggi di tingkat lokal, nasional, dan internasional.
 - c. Membentuk karakter yang kuat, seperti disiplin, kerjasama tim, semangat kompetitif, dan etika bermain sepak bola.
 - d. Memberikan lingkungan yang aman, inklusif, dan mendukung bagi para siswa untuk berkembang dalam sepak bola.
 - e. Mengikuti perkembangan teknik dan taktik sepak bola modern serta menerapkan metode pembelajaran yang efektif.
 - f. Membangun kemitraan dengan klub sepak bola, federasi, dan pihak terkait untuk menciptakan peluang dan pengalaman berharga bagi para siswa.
 - g. Menumbuhkan rasa cinta dan kebanggaan terhadap sepak bola serta membantu mengembangkan sepak bola Indonesia secara keseluruhan.

4.1.3. Struktur Organisasi SSB Atmajaya

Untuk bisa melihat struktur organisasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.1 *Struktur Organisasi SSB Atmajaya*



Adapun tugas dan tanggung jawab dari struktur organisasi diatas adalah sebagai berikut:

1. Tugas Ketua Umum
 - a. Memimpin organisasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi
 - b. Mewakili organisasi dalam suatu kesepakatan dengan yang akan bekerjasama dengan organisasi yang dijalankan
 - c. Mengkoordinasikan organisasi dalam seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi.Tanggung jawab
Mengkoordinasikan seluruh penyelenggaraan yang dilakukan oleh organisasi dan program kerjanya.
 2. Kepala Sekolah
Membantu tugas dari ketua umum dan bertanggung jawab kepada ketua apabila dalam pengambilan keputusan.
 3. Manajer
Bertanggung jawab untuk mengatur administrasi dan persiapan tim di luar lapangan, seperti mengatur fasilitas tim, rencana jadwal pertandingan, serta hal administratif lainnya.
 4. Pelatih
 - a. Membimbing peserta didik untuk meningkatkan kemampuan fisik, kekuatan otot, dsbnya
 - b. Memberikan menu latihan
-

- c. Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari peserta didik
- d. Memberikan saran mengenai perawatan cedera dan manajemen kesehatan fisik

Pentingnya penyelenggaraan wawancara dengan anggota-anggota di atas menjadi landasan yang krusial dalam merinci dan memahami setiap aspek manajemen pendidikan dan pelatihan. Melibatkan Ketua Umum dalam wawancara akan memberikan pandangan makro tentang tujuan organisasi, sementara Kepala Sekolah dapat memberikan gambaran bagaimana SSB berintegrasi dengan konteks pendidikan formal. Wawancara dengan Manajer menjadi kunci dalam merinci proses administratif dan logistik di luar lapangan, dan interaksi dengan Pelatih akan mengungkapkan strategi serta penerapan aspek teknis dan taktis dalam DIKLAT. Secara keseluruhan, wawancara dengan semua anggota struktur organisasi ini diharapkan memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika internal SSB Atmajaya, membuka tantangan yang dihadapi, dan memunculkan solusi yang konkret untuk meningkatkan kualitas manajemen pendidikan dan pelatihan. Interaksi langsung ini tidak hanya membangun kepercayaan dan keterlibatan yang lebih baik tetapi juga memastikan bahwa rekomendasi yang dihasilkan benar-benar relevan dan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi sepak bola tersebut.

4.2. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menganalisis permasalahan yang ada di lapangan. Peneliti akan memaparkan data yang sesuai dengan fakta yang berlangsung di Lapangan Sepak Bola Atmajaya, Depok. Data tersebut diperoleh peneliti melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi langsung di lapangan. Berdasarkan wawancara mendalam dengan 3 orang informan yang merupakan pelatih dari SSB Atmajaya Depok, peneliti mendapatkan hasil penelitian yang akan diuraikan untuk setiap faktor-faktor yang diteliti. Hasil penelitian yang dilaksanakan sesuai dengan proses pengumpulan data, yakni sebagai berikut:

4.1.1 Pelatih

Dalam suatu organisasi sepak bola, manajemen merupakan hal yang sangat penting dan manajemen harus terbentuk dengan baik pada saat pengurusan suatu organisasi. Manajemen di dalam SSB Atmajaya ingin memberikan pelatihan yang nyaman untuk para peserta didik agar mereka dapat mengimplementasikan program pelatihan yang diberikan sesuai dengan arahan pelatih.

Kesimpulan dari hasil wawancara langsung dengan pelatih SSB Atmajaya adalah para pelatih umumnya memiliki latar belakang mantan pemain sepak bola dan ada juga yang menjadikan sepak bola adalah hobinya dari dulu, sehingga sekarang menekuni untuk menjadi pelatih sepak bola. Lalu semua pelatih juga telah memiliki lisensi kepelatihan sepak bola. Kemudian pelatih juga telah memberikan pelatihan sesuai dengan visi misi yang dimiliki oleh SSB Atmajaya.

4.2.2. Peserta Didik

Dalam suatu sekolah sepak bola (SSB) tentunya terdapat peserta didik yang hadir untuk mengikuti pelatihan namun tentunya memiliki tujuan yang berbedabeda. Peserta didik juga tentunya memiliki latar belakang yang tidak sama. Tabel 4.1 Kategori Peserta Didik

No.	Kategori Peserta Didik 10-13 Tahun	Jumlah
1.	10 tahun	15
2.	11 tahun	13
3.	12 tahun	10
4.	13 tahun	22
TOTAL		60

Peneliti memilih sampel usia rentang 10-13 tahun dengan pertimbangan yang matang. Usia ini dipilih karena merupakan periode kritis dalam perkembangan fisik, teknis, dan taktis para peserta didik di dunia sepak bola. Pada rentang usia 10-13 tahun, anak-anak mulai mengembangkan keterampilan motorik halus dan kasar, serta memiliki kemampuan kognitif yang memungkinkan mereka untuk memahami dan menjalankan instruksi pelatih dengan lebih baik. Selain itu, dalam fase ini, karakter dan nilai-nilai tim dapat ditanamkan dengan lebih efektif, membentuk dasar untuk pembentukan pemain sepak bola yang berkualitas. Dengan memusatkan penelitian pada kelompok usia ini, peneliti bertujuan untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan dan pelatihan di SSB Atmajaya Depok, sehingga rekomendasi dan perbaikan yang dihasilkan dapat lebih relevan dan berdampak langsung pada perkembangan peserta didik dalam usia kritis ini.

Kesimpulan dari hasil wawancara untuk faktor peserta didik di SSB Atmajaya adalah umumnya peserta didik memiliki tujuan yang berbeda-beda untuk mengikuti pelatihan, ada beberapa anak yang memang memiliki tujuan untuk menjadikan dirinya berkompeten sehingga dapat berprestasi dan juga ada anak yang mengikuti pelatihan hanya untuk menuangkan hobinya dalam bermain sepak bola. Kemudian masih terdapat kendala atau hambatan dalam memberikan pelatihan kepada peserta didik, yakni jadwal latihan yang bertabrakan dengan jadwal sekolah anak, lalu juga kesulitan mendapatkan perhatian dari peserta didik, serta kurangnya kemampuan untuk langsung memahami dan mengikuti arahan dari pelatih. Namun pelatih juga telah menerapkan berbagai solusi yang dapat mengurangi kendala atau hambatan yang terjadi.

4.2.3. Program

Peneliti menganalisis permasalahan yang ada di lapangan. Peneliti memaparkan data yang sesuai dengan fakta yang berlangsung di Lapangan Sepak Bola Atmajaya, Depok. Data tersebut diperoleh peneliti melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi langsung di lapangan. Berdasarkan wawancara

mendalam dengan 3 orang informan yang merupakan pelatih dari SSB Atmajaya Depok, peneliti mendapatkan hasil penelitian yang akan diuraikan untuk setiap faktor-faktor yang diteliti. Filosofi Sepak Bola Indonesia (Filanesia) telah dirumuskan oleh PSSI, yang tertuang dalam buku Kurikulum Pembinaan Sepak Bola Indonesia. Filanesia menjadi landasan dan karakteristik permainan sepak bola Indonesia, mulai dari pembinaan usia dini hingga profesional. PSSI memilih cara bermain *Attacking Transition-Defending* untuk membawa sepak bola Indonesia ke tingkat yang lebih tinggi. Strategi latihan dibagi menjadi 4 fase berdasarkan kelompok usia, yaitu Fase Kegembiraan Sepak Bola (6-9 tahun), Fase Pengembangan Skill Sepak Bola (10-13 tahun), Fase Pengembangan Permainan Sepak Bola (14-17 tahun), dan Fase Penampilan (18 tahun ke atas).

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada peserta didik usia 10-13 tahun, yang merupakan kelompok usia pada fase pengembangan skill. Program pelatihan di SSB Atmajaya untuk kelompok usia ini disesuaikan dengan Filosofi Sepak Bola Indonesia (Filanesia). Program tersebut mencakup berbagai aspek seperti skill sentuhan pertama, *dribbling*, skill 1v1, *passing*, *shooting*, dan *heading*. Setiap sesi latihan memiliki model latihan yang spesifik dan dilakukan dalam format permainan 7v7. Evaluasi perkembangan peserta didik dapat diamati saat mereka berpartisipasi dalam pertandingan. Dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki, SSB Atmajaya menjalankan program pelatihan yang sesuai dengan arahan PSSI dalam Filosofi Sepak Bola Indonesia (Filanesia). Program ini dirancang untuk mengembangkan skill dan karakter peserta didik dalam permainan sepak bola. Evaluasi dilakukan melalui pertandingan yang memungkinkan pelatih melihat perkembangan peserta didik.

4.2.4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk sekolah sepak bola dapat bervariasi tergantung pada tingkat dan skala sekolah sepak bola tersebut. Umumnya, sarana dan prasarana yang ada di SSB Atmajaya meliputi lapangan sepak bola, peralatan latihan, fasilitas medis, ruang ganti, dan gedung penyimpanan. Sarana yang digunakan di SSB Atmajaya antara lain adalah bola, cones, marker, pancang, rompi, *speed training rings*, tangga ketangkasan, gawang kelincahan, papan strategi, seragam, *stopwatch*, peluit, pompa bola, dop bola, keranjang, bendera sudut, dan lain-lain. Prasarana yang ada di SSB Atmajaya meliputi lapangan sepak bola dengan ukuran standar FIFA, gawang, jaring gawang, gudang, dan lain-lain.

Dalam hasil wawancara, disebutkan bahwa sarana dan prasarana di SSB Atmajaya sudah lengkap dan berguna untuk digunakan selama latihan. Jika ditemukan sarana atau prasarana yang sudah tidak layak pakai atau rusak, peneliti meminta agar diganti. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, SSB Atmajaya dapat memberikan lingkungan yang optimal untuk melatih peserta didik dalam mengembangkan keterampilan sepak bola mereka. Sarana dan prasarana yang lengkap juga dapat memastikan kegiatan latihan berjalan lancar dan efektif.

4.2.5. Pembiayaan (Dana)

Pembiayaan atau dana dalam pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan komponen penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu program. Pembiayaan yang dialokasikan dalam perencanaan diklat akan mempengaruhi penyelenggaraan program secara keseluruhan. Dalam hasil wawancara, disebutkan bahwa di SSB Atmajaya, pembiayaan yang diterapkan bersifat semi komersial. Artinya, pendanaan didapatkan melalui iuran dari orangtua peserta didik. Dana tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional dan infrastruktur SSB Atmajaya, seperti pembayaran gaji pelatih, perawatan lapangan, peralatan latihan, serta memberikan beasiswa kepada peserta didik yang tidak mampu secara finansial namun memiliki potensi dalam sepak bola.

Dengan pendekatan semi komersial ini, SSB Atmajaya dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia dan memastikan kelangsungan operasional. Namun, penting untuk tetap memprioritaskan kepentingan dan kebutuhan peserta didik dalam penggunaan dana ini. Dengan adanya pembiayaan yang dikelola dengan baik, SSB Atmajaya dapat memberikan pendidikan dan pelatihan sepak bola yang berkualitas kepada peserta didik, serta mendukung perkembangan mereka dalam bidang olahraga ini.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan pada SSB Atmajaya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Para pelatih di SSB Atmajaya tentunya menerapkan pelatihan yang sesuai dengan visi dan misi dari SSB Atmajaya itu sendiri, lalu para pelatih umumnya memiliki latar belakang yang sama, yaitu mantan pemain bola dan kemudian memiliki tujuan untuk menekuni di bidang sepak bola untuk menjadi pelatih, tentunya juga semua pelatih di SSB Atmajaya memiliki lisensi kepelatihan sepak bola.
 2. SSB Atmajaya memiliki 60 peserta didik dengan kategori usia 10-13 tahun, mereka juga memiliki beragam tujuan untuk mengikuti pelatihan sepak bola, umumnya peserta didik memang mengikuti pelatihan untuk menjadi anak yang kompeten dan berprestasi, namun ada juga beberapa peserta didik bergabung di SSB Atmajaya untuk hanya sekedar menuangkan atau merealisasikan hobinya dalam bermain sepak bola. Terdapat juga beberapa hambatan atau kendala selama pelatih memberikan pelatihan kepada peserta didik, tetapi pelatih pun juga telah menerapkan berbagai solusi untuk mengatasi hambatan yang terjadi.
 3. Program diterapkan kepada peserta didik dengan kategori usia 10-13 tahun mengikuti Fillosofi sepak bola Indonesia (Filanesia). Program tersebut ditujukan untuk kategori peserta didik pada fase pengembangan skill, terdiri 12 sesi pelatihan dan pembelajaran yang bervariasi. Kemudian untuk evaluasi program pelatihan yang diterapkan dapat dilihat pada saat para peserta didik melakukan pertandingan, maka dari pertandingan tersebut pelatih dapat melihat perkembangan para peserta didik.
-

4. Sarana dan prasarana di SSB Atmajaya lengkap dan berguna untuk menjadi penunjang utama dalam aktivitas pelatihan.
5. Pembiayaan atau dana yang digunakan oleh SSB Atmajaya merupakan dana yang bersumber dari iuran peserta didik, dengan ini pembiayaannya bersifat semi komersial. Biaya semi komersial disini berarti dana tersebut digunakan untuk memenuhi kebutuhan operasional dan infrastruktur, gaji pelatih, serta dana tersebut diprioritaskan untuk kepentingan dan kebutuhan peserta didik di SSB Atmajaya, termasuk menyediakan beasiswa kepada peserta didik yang kurang mampu secara finansial. **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Hanya ada 1 pelatih untuk kategori usia 10-13 tahun, disarankan untuk menambah pelatih karena total peserta didik yang perlu dilatih cukup banyak, atau bisa juga memakai asisten pelatih.
2. Untuk menghindari adanya peserta didik yang absen untuk latihan, maka sebaiknya diskusikan bersama orang tua peserta didik untuk mengatur waktu latihan, sehingga tidak mengganggu jadwal sekolah anak dan mereka tetap bisa ikut latihan secara rutin.
3. Diharapkan bisa mengadakan inovasi baru untuk meningkatkan kualitas terhadap perkembangan program diklat di SSB Atmajaya.
4. Dari sisi gaji pelatih perlu untuk ditingkatkan kesejahteraannya untuk meningkatkan motivasi kerja para pelatih.
5. Pembiayaan atau dana yang didapatkan oleh SSB Atmajaya hanya dari iuran peserta didik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, Y., Anggraeni, S. W., Wiharti, U., & Soleha., N. M. (2019). Pentingnya Pendidikan Bagi Manusia. *Buana Pengabdian*, 1(1).
- Anwar, I. (2020). *Analisis Faktor– Faktor Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar*.
https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/11697-Full_Text.pdf
- Basri, Hasan, & Rusdiana. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Pustaka Setia.
- Creswell, J. (1994). *Qualitative And Quantitative Approaches*. Sage Publications.
- Dakir. (2004). *Perencanaan Dan Pengembangan Kurikulum*. Rineka Cipta.
- Daryanto, & Bintoro. (2014). *Manajemen Diklat*. Penerbit Gava Media.
- Edison Siregar. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal*
-

Dinamika Pendidikan, 1(12), 153–166.

<https://doi.org/https://doi.org/10.51212/jdp.v1i12.812>

Hanispi, A. Y., Syah, H., & Ahmad, N. (2021). *Pengaruh Variasi Latihan Dribbling With Zig Zag Trajectory Terhadap Peningkatan Keterampilan Dribbling Sepak Bola*. 1(1), 9–18.

Harsono. (2009). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan*.

Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

Hidayat, A. (2019). Effect Of Agility Ladder Exercises On Agility Of Participants Extracurricular Futsal At Bina Darma University. *Journal of Physics: Conference Series*.

Ihsan, & Badaru. (2014). *Sarana Dan Prasarana Penjas dan Olahraga*. Universitas Negeri Malang.

Jasmani, & Pahriati. (2019). Manajemen Peserta Didik Di Madrasah Aliyah (MA) Muslimat NU Palangka Raya (Tinjauan Sisi Analisis Kebutuhan Peserta Didik). *Jurnal Transformatif*, 3(2), 183–214.

Julifan, J. A. (2015). Efektivitas Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Guru. *Journal Administrasi Pendidikan*, XXII(2).

<https://doi.org/10.17509/jap.v22i2.5382>

Miller, G., & Linenberger, D. (2003). *No Title Virginia Youth Soccer Association Recreation Coaches Handbook*. [https://prod-assets.demosphere-secure.com/_deimos/_public_files/082iax11ap5tk/555ca9f4616e743d21a80000/vysacoaches handbook.pdf?CacheKey=1466658994](https://prod-assets.demosphere-secure.com/_deimos/_public_files/082iax11ap5tk/555ca9f4616e743d21a80000/vysacoaches%20handbook.pdf?CacheKey=1466658994)

Muhammad Zacky, F. (2022). Efektivitas Program Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Koto Tangah Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. *IPDN*, 1–13. [http://eprints.ipdn.ac.id/7757/1/REPOSITORI FIX FADHEL sumbar.pdf](http://eprints.ipdn.ac.id/7757/1/REPOSITORI%20FIX%20FADHEL%20sumbar.pdf)

Mulyasa, E. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rodakarya.

Nasution, S. (1998). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Tarsito.

Ngubaidillah, Y. (2019). Evaluasi Manajemen Diklat Sepakbola Salatiga Training Centre Tahun 2018. *Journal of Sport Coaching and Physical Education*, 4(1), 60–65.

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jsce/article/view/36638/15127>

Nitisemito, A. (2007). *Manajemen Personalia Dan Operasi (Manajemen Sumber Daya*

Manusia). Prestasi Publisher.

Notoatmodjo. (2006). *Pendidikan Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*.

Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.

Nurasyiah, H. (2017). Pengaruh Diklat terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BPR Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 71–82.

Oemar, Y. (2007). Peran Budaya Organisasi, Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Riau*.

Padilah, I. P., & Suryana, Y. (2016). Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan Teknis Fungsional Peningkatan Kompetensi Guru Di Balai Diklat Keagamaan. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 1(1), 55–66. <https://doi.org/10.15575/isema.v1i1.4985>

Pamungkas, A., & Faruk, M. (2020). *Pembinaan Sepakbola Usia Dini Di Sekolah Sepakbola PETA Kabupaten Kediri*. Universitas Negeri Surabaya.

Piccioni, R. (2017). *Field Markings & Equipment Guide*. <https://footballnsw.com.au/wpcontent/uploads/2017/06/Field-Markings-and-Equipment.pdf>

Presiden RI. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Sarosa, S. (2017). *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*.

Susilana, R. (2010). *Komponen-Komponen Kurikulum*.
