

**SUMBER DAYA MANUSIA PELATIH DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM
TPOK CABANG OLAHRAGA SEPAK BOLA
DI KABUPATEN BATANGHARI**

Feri Yose Rizal¹⁾, Endarman Saputra² Reza Hadinata³ Ugi Nugraha⁴

Wawan Junresti Daya⁵ Anggel Hardiyanto⁶

Magister Pendidikan Jasmani Universitas Jambi^{1, 2, 3, 4, 5, 6}

Alamat e-mail : (¹frsrzl@gmail.com)

ABSTRACT

Coaching human resources are the most crucial component in the success of the Sub-district Sports Coaching Program (TPOK) for soccer in Batanghari Regency. This article aims to analyze the human resources aspects of coaches in the implementation of the TPOK Program, including qualifications and competencies, recruitment and selection processes, coaching experience, professional development efforts, and challenges faced. This study is based on qualitative research with a case study approach using the Van Meter and Van Horn policy implementation model. Data were collected through in-depth interviews with eight TPOK coaches (six with PSSI D licenses and two with AFC C licenses) and the Head of the Sports Division of the Batanghari Regency Youth and Sports Agency (Dispora Ekraf). The analysis results indicate that TPOK coaches have strengths in terms of formal qualifications, track records of experience, and high intrinsic motivation. However, there are significant weaknesses in the form of a disproportionate coach ratio (one coach per sub-district with dozens of villages), the absence of policy-facilitated advanced competency development programs, and limited budget support. This article recommends facilitating the upgrade of coach licenses from D to C AFC, establishing a sustainable competency development system, and reviewing the coach-to-area ratio as policy priorities.

Keywords: Human resources coaches; TPOK; policy implementation; football; Batanghari Regency

ABSTRAK

Sumber daya manusia pelatih merupakan komponen paling krusial dalam keberhasilan Program Tenaga Pelatih Olahraga Kecamatan (TPOK) cabang olahraga sepak bola di Kabupaten Batanghari. Artikel ini bertujuan menganalisis aspek SDM pelatih dalam implementasi Program TPOK yang meliputi kualifikasi dan kompetensi, proses rekrutmen dan seleksi, pengalaman kepelatihan, upaya pengembangan profesional, serta tantangan yang dihadapi. Kajian ini bersumber dari penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus menggunakan model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap delapan pelatih TPOK (enam berlisensi D PSSI dan dua berlisensi C AFC) serta satu Kepala Bidang Olahraga Dispora Ekraf Kabupaten Batanghari. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatih TPOK memiliki kekuatan pada aspek kualifikasi formal, rekam jejak pengalaman, dan motivasi intrinsik yang tinggi. Namun terdapat kelemahan signifikan berupa rasio pelatih yang tidak proporsional (satu pelatih per kecamatan dengan belasan desa),

absennya program pengembangan kompetensi lanjutan yang difasilitasi kebijakan, serta keterbatasan dukungan anggaran. Artikel ini merekomendasikan fasilitasi peningkatan lisensi pelatih dari D ke C AFC, pembentukan sistem pengembangan kompetensi berkelanjutan, dan peninjauan rasio pelatih-wilayah binaan sebagai prioritas kebijakan.

Kata Kunci: **Sumber daya manusia pelatih; TPOK; implementasi kebijakan; sepak bola; Kabupaten Batanghari**

A. Pendahuluan

Pembinaan olahraga prestasi di tingkat daerah sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat, khususnya tenaga pelatih. Pelatih merupakan aktor kunci yang menghubungkan kebijakan pembinaan olahraga dengan pelaksanaan nyata di lapangan. Tanpa ketersediaan pelatih yang kompeten, terlatih, dan berdedikasi, kebijakan pembinaan olahraga yang dirancang sebaik apapun tidak akan mampu menghasilkan dampak yang optimal bagi perkembangan atlet dan prestasi olahraga daerah.

Kabupaten Batanghari, Provinsi Jambi, telah mengambil langkah strategis dengan melaksanakan Program Tenaga Pelatih Olahraga Kecamatan (TPOK) cabang olahraga sepak bola. Program ini menempatkan satu orang pelatih di setiap kecamatan dengan tujuan menghadirkan pembinaan sepak bola yang terstruktur dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat hingga ke tingkat kecamatan. Program TPOK memiliki legitimasi yang kuat melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan mendapatkan dukungan fiskal nyata dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Namun, di balik komitmen kebijakan yang positif tersebut, terdapat kesenjangan implementasi yang signifikan, terutama dalam aspek sumber daya manusia pelatih. Satu orang pelatih harus bertanggung jawab atas lebih dari sepuluh desa per kecamatan, tanpa jadwal latihan tetap, tanpa pengelompokan usia atlet, dan tanpa mekanisme seleksi yang terstruktur. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mendasar tentang bagaimana aspek SDM pelatih sesungguhnya dikelola dalam Program TPOK, apa saja kekuatan dan kelemahannya, serta bagaimana perbaikan dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas program.

Berbagai penelitian terdahulu menegaskan pentingnya kualitas SDM pelatih dalam pembinaan olahraga. Hakim dan Maulana (2022) menemukan bahwa kompetensi pelatih serta kepatuhan terhadap kurikulum latihan sangat menentukan kualitas proses pembinaan. Rohman (2017) mengidentifikasi empat dimensi kompetensi utama pelatih sepak bola usia dini, yaitu kompetensi teknik (34,18%), strategi permainan (26,90%), pengembangan karakter (26,06%), dan motivasi (16,63%). Sementara itu, Putra (2020) menegaskan bahwa kualitas sumber daya merupakan faktor penentu

keberhasilan implementasi kebijakan pembinaan olahraga.

Artikel ini bertujuan mengkaji secara mendalam aspek SDM pelatih dalam implementasi Program TPOK cabang olahraga sepak bola di Kabupaten Batanghari, meliputi: (1) kualifikasi dan kompetensi pelatih; (2) proses rekrutmen dan seleksi; (3) pengalaman dan rekam jejak pelatih; (4) upaya pengembangan profesional; serta (5) tantangan dan rekomendasi kebijakan terkait SDM pelatih.

1. Sumber Daya dalam Implementasi Kebijakan

Model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn (1975) menempatkan sumber daya sebagai salah satu dari enam variabel penentu keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya dalam konteks ini mencakup sumber daya manusia, anggaran, sarana prasarana, dan informasi. Di antara ketiga komponen tersebut, sumber daya manusia—dalam hal ini pelatih—menempati posisi yang paling sentral karena pelatih adalah pelaksana teknis yang langsung berinteraksi dengan sasaran program (atlet).

Van Meter dan Van Horn menegaskan bahwa implementasi kebijakan tidak akan berhasil jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Ketersediaan tenaga pelaksana yang cukup, memiliki kompetensi yang relevan, dan berkomitmen tinggi terhadap tujuan kebijakan merupakan

prasyarat fundamental bagi keberhasilan implementasi.

2. Kompetensi Pelatih Sepak Bola

Berdasarkan Peraturan PSSI Nomor 04 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan, Penjenjangan, dan Pembinaan Pelatih Sepak Bola Nasional, kualifikasi pelatih sepak bola di Indonesia diukur melalui sistem lisensi yang berjenjang. Lisensi pelatih dimulai dari Lisensi D (tingkat dasar) untuk kelompok grassroot hingga Lisensi A dan Lisensi UEFA/AFC Pro untuk level tertinggi. Setiap jenjang lisensi menetapkan standar kompetensi yang harus dipenuhi, mencakup aspek teknis, taktis, fisik, dan mental dalam kepelatihan sepak bola.

Abraham et al. (2006) mengidentifikasi tiga domain kompetensi pelatih: (1) Domain pengetahuan formal yang meliputi ilmu keolahragaan, fisiologi latihan, dan psikologi olahraga; (2) Domain pengetahuan informal yang diperoleh dari pengalaman praktis sebagai atlet maupun pelatih; dan (3) Domain kompetensi antarpribadi yang berkaitan dengan kemampuan membangun hubungan positif dengan atlet. Sementara itu, Permenpora Nomor 9 Tahun 2015 mengatur standar kompetensi pelatih olahraga yang mencakup persyaratan: (a) memiliki ijazah kepelatihan olahraga yang relevan, (b) memiliki sertifikat pelatih tingkat nasional atau internasional, (c) memiliki pengalaman kepelatihan minimal tiga tahun, dan (d) memiliki kemampuan

komunikasi dan pedagogik yang memadai.

Côté dan Gilbert (2009) mengusulkan model kompetensi pelatih yang mencakup tiga elemen interaktif: pengetahuan pelatih (professional, interpersonal, dan intrapersonal), konteks kepelatihan (participatory, performance, developmental), dan outcomes atlet (kompetensi, kepercayaan, koneksi, dan karakter). Model ini menegaskan bahwa pelatih yang lebih berkualifikasi tinggi cenderung menghasilkan proses pembinaan yang lebih efektif dan outcomes atlet yang lebih positif.

3. Program TPOK dalam Konteks Pembinaan Olahraga Daerah

Program Tenaga Pelatih Olahraga Kecamatan (TPOK) merupakan inovasi kebijakan pembinaan olahraga berbasis kecamatan yang dirancang untuk mendekatkan layanan pembinaan kepada masyarakat. Dalam konteks Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2022 tentang Sistem Keolahragaan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Keolahragaan, pemerintah daerah memiliki kewenangan dan kewajiban untuk mengembangkan serta meningkatkan prestasi olahraga melalui program-program pembinaan yang disesuaikan dengan kondisi daerah.

Kualitas seorang pelatih dalam program berbasis komunitas seperti TPOK sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara kompetensi formal (lisensi dan pengetahuan kepelatihan)

dan motivasi intrinsik (kecintaan terhadap sepak bola dan dedikasi terhadap pembinaan generasi muda). Sebagaimana dicatat oleh Deputy III Kemenpora RI, Dr. Raden Isnanta, M.Pd., kompetensi pelatih yang rendah merupakan salah satu masalah utama dalam pembinaan olahraga Indonesia saat ini, sehingga investasi dalam pengembangan pelatih melalui pelatihan, sertifikasi, maupun insentif yang memadai merupakan prioritas yang tidak dapat ditunda.

B. Metode Penelitian

Artikel ini disusun berdasarkan penelitian kualitatif dengan desain studi kasus yang mengkaji implementasi Program TPOK cabang olahraga sepak bola di Kabupaten Batanghari. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengungkap dinamika, kompleksitas, dan nuansa implementasi yang tidak dapat ditangkap oleh studi-studi kuantitatif. Kerangka analisis yang digunakan adalah model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn, dengan fokus khusus pada variabel sumber daya manusia pelatih.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) terhadap sembilan informan, yaitu satu Kepala Bidang Olahraga pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga, Ekonomi Kreatif (Dispora Ekraf) Kabupaten Batanghari dan delapan pelatih TPOK, yang terdiri dari enam pelatih TPOK, yang terdiri dari enam pelatih berlisensi D PSSI dan dua pelatih

berlisensi C AFC. Pengumpulan data dilengkapi dengan observasi lapangan dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman dengan triangulasi sumber dan metode untuk memastikan validitas dan kredibilitas temuan. Data juga diolah menggunakan perangkat lunak NVivo 12 Pro untuk memvisualisasikan pola dan tema yang muncul dalam data.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kualifikasi dan Kompetensi Formal Pelatih TPOK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program TPOK cabang olahraga sepak bola di Kabupaten Batanghari telah menetapkan standar kualifikasi minimal yang cukup baik bagi para pelaksananya. Seluruh pelatih yang terlibat dalam program ini diwajibkan memiliki lisensi kepelatihan sepak bola yang diakui secara resmi. Dari delapan pelatih TPOK yang bertugas, enam di antaranya memegang Lisensi D PSSI dan dua pelatih telah memiliki Lisensi C AFC—jenjang lisensi yang lebih tinggi dan diakui oleh Konfederasi Sepak Bola Asia.

Kepala Bidang Olahraga Dispora Ekraf Kabupaten Batanghari, Bapak Hendra Fitra, SE., MM., menegaskan: "Terdapat 6 pelatih berlisensi D PSSI dan 2 Pelatih berlisensi C AFC yang menjadi tenaga pelatih." Penetapan standar Lisensi D PSSI sebagai syarat minimal merupakan kebijakan yang tepat,

mengingat program TPOK menasar kelompok usia grassroot (pemula) yang memang menjadi domain utama pelatih berlisensi D.

Mengacu pada International Council for Coaching Excellence (ICCE, 2013), kompetensi pelatih mencakup dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terintegrasi dalam konteks pembinaan atlet. Lisensi D PSSI membekali pelatih dengan pengetahuan dasar teknik sepak bola, prinsip-prinsip dasar pelatihan fisik, serta pemahaman tentang psikologi anak dalam konteks olahraga. Sementara itu, Lisensi C AFC memberikan wawasan yang lebih luas mencakup metodologi pelatihan yang lebih sistematis, analisis permainan, serta manajemen tim yang lebih komprehensif.

Penelitian ini menemukan adanya perbedaan yang signifikan antara pelatih berlisensi C dan D dalam hal kedalaman pendekatan metodologis pelatihan. Pelatih berlisensi C AFC cenderung menerapkan pendekatan pelatihan yang lebih terstruktur, lebih memperhatikan periodisasi latihan, dan lebih mampu membuat program latihan yang disesuaikan dengan karakteristik perkembangan atlet. Temuan ini konsisten dengan model Coaching Effectiveness and Development yang dikembangkan Côté dan Gilbert (2009), yang menegaskan bahwa kompetensi pelatih yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan kualitas proses

pembinaan dan hasil yang dicapai oleh atlet binaan.

2. Proses Rekrutmen dan Seleksi Pelatih

Salah satu kekuatan yang ditemukan dalam implementasi Program TPOK adalah proses rekrutmen dan seleksi pelatih yang dirancang secara sistematis. Berdasarkan hasil wawancara dan telaah dokumentasi, diketahui bahwa pelatih yang terlibat dalam program telah melalui proses seleksi yang ketat sebelum ditunjuk secara resmi. Proses seleksi tersebut dirancang untuk memastikan bahwa pelatih yang terpilih memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan program pembinaan.

Tahapan seleksi pelatih TPOK mencakup tiga tahap utama. Tahap pertama adalah penilaian curriculum vitae (CV), yang digunakan untuk melihat latar belakang pendidikan, pengalaman melatih, serta sertifikasi yang dimiliki calon pelatih. Tahap kedua adalah wawancara yang bertujuan menggali pemahaman calon pelatih terkait strategi pembinaan, kemampuan komunikasi, serta komitmen dalam menjalankan program. Tahap ketiga dan terakhir adalah uji keterampilan melatih, di mana calon pelatih dinilai secara langsung dalam praktik melatih, termasuk kemampuan menyusun program latihan, mengelola sesi latihan, dan berinteraksi dengan atlet.

Proses seleksi yang tiga tahap ini mencerminkan pendekatan yang komprehensif dalam memastikan

kualitas SDM pelatih. Tidak hanya aspek pengetahuan teoritis yang diukur, melainkan juga kemampuan praktis dan komitmen personal calon pelatih. Hal ini sejalan dengan pandangan Abraham et al. (2006) yang menekankan bahwa kompetensi pelatih tidak dapat direduksi hanya pada penguasaan teknis semata, melainkan mencakup pula kompetensi antarpribadi dan dedikasi terhadap pembinaan.

3. Pengalaman dan Rekam Jejak Pelatih

Selain kualifikasi formal, pelatih TPOK juga memiliki kekuatan dari segi pengalaman praktis. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa pelatih yang terlibat dalam program tidak hanya lolos melalui proses seleksi yang ketat, tetapi juga memiliki rekam jejak pengalaman yang kuat, baik sebagai mantan atlet maupun sebagai pelatih aktif.

Sebagai mantan atlet, para pelatih memiliki pemahaman yang mendalam terkait teknik, strategi, serta dinamika pertandingan di lapangan. Pengalaman mereka dalam membawa nama Kabupaten Batanghari ke ajang tingkat provinsi hingga nasional menunjukkan adanya kompetensi dan kapasitas yang telah teruji. Lebih lanjut, beberapa pelatih telah berhasil menghasilkan atlet-atlet binaan yang mampu berprestasi dalam berbagai ajang kompetisi bergengsi. Keberhasilan ini menjadi indikator konkret bahwa proses pembinaan yang dilakukan berjalan secara efektif, meskipun dalam

kondisi keterbatasan sistem dan infrastruktur.

Rekam jejak pengalaman ini merupakan modal sosial yang sangat berharga dalam konteks Program TPOK. Para pelatih yang pernah menjadi atlet berprestasi dan terbukti mampu menghasilkan atlet berprestasi memiliki legitimasi dan kredibilitas yang tinggi di mata atlet, orang tua atlet, maupun komunitas olahraga setempat. Legitimasi ini memperkuat posisi pelatih sebagai agen perubahan yang dipercaya dalam mendorong perkembangan sepak bola di tingkat kecamatan.

4. Motivasi Intrinsik Pelatih sebagai Modal Utama

Salah satu temuan paling menonjol dalam penelitian ini adalah motivasi intrinsik yang luar biasa tinggi dari para pelatih TPOK. Meskipun kewajiban program hanya menetapkan batas minimum sepuluh kali pertemuan, pada kenyataannya rata-rata pelatih melaksanakan kegiatan latihan jauh melampaui angka minimum tersebut. Fenomena ini menunjukkan bahwa para pelatih memiliki dorongan dari dalam diri yang kuat untuk menjalankan tugas mereka secara optimal, melampaui persyaratan minimum yang ditetapkan kebijakan.

Fokus utama pelatih bukan semata-mata memenuhi kewajiban administratif, melainkan membangun budaya olahraga di masyarakat agar masyarakat gemar berolahraga, sehingga mengurangi kegiatan negatif (narkoba, geng motor, dan

sebagainya), yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan prestasi sepak bola. Orientasi nilai yang melampaui tugas pokok ini mencerminkan disposisi implementor yang sangat positif—salah satu variabel kunci dalam model Van Meter dan Van Horn.

Aspirasi para pelatih untuk pengembangan karier, seperti upgrade lisensi dan peluang menjadi pelatih kabupaten di event provinsi, juga mencerminkan orientasi profesional yang positif. Aspirasi ini sekaligus menjadi sinyal penting bagi pembuat kebijakan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi pelatih akan semakin memperkuat motivasi dan disposisi positif yang sudah ada. Motivasi intrinsik yang kuat ini merupakan aset yang sangat berharga dan jarang dimiliki oleh program-program serupa, sehingga perlu dijaga, difasilitasi, dan diperkuat melalui kebijakan yang tepat.

5. Upaya Pengembangan Profesional Pelatih

Berdasarkan hasil wawancara, upaya peningkatan kualitas SDM pelatih juga dilakukan melalui keikutsertaan dalam berbagai kegiatan pengembangan kompetensi, seperti seminar dan coaching clinic yang diselenggarakan di tingkat kabupaten. Kegiatan ini menjadi sarana penting bagi pelatih untuk memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta mengikuti perkembangan terbaru dalam metode pelatihan sepak bola.

Melalui seminar, pelatih memperoleh wawasan teoritis terkait strategi pembinaan, ilmu kepelatihan, serta pendekatan terbaru dalam pengembangan atlet. Sementara itu, coaching clinic memberikan kesempatan bagi pelatih untuk belajar secara praktis, berdiskusi, serta bertukar pengalaman dengan pelatih lain maupun narasumber yang lebih berpengalaman. Keikutsertaan dalam kegiatan tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas pelatih, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan di lapangan.

Namun demikian, penelitian ini menemukan kelemahan mendasar: kegiatan pengembangan profesional yang ada masih bersifat insidental dan belum terlembaga dalam sistem yang sistematis. Tidak tersedianya program penyegaran ilmu kepelatihan yang terprogram, pelatihan lanjutan yang berjenjang, maupun dukungan kebijakan untuk peningkatan jenjang lisensi menjadikan kompetensi pelatih berpotensi stagnan. Padahal, ilmu kepelatihan sepak bola terus berkembang seiring kemajuan sport science, analisis video, dan metodologi pelatihan modern. Pelatih yang tidak mendapat pembaruan pengetahuan secara berkala berisiko tertinggal dari perkembangan tersebut.

6. Tantangan SDM Pelatih dalam Implementasi TPOK

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa tantangan signifikan dalam aspek SDM pelatih yang perlu

mendapat perhatian serius dari pembuat kebijakan.

Pertama, rasio pelatih yang tidak proporsional. Penugasan satu orang pelatih untuk satu wilayah kecamatan yang terdiri dari lebih dari sepuluh desa menimbulkan pertanyaan mendasar tentang ketercapaian tujuan program. Dengan jumlah desa yang besar dan keterbatasan mobilitas pelatih, dalam satu bulan seorang pelatih hanya mampu menjangkau setiap desa sebanyak satu kali kunjungan. Ini berarti seorang anak yang tinggal di suatu desa hanya berkesempatan berlatih bersama pelatih satu kali dalam sebulan—jauh di bawah ambang batas minimal yang direkomendasikan ilmu kepelatihan untuk menghasilkan adaptasi fisik dan teknis yang bermakna.

Kedua, absennya program pengembangan kompetensi pelatih yang difasilitasi kebijakan. Meskipun para pelatih TPOK telah memiliki Lisensi D PSSI sebagai kualifikasi minimal, tidak tersedianya program penyegaran ilmu kepelatihan, pelatihan lanjutan, maupun dukungan untuk peningkatan jenjang lisensi secara sistematis menjadikan pengembangan profesional bergantung pada inisiatif pribadi masing-masing pelatih. Kondisi ini menciptakan potensi stagnasi kompetensi yang berbahaya bagi kualitas pembinaan jangka panjang.

Ketiga, keterbatasan anggaran yang berdampak pada kesejahteraan pelatih. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatih pada umumnya hanya menerima kompensasi berupa honorarium dan uang transportasi. Alokasi anggaran yang tersedia belum sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan pelatih secara menyeluruh, seperti insentif tambahan, fasilitas pendukung, maupun penghargaan atas kinerja. Keterbatasan ini berpotensi mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan pelatih, meskipun dalam penelitian ini terbukti bahwa faktor dedikasi dan tanggung jawab profesional masih menjadi pendorong utama para pelatih.

Keempat, ketiadaan jenjang karier yang jelas. Belum adanya sistem jenjang karier yang terstruktur bagi pelatih berprestasi—termasuk peluang untuk dipromosikan sebagai pelatih tim kabupaten yang mewakili Batanghari dalam kompetisi tingkat provinsi—menciptakan ketidakpastian prospek profesional. Ketidakjelasan jenjang karier ini dapat melemahkan motivasi jangka panjang pelatih, terutama bagi mereka yang memiliki ambisi untuk terus berkembang secara profesional.

7. Analisis Komparatif: Kekuatan dan Kelemahan SDM Pelatih TPOK

Secara keseluruhan, analisis terhadap aspek SDM pelatih dalam Program TPOK menghasilkan gambaran yang kompleks: terdapat kekuatan-kekuatan yang sangat berharga sekaligus kelemahan-

kelemahan yang signifikan yang perlu diatasi secara sistematis.

Kekuatan SDM pelatih TPOK meliputi: kualifikasi formal yang memadai (seluruh pelatih berlisensi PSSI/AFC), proses rekrutmen dan seleksi yang sistematis dan ketat, rekam jejak pengalaman yang kuat sebagai mantan atlet berprestasi, motivasi intrinsik yang tinggi melampaui kewajiban minimum, terbukti menghasilkan atlet berprestasi, serta kemampuan membangun hubungan positif dengan komunitas olahraga lokal.

Sebaliknya, kelemahan SDM pelatih TPOK mencakup: rasio pelatih-wilayah yang sangat tidak proporsional (satu pelatih untuk lebih dari sepuluh desa), absennya program pengembangan kompetensi yang sistematis dan berkelanjutan, kompensasi yang terbatas sehingga berpotensi mempengaruhi sustainabilitas motivasi, tidak adanya jenjang karier yang jelas, dan distribusi kompetensi yang tidak merata (dominan lisensi D dengan hanya dua pelatih berlisensi C AFC).

Perbandingan dengan temuan penelitian Hermawansyah (2021) tentang evaluasi program pembinaan sepak bola di Kota Bima, yang menemukan bahwa dari segi konteks dan input program sudah cukup memadai namun dari segi proses masih sangat kurang, menemukan relevansinya dalam konteks TPOK Batanghari. Kualifikasi pelatih yang memadai merupakan kondisi input yang sudah terpenuhi, namun aspek

proses—yaitu bagaimana pelatih dapat mengoptimalkan pembinaan dengan rasio wilayah yang tidak proporsional dan tanpa sistem pengembangan kompetensi yang berkelanjutan—masih menjadi tantangan utama.

E. Kesimpulan

Aspek sumber daya manusia pelatih dalam implementasi Program TPOK cabang olahraga sepak bola di Kabupaten Batanghari menunjukkan gambaran yang ambivalen. Di satu sisi, program ini memiliki fondasi SDM pelatih yang kuat dari segi kualifikasi formal, proses seleksi yang sistematis, rekam jejak pengalaman, dan yang paling menonjol motivasi intrinsik yang sangat tinggi dari para pelatih. Kekuatan-kekuatan ini merupakan modal sosial yang berharga dan menjadi faktor pendukung utama keberlanjutan program.

Di sisi lain, terdapat kelemahan struktural yang signifikan: rasio pelatih-wilayah yang tidak proporsional, absennya sistem pengembangan kompetensi berkelanjutan yang difasilitasi kebijakan, kompensasi yang belum memadai, dan ketiadaan jenjang karier yang jelas. Kelemahan-kelemahan ini membatasi kemampuan pelatih untuk mengoptimalkan potensi yang mereka miliki dan berpotensi melemahkan motivasi jangka panjang.

Rekomendasi Kebijakan

Berdasarkan temuan penelitian, terdapat empat rekomendasi kebijakan yang perlu diprioritaskan untuk memperkuat

aspek SDM pelatih dalam Program TPOK.

Pertama, fasilitasi program upgrade lisensi kepelatihan. Dispora Ekraf perlu memasukkan dalam kebijakan program mekanisme fasilitasi upgrade lisensi kepelatihan bagi pelatih yang memenuhi syarat, dari Lisensi D ke Lisensi C AFC, dan dari Lisensi C ke Lisensi B. Investasi dalam pengembangan kompetensi pelatih ini akan menghasilkan manfaat berlipat ganda bagi kualitas pembinaan secara keseluruhan dan sekaligus meningkatkan motivasi pelatih.

Kedua, pembentukan sistem pengembangan kompetensi berkelanjutan yang terprogram. Program pelatihan lanjutan, seminar kepelatihan berkala, dan coaching clinic yang terlembaga perlu dirancang sebagai bagian integral dari kebijakan Program TPOK, bukan sekadar kegiatan insidental. Sistem ini harus memastikan bahwa setiap pelatih mendapatkan pembaruan pengetahuan kepelatihan secara rutin dan terstruktur.

Ketiga, peninjauan rasio pelatih-wilayah dan penetapan standar minimum pertemuan yang realistis. Kebijakan yang mewajibkan satu pelatih untuk satu kecamatan dengan lebih dari sepuluh desa perlu ditinjau ulang. Alternatifnya dapat berupa penambahan jumlah pelatih per kecamatan, pembentukan cluster wilayah binaan yang lebih rasional, atau peninjauan standar minimum pertemuan yang disesuaikan dengan karakteristik geografis kecamatan.

Keempat, penetapan sistem jenjang karier yang jelas bagi pelatih berprestasi. Perlu ditetapkan mekanisme promosi yang transparan dan berbasis kinerja, termasuk peluang bagi pelatih TPOK berprestasi untuk dipromosikan sebagai pelatih tim kabupaten yang mewakili Batanghari dalam kompetisi tingkat provinsi. Kejelasan jenjang karier ini akan semakin memperkuat motivasi jangka panjang para pelatih dan mendorong kompetisi sehat di antara mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, A., Collins, D., & Martindale, R. (2006). The coaching schematic: Validation through expert coach consensus. *Journal of Sports Sciences*, 24(6), 549-564.
- Côté, J., & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(3), 307-323.
- Dispora Provinsi Bengkulu. (2023). *Membangun Prestasi Olahraga Daerah: Kebijakan dan Strategi yang Dibutuhkan*. Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Bengkulu.
- Hakim, A., & Maulana, R. (2022). Peran pelatih sebagai aktor kunci dalam implementasi kebijakan pembinaan sepak bola usia dini. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*, 18(1), 45-58.
- Hermawansyah. (2021). *Evaluasi Program Pembinaan Prestasi Cabang Olahraga Sepak Bola di Kota Bima [Tesis]*. Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- International Council for Coaching Excellence (ICCE). (2013). *International Sport Coaching Framework Version 1.2*. Human Kinetics.
- Lorenza, & Sihabudin. (2022). Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah dalam Pembinaan Prestasi Olahraga oleh Komite Olahraga Nasional Indonesia di Kabupaten Ciamis. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(4), 812-826.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Muslimin, & Hidayat, T. (2017). Analisis faktor penyebab menurunnya prestasi sepak bola SONS Palembang. *Jurnal Ilmiah Penjas*, 3(2), 78-91.
- Nugraha, Y. (2021). Studi kasus kolaborasi antar lembaga dalam pembinaan sepak bola: Kasus Askab PSSI Tasikmalaya. *Jurnal Olahraga Nasional*, 7(1), 33-47.
- Peraturan Menteri Pemuda dan Olahraga Nomor 9 Tahun 2015

- tentang Standar Kompetensi Pendidikan Jasmani,
Pelatih Olahraga. Universitas Jambi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 16
Tahun 2007 tentang
Penyelenggaraan
Keolahragaan.
- Peraturan PSSI Nomor 04 Tahun
2010 tentang
Penyelenggaraan,
Penjenjangan, dan Pembinaan
Pelatih Sepakbola Nasional.
- Putra, A. (2020). Implementasi
pembinaan atlet di PPLP:
Analisis kualitas sumber daya,
fasilitas, dan pendanaan.
Jurnal Kebijakan Olahraga
Nasional, 5(2), 112-128.
- Rohman, U. (2017). Evaluasi
kompetensi pelatih sepakbola
usia dini di SSB. Jurnal
Pendidikan Jasmani dan
Olahraga, 2(1), 24-35.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun
2022 tentang Sistem
Keolahragaan Nasional.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E.
(1975). The policy
implementation process: A
conceptual framework.
Administration & Society, 6(4),
445-488.
- Yose Rizal, F. (2026). Implementasi
Kebijakan Pembinaan
Olahraga di Daerah: Studi
Kasus Tenaga Pelatih
Olahraga Kecamatan Cabang
Olahraga Sepak Bola di
Kabupaten Batanghari [Tesis].
Program Studi Magister