

# DINAMIKA KELEMBAGAAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI MASYARAKAT PERDESAAN

## *Institutional Dynamic of Employment Relation*

Endang Lestari Hastuti

*Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian  
Jl. A. Yani No. 70 Bogor 16161*

### ABSTRACT

In some rural areas, autonomous-formed traditional institutions keep its important roles and well-functioned. Community participation, mainly those who belong to poor group, was quite high both in institutional participation and in decision making process. The reason was that they gained some benefits, both economic and social benefits. The existing institution was adequately dynamic towards internal as well as external factors. Some of these factors could strengthen the institutions, but some others could even destroy the existing institutions. Some factors that contribute strengths to employment relations are (a) those naturally established and formed their own community, (b) selection of members appeared to have been processed naturally, (c) facing common problems and needs, (d) obey the agreed rules of the games, (e) use simple organizational structure, and (f) and employ fairness principles.

**Key words** : *institutional, dynamic, traditional*

### ABSTRAK

Kelembagaan hubungan ketenagakerjaan tradisional masih berperan dan berfungsi dengan baik di beberapa wilayah pedesaan, yang dibentuk secara otonom. Partisipasi masyarakat terutama golongan kurang mampu cukup tinggi, baik dalam keikutsertaannya di dalam kelembagaan, maupun dalam pengambilan keputusan. Hal ini disebabkan karena didapatkan manfaat baik secara ekonomi maupun sosial. Kelembagaan yang ada cukup dinamis terhadap faktor-faktor intern maupun ekstern. Ke dua faktor tersebut ada yang dapat memperkuat, namun ada pula yang justru menghancurkan kelembagaan yang telah ada. Beberapa faktor yang memberikan kekuatan terhadap kelembagaan hubungan ketenagakerjaan adalah (a) lahir dan terbentuk dari dalam masyarakat sendiri, (b) proses seleksi anggota secara alamiah, (c) mempunyai masalah dan kebutuhan yang sama, (d) menjunjung tinggi aturan main yang disepakati bersama, (e) struktur organisasi sederhana, dan (f) adanya azas keadilan.

**Kata kunci** : *kelembagaan, dinamika, tradisional*

### PENDAHULUAN

Pembangunan kelembagaan merupakan bagian integral dalam pembangunan pertanian dan merupakan prasyarat sebelum melakukan pembangunan selanjutnya. Kelembagaan diibaratkan sebagai kendaraan untuk melakukan partisipasi secara kolektif, sehingga tanpa adanya kelembagaan, partisipasi tidak akan terjadi (Patil, 1985). Di lain pihak, partisipasi dalam kelompok akan memperkuat kohesi sosial, meningkatkan kapasitas masyarakat untuk memanfaatkan sumber daya, dan memungkinkan untuk merespon pada perubahan (Alexander, 1995).

Didalam masyarakat pedesaan pada umumnya terdapat banyak sekali kelembagaan. Misalnya kelembagaan yang berperan di bidang ekonomi maupun sosial, pemerintahan, seperti lembaga Pemerintahan Desa, Subak, BUUD/KUD, PKK, Pengajian dan sebagainya. Di bidang produksi pertanian terdapat beberapa lembaga yang melayani masyarakat desa seperti lembaga permodalan, lembaga penyuluhan dan sebagainya.

Lembaga-lembaga tersebut ada yang sengaja dibentuk dan diperkenalkan oleh pemerintah sesuai dengan tujuan pembangunan, namun terdapat pula lembaga-lembaga yang tumbuh dari masyarakat sesuai

dengan kebutuhannya. Kelembagaan hubungan ketenagakerjaan merupakan salah satu lembaga yang dibentuk dengan sendirinya oleh masyarakat desa, untuk memenuhi kebutuhan bersama.

Pada kenyataannya kelembagaan hubungan ketenagakerjaan masih terdapat di dalam masyarakat perdesaan yang dapat memberikan manfaat baik secara ekonomi maupun sosial, terlebih-lebih bagi golongan kurang mampu atau buruh tani. Partisipasi masyarakat di dalam kelembagaan ketenagakerjaan cukup tinggi.

Kelembagaan ketenagakerjaan tersebut dapat melembaga sehingga menjadi nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman oleh masyarakat dalam berperilaku. Dengan demikian meskipun terkena oleh dampak pembangunan maupun modernisasi perubahan-perubahan yang terjadi tidak banyak berpengaruh terhadap aturan main kelembagaan yang ada. Oleh karena itu dalam upaya pemberdayaan kelembagaan ketenagakerjaan tersebut diperlukan iklim yang kondusif, tanpa harus mengubah kekuatan-kekuatan kelembagaan yang sudah ada.

Diperlukan suatu strategi sosio budaya, yaitu strategi yang diarahkan untuk memperbaiki tatanan masyarakat mencakup pemberdayaan di bidang komitmen politik dalam memerangi kemiskinan dan ketidakberdayaan masyarakat, perbaikan struktur dan keorganisasian sosial yang lebih sehat, perbaikan tata nilai sosial ke arah yang lebih maju, dan manajemen penyelenggaraan pemerintahan yang lebih sehat dan demokratis (Pranaji dan Tahlil, 2001). Pendekatan kelembagaan lebih ditekankan pada bagaimana spirit (energi) sosial dapat lebih dikembangkan, yaitu perubahan yang dapat meningkatkan pendapatan golongan kurang mampu yang paling efektif (Sitorus *et al.*, 1996). Oleh karena itu bentuk-bentuk bantuan pemberdayaan kelembagaan sedapat mungkin disosialisasikan kepada masyarakat, dengan melibatkan secara penuh dalam hal perencanaan maupun pengambilan keputusannya.

Tulisan ini bertujuan untuk melihat bentuk-bentuk kelembagaan hubungan kerja di perdesaan. Aspek-aspek kelembagaan yang dianalisis dititik beratkan pada aspek perilaku, berupa pola-pola kelakuan, fungsi dari tata nilai kelakuan, kebutuhan, dan orientasi. Inti

kajiannya adalah nilai (*value*) aturan (*rule*) dan norma (*norm*). Penyajian bentuk-bentuk kelembagaan ketenagakerjaan ditampilkan dengan "Diagram Venn". Dengan menggunakan Diagram Venn dapat dilihat besar kecilnya peran kelembagaan di dalam masyarakat. Di dalam melihat aspek kelembagaan juga dianalisis pada ciri-ciri organisasi dan kelembagaan masyarakat desa yang menyingkapkan kekuatan-kekuatan ekonomi yang melandasinya (Hayami dan Kikuchi, 1987), yaitu dalam produksi dan pertukaran, interaksi sosial, pendekatan ekonomi dari sudut moral, dan struktur sosial.

## TEORI KELEMBAGAAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Summer dalam buku "Folkways" (1906) menyatakan bahwa suatu kelembagaan merupakan suatu proses yang bertahap, dan tentunya butuh waktu yang lama. Kelembagaan bermula dari kebiasaan (*folkways*) yang meningkat menjadi budaya (*custom*), kemudian berkembang menjadi tata kelakuan (*more*), dan akhirnya matang ketika berperan dan menentukan setiap perilaku masyarakat. Pada titik ini, struktur peran telah dimantapkan sehingga kelembagaan telah menjadi sempurna (Syahyuti, 2002). Kelembagaan adalah perilaku yang berulang, bersifat stabil, dan menjadi nilai suatu masyarakat (Uphoff, 1986). Oleh karena itu mempelajari kelembagaan lebih ditekankan pada aspek perilaku dan aturan main. Menganalisis kelembagaan hubungan kerja berarti menelusuri hubungan antara produsen sebagai pengelola usahatani dengan tenaga luar keluarga, yang menyangkut hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat (Witono *et al.*, 1997).

Terdapat beberapa kelembagaan di dalam masyarakat desa dilaksanakan dengan keras, terutama melalui paksaan sosial yang didasarkan pada interaksi sosial. Selanjutnya kelembagaan itu berubah sebagai reaksi terhadap berubahnya kelangkaan relatif sumber-sumber daya yang di dalam komunitas tidak hanya tergantung pada penyediaan sumber daya, tetap juga pada kondisi teknologi dan pasar. Kelembagaan itu memudahkan koordinasi dan kerjasama diantara masyarakat desa dalam pemakaian sumber daya, dan

merupakan aturan-aturan yang dikukuhkan dengan sanksi oleh anggota masyarakat (Hayami dan Kikuchi, 1987). Beberapa kelembagaan yang mengatur hubungan antara majikan/pemilik lahan dengan buruh antara lain dikenal dengan nama Hunusan di Perdesaan Filipina, Mapalus di Perdesaan Sulawesi Utara, Kedokan /Ceblokan/Ngepak Ngedok dan Lebotan di daerah perdesaan Jawa Timur dan Jawa Barat, dan Kelembagaan Subak di Bali. Di beberapa tempat kelembagaan tersebut masih tetap ada bahkan terjadi pengembangan sesuai dengan kebutuhan, meskipun ditempat yang lain sudah mulai ditinggalkan.

Salah satu strategi pendekatan operasional yang layak diterapkan adalah upaya pemberdayaan kelembagaan secara organik. Strategi pendekatan organik pada hakekatnya adalah pendekatan evolutif dimana secara bertahap suatu kelembagaan dikembangkan ke arah bentuk yang lebih maju, adaptif dan dengan orientasi dan sasaran kegiatan yang jelas. Pemberdayaan organik adalah strategi pemberdayaan yang dilakukan secara berangsur-angsur, dimulai dari upaya penyesuaian strategi dengan karakteristik dan tujuan kelembagaan lokal. Pretty (1995) mengemukakan sasaran terminal suatu pemberdayaan organik sebagai berikut: (a) terbentuknya suatu kelembagaan yang memiliki kemampuan finansial yang sesuai dengan penguasaan sumber daya yang tersedia, (b) mampu mengembangkan struktur pemilihan wakil anggota kelembagaan tersebut, (c) memiliki legitimasi dari anggotanya, dan (d) memiliki kemampuan perencanaan, pengelolaan dan kemampuan pelayanan yang baik terhadap anggotanya.

Sejauh ini pendekatan pembangunan ekonomi perdesaan lebih bersifat parsial dan sektoral, sehingga sering terjadi persaingan kelembagaan dan institusi pembina di tingkat kebijakan dan operasional. Di sisi lain kelembagaan sosial dan ekonomi masyarakat perdesaan umumnya bersifat lintas sektor dan saling terkait satu sama lain. Misalnya Kelembagaan Subak di Bali, Banjar dan Sima, Mayorat di Jabar, dan Mapalus di Sulawesi Utara (Suradisastra *et al.*, 2009).

Pemberdayaan kelembagaan sebaiknya melalui pendekatan *learning proses approach*, dengan mengutamakan kontribusi dan kreasi

kelembagaan lokal untuk memobilisasi dan mengelola sumber daya alam dengan lebih baik. Dalam hal ini perlu dipertimbangkan alternatif pemberdayaan kelembagaan lokal dengan memberikan pendampingan, fasilitas, dan mempromosikan agar kelembagaan lokal mempunyai inisiatif dan kemampuan untuk mengembangkan (Korten, 1980; Johnson and Clark, 1982; Rondinelli, 1983; Uphoff, 1986).

Terdapat beberapa faktor penyebab terjadinya perubahan kelembagaan ketenagakerjaan, baik yang berasal dari dalam masyarakat (faktor internal), maupun yang berasal dari luar (faktor eksternal). Faktor internal yang mempengaruhi perubahan kelembagaan ketenagakerjaan antara lain bertambahnya jumlah penduduk, perubahan struktur pemilikan dan penguasaan lahan, pembentukan lapisan dalam masyarakat, dan perubahan kepentingan anggota lembaga, dan meningkatnya pengetahuan masyarakat. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi perubahan kelembagaan ketenagakerjaan adalah kebijakan pemerintah mengenai pemerintahan desa, perkembangan teknologi pertanian, komersialisasi pertanian, dan pembangunan pertanian yang bersifat sentralistik (Rozani *et al.*, 2004).

Di daerah penelitian di Jawa Timur, proses pembentukan kelembagaan ceblokan pada awalnya lebih bersifat moral, yaitu dalam kehidupan masyarakat desa di masa lampau seseorang yang panen dari hasil tanahnya secara adat diwajibkan memberikan sebagian panennya kepada tetangga. Sebaliknya tetangga yang selalu menerima pemberian dari hasil panen orang lain akan merasa tidak senang kalau tidak dapat membalas pemberiannya. Karena tidak mempunyai sesuatu yang pantas diberikan, maka pada waktu panen ia menyumbangkan tenaganya untuk panen. Namun pada perkembangan selanjutnya sistem ceblokan di desa-desa penelitian yang ditandai dengan pertambahan jumlah penduduk dan penguasaan tanah yang pincang, ceblokan merupakan suatu jaminan akan adanya pekerjaan pada waktu panen, sedangkan bagi pemilik tanah merupakan jaminan untuk mendapatkan tenaga kerja pada waktu panen (Kasryno *et al.*, 1984).

Pembentukan kelembagaan yang lebih partisipatif sebenarnya baru muncul sejalan dengan munculnya ide-ide partisipasi dalam

literatur dan dipraktekkan dalam pembangunan pada tahun 1970-an. Partisipasi berkaitan juga dengan upaya membangkitkan inisiatif, pemberdayaan dan pengorganisasian masyarakat (Budhi, 2008), yang merupakan faktor-faktor yang mendukung terbentuknya lembaga yang mengakomodasi potensi lokal. Pembentukan lembaga dengan secara partisipatif memungkinkan untuk terjadi lebih cepat karena lembaga tersebut dibentuk atas dasar kebutuhan bersama dan disesuaikan dengan potensi lokal.

White (1981) menyebutkan 10 alasan mengapa partisipasi itu penting, yaitu: 1) dengan partisipasi pekerjaan yang dapat diselesaikan lebih banyak, 2) dengan partisipasi, biaya untuk jasa menjadi lebih murah, 3) partisipasi memiliki nilai penting untuk yang berpartisipasi, 4) partisipasi adalah katalis untuk pembangunan lebih lanjut, 5) partisipasi mendorong rasa tanggung jawab, 6) partisipasi menjamin melibatkan kebutuhan yang dirasakan, 7) partisipasi menjamin bahwa segala sesuatunya dilakukan dengan cara yang benar, 8) partisipasi menggunakan pengetahuan lokal yang bermanfaat, 9) partisipasi membebaskan ketergantungan suatu terhadap ketrampilan komunitas yang lain, 10) partisipasi membuat masyarakat lebih sadar mengenai penyebab kemiskinan mereka dan apa yang harus dilakukannya untuk mengatasinya.

Penggunaan prinsip partisipasi kemudian akan tergantung pada bagaimana menerapkan prinsip tersebut dengan benar. Walaupun partisipasi telah diakui sebagai metode yang baik, akan tetapi bukti-bukti menunjukkan bahwa proyek-proyek yang dilaksanakan belum menggunakan prinsip partisipasi dengan benar (Budhi, 2008). Prinsip partisipasi masih terbatas pada pelabelan bahwa proyek telah dilakukan secara partisipatif, untuk menafikan bahwa metode *directive* telah ditinggalkan. Hal ini merupakan jawaban mengapa gaung penggunaan metode partisipatif belum mampu mendorong partisipasi masyarakat, terutama dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi.

## **BENTUK BENTUK KELEMBAGAAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN**

Terdapat beberapa bentuk kelembagaan hubungan ketenagakerjaan yang mengatur

hubungan antara pemilik tanah dan buruh. Hubungan tersebut dapat bersifat lepas yang berarti tidak ada ikatan tetap/stabil antara majikan dan buruh, hubungan yang bersifat tetap (stabil) dalam jangka waktu tertentu, dan kelembagaan hubungan ketenagakerjaan yang bersifat saling bantu/sambatan/ lebotan/ mapalus. Hubungan yang bersifat lepas diatur dengan sistem pengupahan harian, borongan, srabutan, tebasan, mawiyang. Sedangkan hubungan ketenagakerjaan yang bersifat stabil antara lain, kedokan/ gang-gang-an, patron klient/ magersari/ manggoloyudo, dan mapalus kas.

### **Sistem pengupahan**

Hubungan antara pemilik lahan atau penggarap dengan buruh antara lain diatur dengan sistem upah yang dipakai, besar dan bentuk upah, jam kerja per hari, satuan kegiatan, upah per hari kerja, dan upah per satuan kegiatan. Kesepakatan diantara mereka pada umumnya diatur secara otonom oleh masyarakat tidak secara tertulis, namun telah melembaga dan menjadi nilai/norma yang berlaku di dalam masyarakat. Bagi yang melanggar kesepakatan akan mendapat sanksi antara lain pemutusan hubungan kerja.

Menurut cara pembayarannya kepada buruh terdapat dua cara pembayaran, yaitu upah harian dan upah borongan. Upah harian didasarkan pada jumlah hari buruh tani bekerja. Besar upah harian masih berdasarkan standard upah sebanyak 2 kg beras/ hari. Dalam hal ini buruh tani dapat mengambil sebagian dari upah yang akan diterima, atau secara sekaligus setelah pekerjaan selesai. Sedangkan upah borongan berdasarkan pada satuan hasil kerja. Dalam sistem upah harian, secara teoritis tingkat upah diperhitungkan berdasarkan rata-rata produktivitas tenaga kerja per hari. Namun demikian di beberapa lokasi terdapat perbedaan sistem upah dan namanya yaitu:

### **Sistem Upah Harian/Mikjange**

Hubungan antara pemilik tanah dan buruh dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang diatur dengan sistem upah harian, hanya terjadi antara majikan dengan buruh harian lepas. Hal ini berarti bahwa tidak ada ikatan yang stabil diantara mereka. Namun demikian

bila dirasakan ada kecocokan diantara mereka, hubungan kerja ini dapat bersifat langganan. Pemberian upah dilakukan berdasarkan perhitungan jam kerja yang telah ditentukan, sesuai dengan kesepakatan yang ada di dalam masyarakat. Hubungan kerja harian lepas ini pada umumnya hanya dilakukan oleh buruh tani yang berasal dari dalam desa, pada umumnya pada kegiatan penyiapan lahan, penyiangan dan pemupukan.

Di salah satu perdesaan di Jawa Tengah sistem upah harian dilakukan pada kegiatan matun/menyiang, dan mencangkul. Besar upah harian hanya sekitar Rp.2500 /2 jam kerja, ditambah dengan nyamikan/makanan kecil dan teh manis. Biasanya upah langsung diberikan begitu pekerjaan selesai. Upah harian ini pada umumnya dilakukan oleh buruh "srabutan", dan tidak ada ikatan stabil antara majikan dan buruh. Berburuh dengan sistem upah harian pada umumnya juga dikenal dengan nama buruh srabutan atau buruh kesuk-an / hanya bekerja pada pagi hari saja.

Di Kabupaten Tomohon, buruh harian lepas yang dilakukan oleh anggota mapalus disebut "mikjange". Upah yang diterima buruh sebesar Rp.30.000 s/d Rp.35.000/7 jam kerja, langsung diberikan begitu pekerjaan selesai. Upah ini lebih tinggi dibandingkan bila buruh tani bekerja di dalam lembaga mapalus yang hanya dibayar sebanyak Rp.25.000 /5 jam kerja, dan upah baru akan diterima sekaligus pada akhir tahun sesuai kesepakatan. Pada umumnya mikjange dilakukan oleh buruh secara individu, tidak terikat dengan kegiatan di dalam lembaga mapalus.

### Sistem Upah Borongan

Kelembagaan ketenagakerjaan dengan sistem upah borongan terdapat pada kegiatan tanam, mencabut benih (daut), pengolahan lahan dengan traktor dan penyemprotan. Sistem borongan ini tidak hanya dilakukan oleh buruh dari dalam desa, namun juga oleh buruh-buruh yang berasal dari luar desa. Ketentuan besar upah borongan dilakukan di

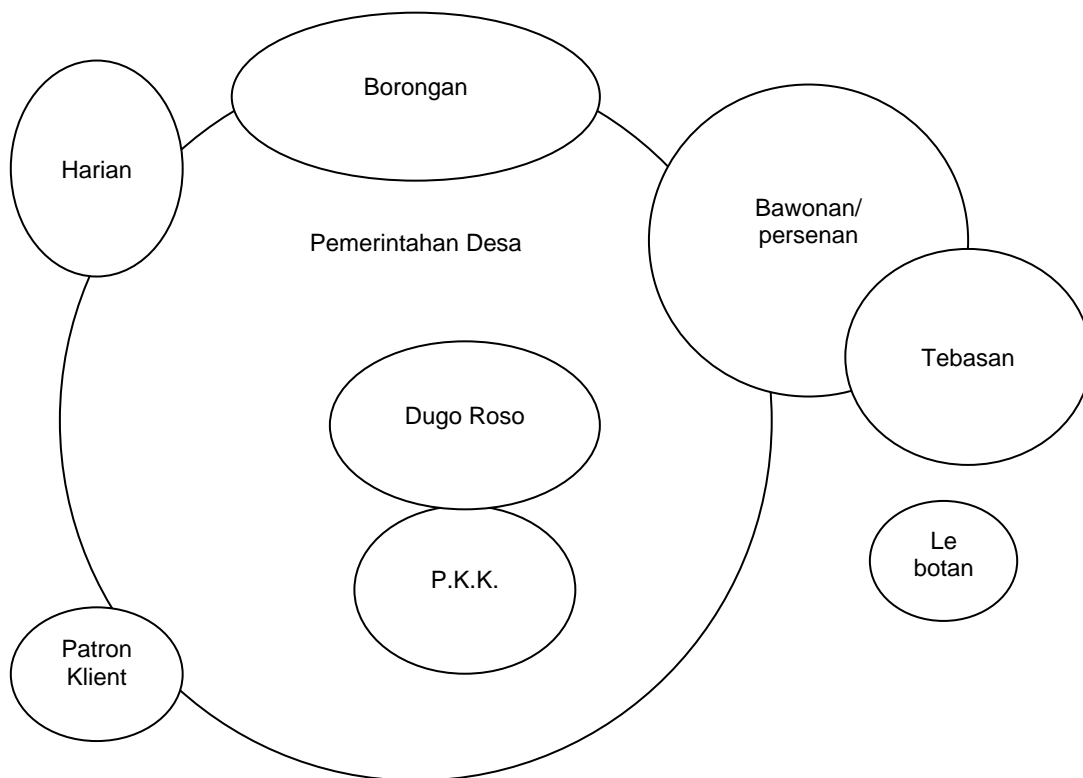


Diagram Ven 1. Kelembagaan Ketenagakerjaan di Desa Sukomanah, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah

dalam musyawarah desa. Pada kegiatan tanam pada umumnya dilakukan oleh beberapa wanita yang terikat di dalam satu kelompok buruh tani yang disebut "rombongan". Pembentukan rombongan buruh tanam dapat berdasarkan tingkat keterampilan atau yang masih mempunyai hubungan keluarga. Besar rombongan dapat terdiri dari 2, 3, 4, 5, s/d 6 wanita. Ikatan kelompok rombongan ini pada umumnya dapat berlangsung dalam waktu yang cukup lama, mencapai 15 (lima belas) tahun. Bentuk kelembagaan tradisional di kabupaten Purworejo dapat dilihat pada diagram ven 1.

Di perdesaan Jawa Tengah sistem upah borongan dilakukan pada kegiatan tanam (untuk sawah yang tidak di kedok) yang diupah sebesar Rp.20.000 s/d Rp.25.000/kesuk. Pada umumnya sawah-sawah yang tidak dikedokkan, pada waktu panen dilakukan dengan sistem kroyokan atau ditebaskan. Sedang di daerah penelitian di Minahasa dan Tomohon sistem borongan dilakukan oleh buruh tani yang termasuk di dalam lembaga mapalus, dimana pembayaran upah dilakukan pada akhir tahun sesuai dengan jumlah hari kerja yang dicurahkan oleh masing-masing anggota.

Selain hubungan ketenagakerjaan yang bersifat bebas tanpa ikatan antara pemilik lahan dan buruh, di masing-masing daerah penelitian juga ditemukan hubungan ketenagakerjaan spesifik lokasi yang sesuai dengan kebutuhan komunitas, budaya, dan lingkungan fisik serta budaya setempat. Beberapa hubungan ketenagakerjaan itu antara lain sebagai berikut.

#### **Patron Klient / Magersari/ Jagul/ Manggoloyudo**

Hubungan ketenagakerjaan ini masih ada meskipun dalam kasus yang relatif sedikit. Imo adalah sebutan bagi buruh tani yang mempunyai hubungan stabil dengan pemilik lahan. Selain membantu majikan pada kegiatan usahatani, imo juga bekerja srabutan seperti membetulkan genteng, membantu menjemur padi, istri imo membantu memasak, dan membantu majikan apabila sedang mempunyai hajad atau kegiatan lainnya. Hubungan antara pemilik lahan dan buruh ini dapat terjalin dalam waktu lama, apabila dirasakan terdapat kecocokan dan ke dua belah pihak

merasakan mendapat manfaat dari hubungan ketenagakerjaan tersebut.

Patron Klient lebih juga dikenal dengan istilah Magersari/Jagul/Manggoloyudo. Hubungan kerja magersari di jumpai di Desa Sawangan dan Tirtosari. Hubungan antara majikan dan buruh tidak hanya di dalam hubungan kerja, namun juga dalam hubungan sosial dan ekonomi yang lain. Misalnya pada waktu buruh tani memerlukan biaya ekonomi rumah tangga, mendapat bantuan dari majikan. Selain itu juga terdapat hubungan kejiwaan diantara mereka. Seringkali buruh tani selain bekerja pada kegiatan usahatani, juga diberi tanah garapan dan bekerja srabutan pada majikan. Pada umumnya buruh mendapat tugas pokok dalam kegiatan usaha tani, seperti mengairi dan mengawasi lahan milik majikan. Bentuk-bentuk kelembagaan ketenagakerjaan dapat dilihat pada diagram ven 2.

#### **Kedokan/Gang-gangan**

Hubungan ketenagakerjaan dengan sistem kedokan juga masih berlaku di perdesaan Jawa Tengah. Arti sebenarnya dari kedokan adalah sejenis kolam kecil yang berada di sawah. Dalam hubungannya dengan lembaga hubungan ketenagakerjaan, kedokan berarti luasan sebidang sawah yang menjadi hak dan kewajiban bagi buruh tani. Satu kedok berarti luas sebidang sawah yang harus ditanami padi oleh seseorang buruh tani, dan sekaligus menjadi hak buruh tani tersebut untuk dipanen, dengan mendapat imbalan sejumlah bawon sebesar 1/8 dari hasil panen padi yang diperoleh. Untuk pekerjaan tanam buruh pengedok tidak mendapatkan upah baik dalam bentuk uang maupun natura, namun diberi "nyamikan" berupa makanan kecil dan teh manis. Teh manis merupakan minuman yang mempunyai nilai sosial tinggi. Seorang majikan yang tidak menyediakan teh manis akan dinilai sebagai orang yang pelit, dan biasanya mendapat sindiran halus dengan cara mengaduk minuman di gelas secara keras.

Beberapa wanita yang bergabung menjadi satu kelompok yang disebut dengan istilah "klub" secara bersama-sama mengkedok sawah seorang majikan. Besarnya anggota klub

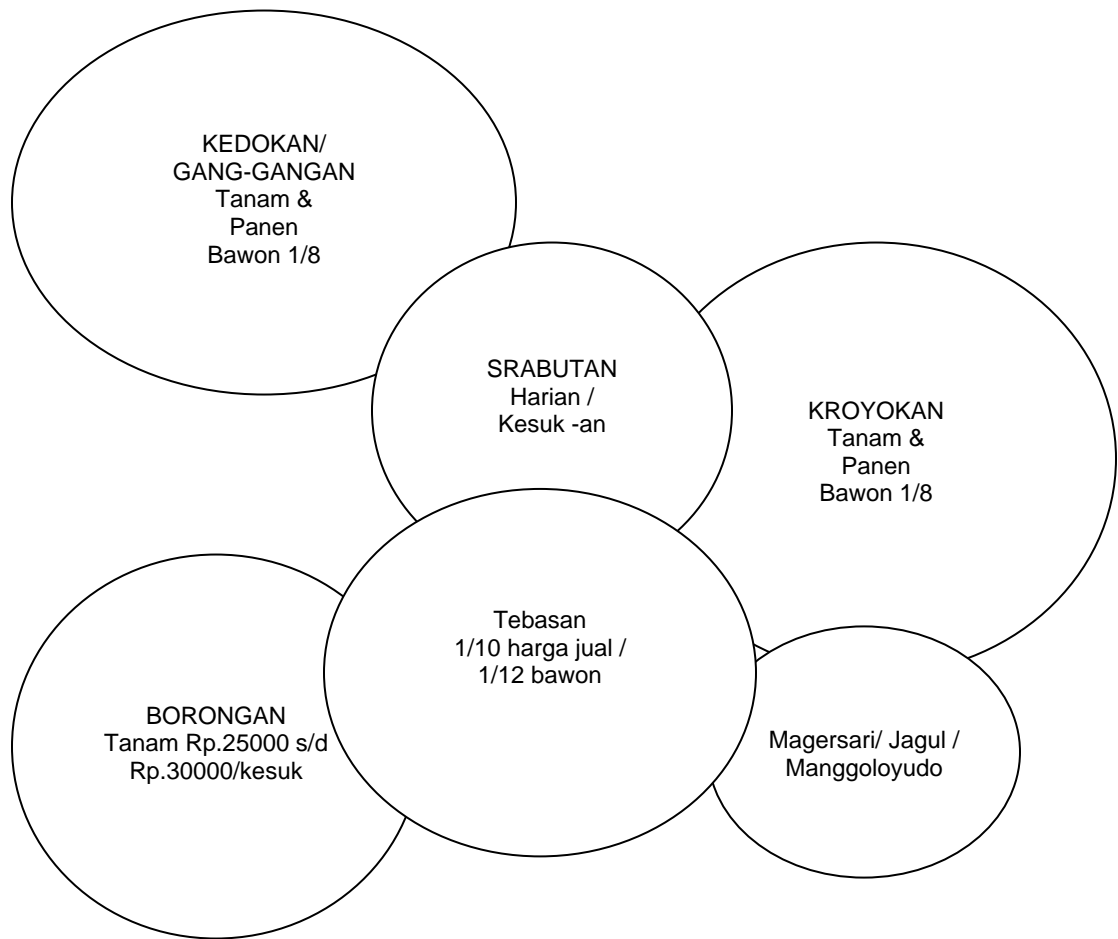


Diagram Ven 2. Kelembagaan Hubungan Ketenagakerjaan Tradisional di Desa Sawangan, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah

dapat terdiri dari 2 orang atau lebih, tergantung luasan sawah yang dikedok. Kelompok klub kedokan ini dibentuk berdasarkan tinggal dekat atau masih mempunyai hubungan keluarga. Menurut informasi sistem kedokan ini dapat diturunkan ke anak cucu, baik dari pihak majikan/ tani sawah maupun dari pihak buruh pengedok.

### Kelembagaan Hubungan Kerja Mapalus

Mapalus diterapkan pada setiap pekerjaan berat apapun, dimana orang saling membantu untuk meringankan pekerjaan. Misalnya pekerjaan di bidang pertanian, pembuatan rumah baru, dan sebagainya. Disamping itu konsep mapalus juga dipraktekkan dalam menghadapi hal-hal penting, seperti kematian, perkawinan, perayaan untuk kepentingan

rumah tangga dan komunitas, dengan prinsip saling membantu dan kerjasama berdasarkan prinsip repositas (Mukhlis *et al.*, 1995). Konsep “manusia hidup untuk memanusiaikan orang lain” dalam realitas kehidupan manusia Minahasa, sejak dini muncul dalam etos kerja mapalus, dimana terdapat 4 (empat) asas pelaksanaannya, yaitu kekeluargaan, mufakat, kerjasama, dan keagamaan, serta 5 (lima) prinsip dalam segi pengelolaan mapalus yaitu tolong menolong, keterbukaan, disiplin kelompok, kebersamaan, dan daya guna/hasil guna (Anoniem, 1993).

Pada prinsipnya mapalus adalah suatu kegiatan gotong-royong masyarakat, dengan tujuan untuk meringankan beban kerja baik secara fisik maupun ekonomi. Di beberapa daerah budaya mapalus pada kegiatan produksi pertanian baik pada kegiatan pengo-

lahan lahan, tanam, maupun panen. Pada jaman dahulu kedisiplinan budaya mapalus disosialisasikan kepada masyarakat secara fisik, yaitu mengenakan hukuman cambuk bagi anggota mapalus yang malas/melakukan kesalahan kerja. Dahulu dalam kegiatan mapalus selalu ada komandan yang mengawasi pekerjaan seluruh anggota mapalus. Status komandan dapat berganti setiap hari, sehingga bagi anggota mapalus yang terkena hukuman tidak perlu merasa dendam/khawatir karena pada suatu saat pasti akan dapat membalas. Untuk memerintah masyarakat dalam kegiatan mapalus digunakan alat tiup yang dibuat dari kerang atau tambur. Di sawah didirikan semacam gubug (sabo) yang dilengkapi dengan tetengkoan (kentongan), yang bila dipukul merupakan suatu tanda waktu makan. Pada waktu panen terdapat tarian dan nyanyian yang disebut makengket, yang merupakan simbol kebahagiaan.

Mikjange adalah kegiatan berburuh tani/ jual jasa yang dilakukan secara individual. Dalam kegiatan mikjange ini dapat diupah secara harian atau borongan. Upah harian dilakukan pada kegiatan persiapan lahan, membajak, dan tanam. Besar upah harian Rp.30.000 s/d Rp.35.000,- per 7 (tujuh) jam kerja. Sedang upah borongan diberikan pada kegiatan membajak lahan. Dengan demikian seseorang dapat sekaligus terlibat dalam

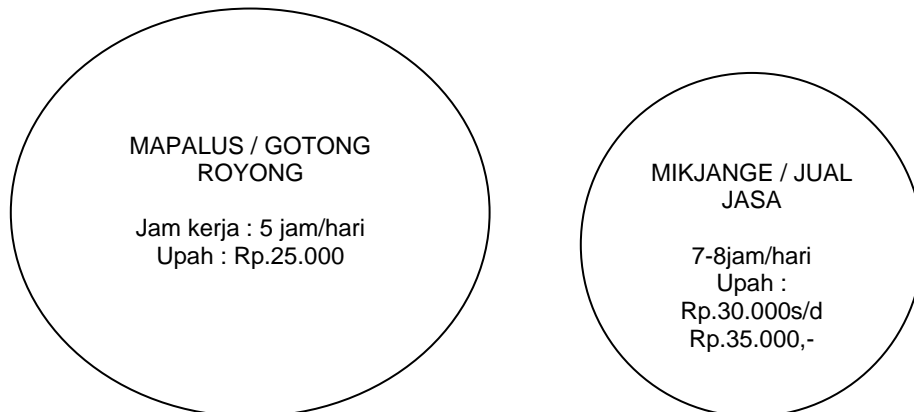
hubungan ketenagakerjaan mapalus, mapalus kas, dan mikjange. Secara rinci kelembagaan tradisional ketenagakerjaan yang terdapat di desa Walian dapat dilihat pada diagram ven 3.

Kelembagaan mapalus ada dua macam yaitu mapalus kas dan mapalus murni. Mapalus kas adalah mapalus yang selain ada kerja dalam kelompok, mereka juga menjual tenaganya ke luar anggota yang uangnya dikelola secara kelompok untuk ditabung atau dikembangkan bagi kesejahteraan anggota kelompok. Biasanya pembagian uang kas dilakukan setiap satuan waktu yang disepakati, yaitu per enam bulan atau per tahun. Sedangkan mapalus murni adalah kelompok mapalus yang khusus baku tolong, apakah dalam kegiatan produksi atau kegiatan sosial. Dalam mapalus ini tidak ada aktivitas jual tenaga atau perputaran uang yang ditujukan untuk penghasilan anggota.

Sesuai dengan jenis kegiatan dan aturan main yang diberlakukan di dalam kelompok, terdapat beberapa jenis kelompok mapalus yang berkembang di desa Walian, Kota Tomohon (Rozani *et al.*, 2004) :

#### **Mapalus Kas**

Yaitu kelompok mapalus yang terdiri dari 10-15 anggota, yang bersepakat untuk bekerjasama secara bergantian mengerjakan



- Keterangan: 1. Harian: dilakukan pada kegiatan membajak, tanam, cangkul, dan panen  
 2. Borongan: dilakukan pada kegiatan membajak lahan  
 3. Mapalus jam/kas, diberi upah  
 4. Mapalus Arisan : dilakukan pada kegiatan persiapan, penyiangan, panen, pasca panen.

Diagram Ven 3 : Kelembagaan Hubungan Kerja di Perdesaan Kabupaten Tomohon, Sulawesi Utara



lahan anggota dalam jumlah hari dan jam kerja yang sama. Ada yang menentukan hari pengerjaan lahan internal secara berurutan dari hari ke hari. Ada pula yang menentukan satu atau dua hari dalam seminggu untuk bekerja di lahan anggota. Di luar hari-hari itu kelompok menjual tenaganya pada petani luar anggota yang membutuhkan. Jika ada anggota yang tidak ikut bermapalus di lahan anggota sementara lahannya sudah mendapat bantuan, maka dikenakan denda dua kali lipat upah yang berlaku internal. Misalnya jika upah internal kelompok Rp.25.000 per orang per 6 (enam) jam, maka denda bagi yang tidak hadir dua kali lipat, yaitu Rp.50.000. Ketidakhadiran yang bisa ditoleransi hanyalah sakit atau ada anggota keluarga dekat yang meninggal dunia. Toleransi inipun tetap mewajibkan yang bersangkutan mengganti tenaga pada waktu lain. Biasanya upah jasa tenaga ke luar anggota lebih tinggi dibanding internal anggota, yaitu Rp.30.000, dan dikenakan bunga jika pembayaran terlambat. Besarnya bunga relatif beragam, sekitar 5 s/d 10 persen per bulan. Di dalam mapalus ini seluruh upah yang diterima dari luar anggota akan dikumpulkan oleh kelompok yang dikoordinir oleh seorang juru tulis, merangkap bendahara dan ketua mapalus. Pada akhir tahun akan dihitung kontribusi seluruh anggota beserta bunga yang diperoleh kelompok dari penundaan pembayaran pemakai jasa. Masing-masing akan menerima sesuai dengan jumlah hari kerja yang disumbangkan beserta bunga yang diterima. Masing-masing anggota akan menyumbangkan upah satu hari kerja sebagai honor / jasa juru tulis/ bendahara selama satu tahun. Selain itu kelompok juga menyumbang biaya kas untuk kegiatan sosial kelompok.

### **Mapalus Jam**

Mapalus ini bekerja menurut hitungan jam yang telah disepakati bersama, biasanya pada pagi dan sore hari. Jumlah anggota kelompok relatif besar, sehingga pergiliran pekerjaan lahan dibuat dua kali dalam sehari dengan jumlah jam yang sama, misalnya 3 (tiga) jam pagi di lahan A, dan 3 (tiga) jam sore di lahan B, dan seterusnya.

### **Mapalus Marawis**

Mapalus ini mengambil waktu kerja hanya pada sebagian hari, misalnya mapalus

pagi atau mapalus sore, menurut kesepakatan bersama. Kelompok hanya bekerja sekitar 2 jam sehari. Di luar waktu itu, masing-masing petani bekerja di lahannya sendiri, atau secara perorangan maupun kelompok menjual jasa di lahan petani lain.

### **Mapalus Asli**

Mapalus ini merupakan bentuk mapalus asli masyarakat Minahasa yang belum mengalami pergeseran. Orientasinya lebih pada kegiatan sosial. Jika ada kegiatan yang bersifat produksi, sepenuhnya hanya merupakan pertukaran tenaga. Di luar kelompok, masing-masing individu bebas melakukan kegiatan apa saja. Artinya kerjasama hanya terikat pada bentuk kerjasama non materi. Selain kegiatan produksi seperti kegiatan pertanian, kelompok mengikat diri dalam berbagai kegiatan suka dan duka. Pada kegiatan ini peran uang hanya seperti arisan atau sumbangan tanda peduli dengan sesama anggota mapalus. Khusus untuk mapalus sosial, anggotanya dapat di atas 20 orang.

### **Mapalus Sumawang**

Mapalus ini banyak berlaku pada saat panen. Petani yang membutuhkan tenaga untuk melakukan panen di lahannya, mengundang tetangga atau keluarga dekat untuk membantu. Yang terlibat dapat beragam usia, kemampuan, dan waktu pihak yang diminta pertolongan. Para pekerja yang datang membantu, tidak diberi upah, hanya diberi makan pada saat tiba jam makan. Jika ada yang datang membantu lewat jam makan, maka yang bersangkutan tidak diberi makan lagi. Pekerjaanpun tidak harus diselesaikan saat itu, melainkan pihak yang datang membantu bekerja sebisanya dan selesainya pada hari itu. Bentuk mapalus ini banyak berlaku untuk kegiatan sosial, seperti saat pesta nikah atau baptisan. Meski tanpa imbalan, hampir tidak ada pihak yang merasa malas atau menolak untuk membantu. Itulah sebabnya mapalus ini sering disebut dengan baku bantu/baku tolong.

### **Mapalus Mawean Yange**

Mapalus bentuk ini hampir mirip hubungan kerja pada waktu tertentu. Anggotanya bersifat tidak tetap, jumlahnyapun sesuai

panggilan dan kebutuhan pengguna jasa. Setelah pekerjaan selesai, ikatan antar pekerja-japun berakhir, dan masing-masing menerima upah sesuai dengan upah harian yang berlaku.

Kelompok-kelompok kerja mapalus di desa Walian umumnya terbentuk berdasarkan tinggal dekat, dan secara almhiah terseleksi sesuai dengan ketrampilan, kecepatan kerja, dan kecocokan diantara anggota. Pihak yang ketrampilannya kurang atau malas akan keluar dengan sendirinya tanpa paksaan atau tekanan dari siapapun.

Anggota dalam satu kelompok mapalus biasanya seragam secara jenis kelamin. Oleh karena itu ada kelompok mapalus pria dan wanita secara terpisah. Dari hasil informasi dan pengamatan, kelompok mapalus wanita hanya terdiri dari golongan tua. Selain itu kegiatan dan kemampuannya relatif sudah terbatas. Sedang kolompok mapalus pria, masih cukup aktif bekerja di bidang produksi pertanian. Perbedaan kelompok mapalus ini terkait dengan tingkat upah yang berbeda antara pria dan wanita. Secara umum produktivitas tenaga kerja wanita dinilai lebih kecil dibanding pria. Namun demikian satu kelompok mapalus dapat terdiri dari beragam usia, biasanya berkisar antara 25 s/d 50 tahun. Pekerja yang berusia tua cenderung mundur, karena menyadari kecepatan dan kemampuan bekerja sudah mulai menurun. Jika mereka masih merasa butuh, sebagai anggota mapalus, akan mencari pengganti dan membayar tenaganya kepada pihak lain yang masih muda dan mampu bekerja.

Beberapa keuntungan yang dirasakan oleh petani dengan bergabung dalam mapalus antara lain :

- a. Dapat keterjaminan tenaga dalam mengolah lahan. Bila menabung tenaga, upahnya dapat diperoleh pada lembaga, karena anggota mapalus rata-rata mempunyai lahan garapan sendiri.
- b. Jika membutuhkan tenaga pertanian melebihi hak yang dapat diperoleh dalam mapalus, dapat memperoleh bantuan dari kelompok tanpa harus membayar upah langsung (bayar tunda tanpa bunga).
- c. Bisa menabung tenaga yang upahnya dapat diperoleh pada satuan waktu tertentu. Untuk penundaan pembayaran upah

oleh petani non anggota, upah dikenakan bunga.

- d. Jika tidak dapat terlibat langsung bekerja bersama dengan anggota mapalus lain, dapat mencari pengganti dengan upah yang lebih rendah dari pekerja harian.
- e. Mapalus sosial dan ekonomi merupakan wadah sosialisasi yang tepat dan bermanfaat.
- f. Dapat memperluas jaringan kerja dan medan teritorial pekerjaan. Kelompok mapalus yang cukup baik dengan ketua dan anggota yang dinamis dalam membina relasi dan peluang kerja, menyebabkan kelompok dapat bekerja sampai keluar desa bahkan ke luar kecamatan.

Merasakan besarnya manfaat yang diperoleh sebagai anggota mapalus, seringkali seorang anggota masyarakat menjadi anggota lebih dari satu kelompok mapalus, dalam kegiatan yan berbeda. Namun kesepakatan dalam mapalus yang utama akan menjadi dasar prioritas dalam memutuskan kegiatan bila terjadi waktu bersamaan.

Di desa Sampiri dan Airmadidi Bawah, kegiatan mapalus adalah baku tulung/ arisan tenaga antar anggota masyarakat pada kegiatan produksi tanaman pangan yang ditanam dibawah tanaman kelapa sudah berjalan cukup lama, yaitu sekitar tahun 1985-an. Orang yang tidak ikut di dalam kegiatan mapalus akan merasa rugi, ketinggalan, bahkan dianggap sebagai anggota masyarakat yang tidak mempunyai nilai kebersamaan. Terdapat 4 (empat) kelompok mapalus, yang berada di tiap lingkungan/jaga. Tiap kelompok mapalus terdiri kurang lebih 20 orang yang secara bergantian mengerjakan lahan anggota kelompok. Apabila sudah Malepeg, yang berarti semua lahan anggota kelompok selesai dikerjakan, anggota mapalus baru dapat bekerja pada lahan orang lain.

Hubungan tradisional kelembagaan diatur dengan tata cara pengupahan secara harian, borongan, dan sistem kerja mapalus. Dalam hubungan ketenagakerjaan dengan sistem harian, hubungan antara majikan dan buruh cenderung bebas tanpa ikatan. Transaksi kerja hanya terjadi pada hari tersebut tanpa ikatan dan langsung dibayar. Sedang sistem borongan terjadi kontrak atas sejumlah kegiatan produksi dengan sejumlah

bayaran tertentu. Sistem mapalus adalah lembaga atau organisasi yang melaksanakan pekerjaan kebun secara bekerjasama /gotong royong. Konsep gotong royong memiliki nilai budaya yang terkait dengan hubungan manusia dengan manusia lainnya (Koentjaraningrat, 1974).

Terdapat dua jenis mapalus, yaitu mapalus yang bekerja dengan sistem lomba, dan mawenangan yang bekerja cenderung lebih santai. Pada sistem mapalus, seluruh anggota mapalus berlomba dengan cepat dan baik di dalam melaksanakan pekerjaan kebun. Bagi anggota / kelompok mapalus yang lambat akan mendapat sanksi berupa denda uang sesuai dengan kesepakatan. Salah satu anggota mapalus mengatakan bahwa sistem mapalus ini merupakan "hukum rimba", karena anggota mapalus dipaksa untuk bekerja keras. Untuk mengorganisasi kegiatan mapalus agar dapat bekerja optimal, dibentuk struktur lembaga yang relatif kompleks. Dalam lembaga mapalus ini terdapat kepala mapalus (Masuweng), Marampuk, Hukum Tua (Kum Tua), dan Masebung.

- a. Masuweng dapat dikatakan sebagai ketua, dengan tugas membagi-bagikan pekerjaan pada setiap anggota mapalus. Pada tahap ini semua anggota mapalus berebut untuk memilih bagian yang dianggap ringan. Biasanya bagian yang dianggap berat akan ditinggalkan dan merupakan bagian kerja masuweng. Dengan demikian masuweng pada umumnya dipilih orang yang kuat fisik.
- b. Marampuk bertugas untuk mengontrol setiap pekerjaan dan batas-batas pekerjaan anggota mapalus, apakah telah dikerjakan dengan baik atau tidak. Bagi anggota mapalus yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam arti pekerjaan kotor, masuweng lebih dahulu selesai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bagiannya, akan dikenakan sanksi berupa denda yang telah disepakati bersama.
- c. Masebung bertugas memberikan tanda pada anggota mapalus mengenai waktu-waktu berjalannya kegiatan mapalus
- d. Kum Tua, bertugas sebagai kepala apabila anggota kelompok mapalus dalam jumlah besar, dan perlu dilakukan pemecahan kelompok kerja.

Masuweng akan mendapat imbalan sebesar 0,5 jam kerja mapalus, sedang marampuk dan masebung akan mendapat imbalan sebesar 0,25 jam kerja mapalus. Pada waktu kelompok mapalus bekerja pada lahan anggota, pemilik lahan biasanya menyediakan makan bagi seluruh anggota mapalus. Jenis kelembagaan tradisional lain adalah "Mawenangan". Pada sistem ini struktur anggota kelompok lebih sederhana, dan jumlah anggota lebih sedikit. Sistem kerjanya pun lebih santai, dan tidak dikenakan denda. Secara rinci kelembagaan tradisional kelembagaan ketenagakerjaan dapat dilihat pada diagram Ven 4.

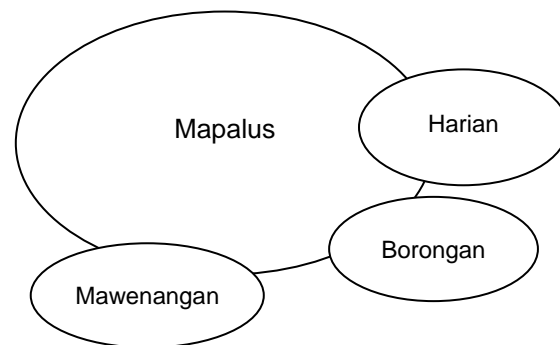


Diagram Ven 4. Kelembagaan Hubungan Ketenagakerjaan Tradisional di Desa Sampiri, Kabupaten Minahasa

Mapalus merupakan kelembagaan tradisional ketenagakerjaan yang banyak mengatur pelaksanaan pengerjaan kebun masyarakat tani secara gotong royong/baku tulung. Hal ini antara lain disebabkan karena upah kerja buruh yang relatif mahal, sehingga dengan sistem mapalus dapat meringankan biaya dan tenaga kerja produksi pertanian. Meskipun demikian bila pekerjaan gotong royong dengan sistem mapalus telah selesai (malepeg), maka anggota mapalus dapat berburuh tani baik secara harian, borongan, atau bersama-sama dengan anggota mapalus yang lain mengerjakan lahan orang lain, bahkan sampai ke luar desa. Dengan adanya kelembagaan untuk bekerja cepat, bersih, dan tepat waktu dalam sistem mapalus, tenaga kerja buruh tani dari desa Sampiri terkenal sebagai pekerja yang rajin dan ulet. Keuntungan dari tenaga kerja mapalus adalah mendapat upah kerja yang lebih tinggi dibanding tenaga kerja harian

biasa. Dengan demikian mendapat peluang pasar kerja yang lebih tinggi. Aturan-aturan/norma di dalam kelompok mapalus dibuat tidak tertulis, namun berupa kesepakatan bersama, dimana dikenakan sanksi bagi pelanggarnya. Kegiatan mapalus ini baru dalam kegiatan produksi/ khususnya pengolahan lahan pertanian.

### **Dinamika Kelembagaan Tradisional**

Kelembagaan di definisikan sebagai aturan-aturan bersanksi yang dikuatkan oleh para anggota komunitas, adalah suatu kerangka yang di dalamnya tersedia sumber-sumber daya ekonomi yang terbatas (Hayami dan Kikuchi, 1987). Tindakan untuk perubahan kelembagaan tidak merupakan transformasi mendadak dan menyeluruh dari keseluruhan tersebut. Perubahan kelembagaan akan didorong jika keuntungan yang diharapkan akan melebihi pengeluarannya. Hipotesa tersebut telah diperkuat oleh hasil-hasil analisis beberapa penyesuaian kelembagaan pada tingkat desa. Misalnya di banyak desa baik di Jawa maupun di Luzon, tekanan penduduk mengakibatkan turunnya produk marginal tenaga kerja, sedang tingkat upah lambat dalam menyesuaikan diri, terutama untuk pekerja panen. Hal ini disebabkan oleh kekakuan mengenai tingkat bagian hasil pemanen. Kesenjangan ini mendorong beralihnya dari pranata panen menurut tradisi seperti bawon dan hunusan menjadi ceblokan dan gama. Dengan menambah pekerjaan-pekerjaan wajib kepada pemanen, tingkat upah mutlak untuk tenaga pemanen disamakan dengan tingkat upah pasaran. Di Desa Sawangan, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah diperoleh informasi bahwa besarnya bawon dari dahulu tidak pernah mengalami perubahan. Namun demikian kelembagaan kedokan di daerah ini masih tetap ada, meskipun di dukuh-dukuh terdekat telah banyak yang tidak mempertahankannya. Bahkan sistem kedokan ini diturunkan dari orang tua pemilik lahan (tani sawah) maupun kepada anak cucu pendedok. Salah satu alasan sistem kedokan dipertahankan, karena para tani sawah mendapat jaminan memperoleh tenaga kerja pada waktu panen, sedang bagi pendedok memperoleh jaminan mendapatkan bawon pada musim panen. Para pendedok pada umumnya membentuk suatu klub, yang terdiri dari beberapa wanita,

tergantung dari luasnya lahan yang dikedok. Pada tahun-tahun terakhir ternyata semakin banyak produksi padi yang ditebaskan. Meskipun demikian para pendedok masih mendapat bagian sesuai dengan besarnya bawon, tanpa mengubah sistem kedokan yang masih banyak dipertahankan. Dengan demikian para pendedok masih tetap memperoleh hak dan kewajibannya, yaitu harus ikut tanam dan mendapat bagian sebesar bawon yang diterima. Di daerah Purworejo sistem sambatan yang lebih dikenal dengan sistem lebotan, sama sekali sudah tidak berperan. Di daerah ini para tenaga pemanen membentuk suatu rombongan, yang dibentuk berdasarkan hubungan saudara atau tingkat ketrampilan. Para rombongan tenaga pemanen ini pada umumnya telah mempunyai langganan, namun berbeda dengan sistem kedokan, tenaga untuk menanam padi dibayar sesuai dengan harga pasar, yaitu Rp 30.000/iring (1/6 ha). Kelompok rombongan ini pada umumnya relatif stabil dalam jangka waktu beberapa tahun.

Di beberapa desa di Sulawesi Utara masih dijumpai hubungan ketenagakerjaan yang dikenal dengan nama Mapalus. Kelembagaan ini merupakan kelembagaan yang bersifat sosial dan ekonomi. Dasar pembentukan dapat berdasarkan marga atau tempat tinggal dekat/ tetangga. Mapalus sosial dapat bersifat mapalus suka atau duka, yaitu saling baku bantu diantara anggota pada waktu kesusahan atau perkawinan. Mapalus yang bersifat ekonomi terdapat pada kegiatan produksi pertanian, yaitu saling baku bantu pada kegiatan produksi, maupun pada kegiatan berburuh tani. Di daerah Minahasa di Provinsi Sulawesi Utara, konsep Mapalus sangat menonjol, yang diterapkan pada setiap pekerjaan berat apapun (Mukhlis *et al.*, 1995). Selain itu dahulu kerjasama itu sering dilakukan di banyak tempat pada kegiatan menumbuk padi, peluncuran perahu, dan sebagainya. Adat kebiasaan nenek moyang itu semakin lama semakin hilang, antara lain karena Minahasa saat itu mulai lebih mementingkan diri sendiri, juga karena perintah meniadakannya (Graafland, N., 1987), atau karena pengaturannya diserahkan kepada rakyat. Namun sampai saat ini di beberapa tempat masih dijumpai anggota masyarakat saling membantu untuk meringankan pekerjaan, seperti pekerjaan di bidang pertanian, pembuatan rumah baru dan lain-lain. Pada

awalnya pembentukan norma dibentuk dengan memberikan sanksi fisik, yaitu berupa hukuman cambuk bagi anggota yang malas bekerja. Namun sekarang karena hukuman tersebut dilihat tidak manusiawi, maka sanksi bagi pelanggar norma berupa uang yang besarnya sesuai dengan kesepakatan.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

Di dalam masyarakat perdesaan masih terdapat bentuk-bentuk kelembagaan tradisional yang pada umumnya ditemukan di tingkat desa, dusun/RT yang rata-rata masyarakatnya terdiri dari 20 s/d 50 rumah tangga. Di dalam kelompok-kelompok kecil inilah kegiatan kelembagaan dapat timbul dan berhasil, karena hampir tiap hari terjadi interaksi diantara mereka, sehingga dapat membahas dan memperbaiki kekurangan yang ada. Partisipasi masyarakat di dalam kelompok ketenagakerjaan ini ternyata cukup tinggi, baik di dalam mengikuti aturan main lembaga maupun di dalam mengambil keputusan. Sebagian besar masyarakat terutama golongan kurang mampu menyatakan bahwa mereka mendapatkan manfaat baik secara ekonomi maupun sosial. Dengan mengikuti kelembagaan ketenagakerjaan yang ada, dapat memperluas jaringan kerja dan jaringan sosial dengan masyarakat disekitarnya. Dengan demikian kelembagaan tersebut dapat tumbuh dengan baik karena dapat memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa kelompok-kelompok itu seringkali tidak menyetujui setiap usaha untuk bergabung satu dengan lain, dengan akibat kehilangan otonomi lembaga, penciptaan kebebasan menentukan kegiatan, kemungkinan timbulnya ketidakjujuran diantara pengurus, dan seterusnya. Hal ini telah terbukti bahwa terjadi pembubaran kelompok mapalus di daerah Minahasa setelah ada campur tangan pemerintah yang mengganggu hak otonominya.

Pada umumnya kegiatan kelembagaan tradisional itu tidak hanya bersifat ekonomi untuk mencari penghasilan, tapi terdapat kegiatan sosial budaya yang lain seperti sadranan, kegiatan sosial seremonial seperti perkawinan, sunatan, perkawinan, dan kegiatan duka seperti kematian atau menengok/saling bantu apabila ada yang mendapat kesusahan.

Beberapa kekuatan yang menjadi dasar kestabilan/ sustainabilitas dari kelembagaan ketenagakerjaan tradisional yang ada antara lain :

- a. Lahir dan terbentuk dari masyarakat sendiri. Misalnya kelembagaan lebotan, rombongan, kedokan, maupun mapalus merupakan kelembagaan yang lahir dari dalam masyarakat karena dirasakan adanya kesamaan kebutuhan diantara anggotanya. Dengan demikian meskipun seringkali kelembagaan itu mengalami perubahan, namun karena struktur dan aturan main yang ada telah terbentuk dalam waktu yang relatif panjang setiap perubahan yang ada merupakan kesepakatan bersama yang menjadi nilai/ norma masyarakat.
- b. Proses seleksi anggota secara alamiah. Keanggotaan dalam kelembagaan ketenagakerjaan tradisional berdasarkan sukarela sesuai dengan kemampuan dan kemauan anggota. Apabila merasa sudah tidak dapat bergabung di dalam kelompoknya, secara sukarela pula akan mengundurkan diri. Keanggotaan di dalam kelembagaan ketenagakerjaan berdasarkan hubungan keluarga, tinggal dekat, atau berdasarkan tingkat ketrampilannya. Faktor yang paling pokok adanya kecocokan diantara mereka.
- c. Adanya masalah dan kebutuhan yang sama. Tingkat kebutuhan yang sama diantara anggota merupakan salah satu faktor yang dapat menyatukannya di dalam wadah lembaga. Dengan sendirinya apabila terdapat masalah akan dapat segera dibicarakan bersama. Hal ini dimungkinkan, karena pada umumnya mereka tinggal dekat, sehingga dengan mudah dilakukan komunikasi antar anggota.
- d. Menjunjung tinggi aturan main yang telah disepakati. Aturan-aturan yang ada di dalam lembaga pada umumnya tidak tertulis, namun hanya merupakan kesepakatan bersama. Meskipun demikian aturan-aturan tersebut justru dapat menjadi norma, yang menjadi acuan masing-masing anggota untuk bertindak.
- e. Campur tangan pemerintah yang tidak mencampuri proses pengambilan keputusan, namun memperkuat faktor-faktor yang menjadi kelemahan kelembagaan.

Selain beberapa faktor di atas beberapa faktor yang dapat memperkuat kelembagaan tradisional adalah

- a. Struktur organisasi yang sangat sederhana. Struktur organisasi maupun administrasi lembaga yang sederhana ternyata sangat memudahkan bagi anggota. Hal ini sangat sesuai dengan tingkat pendidikan masyarakat tani yang relatif rendah, sehingga struktur organisasi yang lebih rumit justru akan menyulitkan anggota maupun pengurusnya. Bahkan diantara bentuk-bentuk kelembagaan ketenagakerjaan tersebut struktur maupun administrasinya diatur sesuai dengan kesepakatan yang ada, sehingga relatif tidak terlihat.
- b. Azas keadilan. Azas keadilan sangat diterapkan di dalam kelembagaan ketenagakerjaan yang ada. Masing-masing anggota berhak baik di dalam pengambilan keputusan ataupun mendapatkan manfaat dari lembaga tersebut. Demikian pula dalam hal menetapkan aturan main lembaga, setiap anggota cukup berpartisipasi.

Pada kenyataannya kelembagaan hubungan ketenagakerjaan masih terdapat di dalam masyarakat perdesaan yang dapat memberikan manfaat baik secara ekonomi maupun sosial, terlebih-lebih bagi golongan kurang mampu atau buruh tani. Partisipasi masyarakat di dalam kelembagaan ketenagakerjaan cukup tinggi. Kelembagaan ketenagakerjaan tersebut dapat melembaga sehingga menjadi nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman oleh masyarakat dalam berperilaku. Dengan demikian meskipun terkena oleh dampak pembangunan maupun modernisasi perubahan-perubahan yang terjadi tidak banyak berpengaruh terhadap aturan main kelembagaan yang ada. Oleh karena itu dalam upaya pemberdayaan kelembagaan ketenagakerjaan tersebut diperlukan iklim yang kondusif, tanpa harus mengubah kekuatan-kekuatan kelembagaan yang sudah ada

## DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, H. 1995. *A Framework for Change: The State of the Community Landcare Movement in Australia*. The National Landcare Facilitator Project Annual Report. Canberra. National Landcare Program.
- Budhi, G.S. 2008. Escalating People's Participation in Rural Development Through GO-NGO Collaboration. *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, No.1, Vol.26, Juli 2008
- Graafland, N. 1987. *Minahasa. Negeri, Rakyat, dan Budayanya*. Grafiti. Diterbitkan untuk Yayasan Parahita.
- Hastuti, E. L., dan B.N.F. White. 1979. *Bentuk-Bentuk Kerjasama Ekonomi Skala Kecil di Enam Desa Contoh di Daerah Aliran Sungai Cimanuk, Jawa Barat*. Rural Dynamic Series No.9.
- Hayami, Y. dan M.Kikuchi. 1987. *Dilema Ekonomi Desa. Suatu Pendekatan Ekonomi Terhadap Perubahan Kelembagaan di Asia*. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Kasryno, F.1984. *Prospek Pembangunan Ekonomi Perdesaan Indonesia*. Yayasan Obor Indonesia.
- Koentjoroningrat, R.M. 1974. *Kebudayaan, Mentalitet, dan Pembangunan*. P. T. Gramedia, Jakarta.
- Mukhlis, P., E. Poelinggomang, A. M. Kallo, B. Sulistio, A.Thosibo, dan A. Maryam. 1995. *Sejarah Kebudayaan Sulawesi*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Direktorat Jendral Kebudayaan. Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional. Proyek Inventarisasi dan Dokumentasi Sejarah Nasional. Jakarta.
- Nurmanaf, A. R., E.L.Hastuti, H. Tarigan, dan Supadi, 2004. *Pemberdayaan Kelembagaan Tradisional Ketenagakerjaan Pertanian di Perdesaan Dalam Upaya Pengentasan Kemiskinan*. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. Departemen Pertanian.
- Patil, R.K. 1985. *Role of Development Communication in Active Participation of the Poor in Rural Development Programmes in India*. In *Development Communication and Grass-roots Participation* (pp.23-42). Minoru Ouchi and M.J Campbell (eds). Association of Development Research and Training Institute of Asia and the Pacific (ADIPA).
- Pranaji, T., dan T. Sudaryanto. 2001. *Beberapa Butir Pikiran dalam Kerangka Pembuatan Model Pemberdayaan Masyarakat Berpenghasilan Rendah*. Makalah sebagai bahan untuk Round Table Program Pangan untuk Keluarga Miskin dan Rawan Pangan. Badan BIMAS Ketahanan Pangan. Jakarta.
- Pretty.1995, dalam Suradisastra, *et al.* 2009. *Perumusan Model Kelembagaan Petani Untuk Revitalisasi Kegiatan Ekonomi Perdesaan*. Pusat Analisis Sosial Ekonomi

- dan Kebijakan Pertanian. Badan penelitian dan Pengembangan Pertanian. Departemen Pertanian.
- Sitorus, M. T. F., A. Supriono, T. Sumarti, dan Gunardi, 1996. Memahami dan Menanggulangi Kemiskinan di Indonesia. Kerjasama Fakultas Pertanian IPB, Ikatan Sosiologi Indonesia (ISI) Cabang Bogor, dan PT Grasindo. PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Suradisastra, K., E.L. Hastuti, B. Wiryono, G.S. Budhi, H. Tarigan. 2009. Perumusan Model Kelembagaan Petani untuk Revitalisasi Kegiatan Ekonomi Perdesaan. Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan kebijakan Pertanian. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. Departemen pertanian.
- Syahyuti. 2002. Kelembagaan dan Keorganisasian Pertanian. Konsep, Hasil-Hasil Penelitian, dan Strategi Pengembangannya. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. Deptan.
- Uphoff, N. 1986. Local Institutional Development. An Analytical Sourcebook With Cases. Kumarian Press.
- White, A. 1981. Community Participation in Water and Sanitation: Concepts, Strategies and Methods. International Reference Centre for Community Water Supply and Sanitation. Technical Paper No. 17, June, 1981. The Netherlands: HM Rijswijk.
- Witono A. 1977. Identifikasi Kelembagaan Wilayah Pengembangan Usahatani Tanaman Hias. Jurnal Hortikultura Tahun 1997. Volume 7. Nomor (2): 710-721. Balai Penelitian Tanaman Sayuran. Lembang. Bandung.