BAB II

STUDI PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Administrasi Publik

Administrasi pada dasarnya usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Administrasi dalam arti sempit merupakan kegiatan yang meliputi catat-mencatat, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik mengetik, agenda, dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Sementara administrasi dalam arti luas pada dasarnya seluruh proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Menurut Siagian (2008:2) bahwa administrasi adalah “satu keseluruan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Administrasi merupakan kegiatan dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu melalui suatu kerjasama di dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, tujuan yang telah ditentukan sebelumnya akan semakin mudah dalam merealisasikannya.

Menurut Nawawi (2003:34) administrasi adalah “kegiatan atau rangkaian kegiatan sebagai proses pengendalian usaha kerjasama

sekelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan".

Administrasi Pada dasarnya sebuah aktivitas yang dilakukan dalam mengendalikan usaha kerjasamanya. Kerja sama yang baik akan mampu mengantarkan pada hasil yang maksimal pula. Sebaliknya, tanpa kerjasama yang baik, maka tujuan akan semakin sulit untuk direalisasikan.

Selanjutnya Atmosudirdjo (1982:21) mengartikan administrasi sebagai "pekerjaan ketatausahaan dana kesekretariatan yakni pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan tulis-menulis, misalnya surat-menyurat, kepegawaian, dokumentasi, dan kearsipan".

Pernyataan di atas menggambarkan administrasi secara sempit. Sebagaimana yang banyak dipahami oleh sebagian masyarakat bahwa administrasi hanya berbicara seputar surat menyurat saja, padahal administrasi sangat luas cakupannya.

Selanjutnya Soedjadi (1997:18) mengatakan bahwa administrasi adalah:

> "Suatu proses melakukan pengurusan dan pelaksanaan suatu kegiatan dengan menggunakan sumber daya secara tepat guna dan berdaya guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan".

Administrasi adalah suatu proses yang melibatkan pengelolaan dan pelaksanaan kegiatan dengan memanfaatkan berbagai sumber daya, seperti manusia, material, teknologi, dan waktu, secara efisien (tepat guna) dan efektif (berdaya guna). Tujuan utama dari administrasi adalah memastikan tercapainya tujuan yang telah dirumuskan

sebelumnya melalui perencanaan, koordinasi, dan evaluasi yang sistematis.

Administrasi tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis operasional, tetapi juga melibatkan elemen strategis untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks ini, administrasi menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, lembaga, atau program tertentu.

Administrasi publik dianggap sebagai organisasi dan administrasi dari unit-unit organisasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan kenegaraan. Dimana tujuan kenegaraan tersebut meliputi upaya mewujudkan kesejahteraan rakyat melalui penyediaan barang-barang publik dan memberikan pelayanan publik (Kristiadi, 1994:23).

Administrasi publik tidak hanya dipahami sebagai aktivitas birokrasi semata, tetapi juga sebagai suatu sistem yang terdiri atas unit-unit organisasi yang saling berinteraksi dan terkoordinasi untuk menjalankan fungsi-fungsi negara. Ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan publik.

Administrasi publik diarahkan untuk mencapai tujuan kenegaraan, yang secara umum merujuk pada public interest atau kepentingan umum. Administrasi publik memainkan peran penting dalam implementasi kebijakan negara yang berorientasi pada pencapaian kesejahteraan rakyat.

Fungsi utama administrasi publik pada dasarnya terdiri atas penyediaan barang-barang publik dan pelayanan publik. Penyediaan

barang-barang publik adalah barang atau jasa yang tidak dapat disediakan secara efisien oleh sektor swasta, seperti keamanan, pendidikan, dan infrastruktur dasar. Sementara pelayanan publik adalah kegiatan pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat melalui pelayanan yang transparan, adil, dan akuntabel.

Ada lima paradigma administrasi publik, yaitu:

1) Paradigma dikotomi antara politik dan administrasi

   Terdapat dua fungsi pokok pemerintah yaitu politik dan administrasi. Maka permasalahannya adalah dimana administrasi Negara berada, sehingga dibedakan dengan jelas antara administrasi dan politik. Namun, administrasi Negara sebenarnya harus berada pada birokrasi pemerintahan.

2) Prinsip-prinsip administrasi negara

   Dipandang dapat berlaku universal pada setiap bentuk organisasi dan setiap lingkungan sosial budaya. Maka prinsipnya adalah administrasi Negara dapat diterapkan dimana saja walaupun berbeda kebudayaan, lingkungan, visi dan lainnya.

3) Administrasi negara sebagai ilmu Politik

   Merupakan suatu usaha untuk menetapkan kembali hubungan konseptual antara administrasi Negara dan ilmu politik. Pada fase ini administrasi Negara telah berkembang sebagai bagian dari ilmu politik.

4) Administrasi negara sebagai ilmu administrasi

   Perkembangannya diawali ketidaksenangan bahwa ilmu administrasi dianggap sebagai ilmu kelas dua setelah ilmu politik. Usaha pengembangannya bertujuan untuk mempercepat proses mencari alternative paradigma ilmu administrasi.

5) Administrasi negara sebagai administrasi negara

   Pada proses ini administrasi Negara telah merambah ke teori organisasi, ilmu kebijakan dan ekonomi politik (Henry dalam Pasolong, 2012: 36-38).

Administrasi mempunyai ciri-ciri yang menjadi dasar dalam proses kegiatan administrasi, yaitu:

1) Adanya kelompok manusia, yaitu kelompok yang terdiri atas dua orang atau lebih.
2) Adanya kerja sama dari kelompok tersebut.
3) Adanya kegiatan atau proses atau usaha.
4) Adanya bimbingan dan kepemimpinan. Adanya tujuan yang telah disepakati bersama (Afifuddin, 2010: 3-4).

Sedangkan Frederickson mengemukakan enam paradigma administrasi publik, yaitu:

1) Birokrasi Klasik

   Fokusnya adalah struktur organisasi dan fungsi prinsip-prinsip manajemen sedangkan yang menjadi lokusnya adalah berbagai jenis organisasi baik pemerintahan maupun bisnis.

2) Birokrasi Neo Klasik

Fokusnya adalah proses pengambilan keputusan dengan perhatian khusus kepada penerapan ilmu perilaku, ilmu manajemen, analisa system, dan penelitian operasi. Sedangkan lokusnya adalah keputusan yang dihasilkan oleh birokrasi pemerintahan.

3) Kelembagaan

Fokusnya adalah perilaku birokrasi yang dipandang sebagai suatu organisasi yang kompleks. Sedangkan masalah-masalah efisiensi, efektivitas dan produktivitas kurang dapat perhatian. Perilaku dalam paradigma ini adalah perilaku pengambilan keputusan yang bersifat gradual dan incremental, dimana hal ini dipandang sebagai satu-satunya cara untuk memadukan kemampuan dan keahlian birokrasi dengan preferensi kebijakan dan berbagai kemungkinan bisa dari pejabat-pejabat politis.

4) Hubungan Kemanusiaan

Yang mendasari paradigma ini adalah keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, minimasi perbedaan dan status dan hubungan antar pribadi, keterbukaan, aktualisasi diri dan optimasi tingkat kepuasan. Fokus dari paradigma ini adalah dimensi-dimensi kemanusiaan dan aspek sosial dalan tiap jenis organisasi ataupun birokrasi.

5) Pilihan Publik

Fokus dari paradigma ini tak lepas dari politik, yaitu pilihan-pilihan untuk melayani kepentingan publik akan barang dan jasa yang harus diberikan oleh sejumlah organisasi yang kompleks.

6) Administrasi Negara Baru

Fokus dari paradigma ini meliputi usaha mengorganisasikan, menggambarkan, mendesain, ataupun membuat organisasi dapat berjalan kea rah dan dnegan mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan secara maksimal yang dilaksanakan dengan menggambarkan sistem desentralisasi dan organisasi-organisasi demokratis yang responsive dan mengundang partisipasi serta dapat memberikan secara merata jasa-jasa yang diperlukan masyarakat (Pasolong, 2012: 38-40).

2. Manajemen Publik

Manajemen dalam suatu organisasi diperlukan untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi hingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Pada instansi pemerintah khususnya menyangkut soal pelayanan publik, diperlukan manajemen yang efektif dan efisien dalam proses penyelenggaraan pelayanan agar tercapainya tujuan dari pelayanan itu sendiri yakni kepuasan masyarakat.

Menurut Handoko (2009:23), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya

organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan.

Manajemen pada dasarnya sebagai suatu proses, yang berarti kegiatan manajerial bukanlah tindakan satu kali, melainkan serangkaian tahapan yang berkelanjutan dan saling berkaitan. Proses ini melibatkan tindakan sistematis untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Semua kegiatan manajemen diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Ini sejalan dengan prinsip goal-oriented dalam teori manajemen, di mana efektivitas suatu organisasi diukur dari sejauh mana tujuannya tercapai. Oleh sebab itu, pentingnya penggunaan sumber daya organisasi, baik manusia, keuangan, material, maupun informasi. Secara ilmiah, ini berkaitan dengan prinsip efisiensi, yaitu meminimalkan penggunaan input untuk menghasilkan output yang optimal.

Henry Fayol menegaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi Perencanaan (*planning*), Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*commanding*), Pengkoordinasian (*coordinating*), dan pengendalian (*controlling*).

1) Perencanaan (*planning*) adalah fungsi dasar (fundamental) manajemen, karena pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian pun harus terlebih dahulu direncanakan.

2) Pengorganisasian (*organizing*) dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokkan tugas-tugas dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (subsistem) dan penentuan hubungan-hubungan.
3) Pengarahan (*commanding*) merupakan fungsi yang dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan pegawai ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan bisa dimulai.
4) Pengkoordinasian (*coordinating*), yaitu pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada para karyawan oleh manajer, langkah selanjutnya adalah pengkoordinasian.Setiap bawahan mengerjakan hanya sebagian dari pekerjaan perusahaan, karena itu masing-masing pekerjaan bawahan harus disatukan, diintegrasikan, dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Tanpa koordinasi tugas dan pekerjaan dari setiap individu karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Koordinasi itu sangat penting di dalam suatu organisasi (Safroni, 2012:179).

Manajemen publik sejatinya dipergunakan oleh pemerintah dan sektor nirlaba. Keadaan ini tentusaja dapat menggunakan pendekatan bisnis dan manajemen sektor swasta untuk mengelola penyediaan layanan kepada publik. Meskipun barangkali peristilahan ini terdengar seperti pernyataan yang berani dan berlebihan, tetapi banyak dari apa

yang kita lihat sebagai peradaban bergantung pada layanan publik. Namun yang pastinya, pelayanan publik disebut juga pelayanan sipil adalah semua pelayanan yang diberikan kepada masyarakat oleh pemerintah.

Menurut Nor Ghofur (2014), manajemen publik adalah manajemen pemerintah, yang artinya manajemen publik juga bermaksud untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian pengontrolan terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Manajemen publik secara konseptual merupakan aplikasi prinsip-prinsip manajemen dalam sektor publik atau pemerintahan. Ini mencakup fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan (dalam hal ini juga disebut pengontrolan atau pengawasan), dan pengambilan keputusan, yang diarahkan pada pengelolaan sumber daya publik secara efektif dan efisien.

Fokus utama manajemen publik menurut Ghofur adalah pelayanan masyarakat (*public service*). Hal ini sejalan dengan pendekatan *New Public Management* (NPM), yang menekankan perlunya orientasi manajemen sektor publik pada kinerja (performance-based), hasil (outcome), dan kepuasan masyarakat sebagai “konsumen” pelayanan pemerintah. Dengan demikian, manajemen publik berbeda dari manajemen bisnis yang berorientasi pada laba, karena tujuannya adalah kesejahteraan masyarakat dan kepentingan publik.

Manajemen Publik Menurut Shafritz dan Russel (Keban, 2008:93) diartikan sebagai upaya seseorang untuk bertanggungjawab dalam menjalankan suatu organisasi, dan pemanfaatan sumber daya (orang dan mesin) guna mencapai tujuan organisasi.

Manajemen publik bukan hanya aktivitas administratif, tetapi juga menyangkut tanggung jawab manajerial dalam mengelola organisasi sektor publik. Tanggung jawab tersebut mencakup perencanaan strategis, pengambilan keputusan, dan pertanggungjawaban publik (*public accountability*). Manajemen publik dilihat sebagai fungsi kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan yang harus menjamin bahwa organisasi beroperasi secara efektif dan sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik.

Oleh karena itu, pentingnya penggunaan sumber daya, baik manusia maupun fisik (seperti mesin), secara optimal. Ini mencerminkan prinsip-prinsip manajemen modern yang mencakup efisiensi untuk memanfaatkan sumber daya seminimal mungkin untuk mencapai hasil maksimal. Sementara aspek fektivitas untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan tepat sasaran. Dalam sektor publik, efisiensi dan efektivitas tidak hanya diukur dengan output ekonomi, tetapi juga nilai sosial dan kualitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Berbeda dari organisasi privat, organisasi publik memiliki tujuan yang berorientasi pada kepentingan umum dan bukan keuntungan semata. Oleh karena itu, pencapaian tujuan organisasi dalam

manajemen publik melibatkan pelayanan publik yang adil dan merata, kesejahteraan masyarakat, dan epatuhan terhadap hukum dan etika publik.

Sementara menurut Mathis and Jackson (2012:11-12) menejemen publik diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan dengan serangkaian keterampilan (*skill*).

Menejemen publik ialah studi interaisipliner dari aspek umum organisasi. Manajemen publik merupakan merupakan gabungan antara fungsi menejemen seperti, *planning, organizing, actuating, dan controlling* dengan sumber daya manusia, keuangan, pisik, informasi, dan publik.

Bozeman dan Straussman (1990:214) mengemukakan bahwa keberhasilanmanagemen publik memerlukan kepekaan strategi.

Kepekaan strategi ini jauh lebihluas, lebih integratif dan berbeda dengan keahlian fungsional seperti dalam kontekspublic administration. Managemen publik lebih luas mencakup managemenlingkungan external organisasi, sedangkan administrasi publik bekerja dalam konteksorganisasi.

Administrasi publik memerlukan sedikit sekali konsep strategi karena aparaturadministrasi publik (pejabat pemerintah) umumnya dalam meng-execute tugas-tugasnya, nampak lebih sederhana yaitu hanya melaksanakan instruksi-instruksi parapolitisi yang dianggap bertanggung jawab atas kebijakan dan strategi. Bagaimanapun, bila organisasi berfokus pada pekerjaan-pekerjaan sehari-hari saja

(regular), maka organisasi tersebut menghadapi bahaya kehilangan kekuatan dalam mencapai tujuanjangka panjang. *Tradisional public administration* cenderung memperhitungkan tujuanjangka pendek di dalam organisasi. Sedangkan NPM berorientasi pada tujuan jangkapanjang dan hubungan antar organisasi serta dengan ingkungan eksternalnya.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan faktor terpenting dan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dibanding dengan sumber daya lainnya, termasuk dalam mendukung keberhasilan pembangunan suatu bangsa. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia serta pencapaian tujuan organisasi. Adalah tugas MSDM untuk mengelola unsure manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manajemen SDM dalam wadah Negara sebagai suatu organisasi menyangkut unsure sumber daya manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada tiap-tiap Departemen, Instansi pemerintah lainnya untuk pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini tujuan Negara.

Sumber daya yang dimiliki akan menjadi asset dan pendukung dalam kegiatan pembangunan bilamana dapat dikelola secara baik atau dengan kata lain menerapkan manajemen secara professional. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen

secara umum, karena itu fungsi manajemen sumber daya manusia tidak akan terlepas dari pengertian secara umum.

Menurut Manulang (2004:198), bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan SDM sehingga tujuan perusahaan dapat direalisasikan secara daya guna dan kegairahan kerja dari semua kerja”.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) didefinisikan sebagai suatu seni dan ilmu dalam mengelola tenaga kerja, yang mencakup proses pengadaan, pengembangan, serta pemanfaatan SDM secara optimal. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk memastikan tercapainya sasaran organisasi dengan tingkat efisiensi yang tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang menggairahkan bagi seluruh karyawan.

Definisi ini menekankan bahwa manajemen SDM tidak hanya bertumpu pada pendekatan ilmiah yang bersifat sistematis dan terstruktur, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pelatihan, dan evaluasi kinerja, tetapi juga melibatkan unsur seni dalam hal membangun hubungan interpersonal, motivasi, dan kepemimpinan yang efektif. Dengan demikian, pengelolaan SDM harus mampu menyeimbangkan aspek rasional dan emosional dalam rangka memberdayakan individu untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan dan

pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kerja, kompensasi pegawai dan hubungan perburuhan yang mulus.

Gomes (2002:3) mendefenisikan bahwa:

> “manajemen sumber daya manusia adalah Suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya”.

Berdasarkan defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dibedakan atas dua fungsi manajerial dan fungsi operasional yang tujuannya adalah agar sumber daya manusia yang dimiliki lebih memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya atau dengan kata lain dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif berhubungan dengan bentuk dan karakter fungsi personalia sebuah organisasi. Dimana aktifitas utamanya adalah mendapatkan sumber daya, mengelola sumber daya, dan memutuskan sumber daya.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan empat langkah yakni diagnosis permasalahan, evaluasi praktek yang berjalan sesuai sistem manajemen sumber daya manusia dan implementasi sistem. Konsep pengembangan sumber daya manusia pada prinsipnya merupakan suatu upaya yang terencana untuk mengungkapkan kapasitas individu dan masyarakat suatu bangsa agar secara aktif dapat menentukan masa depannya.

Aparatur Sipil Negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugas pokoknya. Peningkatan kemampuan Aparatur Sipil Negara, hanya mungkin dicapai dengan melakukan usaha-usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan melalui pendidikan dan latihan, baik diklat struktural maupun non structural. Misalnya diklat penjenjangan atau diklat teknis operasional.

Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara memiliki kedudukan yang sangat penting dan menentukan, di karenakan Aparatur Sipil Negara adalah Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat serta pelaksana pemerintah dalam penyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan sebagai usaha mewujudkan tujuan nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kemampuan Aparatur Negara dan kesempurnaan Aparatur Sipil Negara.

Gie (1989: 34) mengemukakan bahwa :

> Kepegawaian adalah segenap aktvitas yang bersangkut paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia untuk mendapatkan sesuatu / mencapai tujuan tertentu. Masalah pokoknya berkisar pada penerimaan, pengangkatan, pengembangan pemberian balas jasa dan sampai pensiunnya.

Dengan demikian pada dasarnya Aparatur Sipil Negara berkisar pada segenap aktivitas kerjasama antara beberapa orang dalam mengatur penggunaan tenaga kerja pegawai, baik berupa pengangkatan, penggajian, penempatan sampai pada pemberhentiannya.

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Tujuan Sosial

   Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

   Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

   Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi (Larasati, 2018).

Lebih lanjut Larasati (2018) menyampaikan bahwa sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia (pegawai) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yang meliputi yaitu:

1) Fungsi Manajerial, terdiri dari:
    a) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
    b) Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
    c) Pengarahan (mengarahkan semua pegawai)
    d) Pengendalian (mengendalikan semua pegawai)
2) Fungsi Operasional, terdiri dari:
    a) Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
    b) Pengembangan (Pendidikan dan latihan)
    c) Kompenasasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan)
    d) Pengintegrasian (kepengtingan organisasi dan pegawai)
    e) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental, & loyalitas)
    f) Kedisiplinan (penerapan disiplin pegawai)

g) Pemberhentian (pensiun/pemberhentian karena sebab tertentu)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mengelola tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Larasati (2018), tugas utama manajemen SDM adalah mengelola manusia sebagai aset organisasi secara efektif dan efisien, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan sekaligus mendukung kepuasan organisasi. Untuk itu, manajemen SDM menjalankan dua kelompok fungsi utama, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

Fungsi manajerial mencerminkan peran manajerial dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan mengendalikan SDM. Sementara fungsi operasional lebih teknis dan berkaitan langsung dengan pengelolaan pegawai secara menyeluruh dari awal masuk hingga keluar dari organisasi. Fungsi-fungsi ini tidak hanya saling melengkapi, tetapi juga menjadi fondasi dalam membentuk sistem manajemen SDM yang berkelanjutan, produktif, dan berorientasi pada pengembangan organisasi secara keseluruhan.

4. Pemberdayaan Masyarakat

Empowerment atau yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti pemberdayaan merupakan sebuah konsep yang lahir sebagai bagian dari perkembangan alam pikiran masyarakat dan kebudayaan barat utamaya Eropa. Untuk memahami konsep

empowerment secara tepat dan jernih memerlukan upaya pemahaman latar belakang kontekstual yang melahirkannya.

Secara konseptual, pemberdayaan atau pemerkuasaan (*empowerment*) berasal dari kata power (kekuasaan atau keberdayaan). Karena ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan kemampuan untuk membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka (Edi Suharto, 2005:57).

Konsep pemberdayaan atau *empowerment* berasal dari akar kata power yang berarti kekuasaan atau kemampuan. Dalam konteks sosial, pemberdayaan mengacu pada suatu proses di mana individu, kelompok, atau komunitas memperoleh kemampuan, wewenang, dan kendali untuk mengambil keputusan yang memengaruhi kehidupan mereka sendiri.

Pemberdayaan menurut (Suhendra, 2006:74-75) adalah “suatu kegiatan yang berkesinambungan dinamis secara sinergis mendorong keterlibatan semua potensi yang ada secara evolutif dengan keterlibatan semua potensi”.

Pemberdayaan merupakan proses yang terus-menerus berubah dan berkembang, menyesuaikan diri dengan tantangan dan kebutuhan masyarakat yang juga berubah dari waktu ke waktu. Keberhasilan pemberdayaan bergantung pada kerja sama antar pihak, baik individu, kelompok masyarakat, lembaga pemerintah, maupun organisasi non-pemerintah yang bergerak secara terpadu dan saling

mendukung. Pemberdayaan yang efektif harus mendorong partisipasi aktif dari seluruh elemen masyarakat, termasuk potensi sumber daya manusia, alam, budaya, dan institusi lokal. Proses pemberdayaan tidak terjadi secara instan, melainkan berkembang secara bertahap melalui pembelajaran sosial dan penguatan kapasitas.

Menurut Fahrudin (2012), pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk memampukan dan memandirikan masyarakat yang dilakukan dengan upaya sebagai berikut:

1) *Enabling*, yaitu menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang. Titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia, setiap masyarakat memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya itu dengan cara mendorong (*encourage*), memotivasi dan membangkitkan kesadaran (*awareness*) akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya.
2) *Empowering*, yaitu meningkatkan kapasitas dengan memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh masyarakat. Perkuatan ini meliputi langkah-langkah nyata seperti penyediaan berbagai masukan (input) serta pembukaan akses kepada berbagai peluang yang dapat membuat masyarakat menjadi makin berdayaan.
3) *Protecting*, yaitu melindungi kepentingan dengan mengembangkan sistem perlindungan bagi masyarakat yang

menjadi subjek pengembangan. Dalam proses pemberdayaan harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurangberdayaan dalam menghadapi yang kuat. Melindungi dalam hal ini dilihat sebagai upaya untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak seimbang serta eksploitasi yang kuat atas yang lemah.

Konsep *enabling* ini sangat penting karena tanpa adanya kesadaran dan pengakuan atas potensi yang dimiliki, masyarakat tidak akan terdorong untuk berkembang. Pemberdayaan yang dimulai dengan membangun kesadaran diri akan mendorong individu dan kelompok untuk mengambil inisiatif dalam proses pengembangan diri mereka. Suasana yang mendukung ini bisa berupa kebijakan pemerintah, ketersediaan fasilitas, atau bahkan norma sosial yang mendorong inovasi dan partisipasi.

Empowering adalah inti dari pemberdayaan yang lebih konkret dan terukur. Tidak cukup hanya dengan memberikan kesadaran akan potensi diri, tetapi juga masyarakat harus diberikan alasan dan alat untuk mewujudkan potensi tersebut dalam bentuk nyata. Penguatan kapasitas ini juga melibatkan akses terhadap sumber daya yang selama ini mungkin terhambat oleh faktor eksternal seperti kebijakan yang tidak mendukung atau ketimpangan sosial. Ketika masyarakat memiliki kapasitas yang cukup, mereka akan lebih mampu mengambil keputusan dan mengelola kehidupan mereka dengan lebih mandiri.

Aspek protecting sangat penting dalam konteks keadilan sosial, terutama untuk mencegah terjadinya ketimpangan yang semakin lebar antara kelompok masyarakat yang kuat dan lemah. Dalam masyarakat yang terstruktur tidak seimbang, kelompok tertentu mungkin memiliki akses lebih besar terhadap sumber daya, sedangkan kelompok lain terpinggirkan. Oleh karena itu, pemberdayaan juga harus memastikan bahwa ada perlindungan terhadap hak-hak dasar masyarakat, agar mereka tidak dieksploitasi oleh pihak yang lebih berkuasa. Perlindungan ini bisa berupa kebijakan publik, lembaga yang menjamin hak-hak sosial, atau sistem hukum yang mendukung keseimbangan sosial.

5. Pengelolaan Dana Desa

Pengelolaan dana desa adalah salah satu aspek penting dalam upaya pembangunan di tingkat desa. Para ahli memberikan pandangan yang berbeda-beda mengenai pengelolaan dana desa ini, yang umumnya mencakup transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat.

Alokasi dana desa merupakan dana yang dialokasikan oleh pemerintah kabupaten atau kota untuk desa, yang bersumber dri bagian dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh kabupaten atau kota (PP. No. 72 Tahun 2005 pasal 1 ayat 11).

Perbedaan Dana Desa dan Alokasi Dana Desa adalah terletak pada sumber dananya. Dana Desa bersumber dari APBN (Anggaran

Pendapatan dan Belanja Negara). Sedangkan Alokasi Dana Desa bersumber dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah).

Hadirnya dana desa merupakan perwujudan dari semangat keadilan sosial, pemerataan pembangunan, dan pengakuan terhadap kedaulatan desa sebagai entitas yang mandiri dalam sistem ketatanegaraan Indonesia. Dana desa menjadi instrumen strategis negara dalam memperkuat kapasitas pemerintahan desa, mempercepat pembangunan berbasis kebutuhan lokal, dan mewujudkan tatanan masyarakat yang berkeadilan dan berkelanjutan. Hal tersebut dalam rangka mendukung jalannya program penyelenggaraan otonomi desa agar tumbuh dan berkembang mengikuti pertumbuhan dari desa itu sendiri berdasarkan keanekaragaman, partisipatif, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

Menurut Mardiasmo (2009), pengelolaan dana desa harus berbasis pada partisipasi masyarakat. Masyarakat desa harus diberdayakan untuk ikut serta dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan penggunaan dana desa. Hal ini penting agar dana desa benar-benar dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat desa.

Pengelolaan dana desa harus berbasis pada partisipasi masyarakat untuk menciptakan proses yang inklusif dan demokratis. Partisipasi masyarakat ini mencakup pemberdayaan mereka dalam tiga aspek penting: perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Dengan

melibatkan masyarakat desa dalam pengelolaan dana desa, diharapkan keputusan yang diambil lebih mencerminkan kebutuhan dan aspirasi masyarakat setempat. Hal ini juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan dana desa karena keputusan-keputusan yang diambil akan lebih responsif terhadap masalah nyata yang dihadapi oleh masyarakat desa.

Haris Munandar (2011) mengungkapkan bahwa pengelolaan dana desa harus mengedepankan prinsip akuntabilitas dan transparansi. Dalam hal ini, pemerintah desa harus bertanggung jawab atas penggunaan dana desa dan memberikan laporan yang jelas kepada masyarakat tentang pengeluaran dan penerimaan dana. Transparansi akan mencegah penyalahgunaan dana dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa.

Pengelolaan dana desa harus berlandaskan pada prinsip-prinsip akuntabilitas dan transparansi. Akuntabilitas merujuk pada kewajiban pemerintah desa untuk mempertanggungjawabkan penggunaan dana desa kepada masyarakat, sedangkan transparansi adalah kejelasan dalam penyampaian informasi terkait penggunaan dana. Kedua prinsip ini merupakan mekanisme kontrol yang penting untuk mencegah penyalahgunaan dana dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah desa. Pengelolaan dana desa yang akuntabel dan transparan juga akan memperkuat partisipasi masyarakat dalam pengawasan dan memastikan bahwa dana desa digunakan untuk tujuan yang benar dan tepat.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pengelolaan Keuangan Desa, khsusunya pada 2 Ayat (1) berbunyi bahwa keuangan desa dikelola berdasarkan asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran. Lebih lanjut Pasal (2) berbunyi APBDesa merupakan dasar pengelolaan keuangan Desa dalam masa 1 (satu) tahun anggaran mulai tanggal 1 Januari sampai dengan tanggal 31 Desember. Lebih lanjut lagi, Pasal 29 diatur bahwa pengelolaan keuangan desa meliputi 5 aspek, yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, sampai pada pertanggungjawaban.

Sutrisno (2015) menyatakan bahwa manajemen keuangan desa yang baik sangat penting untuk memastikan dana desa digunakan secara efektif dan efisien. Pengelolaan yang baik meliputi penyusunan anggaran, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, dan pelaporan keuangan yang dilakukan dengan cermat dan hati-hati.

Manajemen keuangan desa yang baik adalah kunci untuk memastikan dana desa digunakan secara efektif dan efisien. Manajemen keuangan desa yang baik mencakup seluruh siklus anggaran, mulai dari penyusunan anggaran yang realistis dan sesuai dengan prioritas kebutuhan desa, perencanaan yang matang, pelaksanaan yang sesuai rencana, serta pengendalian dan pelaporan yang akurat. Penyusunan anggaran yang baik akan mengarahkan pada alokasi sumber daya yang tepat untuk sektor-sektor yang

membutuhkan, serta meminimalkan pemborosan dan penyalahgunaan dana. Dengan pengelolaan yang cermat, dana desa dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa.

Muchtar (2017) berpendapat bahwa pengelolaan dana desa harus mendukung pembangunan yang berkelanjutan. Dana desa tidak hanya digunakan untuk proyek jangka pendek, tetapi juga untuk peningkatan kapasitas dan keberlanjutan ekonomi desa dalam jangka panjang.

Pengelolaan dana desa harus diarahkan pada pembangunan yang berkelanjutan, bukan hanya untuk proyek jangka pendek. Pembangunan berkelanjutan mengacu pada upaya untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat desa dalam jangka panjang, baik dari aspek ekonomi, sosial, maupun lingkungan. Dalam konteks dana desa, hal ini berarti dana desa seharusnya tidak hanya digunakan untuk memenuhi kebutuhan sesaat, tetapi juga untuk meningkatkan kapasitas ekonomi desa, menciptakan lapangan pekerjaan, dan menjaga keberlanjutan lingkungan. Dengan demikian, dana desa menjadi instrumen penting dalam menciptakan desa yang mandiri dan berdaya saing dalam jangka panjang.

Suhartini (2018) menekankan pentingnya pemberdayaan masyarakat desa dalam pengelolaan dana desa. Pemberdayaan ini meliputi peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di desa

agar mereka mampu mengelola dan memanfaatkan dana desa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pernyataan di atas menekankan pentingnya pemberdayaan masyarakat desa dalam pengelolaan dana desa. Pemberdayaan ini mencakup peningkatan kapasitas sumber daya manusia (SDM) di desa agar mereka dapat mengelola dana desa dengan baik dan memanfaatkan dana tersebut untuk tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemberdayaan ini juga melibatkan pendidikan, pelatihan, dan penyuluhan kepada masyarakat desa agar mereka mampu membuat keputusan yang bijaksana dalam pemanfaatan dana desa. Dengan SDM yang terlatih dan berkompeten, dana desa akan digunakan secara efektif untuk memperbaiki kondisi ekonomi dan sosial di tingkat desa.

Menurut Yusuf (2019), desentralisasi pengelolaan keuangan, termasuk dana desa, memungkinkan desa untuk memiliki otonomi yang lebih besar dalam pengambilan keputusan terkait alokasi dana. Ini memperkuat kewenangan desa dalam menentukan prioritas pembangunan yang sesuai dengan kebutuhan lokal.

Desentralisasi pengelolaan keuangan, termasuk dana desa, memberikan peluang bagi desa untuk memiliki otonomi yang lebih besar dalam menentukan alokasi dana. Desentralisasi ini memberi kewenangan lebih kepada pemerintah desa untuk mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan lokal tanpa terlalu banyak campur tangan dari pemerintah pusat. Hal ini berpotensi memperkuat kapasitas

desa dalam merencanakan dan melaksanakan program pembangunan yang lebih sesuai dengan karakteristik dan tantangan yang dihadapi oleh masing-masing desa. Dengan desentralisasi yang baik, dana desa dapat lebih tepat sasaran dan mengoptimalkan pembangunan desa.

6. Good Governance

Good governance pada dasarnya suatu konsep yang mengacu kepada proses pencapaian keputusan dan pelaksanaannya yang dapat dipertanggungjawabkan secara bersama. Sebagai suatu konsensus yang dicapai oleh pemerintah, warga negara, dan sektor swasta bagi penyelenggaraan pemerintahaan dalam suatu negara.

Pengertian *good governance* menurut (Mardiasmo, 2002:18) adalah suatu konsep pendekatan yang berorientasi kepada pembangunan sektor publik oleh pemerintah yang baik.

Good governance menghendaki pemerintah dijalankan dengan mengikuti prinsip-prinsip pengelolaan yang baik, seperti transparansi (keterbukaan), akuntabilitas, partisipasi, keadilan, dan kemandirian, serta sumber daya pemerintah daerah yang berada dalam pengelolaan pemerintah benar-benar mencapai tujuan sebesar-besarnya untuk kemajuan dan kemakmuran rakyat dan negara. Penerapan *good governance* tidak lepas dari masalah akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan keuangan daerah.

Ada tiga model ideal tata kepemerintahan yang baik, sebagai berikut:

1) *Politcal Governance* yang mengacu pada proses pembuatan keputusan untuk merumuskan kebijakan (*policy/strategy formulation*).
2) *Economic Governance* yang meliputi proses pembuatan keputusan yang memfasilitasi terhadap *equity* (kekayaan), *proverty* (properti), serta *quality of life* (kualitas hidup).
3) *Administrative Governance* yang mengacu pada sistem implementasi kebijakan (Sedarmayanti, 2003:5).

Political governance mengacu pada proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan perumusan kebijakan publik (*policy/strategy formulation*). Dalam konteks ini, aspek politik dari tata kepemerintahan menekankan pentingnya sistem politik yang demokratis, inklusif, dan partisipatif, di mana semua aktor, termasuk masyarakat sipil, memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. *Political governance* menjadi fondasi utama dalam membentuk kebijakan yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat dan menjamin bahwa kekuasaan dijalankan berdasarkan prinsip keadilan, legitimasi, dan keterbukaan.

Political governance terkait erat dengan prinsip-prinsip demokrasi, seperti keterlibatan warga negara, kebebasan berekspresi, pemilihan umum yang bebas dan adil, serta adanya lembaga perwakilan yang efektif. *Governance* yang baik dalam aspek ini menciptakan ruang dialog antara pemerintah dan masyarakat untuk

merumuskan strategi yang mendorong pembangunan dan stabilitas politik.

Economic governance mencakup proses pengambilan keputusan yang memfasilitasi distribusi kekayaan secara adil (*equity*), perlindungan terhadap hak kepemilikan (*property*), serta peningkatan kualitas hidup (*quality of life*). Aspek ini menekankan pentingnya tata kelola ekonomi yang adil, transparan, dan efisien dalam mengelola sumber daya ekonomi negara maupun daerah. Dalam kerangka ini, pemerintah harus mampu menciptakan kebijakan ekonomi yang mendukung pertumbuhan inklusif, mengurangi kemiskinan, dan mendorong pemerataan kesejahteraan.

Economic governance mencerminkan integrasi antara sistem pasar dan regulasi negara, di mana negara bertanggung jawab dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif, stabilitas ekonomi makro, serta perlindungan sosial bagi kelompok rentan. *Governance* yang baik pada aspek ekonomi juga mencakup integritas fiskal, sistem perpajakan yang adil, dan mekanisme anggaran yang akuntabel.

Administrative governance mengacu pada sistem implementasi kebijakan, yaitu bagaimana kebijakan yang telah dirumuskan diterapkan secara efektif, efisien, dan akuntabel melalui birokrasi pemerintahan. *Governance* pada aspek ini mencerminkan kualitas manajemen publik, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan program, pelayanan publik, serta pengawasan dan evaluasi kinerja. Dalam konteks ini, birokrasi berperan sebagai pelaksana utama dari

kebijakan publik dan menjadi wajah nyata dari fungsi pemerintahan di mata masyarakat.

Administrative governance menekankan pentingnya kapasitas kelembagaan, integritas aparat, serta mekanisme koordinasi dan kontrol internal yang memadai. Sistem administrasi yang baik akan memastikan bahwa sumber daya publik dikelola secara efisien dan bahwa pelayanan publik diberikan dengan standar mutu yang tinggi, tepat sasaran, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Good governance sebagai mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pengaruh sektor Negara dan sektor Non Negara dalam suatu usaha kolektif (Ganie, 2000:142).

Good Governance Pada dasarnya lebih berfokus pada pertumbuhan sektor publik yang bersinergis untuk mengelola sumber daya yang dimiliki suatu Negara dengan tata kelola kepemerintahan yang baik secara efektif dan efisien untuk kepentingan masyarakat secara bertanggung jawab sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindari kepentingan diri sendiri seperti korupsi, kolusi, serta nepotisme.

Tujuan *good governance* adalah mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggung jawab, serta efisiensi dan efektif dengan menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat (Kurniawan, 2005:12).

Maka dari itu tujuan *good governance* tercapai di suatu negara bila dilihat dari rakyatnya yang sejahtera dan makmur. Untuk mengimplementasikan *good governance* bukanlah perkara yang mudah karena banyaknya kendala-kendala yang melanda suatu negara untuk bisa mewujudkan tata kepemerintahan yang baik diantaranya penyimpangan seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme yang dilakukan oleh orang internal sendiri yang membuat suatu permainan yang dibuat untuk menguntungkan dan mementingkan kepentingan mereka sendiri. Maka dari itu untuk tercapainya tujuan *good governance*, pemerintah maupun masyarakatnya sendiri harus bekerja sama untuk sadar dan menanamkan rasa peduli kepada Negara agar terwujudnya kepemerintahan yang baik untuk selalu mematuhi peraturan atau standar yang telah ditetapkan.

Untuk terwujudnya tata kepemerintahan yang baik maka diperlukan prinsip-prinsip *good governance* sebagai tolak ukur kinerja suatu pemerintahan. Menurut Lembaga Administrasi Negara (2003:7) prinsip-prinsip *Good Governance* adalah sebagai berikut :

1) Partisipasi masyarakat, yaitu masyarakat memiliki hak suara baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang sah dalam pengambilan keputusan.
2) Tegaknya supremasi hukum, yaitu kerangka hukum yang dimiliki oleh suatu Negara harus adil dan tidak ada diskriminasi, tegas serta disiplin sebagai pedoman suatu Negara mengatur jalannya kepemerintahan yang baik.
3) Transparansi, dibangun untuk memberikan informasi secara bebas dan jelas. Seluruh proses yang terjadi di Pemerintahan harus dapat secara mudah diakses oleh masyarakat dan mudah dimengerti.
4) Peduli pada stakeholder, yaitu lembaga – lembaga harus melayanai semua pihak yang berkepentingan sesuai standar yang berlaku.

5) Berorientasi pada konsensus, yaitu menjadi suatu jembatan untuk kepentingan-kepentingan atau bidang-bidang yang berbeda guna terbangunnya masa depan yang baik untuk sekelompok masyarakat terutama dalam kebijakan dan prosedur**.**
6) Kesetaraan, yaitu semua masyarakat berhak mendapatkan kesempatan untuk memperbaiki dan mensejahterahkan diri mereka sendiri.
7) Efektivitas dan efisien, yaitu suatu proses pemerintahan harus mengelola sumber-sumber daya secara optimal untuk kepentingan masyarakat sesuai kebutuhan yang diperlukan.
8) Akuntabilitas, yaitu dapat terjadi di semua organisasi yaitu bentuk suatu pertanggungjawaban yang telah dilaksanakan oleh suatu organisasi. Pertanggungjawabannya yaitu bisa dalam bentuk laporan yang dibuat oleh pemerintah setiap tahunnya.

B. Defenisi Konsep

Untuk lebih memudahkan dalam penelitian, peneliti membatasi penelitian ini melalui deskripsi yang ada. Adapun deskripsi fokus yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1) Pemanfaatan dana desa adalah penggunaan dana desa dalam melakukan pemberdayaan masyarakat di Kampung Wersar Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan.
2) Pemberdayaan masyarakat adalah peningkatan kemampuan masyarakat oleh kepala kampungnya dengan menggunakan dana desa di Kampung Wersar Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan.
3) *Enabling* adalah upaya kepala kampung dalam menggali segala potensi kemampuan yang dimiliki masyarakat di Kampung Wersar Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan. Indikatornya adalah sosialisasi program pemberdayaan masyarakat dan

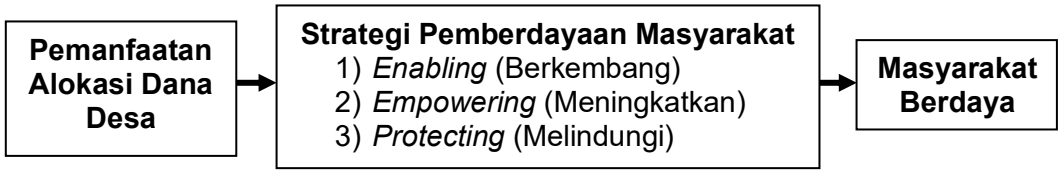
pelaksanaan seminar dalam rangka memberikan motivasi kepada masyarakat.

4) *Empowering* adalah upaya pemerintah kampung dalam meningkatkan kapasitas yang telah dimiliki masyarakat di Kampung Wersar Distrik Teminabuan Kabupaten Sorong Selatan. Indikatornya adalah fasilitasi pendidikan dan pelatihan, penyediaan akses informasi yang luas, dan penyediaan sarana dan prasarana.
5) *Protecting* adalah upaya pemerintah kampung dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat kurang mampu untuk mencegah ketimpangan antarmasyarakat. Indikatornya adalah aturan atau regulasi yang adil, sistem pengawasan terhadap sumber daya, dan pemberian akses khusus bagi masyarakat lemah.

C. Kerangka Penelitian

Gambar 1

Kerangka Model Penelitian



Sumber: Fahruddin, 2012