

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Bale Seni Ciwasiat

Pada zaman yang semakin maju ini manusia berlomba-lomba dituntut kreatif menciptakan atau mengasah kemampuan yang ada pada dirinya sendiri, karena persaingan pada zaman yang semakin maju ini khususnya di bidang usaha sangat ketat. Dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki manusia dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Menciptakan lapangan pekerjaan tidak hanya dalam bidang perdagangan saja, akan tetapi usaha membuka tempat pelatihan atau sanggar dapat dilaksanakan. Pelatihan tersebut dapat mencakup berbagai bidang diantaranya pelatihan seni tari, seni musik, seni kerajinan dan seni teater. Dalam penelitian ini akan berfokus pada pelatihan sanggar seni Bale Seni Ciwasiat, sanggar seni yang di dalamnya tidak hanya mempelajari seni tari saja, akan tetapi ada musik, rupa/lukis, dan teater. Sebelum membahas Bale Seni Ciwasiat, berikut pengertian sanggar dari beberapa ahli atau pendapat.

Pengertian ‘sanggar’ di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tempat untuk kegiatan seni (KBBI, 2008.hlm.1261). Dengan kata lain, istilah sanggar dapat diartikan sebagai sebuah tempat atau sarana yang digunakan oleh suatu komunitas atau sekelompok orang untuk berkegiatan seni seperti seni tari, seni lukis, seni kerajinan atau seni peran. Kegiatan yang ada dalam sebuah sanggar berupa kegiatan pembelajaran tentang seni, yang meliputi proses dari pembelajaran, penciptaan, hingga produksi. Semua proses hampir sebagian besar dilakukan di dalam sanggar (Gusti, 2008.artikel).

Menurut (Rusliana, 1990.hlm.13), sanggar adalah wadah kegiatan dalam membantu dan menunjang keberhasilan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan dan keterampilan.

Sanggar seni adalah tempat atau wadah bagi manusia melakukan atau mempelajari suatu kesenian yang bertujuan untuk selalu menjaga kelestariannya di masyarakat. Dalam sanggar seni kita dapat mempelajari berbagai tarian, musik, vokal, teater, seni ukir, lukis, dan lain-lainnya (Amelia, 2013.hlm.7).

Helda Rakhmasari Hadie, 2015

Pengelolaan Seni Di Bale Seni Ciwasiat Pandeglang Banten

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Sanggar tari merupakan sebuah wadah bagi siapa saja untuk menuangkan ekspresinya, dalam hal seni yang diatur oleh sebuah sistem manajemen dari sanggar tari yang diikuti. Eksistensi sanggar sangat didukung oleh sistem manajemen dari sebuah sanggar tari.

Sanggar tari merupakan wadah untuk melakukan berbagai aktivitas seni tari bersama dengan para anggotanya, didalamnya meliputi kegiatan belajar mengajar tari, berkarya seni dan bertukar pikiran mengenai segala hal yang berhubungan dengan karya seni. Keberadaan sanggar tari salah satunya adalah untuk tetap mempertahankan tari-tari tradisi maupun tari klasik di samping mengembangkan bentuk-bentuk tari modern, tari kontemporer maupun tari kreasi baru. Masuknya budaya asing dapat dibendung dengan penanaman kecintaan pada kebudayaan milik bangsa, salah satunya dengan melakukan kegiatan berkesenian (Sakti, 2005.hlm.13).

Menurut Sedyawati, (1984.hlm.56), sanggar tari merupakan kegiatan yang berpangkal pada kekelompokkan. Sanggar tari lebih cenderung sebagai persiapan kegiatan professional, sehingga ada sasaran pementasan di dalam kegiatannya. Sanggar tari adalah suatu organisasi kesenian sebagai wadah atau tempat kegiatan latihan tari bagi masyarakat (Soedarsono, 1999.hlm.20).

Berikut gambaran sedikit mengenai Bale Seni Ciwasiat. Bale Seni Ciwasiat adalah sanggar seni yang berada di kabupaten Pandeglang, sanggar keluarga ini dipimpin oleh seniman yang bernama Rohaendi, memiliki ciri khas tersendiri dari sanggar yang lain, kedisiplinan pada anggotanyapun sangat ketat, dari segi pertunjukan sudah menjadi sanggar yang diperhitungkan di daerah Banten, bahkan di luar negeri, karena sanggar ini pernah beberapa kali dipertunjukan di luar negeri. Kelebihan dari Bale Seni Ciwasiat ini juga tidak hanya bergerak atau mengajarkan dalam bidang seni tari saja tetapi dalam bidang seni musik (karawitan), calung, wayang golek, seni rupa (melukis, menggambar, kriya). Dan setiap anggotanyapun dituntut untuk tidak hanya belajar atau hanya menguasai dalam bidang seni tari saja akan tetapi dalam bisang seni lain tersebut, yang menarik lagi dalam setiap pertunjukannya mempunyai alur cerita mengenai Banten, karena Bale Seni Ciwasiat merupakan sanggar keluarga, sehingga antar anggota pengelola tidak kaku dalam proses pengelolaan sanggar dan dalam tugas

perannya masing-masing, sehingga disini peneliti memilih Bale Seni Ciwasiat Pandeglang Banten yang menjadi obyek penelitian.

B. Pengelolaan Manajemen

Keberhasilan suatu organisasi atau usaha membutuhkan manajemen, karena manajemen sangat penting untuk mengatur jalannya suatu kegiatan dalam suatu usaha. Berikut merupakan pengertian manajemen menurut beberapa ahli diantaranya menurut (Astuti, 2009.hlm.10) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. (Hasibuan, 1996.hlm.2) mengemukakan bahwa “manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jhon f. Mee (dalam Astuti, 2009.hlm.10) manajemen merupakan seni untuk mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal, demikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal baik bagi para pemimpin maupun para pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat.

Adapun menurut (Saragih, 1982.hlm.37) mengemukakan bahwa “manajemen merupakan suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber yang tersedia dalam organisasi dengan sebaik mungkin”.

Bila kita mempelajari literatur manajemen, maka akan menemukan istilah manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu yang pertama manajemen sebagai suatu proses, kedua manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen dan ketiga sebagai suatu seni atau sebagai suatu ilmu (Manullang, 2001.hlm.3).

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan manajemen merupakan suatu usaha dalam pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi pemimpin atau para pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik mungkin kepada masyarakat secara efektif dan efisien.

Tujuan pokok dari manajemen adalah agar sebuah usaha dapat dijalankan dengan efisien atau untuk mendapatkan suatu cara bagaimana sebaik-baiknya yang harus dilakukan dalam sebuah usaha agar dengan menggunakan unsur-unsur sebagai sumber daya yang ada, sehingga dapat diperoleh hasil yang sebesar-besarnya. (Darsono, 2011.hlm.24).

Walaupun Bale Seni Ciwasiat memegang prinsip kekeluargaan, bukan berarti Bale Seni Ciwasiat tidak mempunyai manajemen yang baik, tetapi sanggar Bale Seni Ciwasiat juga mempunyai manajemen dalam pengelolaannya, manajemen ini bertujuan supaya pencapaian target secara efektif dan efisien.

Supaya manajemen mencapai tujuan sebaik-baiknya, dibutuhkan adanya unsur-unsur sarana dalam terlaksananya kegiatan manajemen. Unsur-unsur manajemen tersebut meliputi: (1). *Men*, yaitu tenaga kerja manusia, baik tenaga kerja pimpinan maupun tenaga kerja operasional/pelaksana. (2). *Money*, uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (3). *Methods*, yaitu cara-cara yang dipergunakan dalam usaha mencapai tujuan. (4). *Materials*, yaitu bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. (5). *Machines*, yaitu mesin-mesin/alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan. (6). *Markets*, yaitu pasar untuk menjual barang-barang dan jasa yang dihasilkan (menurut Hasibuan, 2001.hlm.20).

Adapun unsur-unsur manajemen menurut menurut penjelasan (Manullang, 2001:5), sebagai berikut.

1. Manusia (*Men*)

Sarana penting atau sarana utama dari setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan adalah manusia. Berbagai macam aktivitas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan dan aktivitas itu dapat ditinjau dari sudut proses, seperti *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing*, dan *controlling*, dapat pula ditinjau dari sudut bidang seperti penjualan, produksi keuangan, personalia dan sebagainya. Untuk melakukan berbagai aktivitas tersebut diperlukan manusia. Tanpa adanya manusia, manajer tidak akan mungkin mencapai tujuannya. Harus diingat bahwa manajer adalah orang yang mencapai hasil melalui orang lain.

2. Uang (*Money*)

Untuk melakukan berbagai aktivitas diperlukan uang, seperti upah atau gaji orang-orang yang membuat rencana, mengadakan pengawasan, bekerja dalam proses produksi, membeli bahan-bahan, peralatan-peralatan, dan lain sebagainya. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan agar tujuan yang ingin dicapai bila dinilai dengan uang, lebih besar dari uang yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Kegagalan atau ketidاكلancaran proses manajemen sedikit banyak ditentukan atau dipengaruhi oleh perhitungan atau ketelitian dalam menggunakan uang.

3. Bahan-bahan (*Materials*)

Dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan bahan-bahan (*materials*), karenanya dianggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan. Demikian pula dalam proses pelaksanaan kegiatan, terlebih dalam kemajuan teknologi dewasa ini, manusia bukan lagi sebagai pembantu bagi mesin seperti pada masa sebelum revolusi industri, malahan sebaliknya mesin telah berubah kedudukannya sebagai pembantu manusia.

4. Metode (*Methods*)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara berdaya guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan kepada berbagai alternatif (metode) atau cara melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, metode atau cara dianggap pula sebagai sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan. Misalnya, ceramah bervariasi, metode kasus, metode insiden, *games*, dan *role playing*. Masing-masing metode itu tentu berbeda daya guna dan hasil gunanya untuk mencapai suatu tujuan pendidikan tertentu.

5. Mesin-mesin (*Machines*)

Dalam dunia usaha dewasa ini perhatikan terhadap mesin-mesin semakin meningkat terutama karena kemajuan teknologi dan persaingan untuk menguasai pasar. Usaha penggunaan mesin-mesin pada dasarnya dilakukan untuk mencapai efisien dan untuk mempermudah, memperlancar, dan mempercepat proses kerja dan membawa banyak keuntungan bagi manusia di dalam dunia usaha.

Mesin-mesin dapat berupa mesin-mesin usaha sederhana seperti : mesin ketik, mesin hitung, dan sebagainya sampai kepada mesin-mesin produksi yang

besar : pabrik-pabrik untuk menghasilkan barang-barang industri berat. Dalam dunia manajemen pertunjukan penggunaan mesin-mesin tidak terlalu dominan. Sekalipun demikian tidak berarti dunia pertunjukan belum berkenalan dengan dunia mesin teknologi maju. Mesin ketik dan mesin hitung adalah alat-alat yang dibutuhkan hampir dalam setiap usaha niaga. Sementara untuk usaha-usaha pertunjukan besar, mesin cetak, mesin stensil, mesin-mesin sejenis lainnya merupakan kebutuhan besar.

6. Pasar (*Market*)

Bagi badan yang bergerak di bidang industri, maka sarana manajemen penting lainnya adalah pasar (*markets*). Tanpa adanya pasar bagi hasil produksi, jelas tujuan perusahaan industri tidak mungkin akan tercapai. Salah satu masalah pokok bagi perusahaan industri adalah minimal mempertahankan pasar yang sudah ada, bila mungkin berusaha mencari pasar baru bagi hasil produksinya.

Unsur-unsur manajemen yang diatur dalam organisasi kesenian yang mengarah pada seni pertunjukan memiliki perbedaan dengan unsur-unsur yang dimaksud adalah *men* (memfungsikan orang-orang secara efisien dan efektif), *programming* (pola perencanaan, termasuk skala prioritas terhadap tindakan-tindakan), *financing* (modal yang dimiliki dan menyusun anggaran biaya), dan *marketing* (pemasaran atau distribusi, termasuk publisitasnya). (Jazuli, 200.hlm.43).

Dalam manajemen terdapat pula fungsi dari sebuah manajemen. Berikut beberapa fungsi manajemen yang diajukan oleh Terry (Murgiyanto, 1985.hlm.41) yang meliputi 4 fungsi, yakni sebagai berikut.

1. Perencanaan (*Planning*)

Secara sederhana perencanaan dapat dirumuskan sebagai penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai sesuatu hasil yang diinginkan. Tetapi biasanya secara lebih detail perencanaan dirumuskan sebagai penetapan atau penyusunan langkah-langkah sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan berikut : **apa** yang harus dicapai, **bilamana** hal tersebut harus dicapai, **dimana** hal itu harus dicapai, **bagaimana** hal tersebut harus dicapai, **siapa** yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan, dan akhirnya **mengapa** sesuatu hal harus dicapai.

Ada enam pertanyaan yang harus dijawab oleh seorang perencanaan dikenal sebagai 5 W + 1 H yaitu.

a. *What* (Apa)

Apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai suatu sasaran kita harus melakukan tindakan apa saja, harus ada penjelasan maupun perinciannya. Kemudian faktor apa saja yang diperlukan untuk melaksanakan dan melancarkan kegiatan-kegiatan tersebut?

b. *Why* (Kenapa)

Mengapa hal tersebut dijadikan sasaran, mengapa harus memberikan penjelasan, mengapa harus mengerjakan dan mengapa harus mencapai tujuan?

c. *Where* (Dimana)

Dimana melakukan tempat pemilihan perusahaan? Harus dijelaskan alasannya memilih tempat itu sesuai dengan dasar pertimbangan ekonomis, fasilitas yang ada untuk melakukan yang ada.

d. *When* (Kapan)

Kapan akan melakukan? Harus diberikan alasan mengenai waktu dimulainya suatu pekerjaan, baik untuk setiap bagian pekerjaan maupun para pekerja dan personalia standar waktu untuk memilih pekerjaan-pekerjaan tersebut.

e. *Who* (Siapa)

Siapa yang akan melakukannya? Kemungkinan pemilihan, penempatan, menetapkan persyaratan dan jumlah personalia yang akan bekerja serta luasnya wewenang setiap pejabat.

f. *How* (Bagaimana)

Bagaimana cara melakukannya? Harus diberikan penjelasannya mengenai cara ataupun teknik-teknik untuk mengerjakannya.

Apabila perencanaan dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan pokok tersebut berdasarkan keterangan-keterangan, fakta-fakta maupun data-data, maka pembuatan rencana dapat dipertanggungjawabkan. Dari pertanyaan tersebut, dua masalah tersebut adalah "*What*" yang mempersoalkan tujuan yang hendak dicapai dan "*How*" yaitu bagaimana metode atau cara untuk mencapai tujuan tersebut. Setelah kedua pertanyaan ini terjawab, barulah diteruskan dengan tindakan-tindakan yang lain.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi berasal dari bahasa Yunani *organon* atau dalam bahasa Latin *organum* yang artinya alat, bagian atau anggota badan. Dari berbagai macam batasan organisasi dapat diartikan adanya dua pengertian dasar. Pertama rumusan (Mooney, 1985.hlm.48) menyatakan organisasi sebagai perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama dan kedua batasan Barnard yang menyebutkan organisasi sebagai sistem dari usaha-usaha kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Dengan *organizing* dimaksud mengelompokkan kegiatan yang diperlukan, yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut.

Organisasi atau pengorganisasian dapat pula dirumuskan sebagai keseluruhan aktivitas manajemen dalam mengelompokkan orang-orang serta penetapan tugas, fungsi, wewenang, serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Setyobudi (2000.hlm.10) organisasi yang baik hendaknya memiliki persyaratan sebagai berikut.

a. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART)

Anggaran dasar merupakan ketentuan tertulis organisasi yang memuat antara lain nama, dasar dan tujuan organisasi. Anggaran rumah tangga berisi tentang keanggotaan, kepengurusan serta kewajiban dan hak.

b. Susunan Pengurus

Pengurus adalah orang-orang yang duduk di dalam organisasi. Merekalah yang akan melaksanakan program kerja organisasi.

c. Program Kerja

Program kerja memberikan arah bagi pekerja pengurus.

d. Kegiatan

Organisasi yang baik mempunyai kegiatan atau pekerjaan yang jelas.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Fungsi penggerakan di dalam suatu organisasi adalah usaha atau tindakan dari pimpinan dalam rangka menimbulkan kemauan membuat bawahan tahu pekerjaannya, sehingga dengan sadar menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penggerakan berkaitan erat dengan manusia sebagai pelaku. Pelaksanaan unsur manajemen ini terkadang menemui hambatan, hal ini disebabkan manusia memiliki sifat, perilaku dan tingkat emosi yang berbeda antara satu dengan lainnya. Untuk itu peranan seorang manajer sebagai pimpinan perlu membina hubungan baik dengan bawahannya sebagai pelaksana serta memberikan motivasi dan bimbingan agar dapat membantu kelancaran pemenuhan kewajiban dan pelaksanaan tugas masing-masing secara efektif dan efisien dengan kesadaran penuh.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan sering juga disebut pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi, sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke arah yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.

Pengawasan juga merupakan fungsi dan tugas dari pimpinan untuk mencocokkan pencapaian program atau rencana telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan pengawasan akan diketahui adanya kekurangan, hambatan-hambatan, kelemahan, kesalahan dan kegagalan, kemudian dicari jalan mengatasinya.

Berikut tujuan pengawasan :

- a. Mengetahui apakah segala pekerjaan berjalan lancar dan efisien sesuai dengan rencana, petunjuk, dan perintah yang diberikan, yang meliputi : bidang-bidang penggunaan *budget*, mutu maupun jumlah hasil pekerjaan, bahan (*material*), waktu dan tenaga.
- b. Mencari jalan keluar untuk memperbaiki kesalahan, kekurangan, dan kegagalan serta mencegah terjadinya hal yang sama.

Terkadang fungsi pengawasan sering disalahartikan sebagai pekerjaan untuk mencari kesalahan, sehingga petugas pengawasan sering tidak mendapatkan layanan yang semestinya. Hal ini tidak benar, karena pengawasan adalah proses

yang menentukan tentang apa yang harus dikerjakan agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana.

Berbagai kemungkinan masalah yang biasanya ditemui di dalam pengawasan ini antara lain sebagai berikut.

- 1) Kurang matangnya perencanaan yang meliputi : biaya, waktu dan jumlah serta penempatan tenaga kerja.
- 2) Pembagian kerja dan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab serta penempatan petugas yang kurang tepat.
- 3) Terjadinya penghamburan penggunaan waktu, biaya, bahan-bahan dan tenaga kerja karena penggerakan kurang baik.
- 4) Pembimbing yang kurang terarah kepada sasaran.

Pengawasan harus dilakukan baik pada tingkat administratif maupun pada tingkatan pelaksanaan operasional. Pengawasan administratif dilakukan dalam rangka tujuan organisasi dan kebijakan, mengenai sikap, kelakuan dan cara berfikir, sedangkan pengawasan operasional dilakukan terhadap kegiatan atau cara bekerja.

Sebuah sistem manajemen yang baik dan pengelolaan secara terpadu dibutuhkan fungsi-fungsi manajemen yang membentuk manajemen sebagai salah satu proses dinamis agar tercapainya tujuan yang diharapkan dan tercipta suatu tata kerja yang baik dan harmonis. Keberhasilan suatu sanggar tari tidak hanya dilihat dari teknik pementasan tarinya saja tetapi juga manajemennya. Seperti yang telah disebutkan dan dijelaskan di atas.

Agar memperoleh hasil yang efektif dan efisien di dalam sanggar Bale Seni Ciwasiat juga memerlukan pengurus dan pelatih yang telaten, sehingga manajemen sanggar tari berjalan lancar dan sanggar dapat bertahan serta berkembang lebih maju.

Untuk pembagian kerja menjamin keberhasilan sebuah usaha, maka manajemen harus dilaksanakan dalil-dalil umum manajemen atau yang lebih dikenal dengan prinsip-prinsip manajemen. Fayol (Murgiyanto, 1985.hlm.36-37), salah satu tokoh ilmu manajemen mengajukan adanya prinsip manajemen yang dapat diajarkan dan dipelajari.

1. Prinsip Pembagian Kerja

Bila ada usaha berkembang, maka bertambah pulalah bidang-bidang pekerjaan yang harus ditangani. Maka pembagian kerja diantara semua orang yang bekerja sama dalam suatu usaha tersebut menjadi sangat penting. Di samping pembagian kerja antara atasan dan bawahan (orang yang memimpin dan yang dipimpin). Dalam pembagian kerja perlu diperhatikan penempatan orang-orang yang sesuai dengan keahlian, pengalaman, kondisi fisik dan mentalnya. Tujuan pembagian kerja adalah agar usaha yang sama dapat diperoleh hasil kerja yang terbaik. Pembagian kerja dapat membantu pemusatan tujuan, disamping itu juga merupakan alat terbaik untuk memanfaatkan individu-individu dan kelompok orang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing.

2. Prinsip Wewenang dan Tanggung Jawab

Setiap orang yang telah diserahi dalam suatu bidang pekerjaan tertentu dengan sendirinya memiliki wewenang untuk membantu memperlancarkan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Akan tetapi sebaliknya, semua wewenang tentu harus disertai tanggung jawab terhadap atasan atau terhadap tujuan yang hendak dicapai. Antara wewenang dan tanggung jawab harus seimbang, sehingga setiap orang dapat memberikan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan kepadanya.

Wewenang adalah hak memberikan perintah-perintah dan kekuasaan meminta kepatuhan dari yang diperintah. Ada dua jenis wewenang, pertama wewenang dan kekuasaan pribadi yang bersumber kepada kepandaian, pengalaman, nilai moral, kesanggupan memimpin dan lain sebagainya, kedua wewenang resmi yang diterima dari instansi yang lebih tinggi. Wewenang resmi yang diperoleh dari atasan tidak akan mendukung tugas-tugas seseorang, jika tidak diimbangi dengan wewenang pribadi di atas.

Tanggung jawab adalah tugas-tugas dan fungsi-fungsi atau kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang petugas. Untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab ini kepadanya harus diberikan wewenang, agar kepatuhan dapat diberikan oleh bawahan dan sangsi dapat diberikan kepada bawahan yang tidak memberikan kepatuhan.

3. Prinsip Tertib dan Disiplin

Sebuah usaha yang dilakukan dengan tertib dan disiplin akan dapat meningkatkan kualitas dan peningkatan kualitas kerja akan menaikkan pula mutu hasil kerja sebuah usaha. Hakekat dari kepatuhan adalah disiplin, yakni melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pemimpin dan petugas atau para pekerja, baik persetujuan yang tertulis, lisan maupun yang berupa peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan.

4. Prinsip Kesatuan Komando

Tindakan setiap petugas harus menerima perintah dari seorang atasan saja. Bila tidak, berarti wewenang dikurangi, disiplin terancam, ketertiban terganggu, dan stabilitas akan mengurangi ujian. Jika perintah datang dari satu sumber, maka setiap orang juga akan tahu kepada siapa ia harus bertanggung jawab sesuai dengan wewenang yang telah diberikan padanya.

5. Prinsip Semangat Kesatuan

Persatuan adalah kekuatan telah dipahami dan dilaksanakan sejak lama. Hal ini harus dipahami oleh setiap anggota kelompok yang hendak melakukan sebuah usaha bersama. Dengan kata lain, dalam sebuah usaha bersama, setiap orang harus memiliki jiwa kesatuan : merasa senasib sepenanggungan, dari yang paling atas sampai yang paling bawah. Sebab dengan adanya semangat kesatuan yang teguh, maka setiap orang akan bekerja dengan senang dan memudahkan timbulnya inisiatif dan prakarsa untuk memajukan usaha.

6. Prinsip Keadilan dan Kesatuan

Semangat kesatuan hanya dapat dibina jika prinsip keadilan dan kejujuran diterapkan dengan baik, sehingga setiap orang dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan setia. Keadilan dituntut misalnya dalam penempatan tenaga kerja yang harus benar-benar dipertimbangkan berdasarkan pendidikan, pengalaman dan keahlian seseorang. Kecuali keadilan itu juga dituntut misalnya dalam pembagian pendapatan (upah), sesuai dengan berat ringannya pekerjaan dan tanggung jawab seseorang. Kejujuran dituntut agar masing-masing orang bekerja pertama-tama untuk kepentingan bersama dari usaha yang dilakukan, bukan mendahulukan kepentingan pribadi.

Supaya manajemen dapat dilaksanakan dengan baik, harus dapat dikerahkan sebaik-baiknya faktor yang ada di dalam manajemen. Ada beberapa faktor yang memungkinkan tumbuhnya seni pertunjukan dapat hidup dan berkembang secara sehat dan dinamis di berbagai negara atau kota besar dunia. Berikut faktor-faktor tersebut menurut (Hardjana, 1995.hlm.3).

- a. Secara umum, tentu saja karena adanya masyarakat yang telah maju, dimana aspek kemajuan pendidikan, budaya, dan tingkat kesejahteraan sosial memberi peluang bagi terselenggaranya kegiatan seni sebagai tuntutan kehidupan sehari-hari.
- b. Kreativitas seni, sebagaimana ilmu pengetahuan, sebagai sebuah kehendak yang tidak hanya dipakai sebagai alat kepentingan untuk mencapai suatu sistem nilai kehidupan yang lebih tinggi.
- c. Karena adanya orang-orang cakap yang dengan kesadaran dan komitmennya yang tinggi mau bekerja dan memberikan perhatian sebesar-besarnya bagi terwujudnya impian untuk suatu sistem nilai kehidupan yang lebih tinggi.
- d. Adanya sistem dan organisasi yang memadai sebagai mesin penggerak untuk memperjuangkan tujuan yang hendak dicapai.
- e. Tersedianya dana dan sarana yang mencukupi sebagai alat pencapai tujuan.

Sesungguhnya hanya 3 (tiga) faktor terakhir itulah yang terutama sekali berurusan dengan masalah “bisnis” seni pertunjukan, yaitu : orang, sistem, organisasi, dana dan sarana. Dua hal yang pertama adalah sifat-sifat idealistik dari sebuah impian atau cita-cita masyarakat berbudaya yang telah maju. Adapun faktor-faktor yang ada di dalam manajemen menurut (Bastomi, 1996.hlm.50), yaitu.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam lingkup manajemen Bale Seni Ciwasiat yang menjadi faktor utama, yang menentukan kinerja dari manajemen Bale Seni Ciwasiat. Faktor internal diantaranya.

a. Manusia (*Man*)

Manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam manajemen sanggar tari Bale Seni Ciwasiat secara langsung, diantaranya adalah: pelatih, pengurus, anak didik, maupun masyarakat pendukungnya.

b. Cara (*Methods*)

Faktor yang menunjang kualitas dari hasil produksi, metode yang mempromosikan hasil kerja atau karya kepada masyarakat harus berani mempublikasikan pertunjukan yang menampilkan siswa-siswinya dalam pementasan tari. Metode yang maksimal akan menentukan hasil produksi.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar sistem sanggar yang berasal dari luar lingkup manajemen sanggar Bale Seni Ciwasiat. Tetapi mempengaruhi kinerja dari manajemen sanggar Bale Seni Ciwasiat. Faktor eksternal diantaranya.

a. Modal (*Money*)

Faktor yang menjelaskan betapa pentingnya modal. Uang dapat digunakan sebagai awal melakukan kegiatan produksi dalam mempersiapkan suatu usaha. Modal atau uang dapat dijadikan sebagai penunjang utama yang tidak dapat digantikan oleh faktor lainnya.

b. Alat (*Material*)

Faktor yang sangat menentukan kualitas dari hasil karya tari di Bale Seni Ciwasiat. Semakin bagus alat yang digunakan semakin bagus pula kualitas karya tari yang dihasilkan oleh sanggar Bale Seni Ciwasiat, sehingga akan menunjang hasil dari karyanya.

c. Pasar (*Market*)

Faktor yang menentukan arah distribusi dari hasil produksi yang dilakukan oleh Bale Seni Ciwasiat. Faktor yang mencakup antara lain, minat konsumen (*interest*), dan selera konsumen (*taste*) terhadap karya tari di sanggar Bale Seni Ciwasiat.

Dalam berjalannya dan berkembangnya Bale Seni Ciwasiat mempunyai faktor pendukung dan penghambat dalam terlaksananya Bale Seni Ciwasiat, baik dari faktor internal maupun dari faktor eksternal.