BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Strategi

Dalam beberapa literatur, strategi seringkali dikaitkan dengan cara atau langkah dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Halim, dikutip dari *www.carapedia.com (tanpa tahun)* bahwa strategi adalah suatu cara dimana organisasi/lembaga akan mencapai tujuannya sesuai dengan peluang-peluang dan ancaman-ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi, serta sumber daya dan kemampuan internal.

Di sisi lain, strategi yang dikemukakan oleh Chandler dalam Kuncoro seperti dikutip Yateno (2020:376) lebih mengedepankan penentuan tujuan daripada sekedar suatu cara. Chandler menyatakan bahwa strategi adalah penentuan tujuan dan sasaran jangka panjang perusahaan, diterapkannya aksi dan alokasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya hal yang sama dikemukakan oleh Andrews dalam Kuncoro sebagaimana dikutip oleh Yateno (2020:376) bahwa strategi adalah pola, sasaran, tujuan, dan kebijakan/rencana umum untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Meminjam pendapat Byrne dalam Hasan (2010:29), mendefenisikan strategi sebagai sebagai sebuah pola yang mendasar dari sasaran dan direncanakan, penyebaran sumber daya, dan interaksi organisasi dengan pasar, pesaing, dan faktor-faktor lingkungan. Defenisi lainnya, dikemukakan oleh Michael (1996:113) bahwa strategi merupakan sejumlah tindakan yang terintegrasi dan terkoordinasi yang diambil untuk mendayagunakan kompetensi inti serta memperoleh keunggulan bersaing. Di luar dari defenisi tersebut, strategi dalam konteks perencanaan daerah adalah cara atau pedoman atau aturan untuk mencapai tujuan atau sasaran pembangunan di daerah. Defenisi dalam konteks tersebut banyak dihubungkan dengan metode dalam mensejalankan antara visi, misi, tujuan dan arah kebijakan daerah.

Apapun obyeknya, apakah suatu perusahaan, organisasi laba, nirlaba atau bahkan suatu organisasi formal berupa badan pemerintahan, strategi mengandung dua unsur yaitu apa (*what*) atau tujuan yang ingin dicapai dan bagaimana atau (*how*) atau cara dan proses pencapaiannya. Mengenai pendekatan ini, Whittington sebagaimana dikutip dalam *www.futurelearn.com* (tanpa tahun) menetapkan beberapa pandangan berbeda tentang strategi, salah satunya adalah dari perspektif klasik. Di bawah pendekatan ini, Whittington menjelaskan bahwa satu-satunya alasan mengapa suatu organisasi itu eksis adalah untuk

menghasilkan keuntungan bagi pemiliknya. Jika keuntungan tidak diperoleh, kegiatan usaha harus diubah atau ditinggalkan. Peran manajer dalam hal ini adalah memaksimalkan keuntungan, melalui perencanaan jangka panjang, rasional dan terperinci, mekanisme kontrol dan umpan balik yang ekstensif. Whittington menjelaskan hal ini bahwa strategi melalui pendekatan ini ditandai dengan pernyataan misi yang terdefinisikan dengan baik, dan sejumlah tujuan strategis, taktis dan operasional. Secara keseluruhan, sebuah organisasi akan memiliki hubungan yang saling bergantung antara proses perencanaannya dengan tujuan untuk keuntungan maksimum dengan memahami kekuatan pasar atau lingkungannya dan melalui penggunaan dan pengelolaan sumber daya yang efektif, bahkan mungkin sangat ekstrem.

Kaitannya dengan analisis yang bersifat terapan, Whittington lebih jauh menjelaskan keberadaan “Strategi sebagai praktik”. Ini sejalan dengan pendekatan di atas yang menekankan strategi sebagai upaya yang bersifat operasional. Melalui pendekatan ini, Whittington menjelaskan bahwa strategi memiliki empat elemen kunci yaitu : (1) kemanjuran (efektivitas) atas efisiensi; (2) adaptasi terhadap perubahan lingkungan; (3) keunggulan kompetitif; dan (4) perencanaan dan responsif dinamis.

Dari pendekatan Whittington tentang defenisi strategi di atas dikaitkan dengan beberapa teori yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Strategi harus mengandung tujuan dan metode untuk mencapai tujuan itu;
b) Cara atau metode tersebut dapat berupa aturan, pedoman maupun misi tertentu yang terencana, terintegrasi dan terkoordinasi;
c) Strategi setidaknya memiliki ciri : efektif, adaptif, unggul, jangka panjang dan responsif.
d) Strategi bersifat praktis, tidak teoretis.
e) Strategi mengandung pendayagunaan sumber daya organisasi dengan mempertimbangkan kelemahan dan kekuatannya (internal dan eksternal) serta menguntungkan pemilik (pemerintah dan masyarakat).

Merangkum sejumlah defenisi di atas, dengan mengutip Yateno (2020:376) disimpulkan bahwa strategi adalah suatu cara atau teknik yang digunakan dan diterapkan pada sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka panjang yang telah ditetapkan menjadi visi dan misi dari organisasi tersebut. Strategi dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan organisasi dan perluasan dari misi yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi maupun perusahaan. Strategi dapat dilakukan dengan menyesuaikan apa yang menjadi tujuan atau mandate dari suatu organisasi dengan lingkungan dimana strategi itu akan diterapkan atau diimplementasikan. Penyesuaian dengan lingkungan yang ada di sekitar tersebut sekaligus untuk mengetahui

ancaman maupun peluang dari faktor-faktor lingkungan baik faktor internal maupun eksternal dari organisasi.

2. Pengintegrasian

Mengutip Robi (2020:12), kata pengintegrasian berasal dari kata dasar integrasi yang artinya adalah sebuah susunan teratur yang mengalami pencampuran hingga menjadi ruang lingkup kesatuan yang genap. Integrasi berasal dari bahasa Inggris “integration” yang berarti kesempurnaan atau keseluruhan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia versi online (2021) menyebutkan bahwa kata integrasi sebagai asal kata dari “pengintegrasian” memiliki arti pembauran hingga menjadi kesatuan yang utuh atau bulat. Penggunaannya dalam makna “kelompok” diartikan dengan penyesuaian perbedaan tingkah laku warga suatu kelompok bersangkutan. Mengintegrasikan artinya menggabungkan; menyatukan.

Dalam Kamus Ilmiah Populer (2002:161), integrasi artinya penyatuan dalam bahasa Inggrisnya “Integration” yang maknanya “integrasi-pengintegrasian-penggabungan”. Kata “integrasi” atau “pengintegrasian” digunakan kepada yang lebih luas yakni pengintegrasian atau perpaduan dalam bidang organisasi publik baik bentuk maupun motifnya dan sebuah sistem yang menggabungkan sub-sub sistemnya.

Saefuddin (2008:112) menyatakan bahwa pendekatan

keterintegrasian merupakan suatu sistem totalitas yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berhubungan dan berinteraksi baik dari komponen dengan komponen maupun antar komponen dengan keseluruhan, dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, lanjut Saefuddin, pendekatan sistem menitikberatkan pada keseluruhan bagian-bagian dan unsur-unsur dan interaksi antara bagian bagian dengan keseluruhan. Jadi konsep keterintegrasian pada hakikatnya menunjuk pada keseluruhan, kesatuan, kebulatan, kelengkapan, kompleksitas yang ditandai oleh interaksi dan interdependensi antara komponen-komponennya.

Di sejumlah praktek organisasi, sistem yang diintegrasikan lebih banyak melibatkan informasi sebagai bagian dari perangkat organisasi yang harus digabungkan. Keterpaduan informasi dalam suatu sistem organisasi dapat memengaruhi kinerja organisasi. Robith sebagaimana dikutip dalam *www.sekawanmedia.com (2020)* menjelaskan beberapa alasan penting mengintegrasikan sistem dalam organisasi atau perusahaan , yaitu : (1) mempermudah optimalisasi sumber daya; (2) akses data dapat dilakukan secara real time; (3) memudahkan dalam pengambilan keputusan; (4) mempercepat proses komunikasi antar unit; (5) manajemen waktu dilakukan secara terstruktur. (6) meningkatkan kerjasama antar tim; (7) meningkatkan kualitas dari integrasi proyek.

Berdasarkan beberapa teori di atas, maka pengintegrasian mengandung ciri :

a. Adanya susunan yang teratur
b. Adanya sistem informasi yang terpadu
c. Adanya interaksi antar unit atau komponen organisasi secara terukur, terstruktur dan terus menerus
d. Adanya sistem pengambilan keputusan yang mudah dan cepat.

3. Kolaborasi

Pengintegrasian berkaitan erat dengan konsep kolaborasi yang dikemukakan Hogue dalam Sabaruddin (2015:25) bahwa dalam *collaboration* (kolaborasi), seluruh pihak bekerjasama dan membangun *consensus* untuk mencapai suatu keputusan yang menghasilkan kemanfaatan bagi seluruh pihak. Relasi antar pihak bersifat terus menerus dan oleh karena itu kolaborasi bersifat dinamis dan saling tergantung (interdependen). Sebagai konsep dinamis, lanjut Hogue, kolaborasi merupakan proses yang bersifat *incremental* dengan melalui beberapa tahapan, yaitu : (1) pengembangan visi kolaborasi yang menjelaskan kepentingan bersama; (2) *approaches to visioning* dalam bentuk penyamaan pemahaman dan pengalaman kolektif. Hasilnya didokumenkan dalam bentuk prinsip-prinsip operasional sebagai referensi bagaimana stakeholder bekerja; (3) *appreciative inquiry* (AI), yaitu alat untuk mencari cara yang lebih baik, efektif dan konstruktif yang

meliputi Empat D yakni (1) *Discovery,* berkaitan dengan menemukan yang terbaik*; (2) Dream,* berkaitan dengan visi yang ingin dihasilkan*; (3) Design,* berkaitan dengan apa yang dapat diperbuat seperti usulan yang fesibel*; (4) Deliver,* bagaimana desain diterapkan/dilaksanakan.

Kemudian masih dalam Sabaruddin (2015:26) mengutip Cigler, mengatakan bahwa kegiatan kolaboratif digambarkan pada pengembangan kebijakan dan implementasi, mengidentifikasi sebuah "*continuum of partnership"* dimana di salah satunya adalah "*networking"* (jejaring kemitraan; peneliti). Kemitraan yang terorganisir secara longgar utamanya untuk pertukaran informasi. Berikutnya adalah *"cooperative"* , kemitraan yang melibatkan kesepakatan yang sederhana dan hubungan berkisar dari informal menjadi agak formal. Terakhir, *"collaboration"* adalah kemitraan paling terkuat, hubungan jangka panjang dan formal serta komitmen yang tinggi tentang sumber daya. Berdasarkan hal tersebut, Agranoff and McGuire (2003:4) dalam Sabaruddin (2015:26), mendefenisikan kolaborasi adalah proses yang mendorong organisasi untuk bekerja sama. Tujuannya adalah untuk meningkatkan potensi organisasi tunggal.

4. Pengertian Peran

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia versi online disebutkan bahwa peran adalah perangkat tingkah yang

diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Dalam suatu organisasi, perangkat tingkah tersebut ditentukan oleh norma, kewenangan dan tanggungjawab yang diemban oleh seseorang dalam organisasi itu.

Riyadi dalam Syaron (2017:2), mengartikan bahwa peran adalah orientasi dan konsep dari bagian yang dimainkan oleh suatu pihak dalam oposisi sosial. Di dalamnya terdapat serangkaian tekanan dan kemudahan yang menghubungkan pembimbing dan mendukung fungsinya dalam berorganisasi. Masih menurut Riyadi, peran juga diartikan sebagai tuntutan yang diberikan secara struktural (norma-norma, harapan, tabu, tanggungjawab dan lainnya). Dari beberapa pengertian tersebut, secara singkat, dapat digambarkan bahwa peran mengandung pola tingkah (norma) dan orientasi dari orang-orang yang menduduki suatu organisasi, baik secara struktural maupun kultural. Selain itu, menurut penulis, peran juga mengandung harapan dan tuntutan sehingga orang-orang yang berada dalam suatu kelompok dapat mewujudkan tanggungjawab yang diembannya sesuai dengan harapan dan tuntutan itu.

Pengertian yang sangat erat kaitannya dengan penjelasan di atas diutarakan oleh Yateno (2020:140), bahwa peran adalah seperangkat pola perilaku yang diharapkan dan dikaitkan pada seseorang yang menduduki suatu posisi tertentu dalam kelompok. Dengan demikian, peran dapat dikatakan sebagai bagian dari

manifestasi perilaku individual yang harus berkontribusi ketika berada dalam suatu kelompok atau organisasi.

5. Pengertian, Tugas dan Fungsi Lembaga Kemasyarakatan Desa (LKD)

Secara umum, Abdullah (2016:197) mengutip Soekanto, mengemukakan bahwa lembaga kemasyarakatan adalah himpunan kaidah-kaidah dari segala tingkatan yang berkisar pada suatu kebutuhan pokok di dalam kehidupan masyarakat. Pendapat tersebut menerangkan bahwa tidak semua kaidah-kaidah merupakan lembaga kemasyarakatan , akan tetapi hanya yang mengatur kebutuhan pokok saja yang merupakan lembaga kemasyarakatan. Artinya kaidah-kaidah tersebut harus mengalami proses pelembagaan terlebih dahulu. Proses pelembagaan itulah, Soekanto berpendapat harus berlangsung terus menerus agar kaidah-kaidah itu menyatu dengan masyarakat atau terinternalisasi. Pendapat ini sejalan dengan tujuan pembentukan suatu lembaga kemasyarakatan yakni untuk memelihara dan melestarikan nilai-nilai kegotongroyongan dan kekeluargaan yang merupakan sendi-sendi utama dalam kehidupan bermasyarakat di Indonesia. Bahkan lembaga kemasyarakatan memiliki fungsi multi-dimensi dalam kehidupan bermasyarakat.

LKD merupakan bagian dari lembaga kemasyarakatan yang bersifat formal di tingkat desa yang dibentuk atas prakarsa

Pemerintah Desa dan masyarakat memiliki dasar legalitas tersendiri yang pembentukannya diatur dengan Peraturan Desa. Pembentukan LKD harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

a. Berasaskan Pancasila dan UUD 1945 ;
b. Berkedudukan di Desa setempat;
c. Keberadaannya bermanfaat dan dibutuhkan masyarakat Desa;
d. Memiliki kepengurusan yang tetap;
e. Memiliki sekretariat yang bersifat tetap;
f. Tidak berafiliasi ke salah satu partai politik.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2018 tentang Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Lembaga Adat Desa menyebutkan bahwa Lembaga Kemasyarakatan Desa (LKD) adalah wadah partisipasi masyarakat, sebagai mitra Pemerintah Desa, ikut serta dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan, serta meningkatkan pelayanan masyarakat desa. Pada Pasal 6 ayat (1) disebutkan bahwa LKD di desa paling sedikit meliputi (1) Rukun Tetangga; (2) Rukun Warga; (3) Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga; (4) Karang Taruna; (5) Pos Pelayanan Terpadu; (6) Lembaga Pemberdayaan Masyarakat.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pada Bab XII Pasal 94 ayat (1) disebutkan bahwa Desa mendayagunakan lembaga kemasyarakatan Desa yang ada dalam membantu pelaksanaan fungsi penyelenggaraan pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan

kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa.

Meskipun memiliki nama yang berbeda-beda, namun keenam jenis LKD tersebut secara umum memiliki kesamaan tugas dan fungsi. Adapun tugas Lembaga Kemasyarakatan Desa dijelaskan dalam pasal 94 ayat 3 UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dan Pasal 150 Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, bahwa berangkat dari pola hubungan antara lembaga kemasyarakatan dan pemerintahan desa adalah kemitraan, konsultatif dan koordinatif, maka tugas yang bisa dilakukan oleh Lembaga Kemasyarakatan Desa meliputi :

1. Melakukan pemberdayaan masyarakat Desa, yaitu upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang dalam kondisi tidak mampu melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan. Atau ringkasnya, memampukan dan memandirikan masyarakat.
2. Ikut serta dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan. Hal ini bisa dilakukan mulai dari perencanaan-perencanaan pembangunan sejak sebelum dilakukan musyawarah desa (pra-musdes) yaitu ketika penggalian data pendapat dari semua unsur masyarakat, yang selanjutnya diajukan dalam pembahsan musyawarah desa.
3. Peran lembaga kemasyarakatan desa harus dilanjutkan secara aktif dalam pelaksanaan pembangunan desa. Hal itu bisa

dilakukan ketika dalam tahap-tahap pembangunan sampai penyelesaian, dan juga tidak kalah pentingnya adalah berperan ketika pelaporan pembangunan desa dan pertanggungjawabannya.

4. Meningkatkan pelayanan masyarakat Desa. Sebagai lembaga yang mewadahi aspirasi masyarakat, lembaga kemasyarakatan desa juga bisa berperan dalam meningkatkan pelayanan masyarakat desa oleh pemerintah desa sebagai pelaksanan kegiatan dan program di desa. Hal itu tentu bisa menggunakan jalur koordiatif antara lembaga kemasyarakatan desa dan pemerintahan desa.

Secara ringkas, pada Pasal 4 Permendagri Nomor 18 Tahun 2018 menyatakan bahwa LKD bertugas :

a. Melakukan pemberdayaan masyarakat desa
b. Ikut serta dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan; dan
c. Meningkatkan pelayanan masyarakat desa.

Selanjutnya, dalam melaksanakan tugas tersebut, berdasarkan Pasal 5 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2018, LKD memiliki fungsi :

a. Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat
b. Menanamkan dan memupuk rasa persatuan dan kesatuan masyarakat

c. Meningkatkan kualitas dan mempercepat pelayanan Pemerintah Desa kepada masyarakat desa
d. Menyusun rencana, melaksanakan, mengendalikan, melestarikan, dan mengembangkan hasil pembangunan secara partisipatif.
e. Menumbuhkan, mengembangkan, dan menggerakkan prakarsa, partisipasi, swadaya, serta gotong royong masyarakat
f. Meningkatkan kesejahteraan keluarga; dan
g. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Adapun tugas yang bersifat khusus masing-masing LKD dinyatakan dalam Pasal 7 Permendagri Nomor 18 Tahun 2018 yaitu :

(1) Rukun Tetangga dan Rukun Warga bertugas :
    a. Membantu Kepala Desa dalam bidang pelayanan pemerintahan
    b. Membantu Kepala Desa dalam menyediakan data kependudukan dan perizinan ; dan
    c. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Desa.
(2) Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan pemberdayaan kesejahteraan keluarga.
(3) Karang Taruna bertugas membantu Kepala Desa dalam menanggulangi masalah kesejahteraan sosial dan pengembangan generasi muda.

(4) Pos Pelayanan Terpadu bertugas membantu Kepala Desa dalam peningkatan pelayanan kesehatan masyarakat desa.

(5) Lembaga Pemberdayaan Masyarakat bertugas membantu Kepala Desa dalam menyerap aspirasi masyarakat terkait perencanaan pembangunan desa dan menggerakkan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan desa dengan swadaya gotong royong.

Dari sejumlah rumusan di atas, jelas terlihat bahwa LKD sama-sama merupakan unsur pembantu Kepala Desa dalam pelayanan, penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Meskipun memiliki kesamaan dalam hal tugas dan fungsi yang bersifat umum, namun masing-masing LKD memiliki perbedaan dalam hal tugas dan fungsi yang bersifat khusus. Perbedaan dalam hal tugas dan fungsi yang bersifat khusus didasarkan pada adanya perbedaan kelompok sasaran masing-masing LKD. Selanjutnya berdasarkan kelompok sasaran ini, di samping terdapat LKD yang memiliki kepentingan yang sama terhadap instrumen data yang berbeda, tetapi ada pula LKD yang menggunakan data yang sama untuk kelompok sasaran yang berbeda, tergantung pada karakteristik kelompok sasaran yang menjadi wilayah tugas dan fungsinya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel di bawah ini :

Tabel 1

Gambaran Tugas Khusus LKD dan Kelompok Sasarannya

NO	LKD	TUGAS	KELOMPOK SASARAN	DATA TERKAIT
1	RT/ RW	Menyediakan data kependudukan dan perizinan	Masyarakat Umum	Data Penduduk, Data Wilayah, Data Mata Pencaharian Penduduk
2	PKK	Memberdayakan kesejahteraan keluarga	Keluarga	Data Keluarga, Data Sosial, Data Kemiskinan
3	KARANGTARUNA	Menanggulangi masalah kesejahteraan sosial dan pengembangan generasi muda	Pemuda/ Remaja	Data Sosial, Data Kepemudaan, Data Ketenagakerjaan
4	POSPELAYANANTERPADU	Meningkatkan pelayanan kesehatan masyarakat	Masyarakat Umum	Data Kesehatan, Data Ibu dan Anak
5	LPM	Menyerap aspirasi masyarakat untuk penyusunan perencanaan pembangunan desa	Masyarakat Umum	Data Wilayah, Data Penduduk, seluruh jenis data sektoral sesuai kewenangan desa, termasuk data terkait LKD lainnya

Untuk menjalankan tugasnya, LKD diurus oleh orang-orang yang ditempatkan sesuai dengan struktur yang telah ditentukan

dalam Permendagri Nomor 18 Tahun 2018 yakni terdiri dari : Ketua, Sekretaris, Bendahara, dan bidang sesuai kebutuhan. Pengurus LKD memegang jabatan selama masa 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal ditetapkan, dan hanya dapat menjabat paling banyak 2 (dua) kali masa jabatan secara berturut-turut atau tidak berturut-turut. Bahkan dalam peraturan ini juga ditentukan bahwa pengurus LKD dilarang merangkap jabatan pada LKD lainnya dan dilarang menjadi anggota salah satu partai politik.

Mengenai tata cara dan mekanisme pelaksanaan tugas LKD tidak disebutkan secara terperinci dalam permendagri. Hanya saja, Kepala Desa diberi kewenangan untuk membuat Peraturan Desa yang mengatur mengenai pembentukan dan jenis LKD serta kewenangan LKD untuk mengusulkan program dan kegiatan kepada Pemerintah Desa guna melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, keberhasilan dan efektivitas pelaksanaan tugas LKD ditentukan oleh sejauh mana LKD itu memiliki kejelasan mekanisme dan prosedur kerja serta implementasinya yang diatur oleh masing-masing Kepala Desa.

6. Agregasi Kebutuhan

Dalam Kamus Sinonim sebagaimana dikutip dari *glosarium.org*, kata “aggregasi” sinonim dengan penghimpunan, pengumpulan dan penyatuan. Jika diikuti dengan kata “kepentingan” atau “interest aggregation” menurut Wikipedia, maka

“aggregasi kepentingan” adalah suatu aktivitas di mana tuntutan politik kelompok dan individu digabungkan ke dalam program kebijakan, seperti yang didefinisikan oleh Almond, Powell, Dalton, dan Storm. Dari segi penggunaannya, istilah “kepentingan” lebih cenderung brmakna politis daripada yuridis administratif dan sosiologis. Sementara dalam konteks pembangunan perdesaan, pendekatan yang digunakan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa adalah pendekatan teknokratik dan sosiologis. Namun demikian, mengingat penekanannya lebih kepada istilah “agregasi” itu sendiri, maka peneliti memandang perlu untuk mengemukakan pengertian “agregasi kepentingan” tersebut. Agregasi kepentingan menurut Wikipedia, mencakup metode-metode yang digunakan oleh individu untuk melakukan perubahan, yang biasa disebut agregasi kepentingan pribadi, atau oleh kelompok, untuk mencari dukungan atau membuat tuntutan dari pemerintah. Cara paling efektif untuk melakukan fungsi agregasi kepentingan menurut Wahyuningroem (2021 : 5), adalah dengan mendefenisikan dan mengekspresikan beragam kepentingan dengan cara yang mudah dipahami publik. Karena itu, agregasi kepentingan mengacu pada cara dimana lembaga politik mampu mengintegrasikan beragam kepentingan dan sudut pandang yang berbeda terkait satu masalah yang sifatnya mengikat atau terpusat.

Khusus dalam penelitian ini, peneliti lebih memilih istilah “kebutuhan” daripada “kepentingan” untuk dipasangkan dengan

kata “agregasi”. Hal ini semata-mata didasarkan kepada pertimbangan untuk lebih menekankan konteks pembangunan yang dipakai dalam menghubungkan masyarakat desa sebagai sasaran pembangunan dengan proses-proses manajemen dan sosiologis dengan seluruh kemanfaatannya yang diharapkan selama pembangunan itu berlangsung, bukan kepada proses politisnya. Beberapa referensi menunjukkan bahwa pemaknaan istilah “kebutuhan” dianggap lebih luas daripada istilah “kepentingan”. Hal ini bisa dilihat dalam penjelasan Wikipedia tentang kebutuhan yang menyebutkan bahwa kebutuhan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan. Kebutuhan dapat dibedakan berdasarkan tingkat kepentingannya, waktu, sifat, dan subjeknya. Pemenuhan kebutuhan dapat berupa barang, jasa, sesuatu yang berwujud maupun sesuatu yang tidak berwujud. Setiap manusia memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh keadaan alam, agama, adat, dan peradaban. Sifat dari kebutuhan adalah tidak terbatas, meningkat dan selalu berubah.

Melalui penjelasan di atas, peneliti berpendapat bahwa “kepentingan” merupakan elemen daripada kebutuhan. Sehingga demikian, bisa saja dalam beberapa hal tertentu, kepentingan politis dianggap merupakan bagian dari kebutuhan, sementara suatu kebutuhan tidak selamanya harus mencakup atau

mengandung kepentingan politis. Oleh karena itu, mengacu kepada pengertian awal tentang agregasi kepentingan , maka menurut peneliti agregasi kebutuhan tidak lain merupakan kegiatan penghimpunan, penyatuan atau pengumpulan kebutuhan, baik yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dengan menggunakan metode-metode tertentu yang di dalamnya mengandung proses identifikasi kebutuhan atau aspirasi masyarakat dalam usaha memberikan tuntutan atau memengaruhi pemerintah agar menjadi program kebijakan. Adapun kebutuhan masyarakat dalam konteks pembangunan desa lebih dilihat pada indikator-indikator kesejahteraan berdasarkan permasalahan, karakteristik sosial budaya dan potensi sumber daya alam masing-masing.

Proses agregasi kebutuhan adalah proses penggalian informasi kebutuhan masyarakat yang berlangsung secara kontinyu dan berkesinambungan, tidak hanya pada saat menjelang dimulainya tahapan proses perencanaan pembanguna melainkan selama periode pemerintahan desa itu berjalan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwandi dan Dewi Rostyaningsih di Desa Surakarta tentang perencanaan pembangunan partisipatif menunjukkan adanya korelasi antara proses agregasi kebutuhan yang tidak berjalan secara sistematik dan massif dengan perencanaan yang kurang terfokus dan tidak tepat kebutuhan. Adanya korelasi ini mempertegas posisi agregasi kebutuhan

sebagai proses yang mutlak terjadi dalam pembangunan desa yang melibatkan seluruh stakeholder mulai dari tingkat RT sampai desa, termasuk pengurus Lembaga Kemasyarakatan Desa.

7. Karakteristik Kelembagaan Lokal di Desa

Beberapa hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan adanya sejumlah karakteristik yang sama terhadap kelembagaan kemasyarakatan lokal, terutama yang berkedudukan di tingkat desa. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Widodo dan Suradi (2011:200) dengan melihat pada sisi budaya organisasi antara organisasi yang terbentuk secara alamiah berdasarkan murni kebutuhan masyarakat atau aspirasi masyarakat seperti ikatan kesukuan, kelompok arisan, dan kelompok adat atau kesenian dengan organisasi lokal yang dibentuk atau diprakarsai oleh pemerintah seperti RT, RW, Posyandu, PKK yang merupakan perpanjangan tangan pemerintah. Pada kedua organisasi lokal tersebut baik yang terbentuk secara alamiah maupun yang diprakarsai oleh pemerintah daerah atau pemerintah desa, anggotanya sama-sama cenderung adaptif terhadap sumber daya lokal, mempertahankan dan melestarikan nilai-nilai lokal. Selain itu, keanggotannya didasari pada persamaan suku, pekerjaan, keterampilan, kepedulian sosial dan domisili yang sama di wilayah tertentu. Perekrutannya sangat variatif misalnya untuk menjadi anggota lembaga kemasyarakatan maka yang bersangkutan

langsung bergabung tanpa prosedur tertentu karena adanya kesamaan sebagaimana di atas. Dari sisi kewajiban, anggota lembaga diharuskan antara lain menghadiri pertemuan rutin, iuran wajib, iuran sukarela, arisan wajib, dan mengikuti kegiatan perkumpulan secara aktif. Hal yang tak kalah pentingnya, dalam penelitian ini ditemukan adanya peran mediasi yang bisa dilakukan oleh lembaga kemasyarakatan pada tingkat akar rumput seperti ketika terjadi ketidaksesuaian antara kebijakan pemerintah lokal dengan pemahaman masyarakat terhadap kebijakan tersebut. Pada batas-batas tertentu misalnya, terjadi "konflik" antara kepentingan pemerintah dengan masyarakat lokal dalam kegiatan pembangunan tertentu, maka dalam kondisi tersebut, lembaga kemasyarakatan dapat berperan sebagai penghubung antara kebutuhan masyarakat lokal dengan kepentingan pemerintah lokal (daerah atau desa).

Sementara itu, analisis terhadap budaya organisasi yang dilakukan oleh Basma, dkk (2018:6) terhadap organisasi kemasyarakatan di tingkat desa menemukan adanya pola pikir yang terkesan lambat di kalangan anggota organisasi. Hal ini antara lain disebabkan oleh tingkat pendidikan dan karakter yang berbeda dan dinamis. Namun loyalitas organisasi yang tinggi atas dasar kekeluargaan yang erat menjadi bom waktu bagi organisasi ketika pola pikir yang sempit menyebabkan terjadinya pembiaran

terhadap anggota yang melakukan perbuatan tidak sesuai dengan pedoman organisasi yang berlaku.

Kesimpulan di atas sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vernal (2020:134) yang mengungkapkan pada masih adanya lembaga kemasyarakatan yang hanya dibentuk namun tidak berjalan karena kurangnya pemahaman anggota organisasi terhadap tugas dan fungsi lembaga kemasyarakatan itu sendiri. Kondisi ini terjadi antara lain karena Pemerintah Desa kurang melakukan pembinaan terhadap lembaga kemasyarakatan sebagai akibat dari sikap pesimisme Pemerintah Desa bahwa lembaga kemasyarakatan dapat membantu mereka untuk memberdayakan masyarakat. Hubungan kemitraan yang seharusnya terjalin antara Pemerintah Desa dengan lembaga kemasyarakatan pada akhirnya tidak berjalan sebagaimana mestinya, walaupun mereka dibiayai dengan anggaran pemerintah desa melalui dana desa.

8. Teori Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi, khususnya organisasi publik sejalan dengan tujuan Sustainable Development Goal's (SDGs) Ke-16 yakni "Mempromosikan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses keadilan untuk semua dan membangun institusi yang efektif, akuntabel, dan

inklusif di semua tingkatan".

Sebagaimana diketahui, bahwa administrasi publik memiliki dimensi yang sangat kompleks sehingga menuntut cara-cara baru dalam penyelesaian masalah-masalah publik. Tuntutan dalam mencari penyelesaian dengan metode baru tersebut merupakan bagian dari proses perubahan organisasi dari kondisi yang ada saat ini ke keadaan yang diinginkan di masa yang akan datang. Perubahan organisasi publik ini tentu saja berbeda dengan perubahan organisasi swasta karena karakteristik organisasinya. Kompleksitas dinamis yang dihadapi organisasi publik diakui oleh Khairul (2008:42) diyakini hanya dapat diatasi dengan melakukan inovasi di sektor publik. Inovasi adalah implementasi daripada strategi perubahan organisasi karena dapat memberikan keuntungan bagi masyarakat.

Menurut Yateno (2020:355), perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu lembaga/organisasi, tanpa adanya perubahan maka usia organisasi tidak akan dapat bertahan lama. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman yang diikuti oleh kemajuan teknologi. Perubahan dibedakan atas dua macam yaitu perubahan tidak berencana dan perubahan berencana. Lebih lanjut menurut Abrahamson dalam Yateno (2020:356) perubahan organisasi adalah suatu proses dimana organisasi tersebut berpindah dari keadaannya yang sekarang

menuju ke masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektifitas organisasinya. Tujuannya adalah untuk mencari baru atau memperbaiki dalam menggunakan resources dan capabilities dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam menciptakan nilai dan meningkatkan hasil yang diinginkan kepada stakeholders.

Dari beberapa pendapat di atas, penulis menganggap bahwa perubahan dalam bentuk apapun itu dalam suatu organisasi senantiasa bertujuan untuk meningkatkan output dan outcome organisasi dimanapun organisasi itu memainkan perannya. Bahkan meskipun menurut Poras dan Robertson's dalam Yateno (2020:356) menyatakan bahwa kebijakan perubahan yang dilakukan oleh organisasi hanya memberikan manfaat positif bagi organisasi sebesar 38%, namun beberapa praktisi tetap meyakini pentingnya suatu organisasi untuk melakukan perubahan. Salah satunya adalah Fulan dalam Sutrisno (2010:171) bahwa salah satu proses yang perlu diperhatikan dalam perubahan organisasi yaitu faktor rasional di dalam organisasi termasuk strategi dan operasi tidak terintegrasi dengan baik, adanya perdebatan individual, cara pendekatan dan masalah: persahabatan dan perseteruan yang terjadi memengaruhi sub sistem : dan faktor politik dan kekuasaan, kewenangan dan kompetisi antar sumber daya.

Konsep manajemen perubahan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana yang diuraikan oleh Ivancevich

dalam Yateno (2020:362) yang mengemukakan bahwa manajer yang mengimplementasikan program perubahan memiliki komitmen untuk melakukan perubahan fundamental dalam perilaku organisasional. Hal itu dapat dilakukan dengan prinsip pembelajaran dengan tidak mempelajari perilaku lama dan mempelajari perilaku baru. Prinsip pembelajaran itu meliputi *unfreezing old learning* : orang yang ingin mempelajari cara-cara baru, *instill new learning* : memerlukan *training,* demonstrasi dan *empowerment and refreeze that new learning* : melalui aplikasi umpan balik dan *reinforcement.* Proses mengelola perubahan melalui pendekatan *reeducation* dapat dipahami secara logika dan melewati beberapa langkah dan disebut model pengelolaan perubahan , yaitu :

a) Forces for change seperti kekuatan eksternal dan internal organisasi.
b) Diagnosis of the problem melalui pencarian informasi, menginterpretasikan dan menyajikan data, partisipasi dan agen perubahan.
c) Selection appropriate methode, sedikitnya ada tiga pendekatan yang dapat dipilih yaitu pendekatan struktural melalui tindakan manajer yang mencoba memperbaiki keefektifan dengan memperkenalkan perubahan melalui kebijakan formal; pendekatan tugas dan teknologi seperti job enlargement, changes in office design etc; dan pendekatan asset manusia

seperti program management by objectives yang didesain untuk membantu individu menentukan kinerjanya.

d) Impediment and limiting condition, seperti leadership climate (kepemimpinan partisipatif), formal organization dan organizational culture (misal isu organisasi pembelajaran).

e) Implementation of method, penerapan metode yang sudah dipilih.

f) Program evaluation seperti feedback, pembuatan revisi jika diperlukan. Implementasi model ini bisa saja gagal dan hasilnya jelek tapi aksi responsif dapat memperbaiki situasi ini, dan model ini bukanlah solusi akhir tapi cukup memberi kontribusi sebagai alternatif solusi.

9. Faktor-faktor Internal dan Eksternal

Menurut pendapat Wibowo dalam Yateno (2020:357), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi terjadinya perubahan suatu organisasi dari keadaan sekarang ke keadaan yang diinginkan, yaitu :

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang bersumber dalam masyarakat itu sendiri. Faktor ini merasakan adanya kebutuhan akan perubahan yang dirasakan oleh masyarakat. Oleh karena itu, setiap organisasi menghadapi pilihan antara berubah atau mati tertekan oleh kekuatan perubahan. Faktor

internal di dalam organisasi dapat pula menjadi pendorong untuk perlunya perubahan. Adapun yang termasuk dalam faktor internal sebagai berikut : (1) Perubahan ukuran dan struktur organisasi; (2) Perubahan dalam sistem administrasi; (3) Introduksi teknologi baru.

Faktor internal ini dapat berupa kekuatan, yang menurut Kreitner dan Kinicki dalam Yateno (2020:360) dapat mendorong munculnya kebutuhan untuk melakukan perubahan, seperti masalah-masalah/prospek sumber daya manusia (kebutuhan yang tidak terpenuhi, ketidakpuasan kerja, produktifitas, motivasi kerja, dan sebagainya, perilaku dan keputusan manajemen).

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar lembaga/organisasi, yaitu keseluruhan faktor yang berasal dari luar organisasi yang dapat memengaruhi organisasi dan kegiatan organisasi, seperti ekonomi, politik, hukum, teknologi, kebudayaan, sumber daya alam, demografi, sosiologi, dan sebagainya. Faktor eksternal lainnya antara lain : (1) lingkungan alam fisik yang ada di sekitar manusia; (2) Peperangan ; (3) Pengaruh kebudayaan masyarakat lain.

Faktor eksternal yang dapat menjadi kekuatan dalam hal ini antara lain karakteristik demografis (usia, pendidikan, tingkat keterampilan, jenis kelamin, imigrasi, dan sebagainya),

perkembangan teknologi, perubahan-perubahan di pasar, tekanan-tekanan sosial dan politik.

Pada bagian lain, menurut Jeffrey Pfeifer dalam *faiqohmabruk.blogspot.com* (2018), lingkungan eksternal organisasi dapat terbagi menjadi dua , yaitu lingkungan umum dan lingkungan tugas. Lingkungan umum mencakup :

1) Dimensi ekonomi

   Dimensi ekonomi adalah kesehatan dan vitalitas keseluruhan dari sistem ekonomi dimana organisasi beroperasi. Apabila kondisi ekonomi mengalami guncangan, maka akan berpengaruh secara langsung kepada organisasi.

2) Dimensi teknologi

   Dimensi ini merefleksikan metode-metode yang tersedia untuk mengubah sumber daya menjadi produk atau jasa. Perubahan teknologi akan mempengaruhi cara organisasi mengubah sumber daya tersebut.

3) Sosial budaya.

   Dimensi ini meliputi sikap, norma, adat gaya hidup, nilai, kebiasaan, dan karakteristik demografi masyarakat di mana organisasi berada.

4) Politik-hukum

   Dimensi ini berupa peraturan pemerintah mengenai bisnis dan hubungan umum antara bisnis dan pemerintah.

Undang-undang dan peraturan-peraturan yang dikeluarkan pemerintah bisa memberikan dampak yang besar bagi kelangsungan hidup organisasi.

5) Internasional.

Ini mencakup pengaruh bisnis, politik dan kebijakan negara lain khususnya untuk organisasi-organisasi multinasional yang memberikan dampak yang sangat besar bagi organisasi tersebut.

B. Defenisi Konsep

a. LKD adalah wadah partisipasi masyarakat, sebagai mitra Pemerintah Desa, yang dijalankan oleh orang-orang yang diangkat melalui Musyawarah Desa, dibentuk dan ditetapkan oleh Kepala Desa, dengan jumlah lembaga yang berbeda-beda di 166 desa se-Kabupaten Luwu Utara, meliputi nomenklatur sebagai berikut : (1) Rukun Tetangga; (2) Rukun Warga; (3) Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga; (4) Karang Taruna; (5) Pos Pelayanan Terpadu; (6) Lembaga Pemberdayaan Masyarakat atau lembaga kemasyarakatan lainnya yang dibentuk berdasarkan Permendagri Nomor 18 Tahun 2018 sesuai kebutuhan masyarakat.

b. Peran LKD adalah pola kerja dan perilaku pengurus LKD dalam melaksanakan fungsinya, khususnya fungsi menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat sebagaimana dimuat dalam

Permendagri Nomor 18 Tahun 2018 tentang LKD dan LAD.

c. Strategi Pengintegrasian Peran adalah cara atau teknik atau metode yang dipilih dalam rangka pemaduserasian pelaksanaan tugas dan fungsi LKD dengan maksud agar setiap LKD saling bersinergi, terkoordinir dan senantiasa saling terhubung satu sama lain dalam proses penggalian informasi kebutuhan masyarakat secara massif dan berkesnambungan. Keterhubungan secara sistematis dan berkelanjutan tersebut akan membentuk suatu jejaring LKD yang terintegrasi. Strategi tersebut dapat berupa seperangkat sarana yang terkoordinasi, tindakan, kebijakan, dan pemodelan desa, atau dapat berupa teknik pengintegrasian lainnya yang dianggap efektif dan tidak bertentangan dengan perundang-undangan.

d. LKD Terintegrasi adalah suatu kondisi yang diharapkan dimana seluruh layanan yang diberikan masing-masing LKD saling bersinergi satu sama lain secara kontinyu dan berkesinambungan dalam satu wadah, terutama dalam agregasi kebutuhan masyarakat. Layanan atau koordinasi tersebut berada dalam satu sistem yang terkoordinir, terpadu dalam mekanisme kerja yang terukur, dan teratur, serta terhubung dalam suatu jejaring koordinasi dan konsultasi (online dan offline). Keterhubungan ini berada dalam satu wilayah desa, antar wilayah desa dalam satu kecamatan, atau seluruh desa se-Kabupaten Luwu Utara.

e. Tujuan pengintegrasian adalah kondisi yang diharapkan terjadi atau tercapai dengan adanya pengintegrasian peran, yaitu : (1) mempermudah pengukuran kinerja pengurus LKD dalam melaksanakan tugas dan fungsinya; (2) mempermudah komunikasi dan koordinasi antar LKD maupun antara LKD dengan masyarakat; (3) mempermudah pertukaran dan akses data dan informasi antar LKD dan LKD dengan pemerintah daerah, pemerintah desa dan masyarakat; (4) mempermudah proses pengambilan keputusan untuk menyampaikan usulan program dan kegiatan ; (5) meningkatkan kerjasama sesama LKD dan LKD dengan pemerintah desa dan masyarakat.

f. Agregasi kebutuhan masyarakat adalah proses identifikasi dan penggalian kebutuhan atau aspirasi masyarakat dalam usaha memberikan tuntutan atau memengaruhi pemerintah agar menjadi program kebijakan. Berlangsung secara kontinyu dan berkesinambungan, tidak hanya pada saat menjelang dimulainya tahapan proses perencanaan pembanguna melainkan selama periode pemerintahan desa itu berjalan.

g. Adapun kebutuhan masyarakat dalam konteks pembangunan desa lebih dilihat pada indikator-indikator kesejahteraan berdasarkan permasalahan, karakteristik sosial budaya dan potensi sumber daya alam masing-masing.

h. Formula strategi yaitu rumusan akhir daripada strategi pengintegrasian peran LKD yang bersifat teknis dalam agregasi

kebutuhan masyarakat yang dianggap tepat antara lain :

- Pembuatan pedoman kerja terintegrasi,
- Pembuatan standar dan prosedur kerja terintegrasi,
- Pembuatan sistem informasi yang terencana, terintegrasi dan terkoordinasi atau *networking* dengan memuat sistem pengaduan dan konsultasi masyarakat.
- Pembentukan sekretariat bersama
- Pertemuan penguatan terpadu secara berkala
- Sentra layanan bersama
- Pusat Pembelajaran (Learning Centre) Terpadu
- Kebijakan teknis lainnya sesuai dengan kondisi dan fakta kebutuhan di lapangan dan tidak bertentangan dengan undang-undang

i. Prasyarat pengintegrasian adalah hal-hal atau syarat yang harus dipenuhi oleh pelaku atau petugas atau pengurus LKD untuk dapat mengintegrasikan peran masing-masing berdasarkan teori pengintegrasian di atas, yaitu :

1) Adanya pemahaman terhadap tugas dan fungsi, visi, tujuan dan kepentingan yang sama di antara pengurus LKD;
2) Adanya kepastian tugas dan fungsi yang jelas yang dituangkan dalam penetapan Kepala Desa
3) Adanya pedoman kerja atau cara kerja yang bersifat kolektif dan dipedomani bersama pengurus LKD;
4) Adanya wadah, tempat, alat atau jejaring yang dapat

digunakan untuk saling bertukar informasi di antara pengurus LKD

5) Adanya kesepakatan atau pakta kerjasama yang diterapkan bersifat jangka panjang disertai komitmen yang tinggi setiap pengurus LKD;

6) Adanya kegiatan pengembangan sumber daya manusia secara terus menerus yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah dan Pemerintah Desa terhadap LKD.

j. Prinsip pengintegrasian yaitu *training* (pelatihan), demonstrasi (penunjukan visual) dan *empowerment* (pemberdayaan), melalui aplikasi umpan balik dan *reinforcement* (penguatan).

k. Faktor Eksternal dan Internal Kunci

- Faktor Eksternal, yaitu faktor yang mengandung ancaman dan peluang yang terdapat di luar organisasi LKD antara lain kebijakan-kebijakan pemerintah, kepemimpinan Kepala Desa, tuntutan kebutuhan masyarakat, tuntutan perkembangan teknologi, tuntutan politik, perkembangan hukum, kondisi lingkungan, budaya, sumber daya alam, dan sebagainya.
- Faktor Internal, yaitu faktor yang mengandung kekuatan dan kelemahan yang terdapat di dalam organisasi LKD itu sendiri antara lain orientasi/kepentingan pengurus, komitmen, sikap pengurus, status sosial, kompetensi sumber daya manusia, dan sebagainya.

C. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menggambarkan adanya hubungan antara kebijakan atau standar normatif dengan kondisi aktual yang terjadi dalam proses kerja LKD yang kemudian dihubungkan dengan beberapa bentuk atau model pengintegrasian yang ada dilanjutkan dengan umpan balik (feedback) terhadap bentuk atau model tersebut. Kerangka pikir dimaksud sebagaimana terlihat dalam gambar berikut :

Gambar 1

Kerangka Penelitian

