

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹ Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.² Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini

¹ Malayu S.P Hasibuan, Op.cit, hal.2

² Winda sari, "Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pepustakaan" Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan", Volume 1 Nomor 1, edisi September 2012, hal. 41

diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi atau perusahaan, baik sumber daya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.³

Manajemen selalu dipakai dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan-yayasan, pemerintahan dan lain sebagainya.⁴

Manajemen sebagai suatu ilmu dan seni. Mengapa disebut demikian, Sebab antara keduanya tidak bisa

³ Ismail Solihin, Pengantar Manajemen, Erlangga, Jakarta, 2012, hal.

⁴ Malayu S.P Hasibuan, Op.cit, hal. 4

dipisahkan. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama, dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Hal ini dikarenakan didalamnya menjelaskan tentang gejala-gejala manajemen, gejala-gejala ini lalu diteliti dengan menggunakan metode ilmiah yang dirumuskan dalam bentuk prinsip-prinsip yang diwujudkan dalam bentuk suatu teori. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.⁵

Secara etimologis diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti "tangan", dalam bahasa italia *maneggiare* berarti "mengendalikan, dalam bahasa inggris istilah manajemen berasal dari kata *to manage*

⁵ Ibid, hal. 10

yang berarti mengatur.⁶ Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

1. Schein memberi definisi manajemen sebagai profesi.⁷

Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

2. Terry memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pebgarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau

⁶ Usman Effendi, Asas Manajemen, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hal.

⁷ Malayu S.P Hasibuan, Op.cit, hal. 13

maksud yang nyata.⁸ Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

3. Luther Gulick mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.⁹

Manajemen dibutuhkan oleh individu atau kelompok individu, organisasi bisnis, organisasi sosial atau pun organisasi pemerintah untuk mengatur, merencanakan segala hal untuk memperoleh hasil yang optimal pada waktu yang akan datang.¹⁰ Manajemen dibutuhkan oleh semua orang,

⁸ Ibid, hal. 15

⁹ T Hani Handoko, Op.cit, hal. 11

¹⁰ Usman Effendi, Op.cit, hal. 5

karena tanpa manajemen yang baik, segala usaha yang dilakukan kurang berhasil. Dalam perkembangannya proses manajemen adalah langkah langkah strategis yang juga adalah manfaat dari manajemen tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu manajer perlu menjaga keseimbangan yang berbeda yaitu tuntutan stakeholders dan tuntutan pekerja.¹¹

2. Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Harrington Emerson dalam Phiffner John F. dan Presthus Robert V manajemen mempunyai lima unsur (5M), yaitu:

1. *Man* (manusia)
2. *Money* (uang)
3. *Materials* (bahan)
4. *Machines* (mesin)
5. *Methods* (metode)

¹¹ Ibid, hal. 5-6

Peterson O.F, member of *Indiana University* memasukan unsur mesin ke dalam material dan metode diberi istilah *the use* sehingga katanya, "*Management is the use of man, money and materials to achieve a common goal*". Ada lagi seorang ahli bernama Mooney James D, ia memasukan unsur- unsur uang, material dan mesin ke dalam istilah yang disebut fasilitas sehingga unsur-unsur manajemen adalah *Man, Facilities, Method*.

George R Terry dalam bukunya *Principle of Management* mengatakan, ada enam sumber daya pokok dari manajemen, yaitu:

1. Man and women
2. Materials
3. Machines
4. Methods
5. Money
6. Markets

Sistematika dari keempat pandangan para ahli itu jelas menunjukkan, manusia merupakan unsur manajemen yang pokok. Manusia tidak dapat disamakan dengan benda, ia mempunyai peranan, pikiran, harapan serta gagasan. Reaksi psikisnya terhadap keadaan sekeliling dapat menimbulkan pengaruh yang lebih jauh dan mendalam serta sukar untuk diperhitungkan secara seksama. Oleh karena itu, manusia perlu senantiasa diperhatikan untuk dikembangkan ke arah yang positif sesuai dengan martabat dan kepribadiannya sebagai manusia. Sejalan dengan pandangan itu, Harold Konntz dan Cyril O'Donnel menegaskan, "*Management is the development of people, not the direction of thing.*"¹²

B. Kolaborasi

Kolaborasi adalah istilah yang berasal dari bahasa Latin "*collaborare*," yang terdiri dari dua kata, yaitu "*com*" yang berarti "bersama" dan "*laborare*" yang berarti "kerja." Oleh karena itu, secara harfiah, kolaborasi berarti "bekerja

¹² Yayat M. Herujito, Dasar Dasar Manajemen, (Bandung, Grasindo, 2007) hal. 6-7

bersama" atau "kerja sama." Dalam konteks yang lebih umum, kolaborasi mengacu pada tindakan atau proses kerja sama antara dua atau lebih pihak atau individu untuk mencapai tujuan bersama atau melakukan suatu proyek atau tugas tertentu. Ini melibatkan berbagi ide, sumber daya, pengetahuan, dan usaha bersama untuk mencapai hasil yang lebih baik atau lebih efektif daripada jika setiap pihak bekerja secara terpisah. Ko-manajemen atau kolaborasi manajemen adalah pola manajemen yang mengembangkan partisipasi aktif dengan peran yang jelas dari semua individu dan kumpulan orang yang mempunyai kepentingan atau hubungan dengan alam sekitar dan sumber daya alam.¹³

Marshall mengatakan bahwa kerjasama adalah metode untuk menyelesaikan konflik yang memperhitungkan tingkat kerjasama dan sikap agresif yang tinggi. Dengan demikian, seperti yang ditunjukkan oleh Thurrow kolaborasi adalah strategi penyelesaian konflik yang menghasilkan hasil

¹³Hadi S. Alikodra, "*Era baru konsevasi sumber daya alam dan lingkungan membumikan ekosofi bagi keberlanjutan umat*", IPBPRES, Bogor 2020, hal. 508

"menang-menang" dan tidak melihat keputusan atau kesepakatan sebagai permainan zero-sum.¹⁴ Dalam hal filosofi, kolaborasi adalah upaya yang dilakukan oleh beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama.¹⁵

Istilah "kolaborasi" sering digunakan untuk merujuk pada tindakan dua pihak atau lebih bekerja sama menuju tujuan bersama sambil terlibat dalam aktivitas kerja individu dan kelompok. Dorongan utamanya adalah untuk mencapai tujuan bersama yang tidak dapat dicapai oleh setiap peserta jika bertindak sendiri. Untuk mencapai pemahaman saling dan pemenuhan visi bersama dalam konteks dan sistem yang kompleks, kolaborasi biasanya dilakukan.

Kolaborasi bertujuan untuk mempercepat pencapaian tujuan bersama. Pemekaran tugas tidak dianjurkan, bahkan ketika mencoba mencapai tujuan tersebut. Ini sesuai dengan pendapat Nawawi bahwa kolaborasi adalah upaya untuk

¹⁴Tadjudin, Djuhendi. 2000. *"Manajemen Kolaborasi"*. Bogor: Pustaka Latin.

¹⁵ Dimas Luqito Chusuma Arrozaaq, *"Collaborative Governance (Studi Tentang Kolaborasi Antar Stakeholders Dalam Pengembangan Kawasan Minapolitan Di Kabupaten Sidoarjo)"*. (Skripsi Sarjana, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univeristas Airlangga, Surabaya, 2018), Hal. 5

mencapai tujuan bersama yang ditetapkan melalui pembagian tugas/kerja, bukan sebagai pemekaran tugas tetapi sebagai upaya yang bersatu, semua ditujukan untuk mencapai tujuan.

16

Ansell dan Gash menawarkan definisi yang berbeda dalam bidang administrasi publik. Mereka menciptakan kerangka konseptual untuk kolaborasi dengan menggunakan metodologi berbasis sistem, yang menghasilkan gagasan "governance kolaboratif," yang didefinisikan sebagai berikut:

Suatu pengaturan pemerintahan dimana satu atau lebih lembaga publik langsung melibatkan pemangku kepentingan non-pemerintah dalam proses pengambilan keputusan kolektif yang formal, berorientasi pada konsensus, dan berdeliberasi, dan yang bertujuan untuk membuat atau mengimplementasikan kebijakan publik atau mengelola program publik atau aset.¹⁷

Berdasarkan pernyataan di atas, tata kelola kolaboratif adalah jenis tata kelola di mana satu atau lebih lembaga publik aktif melibatkan pemangku kepentingan non-

¹⁶ Edward M Marshall. "Mengubah Cara Kita Bekerja: Kekuatan Tempat Kerja Kolaboratif". Skripsi Sarjana: Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta 2016. Hal 46-49.

¹⁷ Ansell dan Gash, Collaborative Governance in Theory and Practice, Journal of Public Administration Research and Theory, Volume; 543 571 (2007), hlm. 544.

pemerintah dalam proses pengambilan keputusan kolektif yang formal, berorientasi pada konsensus, dan berdeliberasi. Membuat atau mengimplementasikan kebijakan publik, mengelola inisiatif kebijakan, atau mengelola suatu aset adalah tujuan dari proses ini.

Emerson memperbaiki dan memperluas pandangan Ansell dan Gash dengan mengurangi peran pemerintah sebagai pendorong kerjasama. Menurut Emerson et al., "rezim pemerintahan kolaboratif" melibatkan:

Proses dan struktur pengambilan keputusan kebijakan publik dan manajemen yang melibatkan orang-orang secara konstruktif melintasi batas-batas lembaga publik, tingkat pemerintahan, dan/atau sektor umum, pribadi dan sipil untuk mewujudkan tujuan umum yang akan dicapai.¹⁸

Kolaborasi adalah metode dan kerangka pengambilan keputusan dalam kebijakan publik dan manajemen yang melibatkan individu bekerja sama secara saling bergantung melintasi lembaga publik, tingkat pemerintahan, dan/atau

¹⁸ Mia Fairuza, "Kolaborasi antar Stakeholder dalam Pembangunan Inklusif pada Sektor Pariwisata (Studi Kasus Wisata Pulau Merah di Kabupaten Banyuwangi)," Kebijakan Dan Manajemen Publik, Vol 5 No 3, hlm. 4.

sektor publik, swasta, dan sipil untuk mencapai tujuan bersama.

Carpenter mencantumkan delapan karakteristik kolaborasi, termasuk:

1. Partisipasi yang tidak terbatas dan tidak hirarkis.
2. Peserta bertanggung jawab untuk memastikan keberhasilan dicapai.
3. Adanya tujuan yang masuk akal.
4. Definisi masalah yang telah ditetapkan.
5. Peserta mengajar satu sama lain.
6. Pengidentifikasian dan pengujian opsi bersama.
7. Implementasi solusi didistribusikan di antara berbagai pihak yang terlibat.
8. Peserta terus menerima informasi tentang perkembangan masalah tersebut.¹⁹

Berdasarkan berbagai definisi kolaborasi yang diberikan di atas, kolaborasi dalam penelitian ini didefinisikan

¹⁹ Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2014. "Koordinasi dan Kolaborasi", Jakarta. Hal 20.

sebagai kerjasama yang saling bergantung antara pemangku kepentingan dengan tujuan mencapai keputusan konsensus dalam mencapai tujuan bersama. Setiap aktor yang berpartisipasi dalam situasi ini menjalin hubungan yang lebih erat, berkomunikasi secara intensif, dan seringkali mengaburkan batasan organisasi.

1. Komponen Kolaborasi

Berikut ini adalah komponen-komponen yang terdapat dalam kolaborasi:²⁰

a. Pemahaman Bersama/Tujuan Bersama

Menyelaraskan gagasan dan menggabungkan tujuan dari banyak pihak adalah hal yang diperlukan untuk pemahaman bersama. Kunci kolaborasi yang mengumpulkan para pemain untuk mencapai tujuan tersebut adalah memiliki pemahaman bersama atau tujuan yang sama. Dalam penelitian ini, "pemahaman bersama" dan "tujuan bersama" merujuk pada

²⁰ Mia Fairuza, "Kolaborasi antar Stakeholder dalam Pembangunan Inklusif pada Sektor Pariwisata (Studi Kasus Wisata Pulau Merah di Kabupaten Banyuwangi)," Kebijakan Dan Manajemen Publik, Vol 5 No 3, hlm. 8.

kesamaan tujuan pemangku kepentingan dan bagaimana mencapai kesepakatan saat bekerja dengan mereka.

b. Administrasi

Definisi administrasi dalam konteks ini adalah manajemen dalam kolaborasi, yang melibatkan pengaturan semua sumber daya yang diperlukan melalui sistem yang efektif. Aspek administratif dalam penelitian ini berfokus pada sejauh mana setiap aktor dalam kolaborasi antar pemangku kepentingan memahami peran dan tanggung jawab mereka.

c. Kepercayaan

Dasar dari setiap kemitraan yang sukses adalah kepercayaan. Kepercayaan adalah keyakinan individu terhadap individu lain. Karena aktor bersedia bekerja sama dengan orang yang mereka percayai tanpa paksaan (kesungguhan), kepercayaan dapat memengaruhi saling hormat antara aktor. Menurut penelitian ini, kepercayaan berhubungan dengan

keyakinan aktor terhadap diri mereka sendiri dan orang lain untuk melaksanakan tugas mereka.

d. Komitmen

Keberlanjutan kemitraan sangat bergantung pada komitmen. Komitmen adalah kesepakatan atau janji untuk melakukan sesuatu, menurut definisi singkat dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Komitmen dalam kolaborasi dapat dipengaruhi oleh saling hormat, kepercayaan, dan pemahaman bersama. Tingkat komitmen aktor untuk bekerja sama akan meningkat seiring dengan tingkat saling hormat, kepercayaan, dan pemahaman bersama.

Kolaborator (pihak yang terlibat dalam kolaborasi) harus mempertimbangkan sejumlah faktor untuk mencapai hasil maksimal, termasuk budaya, kepemimpinan, metode yang akan diterapkan, tim yang terlibat, dan struktur institusional. Ini adalah apa yang dikemukakan oleh Noorsyamsa Djumara ketika

dia mengidentifikasi lima elemen penting kolaborasi berikut:²¹

- a. Budaya Kolaboratif: Seperangkat prinsip-prinsip inti yang membentuk perilaku dan sikap bisnis. Ini merujuk pada budaya bersama orang-orang yang akan berkolaborasi.
- b. Kepemimpinan Kolaboratif: Upaya bersama yang melibatkan semua orang dalam organisasi dan berfungsi sebagai fungsi situasional bukan hanya hierarki posisi.
- c. Visi Strategis: Prinsip-prinsip panduan dan tujuan organisasi secara keseluruhan yang berfokus secara strategis pada perbedaan dan nilai tambah di pasar.
- d. Proses Tim Kolaboratif: Seperangkat prosedur kerja non-birokratis yang dikelola oleh tim-tim kolaborasi yang kompeten dan bertanggung jawab

²¹ Karmila S. Tampanguma Johnny A. F. Kalangi Joula J. Rogahang, "Kolaborasi Bisnis terhadap Pendapatan Pengelolaan Captikus di Desa Lalumpe," *Productivity*, Vol. 1 No. 4, (2020), hlm. 323.

sepenuhnya atas keberhasilannya, serta mempelajari keterampilan yang memungkinkan mereka mandiri.

- e. Struktur Kolaboratif: Untuk mencapai keberhasilan tempat kerja yang kolaboratif, sistem pendukung bisnis (terutama sistem informasi dan sumber daya manusia) harus ditingkatkan secara mandiri. Anggotanya adalah kelompok internal yang menilai organisasi sebagai pelanggan dan berfokus pada kualitas dalam semua aspek pekerjaan mereka.

Dalam konteks organisasi, setiap pihak yang terlibat dalam kolaborasi harus mendukung kerangka budaya kerja yang cukup kuat untuk menggantikan hierarki. Kerangka kerja ini tidak harus menjadi metode yang rumit untuk memanipulasi masa depan atau program. Sebaliknya, kerangka kerja tersebut harus didasarkan pada prinsip-prinsip dasar, meningkatkan hubungan kerja yang stabil, mendorong pembentukan

peraturan baru, dan memberdayakan para pemimpin untuk membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai bersama.

Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa kolaborasi memiliki karakteristik sebagai berikut: adanya budaya kerja yang melampaui hierarki, mendorong pembentukan peraturan baru, dan memberdayakan setiap pihak atau aktor untuk mencapai tujuan bersama.²²

2. Nilai-nilai Dasar Kolaborasi

Tujuan bersama, pandangan yang serupa, kesiapan untuk bekerja sama, saling mendapat keuntungan, kejujuran, kasih sayang, dan nilai-nilai berbasis masyarakat adalah beberapa elemen mendasar dari kolaborasi. Kolaborasi digambarkan sebagai sebuah pengaturan kerja sama antara pihak-pihak tertentu. Berbagai definisi ditawarkan dari berbagai sudut pandang, tetapi semuanya berbagi nilai-nilai yang sama tentang

²²Edward M Marshall. "Mengubah Cara Kita Bekerja: Kekuatan Tempat Kerja Kolaboratif". Skripsi Sarjana: Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta 2016. Hal 52-53

kebersamaan, kerja sama, pembagian tugas, kesetaraan, dan tanggung jawab.²³

Dasar bagi kolaborasi dibangun oleh sejumlah keyakinan utama. Untuk mencapai tujuan bersama, para mitra harus mengikuti ide-ide ini. Djumara menegaskan bahwa konsep kerjasama didasarkan pada tujuh kualitas dasar yang membantu orang membangun hubungan kerja yang produktif.²⁴

a. Menghormati orang lain

Pemenuhan individu adalah dasar dari setiap organisasi. Setiap orang yang bekerja sama ingin diperlakukan dengan setara dan dengan kekuatan. Mereka menginginkan lingkungan kerja yang mendukung pemenuhan mereka, serta tingkat kepuasan pribadi yang tinggi.

b. Kehormatan dan integritas

²³Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2014. "Koordinasi dan Kolaborasi", Jakarta. Hal 19

²⁴ Asri Dorisman, Adji Suradji Muhammad, dan Ramadhani Setiawan, "Kolaborasi Antar Stakeholder Dalam Penanggulangan Kecelakaan Lalu Lintas" Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Volume 19, Nomor 1, (April 2021), hlm. 74.

Dalam banyak budaya, kehormatan dan integritas memengaruhi perilaku individu.

c. Kepemilikan dan keselarasan

Karyawan akan merawat tempat kerja, pekerjaan, dan perusahaan mereka dengan baik ketika mereka merasa memiliki atasnya.

d. Konsensus

Ini adalah pemahaman umum bahwa manfaat terbesar terletak pada hubungan kerja sama yang didasarkan pada strategi win-win. Di tempat kerja kolaboratif, keputusan harus sepenuhnya disetujui untuk mencapai hasil win-win. Ini berarti mereka harus mengatasi perbedaan mereka sebagai upaya besar untuk mencapai tujuan mereka.

e. Tanggung jawab penuh dan akuntabilitas

Dalam paradigma hirarkis, orang sering menjadi tertutup satu sama lain karena deskripsi pekerjaan, tugas, dan unit organisasi. Pada

kenyataannya, setiap orang hanya bertanggung jawab atas tugas-tugas yang ada dalam daftar tugas mereka.

f. Hubungan berbasis kepercayaan

Semua orang ingin bekerja dengan orang yang terbuka dan dapat dipercaya. Mereka juga ingin dipercayai, tetapi kepercayaan tidak mudah diperoleh. Pada kenyataannya, banyak di antara mereka kurang saling mempercayai, yang membuat hal-hal menjadi sulit dalam sebuah perusahaan.

g. Pengakuan dan Pertumbuhan

Aspek lain yang penting dalam lingkungan kerja kolaboratif adalah upaya untuk mendorong orang untuk bekerja dan segera mengakui hasil kerja seseorang bagi semua anggota tim atau kelompok.²⁵

Melalui tulisan ini dijelaskan empat nilai dasar kolaborasi yakni:

²⁵ Edward M Marshall. "Mengubah Cara Kita Bekerja: Kekuatan Tempat Kerja Kolaboratif". Skripsi Sarjana: Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta 2016. Hal 55-56

- a. Fokus pada konsensus, poin ini menggambarkan niat di balik budaya kolaboratif.
 - b. Kepemimpinan kolektif, ide ini menjelaskan bagaimana struktur budaya kolaboratif di lembaga-lembaga terstruktur.
 - c. Komunikasi multidireksional, ide ini menjelaskan bagaimana peserta dalam proses budaya kolaboratif berinteraksi satu sama lain.
 - d. Berbagi sumber daya, metode yang terlibat dalam tindakan budaya kolaboratif dijelaskan dalam bagian ini.²⁶
3. Prinsip Dasar dan Tahapan Kolaborasi
- a. Prinsip Dasar Kolaborasi
 - 1) Keterbukaan dan hormat terhadap orang lain
 - 2) Mendefinisikan peran dengan jelas
 - 3) Hubungan kerja yang dapat diandalkan
 - 4) Meningkatkan pengetahuan lokal

²⁶ Nasrulhaq, "Nilai Dasar Collaborative Governance Dalam Studi Kebijakan Publik." *Jurnal Administrasi Publik*, (Desember 2020), hal 396-402

- 5) Menghormati keragaman dan perbedaan
- 6) Terus-menerus dan fleksibel
- 7) Ruang lingkup yang lebih luas.²⁷

Konsep dasar yang diakui secara luas diperlukan agar pelaksanaan kolaborasi berhasil. Menurut Edralin dan Whitaker (Keban), prinsip dasar yang diakui secara universal, yaitu keterbukaan, akuntabilitas, partisipatif, efisiensi, efektivitas, konsensus, dan saling menguntungkan dan kemajuan, mirip dengan prinsip-prinsip dasar yang mendasari konsep tata kelola yang baik.

b. Tahapan Kolaborasi

Kolaborasi harus melewati beberapa tahapan.

Dalam kolaborasi, terdapat tiga tahap penting, antara lain:²⁸

²⁷ Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2014. "Koordinasi Dan Kolaborasi", Jakarta. Hal 24.

²⁸ Ansell dan Gash, *Collaborative Governance in Theory and Practice*, Journal of Public Administration Research and Theory, Volume; 543 571 (2007), hlm. 557-561.

1. Tahap I *Problem Setting*, yang melibatkan menentukan permasalahan, mengidentifikasi sumber-sumbernya, dan mencapai pemahaman untuk bekerja sama dengan pihak lain.
2. Tahap II *Direction Setting*, yang melibatkan menetapkan aturan dasar, membuat jadwal, dan membentuk kelompok-kelompok kecil. Ini mencakup pengumpulan informasi yang tersedia, menjelajahi pilihan-pilihan, dan memperoleh persetujuan yang diinginkan.
3. Tahap III *Implementation*, di mana aturan-aturan yang disepakati yang harus diikuti secara ketat selama implementasi berfungsi sebagai norma-norma yang disetujui.

Inisiasi dan motivasi, saluran komunikasi/informasi, analisis bersama terhadap situasi, negosiasi dan kesepakatan antara pemangku kepentingan, pembangunan kapasitas untuk perubahan, kemitraan dan analisis pelaksanaan, penciptaan dan pemeliharaan proses,

serta pendirian dan promosi mekanisme pengelolaan konflik adalah beberapa tahap penting yang harus terjadi agar kolaborasi berjalan sesuai yang diharapkan.²⁹

4. Indikator Kolaborasi *Governance*

Proses *collaborative governance* yang simpulkan oleh Morse & Stephens, dalam jurnalnya yang berjudul *Teaching Collaborative Governance: Phases, Competencies, and Case-Based Learning*. Berikut empat tahap dalam proses *collaborative governance*, antara lain:³⁰

a. *Assessment*

Keberhasilan kemitraan antara para pemangku kepentingan sangat dipengaruhi oleh *assessment*, yang merupakan prasyarat. Selain itu, tahap ini akan memberikan evaluasi terkait kelayakan dan kebutuhan untuk melaksanakan kerjasama. Faktor-faktor

²⁹Edward M Marshall. “Mengubah Cara Kita Bekerja: Kekuatan Tempat Kerja Kolaboratif”. Skripsi Sarjana: Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta 2016. Hal 60-64

³⁰ Teaching Collaborative Governance : Phases, Competencies, and Case-Based Learning”, *Journal of Public Affairs Education*, Vol 18 (3).

kontekstual, seperti sejarah kerjasama dan insentif atau hambatan kelembagaan, termasuk dalam tahap ini.

- 1) Faktor pemahaman kontekstual seperti sejarah kerja sama dan insentif kelembagaan atau kendala
- 2) Penentuan pemangku kepentingan.
- 3) Rasa kesatuan atau persetujuan pada poin-poin penting.
- 4) Komitmen untuk membentuk kerja sama guna menemukan solusi atau rasa mendesak.

b. *Initiation*

Tahap pertama disebut inisiasi, dan tahap ini dilaksanakan begitu jelas bahwa kerjasama diperlukan. Antara lain, tahap ini melibatkan "identifikasi pihak-pihak yang akan mengundang dan peran sponsor potensial yang dapat berfungsi sebagai sumber daya manusia dan sumber dana, serta mengumpulkan para pemangku kepentingan untuk mengembangkan kelompok kerja dalam desain

proses." Tahap inisiasi menekankan "keterampilan yang lembut" untuk merencanakan, membangun hubungan, dan membentuk tim.

c. Deliberation (mussyawarah)

Tahap musyawarah melibatkan "mendirikan aturan dasar, diskusi, dan dialog antara para pemangku kepentingan sebagai bagian dari proses pembelajaran bersama yang bertujuan untuk menciptakan dan mengeksplorasi berbagai pilihan, serta mencapai kesepakatan kerjasama."

d. Implementasi

Tahap implementasi memerlukan beberapa elemen yang akan mendukung, antara lain, "perancangan struktur pemerintahan; mendukung area terpilih atau menemukan strategi 'pemenang' lainnya, memantau perjanjian dan komitmen kerjasama, mengevaluasi hasil, dan mengelola kemitraan." Peneliti yang telah mempelajari tahapan-tahapan tata kelola kolaboratif telah menemukan bahwa setiap

tahap menekankan keterampilan tertentu. Keterampilan analitis dibutuhkan untuk penilaian, jaringan dan persuasi penting untuk inisiasi, dinamika kelompok dan keterampilan proses lainnya penting untuk musyawarah, dan sekumpulan kompetensi "manajemen jaringan" diperlukan untuk implementasi.

Menurut Febriyanti dan Awang menyebutkan bahwa *Collaborative Governance* memiliki indikator sebagai berikut.

Tabel 2.1 Indikator Penelitian³¹

Konsep	Variabel	Indikator
<i>Collaborative Governance</i>	<i>Assessment</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Perlunya <i>collaborative governance</i> - Mengidentifikasi stakeholder - Mengidentifikasi

³¹ Febriyanti Novita S, Awang Daruurti, "Collaborative Governance dalam Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau Publik (RTHP) Di Kota Yogyakarta," *Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan*, Vol 1 No 3 (Agustus, 2020), Hlm. 102.

		pemeran kunci
	<i>Initiation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Menidentifikasi sumber daya - Mempertemukan pemangku kepentingan - Mendesign proses
	<i>Deliberation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Membangun aturan dasar - Musyawarah dan dialog - Mencapai kesepakatan kolaboratif
	<i>Implementation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya pembagian tugas - Mengevaluasi hasil

5. Hambatan dan Manfaat Kolaborasi

a. Hambatan Kolaborasi

Kolaborasi sering kali terhambat oleh kurangnya pengetahuan, keterbatasan waktu, kendala keuangan, persaingan, dan pemikiran konvensional.

Gray mengidentifikasi hambatan-hambatan berikut dalam kolaborasi:³²

- 1) Komitmen yang menghambat kolaborasi.
- 2) Konflik lama yang berakar pada perbedaan pendapat yang irasional.
- 3) Situasi di mana kebijakan tidak mempertimbangkan alokasi sumber daya.
- 4) Perbedaan pandangan mengenai risiko.
- 5) Isu-isu teknis yang rumit.
- 6) Kurangnya legitimasi akibat politik dan budaya institusi.

³² Koordinasi dan Kolaborasi, *Diklat Kepemimpinan Aparatur Pemerintah Tingkat IV Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia*, (Jakarta, 2014), hlm. 23.

7) Tindakan unilateral (kemampuan satu pihak untuk bertindak sendiri).

b. Manfaat Kolaborasi

- 1) Menggabungkan keahlian unik dari para ahli untuk memberikan layanan atau kegiatan berkualitas tinggi.
- 2) Meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas sumber daya.
- 3) Meningkatkan loyalitas, profesionalisme, dan kepuasan kerja.
- 4) Meningkatkan rasa kesatuan di antara para pelaku yang terlibat.
- 5) Memberikan kejelasan peran dalam interaksi antara para pelaku yang terlibat.³³

C. Manajemen Kolaborasi

Manajemen kolaboratif merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan berbagai teknik manajemen yang mempromosikan rasa persatuan dan kerja sama tim di

³³Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, 2014. "Koordinasi Dan Kolaborasi", Jakarta. Hal 20-22

antara para manajer dan supervisor dalam organisasi bisnis. Ide di balik gaya manajemen kolaboratif ini adalah untuk memungkinkan para manajer menggabungkan kekuatan mereka dengan anggota tim lainnya, sehingga secara kolektif mereka mampu mengimbangi kelemahan yang ada diantara anggota tim. Pada sisi yang lain, pendekatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi di semua lini operasi organisasi, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan hubungan baik dengan pemasok, dan bahkan membangun persepsi positif konsumen terhadap bisnis yang sedang dijalankan. Gaya manajemen kolaboratif lebih bervariasi ketimbang teknik manajemen tradisional, dan salah satu yang menonjol adalah ditekankannya pendekatan tim kerja untuk mengelola bisnis. Para manajer tidak lagi hanya mempertahankan tanggung jawab dan akuntabilitas di wilayah kewenangannya masing-masing semata, akan tetapi mereka lebih mengembangkan sikap yang lebih fleksibel dengan berunding antara satu dengan lainnya berkenaan dengan isu-isu yang berkembang dari hari ke hari secara lintas departemental serta mendorong

suatu kerjasama tim. Para manajer akan lebih sering duduk bersama-sama untuk melakukan brainstorming tentang bagaimana cara menangani masalah krusial yang tengah berkembang di salah satu departemen atau unit organisasi, dengan tujuan mencegah kemungkinan permasalahan yang akan timbul sebelum masalah tersebut meluas dan berdampak negatif terhadap operasi organisasi secara keseluruhan.³⁴

D. Didikan Subuh

1. Pengertian kegiatan didikan subuh

Dalam sekolah TPA/TPQ dan MDA ini ada suatu program yang di buat satu kali dalam seminggu, yang di laksanakan pada minggu pagi selama lebih kurang 1 jam, yang di mulai dari jam 6 sampai jam 7 pagi, yang dinamakan dengan program didikan subuh. Didikan subuh ini adalah suatu program tambahan yang di buat untuk menambah kegiatan proses belajar mengajar bagi untuk menambah ilmu agama. Di didikan subuh, adanya kegiatan belajar proses sosialisasi belajar cara azan yang

³⁴ Anonim, *Bahan Bacaan Diklat Manajemen Kolaborasi tingkat Resort dan tingkat seksi*, Pusdiklat kehutanan, Bogor 2011

baik dan benar, baca Al-Qur'an, baca doa, baca bacaan sholat, serta di ajarkan bagaimana cara berperilaku akhlak yang baik kepada orang tua maupun kepada sesama atau orang lain.³⁵

Menurut Darmawi, didikan subuh ini merupakan suatu usaha pendidikan islam yang fungsional dan praktis yang dilaksanakan pada waktu Subuh dengan menjadikan masjid, musalla dan surau sebagai pusat kegiatannya untuk membentuk manusia yang bertaqwa kepada Allah SWT. Dengan demikian didikan subuh mendidik anak-anak supaya memakmurkan dan mencintai Masjid dan materi pelajaran yang diberikan hendaknya bersifat fungsional dan juga praktis. Fungsional maksudnya pelajaran yang diberikan hendaknya langsung berguna dalam kehidupan anak. Prkatis artinya langsung dapat diamalkan.³⁶

³⁵ Nur Hidayah, "Didikan Subuh Pada Madrasah Diniyah Takmilyah Aw-Waliyah (MDTA) As-Salam di Pekan Baru", JOM FISIP, vol. 4 no. 1, (tahun 2017): hlm. 2.

³⁶ Budi Harto, "Pembentukan Pembiasaan Agama Pada Anak Melalui Acara Didikan Subuh," Jurnal IPTEKS Terapan, vol. 8 no. 4, (tahun 2018): h. 168.

Acara didikan subuh merupakan salah satu wadah untuk melatih, mendidik dan membiasakan anak-anak cinta masjid, melatih mengamalkan ajaran islam secara intensif dan menambah pengetahuan agamanya. Akan tetapi kegiatan didikan subuh ini belum terbina dan terlaksana secara baik karena, kegiatan tersebut hanya berjalan secara tersendiri artinya sesuai dengan ilmu guru TPQnya masing-masing, belum tersusun dan terencana dengan baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kegiatan didikan subuh berisi tentang pengajaran keagamaan yang disampaikan oleh tenaga pengajar atau guru kepada murid-muridnya, lalu dilanjutkan dengan melatih mental anak didiknya untuk berani tampil didepan umum seperti praktek menjadi MC, menjadi qori', praktek adzan dan iqamah, praktek menjadi imam dll. Dan kegiatan ini dilakukan seminggu sekali setelah shalat subuh pada hari minggu.

2. Tujuan kegiatan didikan subuh

a. Tujuan Umum

Berdasarkan definisi dari didikan subuh yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari kegiatan didikan subuh ini adalah agar anak-anak peserta didikan subuh memiliki keterampilan dalam hal praktek pelaksanaan keagamaan serta memiliki akhlak yang mulia. Agar tujuan ini dapat tercapai maka perlunya binaan dan pelatihan bagi tenaga pengajar atau guru pada kegiatan didikan subuh.

Tujuan pembinaan didikan subuh ini adalah untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para guru-guru atau pembimbing acara didikan subuh sehingga akan mampu melatih anak-anak dalam didikan subuh untuk pencapaian akhlak anak-anak kepada aklak yang Islami. Kegagalan guru dalam melaksanakan didikan subuh berarti kegagalan dalam menciptakan anak-anak yang berakhlak islami. Supaya didikan subuh berhasil dengan baik maka

sangat perlu membina para guru pembimbing didikan subuh.³⁷

b. Tujuan Khusus

Adapun beberapa tujuan khusus dari diadakannya kegiatan didikan subuh ini diantaranya:

- c. Pelatihan dan pembinaan didikan subuh ini diharapkan berguna bagi anak didik dalam pelaksanaan ajaran Islam secara praktis artinya bisa langsung diamalkan dalam kehidupan sehari-hari.
- d. Supaya dalam pelaksanaan acara didikan subuh lebih tertata dengan baik sesuai dengan manajemen yang profesional sehingga hasil yang diharapkan akan lebih baik yaitu membentuk karakter islami.³⁸

³⁷ Budi Harto, "Pembentukan Pembiasaan Agama Pada Anak Melalui Acara Didikan Subuh," Jurnal IPTEKS Terapan, vol. 8 no. 4, (tahun 2018): hlm. 169.

³⁸ Budi Harto, "Pembentukan Pembiasaan Agama Pada Anak Melalui Acara Didikan Subuh," Jurnal IPTEKS Terapan, vol. 8 no. 4, (tahun 2018): hlm. 169.

E. Badan Kemakmuran Masjid

1. Pengertian Badan Kemakmuran Masjid

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), masjid adalah rumah atau bangunan yang digunakan untuk beribadah bagi umat Islam. Secara etimologis, masjid adalah kata benda turunan dari kata bahasa Arab "*sajada-yasjudu-sujudan*," yang berarti tempat sujud dalam konteks beribadah kepada Allah SWT atau tempat untuk melakukan shalat.³⁹

Menurut Sidi Gazalba, kata Arab "*sajada*," yang mengindikasikan tempat sujud atau tempat ibadah untuk Allah SWT, adalah asal mula kata "masjid." Bagi umat Muslim, bumi tempat kita tinggal berfungsi sebagai masjid. Setiap Muslim diperbolehkan untuk beribadah di mana saja di Bumi ini, kecuali di tempat seperti kuburan, makam, dan lokasi lain yang tidak memenuhi persyaratan hukum Islam untuk shalat. Selain itu, masjid juga berfungsi sebagai tempat berkumpul di mana shalat

³⁹ Muhammad Imanudin. "*Manajemen Masjid*". Widina Bhakti Persada, Bandung 2022. Hal. 168

berjamaah dilakukan untuk mempromosikan persatuan dan menjaga ikatan sosial antara umat Muslim.⁴⁰

Wahyudin Sumpeno sependapat dengan Sidi Gazalba bahwa dasarnya, masjid hanyalah istilah dari bahasa Arab. Kata dasar berasal dari "*sujudan*," dan "*masjidun*" berarti tempat sujud atau tempat shalat di mana umat Muslim memenuhi kewajiban mereka untuk melaksanakan lima waktu shalat sesuai perintah Allah SWT.

Adapun Badan Kemakmuran Masjid menurut kementerian agama adalah Badan Kesejahteraan Masjid (BKM) adalah lembaga yang dibentuk Kementerian Agama untuk meningkatkan peran dan fungsi masjid sebagai tempat ibadah dan sarana pembinaan umat Islam di tanah air.

⁴⁰ Mohammad E. Ayub. "*Manajemen Masjid*". Gema Insani, Depok 1996, Hal. 1

2. Peran Penting Masjid

Dalam garis besar, peran penting masjid dalam komunitas Muslim dapat dibagi menjadi tiga kategori utama:

a. Masjid sebagai Tempat Ibadah (*Hablumminallah*)

Tujuan dan peran utama masjid adalah sebagai tempat ibadah, pusat acara komunal, dan tempat untuk memperkuat dimensi spiritual dari populasi Muslim. Islam menekankan bahwa perbuatan ibadah wajib, seperti salat, mengingat Allah (zikir), dan membaca Quran (tilawah), sebaiknya dilakukan di masjid, meskipun setiap Muslim sebenarnya diperbolehkan untuk beribadah di tempat lain.

b. Masjid sebagai Pusat Pendidikan (Peran *Tarbiyah*)

Masjid telah digunakan sebagai tempat pembelajaran dan berbagi pengetahuan sejak Nabi Muhammad (SAW) hidup. Umat Muslim berkumpul di masjid sepanjang kehidupan Nabi untuk mendengarkan petunjuk, nasihat, dan pengajaran-Nya.

Di masjid Nabawi, Nabi sering memberikan kuliah dan menjelaskan ayat-ayat Quran. Oleh karena itu, masjid harus berkontribusi pada pertumbuhan dan penyebaran informasi di berbagai sektor, serta pengembangan pengetahuan agama, terutama dalam era inovasi ilmiah dan teknis yang cepat seperti saat ini.

c. Masjid sebagai Pusat Pemberdayaan Sosial (Peran *Ijtima'iyah*)

Di banyak masjid di seluruh Indonesia, terdapat pusat informasi tentang banyak aspek kehidupan komunal. Pengeras suara di masjid sering digunakan untuk mengumumkan acara sosial penting selain panggilan untuk salat (azan). Masjid mengadakan berbagai acara sosial, termasuk pemeriksaan kesehatan masyarakat, distribusi amal,

proyek layanan sosial, perawatan bagi orang tua dan yatim piatu, serta berbagai acara budaya dan seni.⁴¹

d. Da'wah

Da'wah adalah tindakan memberi petunjuk kepada orang lain dengan bijaksana sesuai dengan petunjuk Allah, baik untuk kebaikan dan kebahagiaan mereka dalam kehidupan ini maupun kehidupan akhirat. Masjid berfungsi sebagai pusat upaya da'wah, seringkali mengorganisir acara seperti kelompok studi agama, ceramah agama, dan kuliah subuh. Acara-acara ini dianggap penting bagi para peserta karena memberi mereka kesempatan untuk menginternalisasi aturan dan nilai-nilai keyakinan mereka, yang merupakan prinsip-prinsip penting untuk hidup dalam masyarakat yang lebih luas. Dengan kata lain, masjid memberikan tujuan sosial melalui kelompok studi agama.

⁴¹Iklilah Muzayyanah. *"Pedoman Pengelolaan Masjid; Bersih, Suci dan Sehat"*. Litbangdiklat Press, Jakarta 2020. Hal. 11-16

Sebagai kesimpulan, dapat dikatakan bahwa masjid melayani berbagai tujuan dan mereka lebih dari sekadar tempat ibadah tradisional. Masjid melayani berbagai tujuan yang mencakup banyak aspek kehidupan komunal Muslim. Pembentukan budaya Islam, termasuk proses pendidikan, adalah bagian dari tugas dan aktivitas masjid.

F. Kantor Urusan Agama

Kantor urusan agama adalah kantor yang melaksanakan sebagian tugas kantor Kementerian Agama Indonesia di kabupaten dan kotamadya dibidang urusan agama Islam dalam wilayah kecamatan. Kantor urusan agama kecamatan yang selanjutnya disebut KUA adalah unit pelaksana teknis Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dalam wilayah kecamatan.⁴² Sedangkan tugas dari KUA kecamatan dijelaskan dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama Kecamatan,

⁴² Kementerian Agama RI , *Modul TOT Kursus Pra Nikah*, Peraturan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Nomor Dj. II/491 Tahun 2009 tentang Kursus Calon Pengantin, hlm. 210.

pada pasal 2 yaitu melaksanakan layanan dan bimbingan masyarakat Islam di wilayah kerjanya. Selanjutnya dalam pasal 3 menjelaskan fungsi KUA:

1. Pelaksanaan pelayanan, pengawasan, pencatatan, dan pelaporan nikah dan rujuk;
2. Penyusunan statistik layanan dan bimbingan masyarakat islam;
3. Pengelolaan dokumentasi dan sistem informasi manajemen KUA Kecamatan;
4. Pelayanan bimbingan keluarga sakinah;
5. Pelayanan bimbingan kemasjidan
6. Pelayanan bimbingan hisab rukyat dan pembinaan syariah;
7. Pelayanan bimbingan dan penerangan agama Islam;
8. Pelayanan bimbingan zakat dan wakaf; dan i.

Kantor urusan agama kecamatan mempunyai tugas melaksanakan tugas pokok kantor Kementerian agama di wilayah kecamatan berdasarkan kebijakan kantor Kementerian Agama dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Adapun tugas-tugasnya meliputi:

1. Melaksanakan sebagian tugas kantor Kementerian Agama kabupaten dibidang urusan agama Islam dalam wilayah kecamatan.
2. Membantu pelaksanaan tugas pemerintah ditingkat kecamatan dalam bidang keagamaan.
3. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kantor Urusan agama kecamatan.
4. Melaksanakan tugas koordinasi pemilik agama Islam, penyuluh agama Islam dan koordinasi/ kerjasama dengan instansi lain yang erat hubungannya dengan pelaksanaan tugas KUA Kecamatan.⁴³

G. Pemerintahan Desa

Secara etimologi kata desa berasal dari bahasa sansekerta, *deca* yang berarti tanah air, tanah asal, atau tanah kelahiran. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) desa adalah suatu kesatuan wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan

⁴³ Departemen Agama RI, *Tugas-tugas Pejabat Pencatat Nikah, Bimbingan Masyarakat Islam, dan Penyelenggaraan Haji*, (Jakarta: epartemen Agama RI, 2004). Hlm. 25.

sendiri yang dikepalai oleh seorang kepala desa. Desa adalah salah satu bentuk kuno dari kehidupan bersama sebanyak beberapa ribu orang, hampir semuanya saling mengenal, kebanyakan didalamnya hidup dari pertanian perikanan dan sebagainya.

Desa juga didefinisikan sebagai suatu masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai pemerintahan desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.⁴⁴

Didalam Undang-undang No 6 Tahun 2014 yang dimaksud dengan desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan atau hal tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

⁴⁴ A.W. Widjaja, *Otonomi Desa*, (Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada, 2003), hlm 3.

Pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Kawasan pedesaan adalah kawasan yang mempunyai kegiatan utama pertanian, termasuk pengelolaan sumber daya alam dengan susunan fungsi kawasan sebagai tempat pemukiman pedesaan, pelayanan jasa pemerintahan, pelayanan sosial dan kegiatan ekonomi.

Desa berkedudukan diwilayah kabupaten/kota. Desa terdiri atas desa dan desa adat, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota dapat melakukan penataan desa. Penataan tersebut bertujuan:

1. Mewujudkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa;
2. Mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat desa;
3. Mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik;

4. Meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan desa;
5. Meningkatkan daya saing desa.

Kewenangan desa dibidang penyelenggaraan pemerintahan desa dalam pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat. Kewenangan desa meliputi:

1. Kewenangan berdasarkan hak asal usul;
2. Kewenangan lokal berskala desa;
3. Kewenangan yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota dan;
4. Kewenangan lain yang ditugaskan oleh pemerintah daerah provinsi atau pemerintah daerah kabupaten/kota, sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan.