

## **PENERAPAN NILAI-NILAI OLYMPISM UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KONI PROVINSI DKI JAKARTA**

**Diah Ayuningtyas**

Akademi Olahraga Prestasi Nasional

[diah.ayuningtyas@akornas.ac.id](mailto:diah.ayuningtyas@akornas.ac.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan performas kinerja dari karyawan KONI Provinsi DKI Jakarta dengan cara pemberian materi mengenai nilai-nilai Olympism dan materi pendukung lainnya. Penelitian dilaksanakan di kantor KONI Provinsi Dki Jakarta, dengan subjek penelitian adalah para karyawan yang mewakili bidang-bidang yang ada di KONI Provinsi DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian tindakan (*action research*), dengan menggunakan *form checklist* penilaian yang dilakukan oleh para pimpinan bidang untuk menilai perubahan peningkatan kinerja karyawannya.

Pelaksanaan penelitian melalui dua tahapan siklus dengan jumlah pertemuan tiap siklusnya memuat konten materi yang berhubungan dengan nilai olahraga seperti sejarah olimpiade, filosofi, dan pengembangan dari nilai-nilai olympism. Hasil yang didapat dari penilaian siklus pertama menghasilkan 77,27% karyawan memiliki nilai kinerja baik, hingga pada siklus kedua cukup signifikan dengan jumlah prosentasi 90,90 karyawan yang memiliki nilai kinerja baik. Perubahan dan peningkatan perilaku terlihat pada sikap tanggap terhadap pekerjaan, sigap membantu pimpinan, terjalannya komunikasi yang baik antar karyawan, terlihat saling menghormati antar karyawan senior dan karyawan muda, tujuan materi yang disampaikan bermanfaat bagi seluruh karyawan.

**Kata Kunci: Nilai-Nilai Olympism, Meningkatkan Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

This research is aimed to improved work performance of employees KONI Jakarta Province by providing material about Olympism values and other support materials. Research was conducted at the office of KONI Jakarta Province, the research subjects were the employees who represent all fields in KONI Jakarta Province. This study used action research method, using a checklist observation forms for assessment, carried out by the head of the field to assess changes in employee performance improvement.

Implementation of the research was through two stages cycles with each cycle was 5 meetings includes related material content and the olympic values such as olympic history, philosophy, and values of the Olympism. The results of the assessment from first cycle produced 77,27% of employees with good perfomance, up to second cycle was quite significant as responsive attitude towards work with result 90,90% of employees with good performance in work. The transformation and escalation was in swiftly assist management, better communication between employees, mutual respect among senior employees anda young employees, also the purpose of the materials was useful for all employee.

**Keywords: Values of Olympism, Improved Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

*Olympism* adalah filsafat sosial yang menekankan peran olahraga dalam pembangunan dunia, pemahaman internasional, ko-eksistensi damai, serta pendidikan sosial dan moral. Sebuah filosofi universal yang memiliki makna tentang pribadi manusia yang melihat dirinya sebagai sosok yang relevan untuk semua orang, tanpa memandang bangsa, ras, gender, kelas sosial, agama atau ideologi. Sehingga *Olympism* yang merupakan bagian dari gerakan *Olimpiade* telah bekerja secara universal.

Suatu konsep *Olympism* yang mengidentifikasi berbagai nilai untuk masing-masing negara bisa dengan tulus, berkomitmen, sementara pada saat yang lama mencari ide untuk bentuk umum ekspresi yang unik untuk negaranya sendiri, yang dihasilkan oleh budaya sendiri, lokasi, sejarah, tradisi dan diproyeksikan masa depan. Konsep seperti itulah yang ditawarkan *Olympism* dalam gerakan Olimpiadanya, dengan menekankan bahwa nilai olahraga dan *Olympism* bukan hanya milik atlet, melainkan milik semua orang, milik orang-orang yang juga berkecimpung di dunia olahraga yang bekerja membantu pelaksanaan kegiatan dan urusan olahraga. Hal ini tak lepas dari organisasi olahraga itu sendiri. Organisasi yang kuat adalah organisasi yang menjalankan roda organisasinya dengan baik dan memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efisien dan efektif. Sangat penting bagi organisasi memiliki komunikasi yang baik dan karyawan yang solid. Kualitas sumber daya karyawan yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

KONI (Komite Olahraga Nasional Indonesia) Provinsi DKI Jakarta, merupakan organisasi olahraga yang memiliki fungsi dan tanggung jawab utamanya adalah mengerjakan pekerjaan yang berhubungan dengan olahraga, dari pencarian pembibitan, pembinaan sampai kepada pengiriman atlet

pada event olahraga daerah dan luar negeri.

KONI Provinsi DKI Jakarta adalah lembaga otoritas keolahragaan di Provinsi DKI Jakarta, KONI Provinsi DKI Jakarta memiliki visi “Menjadi organisasi yang modern, independen, dan profesional untuk membangun karakter unggul Bangsa Indonesia, memperkokoh persatuan dan kesatuan serta mengangkat harkat dan martabat bangsa melalui pembinaan olahraga prestasi”, dan memiliki misi “Memberikan dukungan kepada para atlet untuk mencapai puncak prestasi dan menanamkan nilai-nilai olimpiade agar menjadi sumber inspirasi bagi seluruh rakyat Indonesia”. Nilai-nilai olimpiade merupakan bagian dari gerakan olimpiade dan menyatu dengan *Olympism*, nilai-nilai luhur olimpiade/*Olympism* yang sekarang digunakan dan disebarluaskan diseluruh dunia adalah *Excellence, Respect, dan Friendship*.

Berdasarkan pengalaman bekerja selama kurang lebih 4 tahun sebagai staff dibidang Pembinaan Prestasi KONI Provinsi DKI Jakarta, penulis dapat melihat bahwa hampir sebagian besar staff belum mengetahui dan memahami tentang *Olympism* dan nilai-nilainya, serta bagaimana nilainilai tersebut menyatu didalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Tidak adanya program atau pelatihan peningkatan kualitas karyawan secara merata dan menyeluruh. Sering terjadi kesalah pahaman dalam berkomunikasi karena kurangnya memiliki rasa saling menghormati menghargai dan rasa persahabatan sehingga sering kali mengakibatkan intrik saat bekerja. Adapun hal lain yang sering terlihat adalah sebagian staff kurang menganggap bahwa pertemanan/persahabatan antar staff adalah hal yang penting, mereka lebih mementingkan dirinya dan pekerjaan masing-masing lebih penting ketimbang hal lain, padahal pekerjaan satu sama lain saling berkesinambungan dan berkaitan. Adapun sering terlihat rasa kurang semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sikap tidak antusias, mengeluh dan sikap tidak melayani dengan sepenuh hati. Hal-hal tersebut dapat

mempengaruhi pencapaian program KONI Provinsi DKI Jakarta sebagai sebuah organisasi olahraga, terutama dalam pencapaian program utama KONI Provinsi DKI Jakarta yaitu dalam pemenangan Pekan Olahraga Nasional yang rutin dilaksanakan tiap 4 tahun sekali. KONI Provinsi DKI Jakarta membutuhkan sumber daya manusia, yang berpotensi, yang memiliki kemampuan kerja yang baik, memiliki jiwa semangat kerja yang tinggi, yang mempunyai rasa saling menghormati dan menghargai antar sesama karyawan dan pimpinan, serta sumber daya manusia yang memiliki jalinan komunikasi yang baik.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah diatas, maka untuk itu penulis membatasi penelitian ini dengan fokus pada penerapan nilai-nilai *Olympism* pada karyawan KONI Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan kajian teoritis sebelumnya serta latar belakang dan fokus masalah yang berkaitan dengan penelitian, apakah nilai-nilai *Olympism* dapat diterapkan pada karyawan KONI Prov. DKJ Jakarta. Apakah *Olympism* dapat meningkatkan kinerja karyawan KONI Prov. DKJ Jakarta?

## **METODE PENELITIAN**

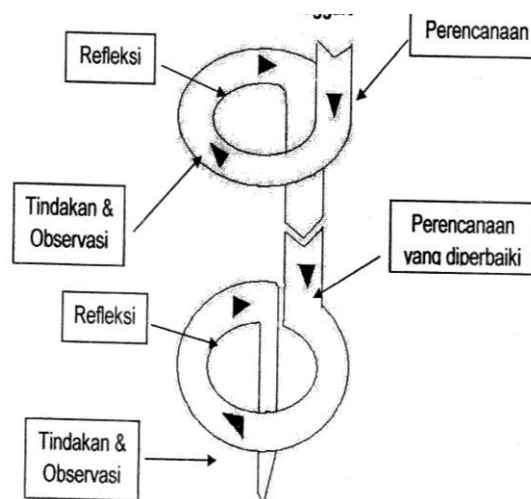
Penelitian tindakan adalah penelitian yang menekankan pada kegiatan (tindakan) dengan mengujicobakan suatu ide ke dalam praktik atau situasi nyata dalam skala mikro yang diharapkan kegiatan tersebut mampu memperbaiki, meningkatkan kualitas dan melakukan perbaikan sosial. Peneliti adalah pelaku dari praktik itu sendiri dan pengguna langsung hasil penelitiannya. Lingkup penelitian sangat terbatas, yang paling menonjol adalah bahwa penelitian tindakan ditujukan untuk melakukan perubahan pada semua diri pesertanya dan perubahan situasi tempat penelitian dilakukan guna mencapai perbaikan praktik secara berkelanjutan. Penerapan nilai-nilai *Olympism* diberikan selama 60 menit sebelum jam kantor dimulai dan dilakukan sebanyak 5 kali pertemuan dalam 1 siklus. Dan dilakukan 2 siklus dengan

total 10 pertemuan. Penelitian dimulai pada bulan Januari tahun 2014. Penelitian menggunakan staff KONI Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 27 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian tindakan.

### **Konsep Model Tindakan**

Pada model Kemmis dan Taggart memiliki perangkat-perangkat atau untaian dengan setiap perangkat terdiri dari empat komponen yaitu perencanaan, tindakan, pengamatan, dan refleksi yang dipandang sebagai suatu siklus. Banyaknya siklus dalam penelitian tindakan tergantung dari yang perlu dipecahkan, yang pada umumnya lebih dari satu -siklus.

Secara mudah penelitian tindakan yang dikembangkan oleh Kemmis dan Taggart dapat digambarkan dengan diagram alur berikut ini;



**Gambar 1. Gambar Siklus Penelitian Tindakan**

### **Siklus I**

Perencanaan: Identifikasi masalah dan penetapan alternatif pemecahan masalah.

1. Merencanakan model dan metode penerapan nilai-nilai *Olympism* yang akan diterapkan dalam proses penelitian, antara lain:
  - a. Menggunakan model penerapan nilai-nilai *Olympism* dengan bentuk pelatihan pendek selama kurang lebih

- 60 menit
- b. Menggunakan metode LGD (*large group discussion*), FGD (*focus group discussion*), studi kasus (*problem solving*), simulasi, tanya jawab, permainan *lice breaking*, *fish bowl*, tayangan film pendek, *brainstorming*, *sharing with flipchart*.
2. Menentukan pokok bahasan materi, yaitu:
    - a. Pemberian pemahaman mengenai nilai-nilai *Olympism* seperti *Excellence*, *Friendship* dan *Respect* beserta contohnya yang dapat dijadikan sebagai pandangan hidup baru atau konsep diri yang dapat diaplikasikan di dunia pekerjaan dan kehidupan sehari-hari.
    - b. *Problem solving and desicion making*
    - c. *Leadership*
    - d. Konsep diri
  3. Mengembangkan skenario bahasan materi: yaitu dilakukan dengan pemberian contoh-contoh tindakan *Excellence*, *Friendship* dan *Respect* dan pengkoreksian tindakan-tindakan yang bukan.
  4. Menyiapkan sumber pelatihan antara lain :
    - a. Karyawan
    - b. Kolaborator
    - c. Pimpinan/pengurus
    - d. Mengembangkan format evaluasi : yaitu dengan format evaluasi terbuka dan format wawancara
    - e. Media untuk pelatihan (LCD, screen, handycam, recorder, flipchart, alat-alat permainan, format fishbowl/studi kasus dll)

**Tindakan:**

- a. Peneliti dimulai dengan dibantu oleh kolaborator (tim penelitian) sebagai rekan penelitian selama penelitian berlangsung, penerapan nilai-nilai *Olympism* dilakukan dalam bentuk pelatihan pendek selama kurang lebih 60 menit sebelum waktu/jam kerja dimulai. Karyawan akan dilibatkan sebagai peserta pelatihan dan akan dilibatkan secara aktif selama pelatihan. Selama 60 menit,

penerapan diberikan dalam bentuk pemberian materi, ice breaking, diskusi kelompok dan berbagai macam metode yang akan disesuaikan dengan materi yang disampaikan.

- b. Sesi tanya jawab akan diberikan setelah setiap sesi pelatihan, dengan harapan adanya *feedback* dari karyawan.
- c. Mengadakan evaluasi langsung pada saat pelatihan apabila terjadi tindakan yang tidak mencerminkan nilai-nilai *Excellence*, *Friendship* dan *Respect* selama dalam pelatihan dan permainan dengan cara diberikan pertanyaan dulu sebelum dijelaskan masalah dan kesalahannya.

**Pengamatan:**

- a. Melakukan observasi dan menilai hasil tindakan dengan format observasi terbuka.

**Refleksi:**

- a. Melakukan evaluasi tindakan yang telah dilakukan pada tindakan siklus pertama
- b. Melakukan pertemuan dengan kolaborator untuk membahas hasil evaluasi tentang skenario pelatihan dan lain-lain.
- c. Memperbaiki pelaksanaan tindakan sesuai hasil evaluasi, untuk digunakan pada siklus berikutnya.

Informasi atau data yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembaran format observasi, catatan harian peneliti, catatan hasil diskusi dengan kolaborator (rekan penelitian) yang akan dilakukan untuk evaluasi penelitian yang digunakan sebagai hasil penelitian dan bahan perbaikan penelitian. Metode Observasi Terbuka, peneliti dan kolaborator menuliskan kejadian selama proses kerja berlangsung sesuai dengan Sub Indikator yang tertulis dalam format observasi untuk melihat apakah adanya perkembangan atau perbaikan penampilan kinerja oleh karyawannya.

Tehnik yang digunakan dalam

menganalisa data yang terkumpul dilakukan dengan mencari sumber data dalam penelitian yaitu karyawan dan pimpinan-pimpinan bidang/komisi dengan jenis data kualitatif naturalistik diperoleh langsung dari observasi. Pemeriksaan keabsahan data penelitian dilakukan bersama dengan kolaborator (tim peneliti) untuk memastikan data yang diambil sudah kredibel (dapat dipercaya), dapat digeneralisasikan, dependibilitas dan akurat.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Siklus I**

Pada penelitian ini, rangkaian kegiatan yang disusun mulai tahapan refleksi awal berupa menetapkan kondisi awal yang diidentifikasi, dengan dilakukan pengamatan yang terjadi di lingkungan kerja, serta dengan memberikan *form checklist* observasi kinerja karyawan yang diberikan kepada kepala bidang atau wakil kepala bidang untuk menilai kinerja karyawan yang bertugas dibawah kepala dan wakil kepala bidang sebelum diberikan perlakuan. Jumlah form observasi yang diberikan sebanyak 27 form sesuai jumlah subyek penelitian.

Hasil observasi dan refleksi awal dengan pengisian form observasi kinerja yang sudah terkumpul kemudian dianalisa dan menghasilkan kondisi yang sudah diidentifikasi, kemudian oleh kolaborator yaitu wakil sekretaris umum, dengan tambahan masukan-masukan dari kolaborator kemudian disusun perencanaan program berupa perencanaan materi yang akan diberikan.

Pada proses akhir, dilakukan refleksi dari tindakan yang telah diterapkan, guna untuk melihat adanya kesalahan atau kekurangan dalam penerapan tindakan. Hasil dari refleksi yang muncul dianalisis untuk mengetahui hubungan strategi penerapan, pemberian materi, penerapan metode dan penggunaan media dalam pembelajaran, selanjutnya apabila terlihat adanya kekurangan dalam penerapan maka hasil yang teridentifikasi akan digunakan sebagai bahan untuk menyusun perencanaan tahapan pada tindakan berikutnya.

Data yang dikumpulkan pada setiap pengamatan dari kegiatan tindakan atau pelaksanaan siklus penelitian dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan teknik prosentase untuk melihat kecenderungan yang terjadi dalam kegiatan pembelajaran.

Pada penelitian ini, peneliti yang juga sebagai karyawan bertugas memberikan materi tentang *Olympism* dan materi yang dikembangkan dari nilai-nilai *Olympism* sebanyak 10 materi, yang diberikan selama 10 kali pertemuan. Kolabor yang juga menjabat sebagai Wakil Sekretaris Umum (Wasekum) memiliki peran penting dalam penelitian ini, karena pekerjaan sehari-hari Wasekum berhubungan dengan karyawan-karyawan secara langsung. Kolabor bertugas mengamati jalannya kegiatan, mengamati perilaku dan kinerja karyawan serta memberikan arahan dan masukan-masukan selama penelitian berlangsung.

Pada penelitian ini, tindakan yang dilakukan adalah merumuskan bentuk kegiatan dan metode yang dilakukan dalam pemberian perlakuan agar pencapaian dari tujuan penelitian berhasil.

#### **a. Perencanaan Tindakan**

Tujuan yang diharapkan:

1. Karyawan memaharimi maksud dan tujuan serta nilai-nilai dari kesepuluh materi yang diberikan, yang dapat diaplikasikan di lingkungan pekerjaan dan dalam kehidupan sehari-hari serta menjadi menumbuhkan kapasitas kemampuan kepribadian.
2. Karyawan dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki yang dapat menunjang pekerjaan, memiliki kepribadian baik, terjalannya komunikasi yang baik antar sesama dan juga pengurus, serta membentuk karyawan yang memiliki sikap profesional dalam bekerja.

#### **b. Pelaksanaan Tindakan**

Pada siklus 1, jumlah pertemuan dalam tiap pembelajaran dilakukan sebanyak 5 kali pertemuan, dengan konten materi mengenai sejarah dan pemahaman *Olympism* serta nilai-

nilainya. Uraian kegiatan pada siklus 1 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Tindakan Pemberian Materi Siklus 1**

P	Materi	Sasaran/Tujuan
1	6 feb 2018 Sejarah Olimpiade dan Filosofi Olympism	Karyawan mengetahui sejarah olimpiade dan memahami filosofi dari Olympism yang memiliki relevansi dalam kehidupan sehari-hari
2	9 feb 2018 Nilai-nilai Olympism secara global	Karyawan memahami nilai-nilai olympism yang dapat dijadikan sebagai pengembangan kualitas individu
3	11 feb 2018 Implementasi nilai-nilai Excellence dalam lingkungan pekerjaan	Karyawan memahami definisi Excellence dan penerapan nilai-nilainya dalam lingkungan pekerjaan
4	13 feb 2018 Aplikasi nilai-nilai Respect	Karyawan memahami definisi Respect dan penerapan nilai-nilainya dalam lingkungan pekerjaan
5	16 feb 2018 Aplikasi nilai-nilai Friendship	Karyawan memahami definisi Friendship dan penerapan nilai-nilainya dalam lingkungan pekerjaan

Peneliti mengadakan pemberian materi sebanyak 5 kali pertemuan dengan setiap pertemuannya memakan waktu 60 menit, dan dimulai pagi hari saat mulai jam kerja. Pemberian materi selama 5 kali pertemuan membahas tentang sejarah olimpiade kuno terlaksana, mempelajari filosofi *Olympism* serta nilai-nilainya yang sangat relevan hingga kini dapat diaplikasikan dalam lingkungan kerja dan dikehidupan sehari-hari. Metode yang dilakukan adalah dengan menggunakan metode ceramah,

brainstorming, diskusi kelompok dan video singkat. Tujuan diskusi kelompok dari yang dilakukan setiap pertemuan adalah bertujuan untuk tiap-tiap karyawan belajar menghargai dan menghormati masing-masing individu dari persamaan dan perbedaan ide, gagasan, dan kepribadian, serta belajar dari satu sama lain. Metode ini sangat ampuh karena dapat melihat secara langsung perkembangan dari tiap-tiap individu, dengan cara mengobservasi pada saat diskusi kelompok, memperhatikan postur tubuh saat berbicara, dan memberikan pendapat, melihat ekspresi wajah dan antusias yang ditunjukkan.

### c. Hasil Observasi

Hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dan kolaborator selama berlangsungnya penelitian dan setelah 5 pertemuan memberikan hasil sebagai berikut:

1. Karyawan yang hadir hanya berkisaran rata-rata 20-23 orang, tidak berhasil mengumpulkan karyawan atau subyek penelitian sesuai dengan yang ditentukan diawal yaitu 27 karyawan. Sisa dari karyawan yang tidak hadir beralasan karena banyak memiliki pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan dan ada juga yang memang untuk tidak memilih ikut penelitian.
2. Selama 5 kali pertemuan dan dilihat dari setiap diskusi kelompok, masih terlihat ada jarak antara karyawan senior dengan yang muda. Hal ini bisa karena beberapa karyawan muda segan dan sangat menghormati karyawan senior, karyawan lama pun merasa karena senior banyak mengungkapkan pandangan dan pendapatnya sehingga kurang memberikan kesempatan bagi karyawan muda.
3. Keterlambatan karyawan hadir pada sesi penelitian memberikan indikasi bahwa mereka masih datang terlambat ke kantor, dan masih kurang disiplin.

Hasil dari 5 kali pertemuan pada siklus pertama diobservasi dan dinilai oleh pimpinan bidang masing-masing. Berikut adalah data dari hasil siklus 1.

**Tabel 3. Hasil Siklus 1**

NO	NA MA	OBSERVA SI AWAL	HASIL PENELITIAN SIKLUS 1
1	DR	87,5	87,5
2	SA	41,6	54,1
3	KR	95,8	95,8
4	PR	95,8	95,8
5	ZH	37,5	37,5
6	DM	41,6	41,6
7	TH	87,5	87,5
8	DH	87,5	87,5
9	AJ	87,5	100
10	LE	45,8	54,1
11	AR	79,1	83,3
12	KM	54,1	83,3
13	AR	70,8	87,5
14	NH	83,3	83,3
15	TA	100	100
16	SS	83,3	83,3
17	FL	95,8	95,8
18	AR	91,6	91,6
19	DZ	87,5	87,5
20	MA	95,8	95,8
21	MF	66,6	75
22	RA	95,8	95,8

Jika diperhatikan dari tabel hasil siklus 1 bahwa terlihat ada 5 orang karyawan yang nilainya belum mencapai diatas 80, jika dihitung jumlah prosentasinya hanya 77,27 % karyawan yang memiliki nilai kinerja baik.

**d. Analisis dan Refleksi**

Diskusi dengan kolaborator, bahwa melihat hasil dari siklus pertama masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki nilai jauh dari angka 80. Dan angka prosentase jumlah karyawan hanya pada angka 77,27%, artinya belum mencapai target

dari penelitian, maka perlu dilanjutkan ke tahap siklus kedua. Masukan dari kolaborator, agar pada siklus kedua materi dari nilai-nilai *Olympism* disesuaikan dan dikembangkan serta setiap diskusi kelompok ditekankan pada contoh-contoh kinerja yang kurang maksimal serta membahas masalah-masalah yang terjadi di lingkungan kantor dan pada bidang masing-masing, diharapkan dapat terjadinya tukar pikiran dan membuka wawasan kepada karyawan satu sama lain.

**2. Siklus 2**

**a. Perencanaan Tindakan**

Pada siklus kedua materi yang diberikan adalah materi yang dikembangkan dari nilai-nilai *Olympism* yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan individu yang dapat menunjang kinerja karyawan.

Tujuan yang diharapkan:

1. Karyawan mendapatkan informasi dan tambahan ilmu pengetahuan yang dapat diaplikasikan di lingkungan pekerjaan dan juga di kehidupan sehari-hari.
2. Karyawan lebih disiplin pada kehadiran jam kerja dan bertanggungjawab atas pekerjaannya\
3. Karyawan lebih menghormati dan menghargai antar sesama karyawan dan juga pengurus.
4. Karyawan lebih menjalin komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan pengurus.

**b. Pelaksanaan Tindakan**

Pada siklus 2 ini jumlah pertemuan adalah sebanyak 5 kali pertemuan, dengan uraian kegiatan sebagai berikut;

**Tabel 4. Tindakan Pemberian Materi Siklus 2**

P	Materi	Sasaran/Tujuan
6	Leadership (pengembangan dari nilai excellence)	Karyawan memahami perbedaan leader dan leadership, serta memahami leadership adalah kemampuan yang dapat menunjang kinerja

7	Olahraga Bersama	Karyawan melakukan senam bersama dan menghabiskan waktu bersama sebelum memulai pekerjaan
8	Personal Identity (pengembangan dari nilai excellence)	Karyawan memahami konsep diri masing-masing kelemahan maupun kemampuan yang dimiliki, serta menghargai kepribadian orang lain
9	Communication Skill (pengembangan dari nilai friendship dan respect)	Karyawan memahami kemampuan berkomunikasi yang baik yang dapat menunjang kinerja serta menjalin komunikasi yang baik antar sesama
10	Conflict Analysis, Problem Solving (pengembangan dari nilai excellence)	Karyawan memahami cara menganalisa sebuah masalah dan mampu mengambil keputusan dalam sebuah masalah

### c. Hasil Observasi

Hasil dari pengamatan bersama dengan kolaborator selama penelitian, dan juga yang diperoleh selama berlangsungnya pembelajaran dalam siklus kedua dapat dijabarkan dengan hasil sebagai berikut:

1. Kehadiran para karyawan datang lebih awal pada kegiatan penelitian ketimbang pada siklus pertama, hal ini berindikasi bahwa para karyawan datang lebih awal ke kantor.
2. Terjalannya komunikasi yang lebih baik antar karyawan, hal ini didasari dari diskusi-diskusi kelompok yang terjadi pada tiap pertemuan
3. Terlihat sikap saling menghormati antar karyawan senior dan karyawan muda, hal ini didasari pada setiap diskusi karyawan senior lebih memberikan kesempatan untuk yang

muda memberikan gagasan.

4. Tujuan materi yang disampaikan bermanfaat bagi sebagian besar karyawan, hal ini didasari dari *feedback* yang diberikan oleh sebagian besar karyawan kepada peneliti, dan mengharapkan agar kegiatan sharing ilmu seperti penelitian ini dapat diteruskan.

Tabel 5. Hasil Siklus 2

N O	NAM A	HASIL PENELITIAN SIKLUS 2
1	DR	87,5
2	SA	66,6
3	KR	95,8
4	PR	95,8
5	ZH	91,6
6	DM	75
7	TH	100
8	DH	91,6
9	AJ	100
10	LE	87,6
11	AR	91,6
12	KM	91,6
13	AR	91,6
14	NH	95,8
15	TA	100
16	SS	100
17	FL	100
18	AR	95,8
19	DZ	91,6
20	MA	95,8
21	MF	87,5
22	RA	100

### d. Analisis Refleksi

Usai siklus kedua peneliti dan kolaborator mendiskusikan hasil penelitian yang telah dilakukan dan menghasikan perbedaan hasil yang lebih baik dari siklus pertama. Jika dilihat dari tabel diatas hanya ada 2 karyawan yang nilainya belum tercapai



angka 80, namun jika dilihat dari prosentasi jumlah karyawan secara keseluruhan bahwa sebanyak 90,90% jumlah karyawan yang sudah berkinerja baik. Hasil dari pada diskusi dengan kolaborator dan catatan penelitian pun menunjukkan perkembangan yang cukup baik.

### Pembahasan

Setelah penelitian yang dilakukan sebanyak 2 siklus dengan total 10 kali pertemuan, peneliti kembali menyebarkan form penilaian hasil penelitian kepada para pimpinan tiap-tiap bidang untuk melihat sejauh apa perkembangan dan perubahan yang terlihat oleh para karyawan yang telah mengikuti penelitian.

Hasil dari form penelitian yang telah terkumpul setelah ditelaah dan dikoreksi serta dilihat dari tiap-tiap sub indikator pada aspek penilaian terdapat beberapa perubahan perilaku yang muncul dari sebelum penelitian, di siklus 1 maupun siklus 2.

**Tabel 6 Hasil Siklus 1 dan 2**

No	Nama	Observasi Awal	Hasil Penelitian		Keterangan
			Siklus 1	Siklus 2	
1	DR	87,5	87,5	87,5	
2	SA	41,6	54,1	66,6	Peningkatan
3	KR	95,8	95,8	95,8	
4	PR	95,8	95,8	95,8	
5	ZH	37,5	37,5	91,6	Peningkatan
6	DM	41,6	41,6	75	Peningkatan
7	TH	87,5	87,5	100	Peningkatan
8	DH	87,5	87,5	91,6	Peningkatan
9	AJ	87,5	100	100	Peningkatan
10	LE	45,8	54,1	87,6	Peningkatan
11	AR	79,1	83,3	91,6	Peningkatan

1	2	KM	54,1	83,3	91,6	Peningkatan
1	3	AR	70,8	87,5	91,6	Peningkatan
1	4	NH	83,3	83,3	95,8	Peningkatan
1	5	TA	100	100	100	Peningkatan
1	6	SS	83,3	83,3	100	Peningkatan
1	7	FL	95,8	95,8	100	Peningkatan
1	8	AR	91,6	91,6	95,8	Peningkatan
1	9	DZ	87,5	87,5	91,6	Peningkatan
2	0	MA	95,8	95,8	95,8	Peningkatan
2	1	MF	66,6	75	87,5	Peningkatan
2	2	RA	95,8	95,8	100	Peningkatan

Jumlah karyawan 22 orang:

Awal: 63,63%

Siklus I: 77,27%

Siklus II: 90,90%

Penelitian ini telah dilaksanakan oleh peneliti dengan semaksimal mungkin. Peneliti berusaha menjaga kemurnian selama penelitian berlangsung dan menggambarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Maka dari itu waktu yang diperlukan dari awal observasi sampai dengan berakhirnya penelitian menghabiskan waktu yang sangat lama, hal ini dikarenakan adanya kondisi-kondisi di kantor KONI Provinsi DKI Jakarta yang mempengaruhi pekerjaan karyawan dan juga penelitian yang dilakukan. Kondisi-kondisi yang mempengaruhi lamanya penelitian dilaksanakan antara lain ;

1. *Reshuffle* kepengurusan, yang mengakibatkan perubahan kepengurusan pada bidang-bidang di KONI Provinsi DKI Jakarta. Dampak *reshuffle* kepengurusan pada penelitian adalah perizinan penelitian dan menentukan kolaborator, serta

- dirasa waktu yang tidak sesuai jika penelitian tetap dipaksakan.
2. Terjadinya kasus pidana yang menimpa Ketua Umum KONI Provinsi DKI Jakarta, secara tidak langsung hal ini berdampak pada karyawan dan roda organisasi KONI Provinsi DKI Jakarta.
  3. Perpindahan kantor KONI Provinsi DKI Jakarta dari Jalan Tanah Abang ke Jalan Cempaka Putih Raya. Proses perpindahan memakan waktu berbulan-bulan.

Selain hambatan-hambatan yang terjadi yang membuat penelitian tertunda yang telah dijabarkan sebelumnya, adapun terdapat beberapa hal yang terjadi selama penelitian berlangsung. Diantaranya adalah;

1. Jumlah karyawan yang hadir selama penelitian tidak 100% dengan jumlah yang diharapkan.
2. Pada beberapa pertemuan terdapat karyawan yang meninggalkan ruangan penelitian dikarenakan panggilan pekerjaan oleh pimpinannya.
3. Agenda kegiatan kantor yang sifatnya mendadak berdampak pada penelitian.
4. Cuaca buruk dan banjir yang berdampak pada kehadiran karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan paparan yang disajikan dari hasil analisa data pada penelitian, dimana selama 2 siklus terjadinya perubahan perilaku yang mempengaruhi peningkatan kinerja, pada hasil siklus pertama sebanyak 77,27% karyawan dan hasil pada siklus kedua meningkat menjadi 90,90% karyawan yang memiliki nilai kinerja baik. Hasil dari peningkatan kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan dari tujuan penelitian ini yaitu karyawan lebih inisiatif, tanggap dan cepat membantu pimpinan dalam pekerjaannya, karyawan terlihat menunjukkan sikap ramah serta menghormati dan

menghargai yang lebih dari biasanya dan karyawan memiliki hubungan komunikasi yang lebih baik dengan karyawan lain.

## **IMPLIKASI**

Melalui penelitian ini, terlihat bahwa secara keseluruhan terdapat peningkatan kinerja karyawan KONI Provinsi DKI Jakarta melalui pemberian dan penerapan nilai-nilai Olympism beserta materi pendukungnya. Hasil penelitian ini memberikan manfaat secara:

### **1. Teoritik**

Sesuai dengan ungkapan Coubertin bahwa nilai dan makna olahraga bukan hanya persaingan dan kemenangan, tetapi juga nilai partisipasi dan kerjasama, serta sebagai pengaruh formatif dan dapat berkontribusi terhadap perkembangan karakteristik kepribadian individu dan kehidupan sosial. Selanjutnya Carr & Kemmis mengatakan dengan bentuk penelitian tindakan yang merupakan refleksi diri yang dilakukan oleh peserta – pesertanya dalam situasi untuk meningkatkan penalaran dan praktik sosial mereka, serta pemahaman mereka terhadap praktik-praktik tersebut yang dilakukan.

### **2. Praktik**

Usaha meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian nilai-nilai Olympism, dengan dilakukan secara konsisten, efektif dan berkelanjutan. Nilai-nilai olympism memiliki arti dan tujuan yang positif terhadap nilai moral, dapat merubah persepsi dan perilaku seseorang, akibat dari perubahan cara pandang dan juga perilaku dapat berdampak baik untuk individu dan juga lingkungan sekitar.

## **SARAN**

Berkaitan dengan temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian ini, maka penulis dapat menyarankan 4 poin sebagai berikut yang dapat dijadikan sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan :

1. Perlu adanya agenda atau program rutin yang bertujuan untuk peningkatan kapasitas kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh

- Bidang yang menaungi karyawan. Perlu dukungan penuh oleh pimpinan beserta jajarannya dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Karyawan adalah pekerja yang selalu melihat atasan sebagai sosok yang dihormati dan dicontoh, maka dari itu diperlukan peran atasan yang dapat dijadikan panutan dengan memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik terhadap karyawan serta niat baik bekerja sama demi menetapkan sasaran serta pencapaian pekerjaan.
  3. Bidang yang menaungi karyawan harus dapat menemukan formula serta teknik monitoring dan evaluasi terhadap penilaian kinerja agar produktivitas karyawan dapat berjalan dengan baik.
  4. Melalui keteladanan sesuai dengan filosofi dan nilai-nilai Olympism, antar sesama dan juga dari atasan kepada bawahan perlu saling memberikan sikap dan perilaku yang baik.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Guy Masterman. *Strategic Sports Event Management*. Elsevier. Burlington. 2009
- Harsuki. *Pengantar Manajemen Olahraga*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2012
- International Olympic Committee, *Olympic Charter*, Laussane: IOC. 2004
- Jim Parry. *Olympism for the 21<sup>st</sup> century*. Lausanne. 2003
- Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2012
- Rusli Lutan. *Olahraga dan Etika Fair Play*. Direktorat Pemberdayaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Olahraga. 2001
- Saifuddin Azwar. *Sikap Manusia dan Teori Pengukurannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta. 2008
- Sjafri Mangkuprawira. *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. IPB Press. Bogor. 2011
- Sumardianto. *Sejarah Olahraga*. Departemen Pendidikan Kebudayaan. 1999/2000.
- Surya Dharna. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta 2012
- Suwarsih Madya. *Teori dan Praktek Penelitian Tindakan (Action Research)*. Alfabeta. Bandung. 2011
- Taylor Tracy, Alison Doherty, Peter McGraw. *Managing People In Sport Organization*. Elsevier. Burlington. 2008
- Undang-undang Republik Indonesia No.3 Tahun 2005, tentang Sistem Keolahragaan Nasional, Jakarta : Kementerian Negara Pemuda dan Olahraga, 2005.
- Generations for Peace. *Facilitator Guide*. Jordan. 2012
- Teaching Values, an *Olympic Education Toolkit*. IOC. 2007
- [http://www.google.id/konifile.org/seminar Olympism oleh Prof.Imam Suyudi". Jakarta 2008.](http://www.google.id/konifile.org/seminar/Olympism%20oleh%20Prof.Imam%20Suyudi%20%20Jakarta%202008)
- <http://tdclass.blog.plasa.com/2008/05/12/definisi-persahabatan-menurut-wikipedia/>
- <http://www.konidki.or.id/tentang-koni/visi-a-misi>
- <http://hujau.blogspot.com/2010/06/pengertian-buruh-karyawan-dan-pegawai.html>
- [http://carapedia.com/pengertian\\_definisi\\_karyawan\\_info2145.html](http://carapedia.com/pengertian_definisi_karyawan_info2145.html)
- <http://idtesis.com/metode-penelitian-tindakan-action-research1/>
- [http://id.wikipedia.org/wiki/Komite\\_Olahraga\\_Nasional\\_Indonesia](http://id.wikipedia.org/wiki/Komite_Olahraga_Nasional_Indonesia)