

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenis merupakan salah satu olahraga permainan yang dapat dimainkan oleh dua orang (*single*) atau empat orang (*double*) di dalam lapangan yang berupa lantai yang dipisahkan dengan net. Seperti cabang olahraga permainan lainnya, pertandingan tenis membutuhkan seorang wasit yang bertugas memimpin pertandingan tersebut.

Wasit tenis merupakan pemimpin pertandingan yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap jalannya pertandingan. Parry (2008:3) mengungkapkan bahwa "*Two main duties of tennis chair umpire are to control the match and communicate what is going on in match to spectator*". Berdasarkan ungkapan tersebut maka tugas pokok wasit tenis adalah mengontrol jalannya pertandingan berdasarkan prosedur dan peraturan tenis serta mengkomunikasikan apa yang terjadi dalam pertandingan seperti bola masuk atau keluar kepada pemain dan penonton.

Pengurus Pusat Persatuan Lawn Tennis Indonesia (PP PELTI) mengategorikan tingkatan wasit tenis berdasarkan sertifikat yaitu tingkat daerah (Pencab), tingkat provinsi (Pengprov) dan tingkat nasional. Tingkatan tersebut membedakan kemampuan yang dimiliki oleh wasit yang bersangkutan dan sebagai syarat untuk dapat bertugas di level turnamen tertentu seperti untuk dapat bertugas di turnamen tingkat nasional maka seorang wasit harus memiliki sertifikat wasit tenis tingkat nasional. Tingkatan ini ditentukan berdasarkan

hasil penataran dan tes.

Sementara *International Tennis Federation (ITF)* membagi tingkatan sertifikat wasit tenis yaitu *level I*, *level II (white badge)*, *level III (bronze badge)*, *level IV (silver badge)* dan *level V (gold badge)*. Tingkatan tersebut menjadi syarat bagi seorang wasit tenis untuk dapat bertugas di turnamen Internasional. Selain itu keberadaan wasit bersertifikat tersebut di atas menjadi salah satu syarat untuk menyelenggarakan turnamen internasional. Sebagai contoh untuk menyelenggarakan turnamen internasional dengan kelas \$ 25.000 maka panitia penyelenggara harus menyediakan wasit untuk kategori *level II (white badge)* minimal dua orang dan kategori *level III (bronze badge)* minimal satu orang.

Data Badan Wasit Tenis Indonesia (BWTI) tahun 2008, Indonesia saat ini memiliki 190 wasit yang terdiri dari 176 wasit yang bersertifikat nasional dan 14 wasit bersertifikat internasional level 2, sementara data terakhir menunjukkan bahwa dari jumlah tersebut hanya 42 wasit yang aktif bertugas secara rutin setiap tahunnya.

Data di atas menunjukkan bahwa sampai saat ini Indonesia belum pernah memiliki wasit tenis yang bersertifikat *level III (bronze badge)* sehingga tidak dapat mengirimkan wasit untuk bertugas di level Asia dan Dunia seperti *Asian Games* dan *Olympic Games*. Selain itu setiap penyelenggaraan turnamen tenis internasional harus mendatangkan wasit tenis yang memiliki sertifikat *level III* dari luar negeri.

Keadaan tersebut berdampak pada proses pembinaan tenis secara keseluruhan terutama dalam penyelenggaraan turnamen internasional. Karena

penyelenggara harus menanggung biaya transportasi dan akomodasi wasit tersebut sehingga menambah biaya operasional penyelenggaraan turnamen yang pada akhirnya berdampak pada jumlah turnamen internasional di Indonesia.

Untuk dapat memperoleh sertifikat wasit tenis *level III (bronze badge)* maka seorang wasit harus terlebih dahulu lulus penataran wasit tenis *level II (white badge)* kemudian yang bersangkutan harus diajukan oleh PP PELTI untuk mendapat rekomendasi dari *Asian Tennis Federation (ATF)*. Syarat utama untuk dapat lulus *level III (bronze badge)* adalah harus dapat menampilkan kinerja sesuai standar pada saat bertugas. Sebelum seseorang dinyatakan lulus *level III* maka terlebih dahulu petugas ITF akan mengobservasi yang bersangkutan bagaimana kinerjanya dalam suatu turnamen. Berdasarkan uraian tersebut maka untuk mendapatkan sertifikat wasit tenis *level III* maka wasit tenis Indonesia harus meningkatkan kinerjanya pada saat bertugas dalam turnamen tenis.

Kinerja merupakan hasil yang ditunjukkan oleh seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Mangkunegara (2001:67) mengungkapkan bahwa “Kinerja adalah hasil kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Berdasarkan pengertian tersebut bahwa kinerja mengacu pada hasil pekerjaan seseorang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Winardi (2001:2), mengungkapkan mengenai faktor-faktor yang membedakan kinerja seseorang yaitu sebagai berikut :

- Motivasi
- Upaya (kerja) yang dikerahkan
- Kemampuan orang yang bersangkutan

- Pengalaman (kerja) seelumnya
- Naluri (insting)
- Tingkat aspirasi
- Umur
- Pendidikan
- Latar belakang keluarga

Selanjutnya Tjiono dan Anastasia (1996:215) mengungkapkan bahwa :

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tiga faktor : (1) faktor individu yang meliputi kemampuan/keterampilan dan latar belakang demografi, (2) faktor organisasi yang meliputi: sumber daya kepemimpinan, imbalan struktur, desain pekerjaan, (3) faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang merupakan hasil pekerjaan yang dicapai dan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu yang meliputi keterampilan atau kemampuan dan demografi, faktor organisasi dan faktor psikologis. Dalam kaitannya dengan kinerja wasit tenis berdasarkan pengamatan penulis di lapangan bahwa kinerja wasit tenis dipengaruhi oleh ketiga faktor tersebut.

Pertama, faktor individu yaitu latar belakang demografi yang berupa kualifikasi pendidikan. Aspek ini dapat dibuktikan dengan ijazah pendidikan formal terakhir yang dimiliki oleh wasit tenis baik itu pendidikan dasar, pendidikan menengah atau pendidikan tinggi. Data BWTI menunjukkan bahwa dari segi kualifikasi pendidikan wasit tenis Indonesia terdiri dari kualifikasi pendidikan S1 (21 orang), SMA (96 orang), SMP (41 orang), SD (32 orang). Jika dilihat dari tingkatan setifikat dari 14 orang wasit tenis yang bersertifikat internasional level 2. Dua orang berijazah SD, 1 orang berijazah SMP, 1 orang

berijazah SMA dan 10 orang berijazah S1 keolahragaan. Fakta tersebut menunjukkan bahwa di lapangan kualifikasi pendidikan tidak selalu berbanding lurus dengan kinerja wasit tenis.

Kedua, faktor individu yaitu kemampuan atau keterampilan seseorang dalam bidang pekerjaannya. Mulyani (2000:83) mengungkapkan bahwa “Pengalaman adalah perolehan pengetahuan dan keterampilan dengan mengerjakan dan mengalami sesuatu.” Berdasarkan ungkapan tersebut bahwa kemampuan atau keterampilan akan diperoleh melalui suatu pengalaman atau setelah melalui masa kerja tertentu.

Fakta di lapangan yang berkaitan dengan wasit tenis menunjukkan bahwa lamanya seseorang bertugas sebagai seorang wasit tidak berbanding lurus dengan kinerjanya. Hal tersebut dibuktikan dengan pelaksanaan *ITF Level 2 School* atau penataran wasit tenis internasional level 2 tahun 2005 di Jakarta menunjukkan bahwa dari enam orang wasit tenis Indonesia yang mengikuti hanya empat orang yang berhasil lulus. Jika dilihat dari segi pengalaman atau lama bertugas sebagai wasit, empat orang yang lulus memiliki lama kerja antara 2-3 tahun sementara yang tidak lulus memiliki masa kerja sebagai wasit antara 5-7 tahun.

Ketiga, faktor psikologis yang berupa motivasi. Filmore H. Stanford (1969 :173) dalam buku anwar (2000:93) mengungkapkan bahwa : *‘Motivation as energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward goal a certain class.’* Ungkapan tersebut menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk berperilaku merespon lingkungannya. Dalam kaitannya dengan kinerja motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang

dimiliki seseorang untuk menekuni pekerjaannya.

Fakta di lapangan berdasarkan pengamatan penulis, wasit tenis memiliki motivasi yang beraneka ragam diantaranya dorongan secara ekonomi dan mengisi waktu luang. Wasit yang mempunyai dorongan secara ekonomi yaitu wasit tenis yang menjadikan wasit tenis sebagai profesi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sementara wasit tenis yang memiliki motivasi mengisi waktu luang adalah wasit tenis yang menjadikan wasit tenis sebagai pekerjaan sampingan diluar pekerjaan pokoknya. Hal tersebut penulis sinyalir dapat mempengaruhi kinerja karena berkaitan dengan dorongan dalam diri wasit tenis yang akan berpengaruh terhadap kesungguhan pada saat bertugas.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis menyimpulkan bahwa wasit tenis di Indonesia saat ini masih menunjukkan kinerja rendah yang dibuktikan dengan belum adanya wasit tenis yang berhasil memperoleh sertifikat internasional *level III*. Secara teori kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor kualifikasi pendidikan, motivasi, dan pengalaman. Fakta di lapangan dalam kaitanya dengan wasit tenis menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut yaitu kualifikasi pendidikan, motivasi dan pengalaman tidak secara otomatis mempengaruhi kinerja. Sehingga penulis berkeinginan mengkaji secara ilmiah melalui proses penelitian bagaimana Hubungan antara Kualifikasi Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman dengan Kinerja Wasit Tenis.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian belakang di atas maka penulis merumuskan masalah

dalam penelitian ini yang dijabarkan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan antara kualifikasi pendidikan dengan kinerja wasit tenis ?
2. Bagaimana hubungan antara pengalaman dengan kinerja wasit tenis ?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi dengan kinerja wasit tenis ?
4. Bagaimana hubungan antara kualifikasi pendidikan, pengalaman dan motivasi dengan kinerja wasit tenis ?

C. Tujuan Penelitian

Agar penelitian memiliki arah yang jelas maka perlu dirumuskan tujuan yang ingin diwujudkan melalui proses penelitian. Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk memperoleh informasi dan fakta empiris mengenai hubungan antara kualifikasi pendidikan dengan kinerja wasit tenis.
2. Untuk memperoleh informasi dan fakta empiris mengenai hubungan antara pengalaman dengan kinerja wasit tenis.
3. Untuk memperoleh informasi dan fakta empiris mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja wasit tenis.
4. Untuk memperoleh informasi dan fakta empiris mengenai hubungan antara kualifikasi pendidikan, motivasi dan pengalaman dengan kinerja wasit tenis.

D. Manfaat Penelitian

Secara umum penelitian ini dapat bermanfaat bagi proses pembinaan tenis

khususnya bidang perwasitan. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang wasit sehingga akan meningkatkan kualitas kepemimpinan wasit tenis yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pertandingan dan berdampak pada proses pembinaan tenis secara keseluruhan.

1. Manfaat teoritis.

- a. Memberikan sumbangan teori dalam hal pengembangan dan pembinaan wasit tenis baik bagi kalangan akademisi ataupun organisasi tenis seperti PP PELTI agar proses pengembangan dan pembinaan perwasitan tenis berjalan ilmiah.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar ilmiah untuk melakukan perekrutan dan penjurangan wasit tenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Evaluasi kinerja wasit tenis Indonesia dalam rangka peningkatan kualitas perwasitan.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar untuk membuat standar wasit tenis Indonesia

E. Anggapan Dasar

1. Hubungan antara kualifikasi pendidikan dengan kinerja wasit tenis

Kualifikasi pendidikan atau tingkat pendidikan seseorang sering dijadikan dasar atau syarat untuk memperoleh pekerjaan. Seperti yang diungkapkan Dessler (2000:128) mengungkapkan bahwa : "...*Formal education: the name of each postsecondary educational institution attended, the*

field of study, degree granted and year granted...”. Hal ini didasarkan bahwa kemampuan atau kompetensi seseorang dapat dibentuk melalui proses pendidikan formal yang dilakukan secara berjenjang dari mulai pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan atas dan pendidikan tinggi. Standar kompetensi lulusan di Indonesia saat ini telah ditetapkan melalui PP no. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menetapkan standar kompetensi lulusan adalah : “Kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan dan keterampilan”.

Berdasarkan ungkapan tersebut dapat disimpulkan bahwa hal utama yang membedakan antara tingkatan lulusan berdasarkan jenjang pendidikan adalah sikap, pengetahuan dan keterampilan. Semakin tinggi jenjang pendidikan formalnya maka berbanding lurus dengan kemampuan sikap, pengetahuan dan keterampilannya.

Kualifikasi pendidikan dapat dijadikan dasar perekrutan karyawan atau pekerja baru seperti yang diungkapkan oleh Dessler (2000:126) bahwa :

A qualification inventory can facilitate forecasting the supply of internal candidate qualification inventory contain data on thing like each employee’s performance record, educational background, and promotability.

Ungkapan tersebut menjelaskan bahwa kualifikasi pendidikan dapat digunakan sebagai salah satu syarat untuk merekrut pegawai baru dengan asumsi latar belakang pendidikan yang relevan dengan jenis pekerjaan akan memudahkan perusahaan atau organisasi untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan pekerjaan.

Berkaitan dengan wasit tenis yang merupakan pekerjaan di bidang keolahragaan maka sangat relevan jika para wasit tenis memiliki kualifikasi pendidikan dalam bidang keolahragaan karena memiliki sikap, kemampuan dan keterampilan yang lebih dibandingkan dengan wasit yang berkualifikasi pendidikan bukan keolahragaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka penulis memiliki asumsi bahwa kualifikasi pendidikan yang relevan dengan jenis pekerjaannya memiliki hubungan dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang akan ditampilkannya. Wasit tenis yang memiliki kualifikasi pendidikan bidang keolahragaan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada wasit tenis yang memiliki kualifikasi pendidikan bukan keolahragaan.

2. Hubungan antara pengalaman dengan kinerja wasit tenis.

Pengalaman merupakan peristiwa yang telah dilalui oleh seseorang dalam hidupnya. Orang yang pernah mengalami maka memiliki pengetahuan yang lebih dari pada orang yang belum sama sekali merasakannya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan orang yang memiliki pengalaman dapat diartikan bahwa orang tersebut telah merasakan dalam jangka waktu tertentu kondisi pekerjaan yang digelutinya. Lalompoh (1996:287) mengungkapkan bahwa "Makin tinggi pengalaman kerja yang dibarengi mental positif serta ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, makin turut menentukan pencapaian prestasi tinggi pada bidang yang digelutinya." Ungkapan tersebut menjelaskan bahwa pengalaman berbanding lurus dengan meningkatnya keahlian dan keterampilan di bidang yang digelutinya.

Selanjutnya Dessler (2000:129) mengungkapkan bahwa :

As individuals change jobs more frequently, it is increasingly important to understand what they carry from their prior work experience that affects their performance in a new organizational context. So far, explanations about the imperfect portability of experience have primarily been about firm specificity of knowledge and skill. We draw on psychological theory to propose additional sociocognitive factors that interfere with the transfer of knowledge and skill acquired from prior related work experience.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berhubungan dengan segala aktivitas pekerjaan yang pernah dialaminya. Semakin lama melakukan aktivitas pekerjaan yang dialaminya. Semakin banyak pengalaman yang dimilikinya dan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Konsep tersebut relevan dengan kinerja wasit tenis karena semakin lama seorang wasit bertugas maka semakin banyak pengalaman yang diperolehnya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya pada saat bertugas memimpin pertandingan.

3. Hubungan antara motivasi dengan kinerja wasit tenis

Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan atau perilaku tertentu. Seperti yang diungkapkan oleh Carron (1980 : 45) bahwa *"in a modern psychological context, motivation has been used to represent the energy or intensity underlying behaviour"* . Motivasi mempunyai fungsi sebagai pendorong secara psikologi untuk melakukan atau menampilkan perilaku tertentu. Sardiman (1986:85), mengungkapkan tiga fungsi motivasi, yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak yang melepaskan energy, sebagai motor penggerak setiap kegiatan yang akan dilakukan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang akan dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah kegiatan yang harus dilakukan.
- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa yang harus dikerjakan, yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan yang tidak bermanfaat pada tujuan.

Berdasarkan ungkapan tersebut bahwa motivasi yang dimiliki seseorang sangat berperan dalam menentukan arah perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selanjutnya Terry and Franklin (2003:298) mengungkapkan bahwa :

Work itself is an extremely important consideration motivation. Some revere it for its own sake, but the vast majority perform it essentially for what they believe they are getting from it, that is doing the work is in the ultimate, related to the personal goals of the individual. A person tends to work with zeal is the satisfaction from the work is high and in keeping with what the person wants. In essence, the reason one gives much of one self to work is that the work gives to that person much of what is sought.

Ungkapan tersebut menjelaskan bahwa apa yang dapat diperoleh oleh seseorang dari pekerjaannya mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi orang tersebut. Sehingga kesesuaian apa yang didapatkan dari pekerjaannya dengan tujuan yang ingin dicapai menjadi sangat penting untuk menghasilkan kinerja maksimal. Selanjutnya Bowen dan Radhakrishna (1991:76) mengungkapkan bahwa :

Motivated employees are needed in our rapidly changing workplaces. Motivated employees help organizations survive. Motivated employees are more productive. To be effective, managers

need to understand what motivates employees within the context of the roles they perform. Of all the functions a manager performs, motivating employees is arguably the most complex. This is due, in part, to the fact that what motivates employees changes constantly.

Kutipan tersebut menjelaskan bahwa motivasi karyawan sangat diperlukan untuk membuat organisasi dapat terus berlangsung. Untuk mengefektifkannya maka seorang pimpinan atau pengurus organisasi harus mengetahui motivasi setiap anggota agar dapat menentukan peran yang tepat di organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut dalam kaitannya dengan kinerja khususnya kinerja wasit tenis, motivasi yang dimiliki akan berpengaruh terhadap sejauhmana usaha yang ditunjukkan untuk melakukan pekerjaan sehingga akan memunculkan kinerja yang baik serta kualitas organisasi perwasitan secara keseluruhan.

F. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan dalam anggapan dasar tersebut maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan maka semakin tinggi kinerja wasit tenis.
2. Semakin tinggi pengalaman maka semakin tinggi kinerja wasit tenis.
3. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja wasit tenis.
4. Semakin tinggi kualifikasi pendidikan, pengalaman dan motivasi maka semakin tinggi kinerja wasit tenis.