

ICASERD WORKING PAPER No.35

BENTUK-BENTUK DAN DINAMIKA KELEMBAGAAN KETENAGAKERJAAN TRADISIONAL DI MASYARAKAT PEDESAAN

Endang Lestari Hastuti

Maret 2004



**Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian
(Indonesian Center for Agricultural Socio Economic Research and Development)
Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian
Departemen Pertanian**

ICASERD WORKING PAPER No.35

BENTUK-BENTUK DAN DINAMIKA KELEMBAGAAN KETENAGAKERJAAN TRADISIONAL DI MASYARAKAT PEDESAAN

Endang Lestari Hastuti

Maret 2004



**Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian
(Indonesian Center for Agricultural Socio Economic Research and Development)
Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian
Departemen Pertanian**

Working Paper adalah publikasi yang memuat tulisan ilmiah peneliti Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian mengenai hasil penelitian, gagasan ilmiah, opini, pengembangan metodologi, pengembangan alat analisis, argumentasi kebijakan, pandangan ilmiah, dan review hasil penelitian. Penanggung jawab Working Paper adalah Kepala Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian, dengan Pengelola : Dr. Handewi P. Saliem, Dr. A. Rozany Nurmanaf, Ir. Tri Pranadji MSi, dan Dr. Yusmichad Yusdja. Redaksi: Ir. Wahyuning K. Sejati MSi; Ashari SP MSi; Sri Sunari, Kardjono dan Edi Ahmad Saubari. Alamat Redaksi: Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian, Jalan A. Yani No.70 Bogor 16161, Telp. 0251-333964, Fax. 0251-314496, E-mail : caser@indosat.net.id

BENTUK-BENTUK DAN DINAMIKA KELEMBAGAAN KETENAGAKERJAAN TRADISIONAL DI MASYARAKAT PEDESAAN

Endang Lestari Hastuti

*Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian
Jl. A. Yani No. 70 Bogor 16161*

ABSTRAK

Kelembagaan tenaga kerja di pedesaan merupakan salah satu titik lemah dan pengganjal upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat pedesaan. Pemberdayaan kelembagaan ketenagakerjaan tradisional dinilai masih punya potensi untuk memperbaiki kesejahteraan masyarakat pedesaan. Dari kajian ini ditemukan bahwa partisipasi masyarakat pedesaan terutama golongan kurang mampu cukup tinggi, baik di dalam keikutsertaannya dalam kelembagaan ketenagakerjaan tradisional, maupun di dalam pengambilan keputusan. Hal ini disebabkan mereka mendapatkan manfaat baik secara ekonomi maupun sosial. Kelembagaan ketenagakerjaan tradisional yang ada cukup dinamis baik terhadap faktor-faktor internal dan eksternal, namun campur tangan pemerintah cenderung menghancurkan struktur dan peran kelembagaan tradisional yang ada. Beberapa faktor yang memberikan kekuatan terhadap kelembagaan ketenagakerjaan tradisional adalah lahir dan terbentuk dari dalam masyarakat sendiri, proses seleksi anggota secara alamiah, mempunyai masalah dan kebutuhan yang sama, menjunjung tinggi aturan main yang disepakati bersama, struktur organisasi sederhana, dan adanya azas keadilan.

Kata kunci: *kelembagaan, dinamika, tradisional.*

PENDAHULUAN

Di pedesaan umumnya masih terdapat banyak kelembagaan. Kelembagaan yang umum dijumpai adalah yang terkait dengan bidang ekonomi sosial, dan pemerintahan. Lembaga seperti BUUD/KUD, PKK, dan pengajian dikenal luas di pusat dan desa. 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 dan dikembangkan sendiri oleh masyarakat desa, terutama untuk memenuhi kebutuhan anggotanya.

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 (*mores*), 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 salah satu hal penting dalam mempelajari kelembagaan adalah memahami aspek perilaku dan aturan main yang sehari-hari hidup di masyarakat setempat.

Terdapat beberapa kelembagaan dalam masyarakat desa yang 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 di antara masyarakat desa dalam pemakaian sumber daya, dan merupakan aturan-aturan yang dikukuhkan dengan sangsi oleh anggota masyarakat (Hayami dan Kikuchi, 1987). Beberapa kelembagaan ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara majikan atau pemilik lahan dengan buruh antara lain dikenal dengan nama *Hunusan* di Pedesaan Filipina, *Mapalus* di Pedesaan Sulawesi Utara, *Kedokan/Ceblokan/Ngepak Ngedok* dan *Lebotan* di daerah pedesaan di Jawa Tengah dan Jawa Barat. Di beberapa tempat kelembagaan tersebut masih tetap ada, meskipun ditempat yang lain sudah mulai ditinggalkan.

Tulisan ini bertujuan untuk melihat bentuk-bentuk dan dinamika beberapa kelembagaan ketenagakerjaan yang masih ada di pedesaan. Aspek-aspek kelembagaan yang dianalisa 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 "Venn Diagram".

Di dalam melihat aspek kelembagaan juga dianalisa pada ciri-ciri organisasi dan kelembagaan masyarakat desa yang melatarbelakangi dinamika ekonomi yang hidup di pedesaan (Hayami dan Kikuchi, 1987). Dinamika tersebut dapat dilacak melalui gaya desa dalam produksi dan pertukaran, interaksi sosial, pendekatan ekonomi dari sudut moral, dan struktur sosial yang terbentuk.

BENTUK-BENTUK KELEMBAGAAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Terdapat beberapa bentuk kelembagaan ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara pemilik tanah dan buruh. Hubungan tersebut dapat bersifat longgar atau lepas yang berarti tidak terdapat ikatan yang relatif permanen 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, serabutan, tebasan, *mawiyang* (Sulawesi Utara). Sedangkan hubungan ketenagakerjaan yang bersifat stabil antara lain, *kedokan/gang-gang-an* (Jawa Barat), *patron klient/magersari/manggoloyudo* (Jawa Tengah), dan *mapalus kas* (Sulawesi Utara).

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 di antara mereka pada umumnya diatur secara otonom oleh masyarakat setempat secara tidak tertulis, namun telah melembaga atau telah menjadi bagian kehidupan sehari-hari masyarakat setempat. Bagi yang melanggar kesepakatan akan mendapat sanksi antara lain pemutusan hubungan kerja.

Menurut cara pembayarannya kepada buruh tani terdapat dua cara pembayaran, yaitu upah harian dan upah borongan. Upah harian didasarkan pada jumlah hari buruh tani bekerja. Di Desa-desanya penelitian di Jawa Tengah besarnya upah harian masih berdasarkan patokan upah senilai 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.

Sistem Upah Harian/*Mikjange*

Di Desa Sukomanah, Kabupaten Purworejo hubungan antara pemilik tanah dan buruh 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 di antara 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. Besar upah kerja pria/ hari sebanyak Rp.3.500 lebih besar dibanding upah kerja wanita yang hanya mencapai Rp.300 per hari. Pada umumnya buruh tani di daerah ini bekerja selama 2,5 jam, mulai dari jam 06.00 pagi s/d jam 08.30. Sedang pada sore hari bekerja mulai jam 12.00 s/d jam 14.30. 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 Desa Sawangan, Kabupaten Magelang, sistem upah harian dilakukan pada kegiatan matun/menyiang, dan mencangkul. Besar upah harian hanya sekitar Rp.2.500/2 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 Desa Walian, Kelurahan 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*.

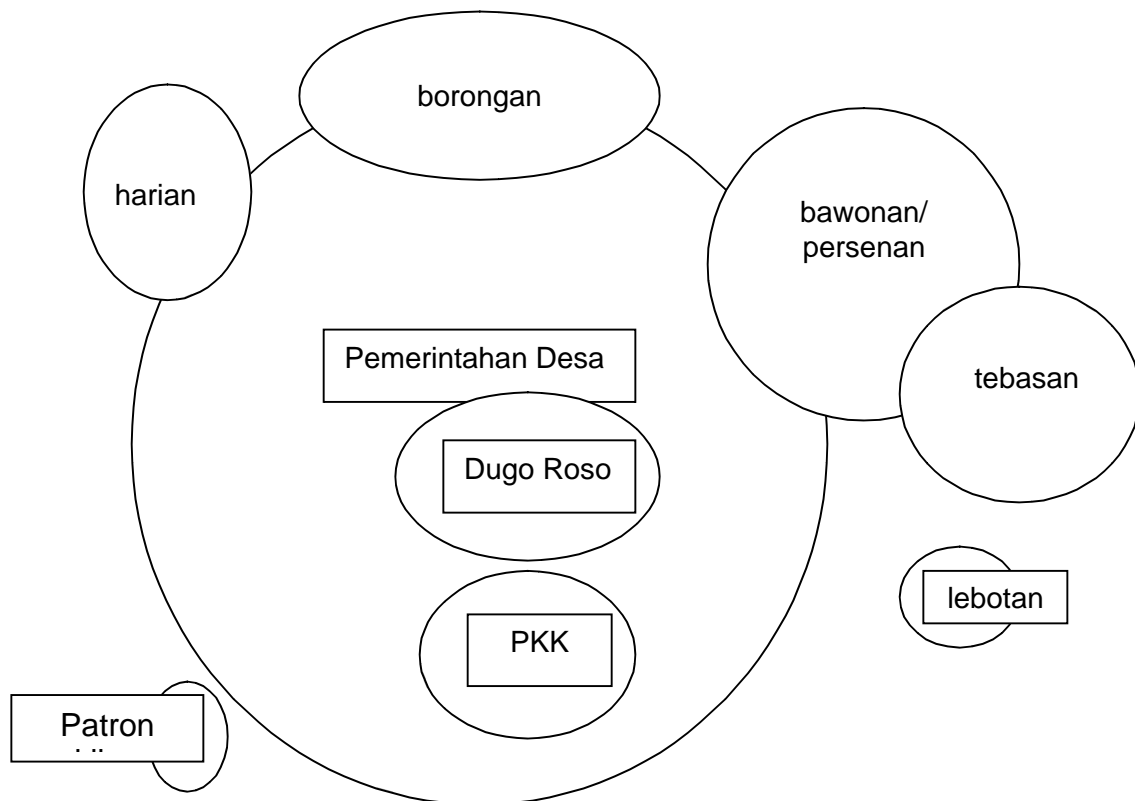
Sistem Upah Borongan

Di Desa Sukomanah, Kabupaten Purworejo, kelembagaan ketenagakerjaan dengan sistem upah borongan terdapat pada kegiatan tanam, mencabut benih, 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 dalam musyawarah desa. Besar upah borongan untuk pengolahan lahan dengan traktor sebesar Rp.40.000/iring (1,6 ha), upah tanam Rp.30.000/iring (1/6 ha) dan kegiatan lain Rp.10.000/3 jam kerja. 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 ketrampilan 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 mencapai waktu yang cukup lama, dapat mencapai 15 tahun.

Bentuk-bentuk lembaga ketenagakerjaan di Kabupaten Purworejo dapat dilihat pada diagram berikut:

Gambar 1. Venn Diagram Kelembagaan Tradisional Kelembagaan Ketenaga-kerjaan Desa Sukomanah, Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah



Di Desa Sawangan, Kabupaten Magelang, 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.

Di daerah penelitian di Minahasa dan Tomohon sistem borongan dilakukan oleh buruh tani yang termasuk di dalam lembaga *mapalus*, di mana 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,

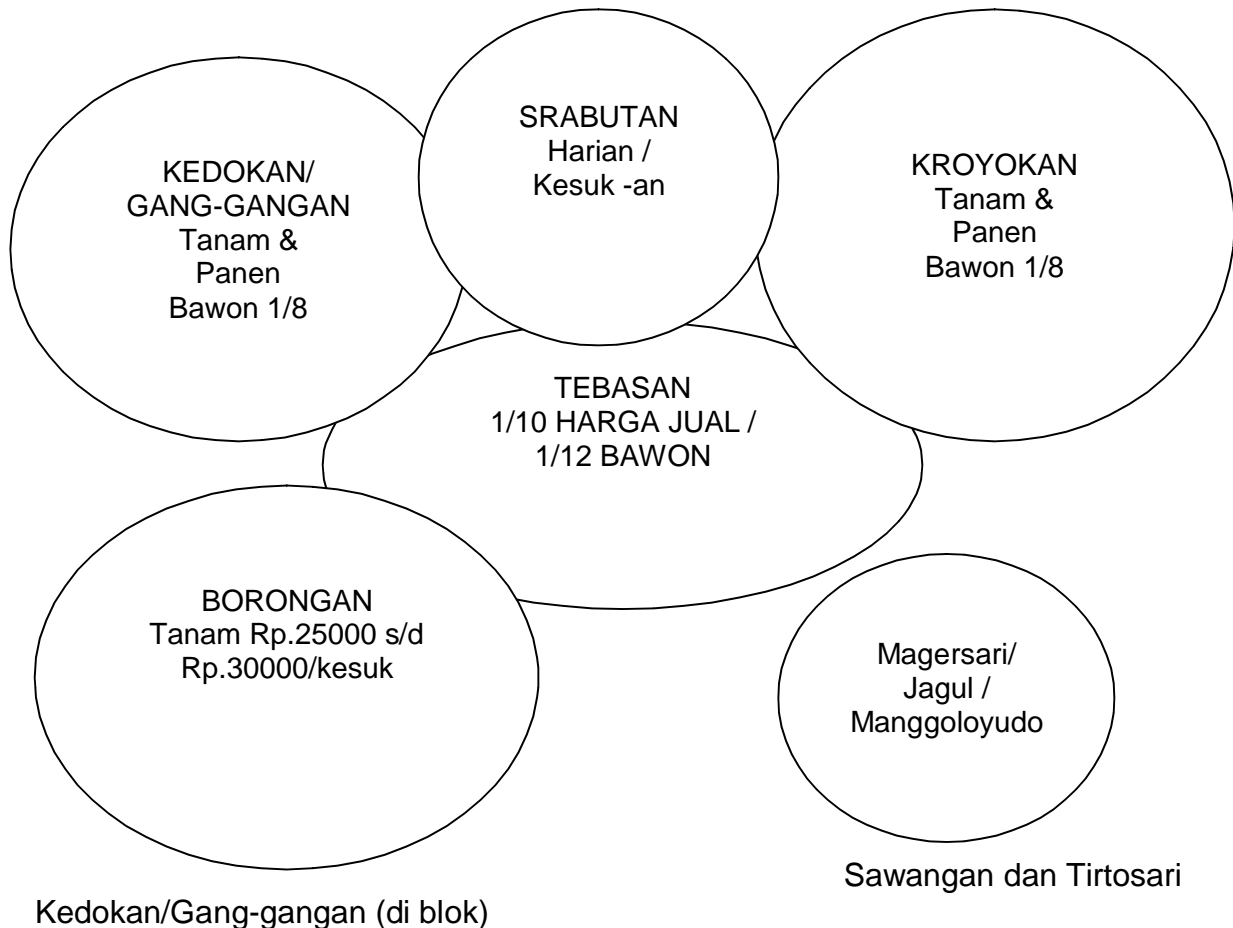
Patron Klien/Magersari/Jagul/Manggoloyudo

Di daerah Purworejo hubungan ketenagakerjaan tradisional di pedesaan masih ada meskipun dalam ukuran 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, dan sebagainya. Hubungan antara pemilik lahan dan buruh ini dapat terjalin dalam waktu lama, apabila dirasakan terdapat kecocokan dan kedua belah pihak merasakan mendapat manfaat dari hubungan ketenagakerjaan tersebut.

Di Desa Sawangan, Magelang, Jawa Tengah hubungan Patron Klient lebih dikenal dengan istilah Magersari/Jagul/Manggoloyudo. 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 rumahtangga, mendapat bantuan dari majikan. Selain itu juga terdapat hubungan kejiwaan di antara 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 di Desa Sawangan, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah dapat dilihat pada diagram berikut :

Gambar 2. Venn Diagram/Diagram Kelembagaan Tradisional Desa Sawangan, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah



Hubungan ketenagakerjaan dengan sistem *kedokan* masih berlaku di Desa Sawangan, Kabupaten Magelang, 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 *pedok* tidak mendapatkan upah baik dalam bentuk uang maupun natura, namun diberi "*nyamikan*" (makanan kecil) 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 mengerjakan sawah seorang majikan secara *kedokan*. Besarnya anggota klub dapat terdiri dari 2 orang atau lebih, tergantung luasan sawah yang akan dikerjakan secara *kedokan*. 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 pendedok.

Di daerah Minahasa Provinsi Sulawesi Utara, konsep *mapalus* sangat menonjol dan terkenal. Konsep *mapalus* ini diterapkan pada setiap pekerjaan berat apapun, dimana orang saling membantu untuk meringankan pekerjaan. Misalnya pekerjaan di bidang pertanian, pembuatan rumah baru, dan sebagainya. Selain itu konsep *mapalus* juga dipraktekkan dalam menghadapi hal-hal penting, seperti kematian, perkawinan, perayaan untuk kepentingan rumahtangga 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*, di mana terdapat 4 asas pelaksanaannya, yaitu kekeluargaan, mufakat, kerjasama, dan keagamaan; serta 5 prinsip dalam segi pengelolaan *mapalus* yaitu tolong menolong, keterbukaan, disiplin kelompok, kebersamaan, dan daya guna/ hasil guna (Anoniem, 1993).

Dari hasil pengamatan di dua daerah penelitian di Kabupaten Minahasa Sulawesi Utara, ternyata budaya *mapalus* masih hidup dan berperan di dalam mengatur perilaku masyarakat, termasuk di dalam hubungan ketenagakerjaan. Baik di Desa Walian, Kabupaten Tomohon, maupun di Desa Sampiri, di Airmadidi hubungan ketenagakerjaan di dalam pelaksanaannya lebih banyak menggunakan konsep *mapalus*. Anggota masyarakat yang tidak mengikuti kegiatan *mapalus* akan merasa ketinggalan, merugi, dan dinilai tidak dapat memelihara kebersamaan. Bahkan pelanggar *mapalus* akan mendapat sanksi sosial yang cukup berat.

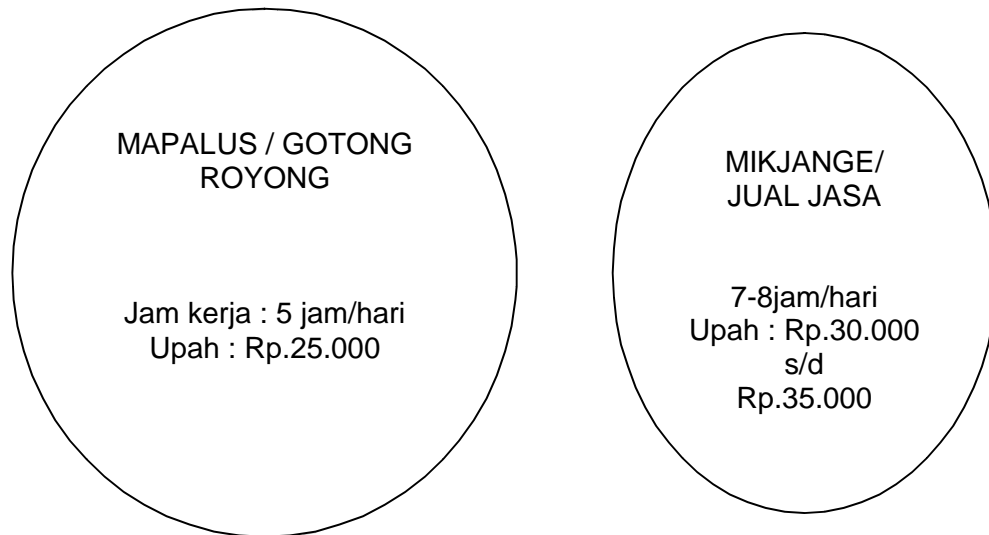
Pada prinsipnya *mapalus* adalah suatu kegiatan gotong-royong masyarakat, dengan tujuan untuk meringankan beban kerja baik secara fisik maupun ekonomi. Di beberapa daerah budaya *mapalus* pada kegiatan produksi pertanian baik pada kegiatan pengolahan lahan, tanam, maupun panen. Pada jaman dahulu kedisiplinan 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 biak yang dibuat dari kerang atau tambur. Di sawah didirikan semacam gubug (*saboa*) 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.

Di Desa Walian, Kelurahan Tomohon, Kota Tomohon, pada prinsipnya terdapat dua kelembagaan tradisional ketenagakerjaan, yaitu *mapalus* /gotong-royong/arisan kerja dan *mikjange*/ jual jasa. Kelembagaan *mapalus* adalah kegiatan gotong royong diantara anggota kelompok pada kegiatan produksi pertanian, yaitu pada kegiatan persiapan lahan, penyiangan, tanam, dan panen. Selain mengerjakan kegiatan produksi pada lahan anggota kelompok, anggota kelompok *mapalus* juga bekerja pada lahan orang lain satu kali dalam satu minggu. Upah yang diterima sebanyak Rp.25.000/5 jam kerja. Hasil kerja kelompok *mapalus* disimpan di dalam kas kelompok, yang akan dibagikan kepada anggota padaper enam bulan atau akhir tahun sesuai kesepakatan anggota. Bagi bendahara kelompok akan mendapat imbalan sebesar upah kerja sehari per anggota *mapalus*.

Mikjange yaitu 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 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 *venn diagram* berikut:

Gambar 3. Venn Diagram :Kelembagaan Ketenagakerjaan Tradisional Di Desa Walian, Kelurahan Tomohon, Kota Tomohon



1. Mapalus jam/kas.
2. Mapalus Arisan : Persiapan, penyiangan, panen, pasca panen.

1. Harian : bajak, tanam, cangkul, panen
2. Borongan : bajak lahan

Jika dilihat secara umum, 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, yaitu:

1. Mapalus Kas

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

2. 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 jam pagi di lahan A, dan 3 jam sore di lahan B, dan seterusnya.

3. 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.

4. 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.

5. 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 dimintai 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.

6. 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 pekerjaupun berakhir, dan masing-masing menerima upah sesuai dengan upah haris yang berlaku.

Kelompok-kelompok kerja mapalus di desa Walian umumnya terbentuk berdasarkan tinggal dekat, dan secara alamiah 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 seks. 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 kelompok 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 dinilai produktivitas tenaga kerja wanita 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 :

1. Dapat keterjaminan tenaga dalam mengolah lahan. Hal ini disebabkan setiap anggota mapalus rata-rata mempunyai lahan garapan sendiri
2. 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).
3. Bisa menabung tenaga yang upahnya dapat diperoleh pada satuan waktu tertentu. Untuk penundaan pembayaran upah oleh petani non anggota, upah dikenakan bunga.
4. Jika tidak dapat terlibat langsung bekerja bersama dengan anggota mapalus lain. Dapat mencari pengganti dengan upah yang lebih rendah dari pekerja harian.
5. Mapalus sosial dan ekonomi merupakan wadah sosialisasi yang tepat dan bermanfaat.
6. 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 tubrukan waktu.

Di Desa Sampiri dan Airmadidi Bawah, kegiatan mapalus/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 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.

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. Dahulu pelembagaan kerja keras dalam sistem mapalus secara fisik. Bagi anggota mapalus yang bekerja kurang baik, akan dihukum dengan cara diberi makan di bawah terik matahari, dan hanya dengan lauk rica/cabe. Kelompok mapalus ini dapat terdiri dari campuran tenaga pria dan wanita, karena seringkali kemampuan kerja ke duanya sama.

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.

1. Masuweng dapat dikatakan sebagai ketua, dengan tugas membagi-bagikan pekerjaan pada setiap anggota mapalus. Pada tahap ini semua anggota mapalus berebut untuk memilih baian 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.

2. 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 sangsi berupa denda yang telah disepakati bersama.
3. Masebung bertugas memberikan tanda pada anggota mapalus mengenai waktu-waktu berjalannya kegiatan mapalus.
4. Kum Tua, bertugas sebagai kepala apabila anggota kelompok mapalus dalam jumlah besar, dan perlu dilakukan pemecahan kelompok kerja.

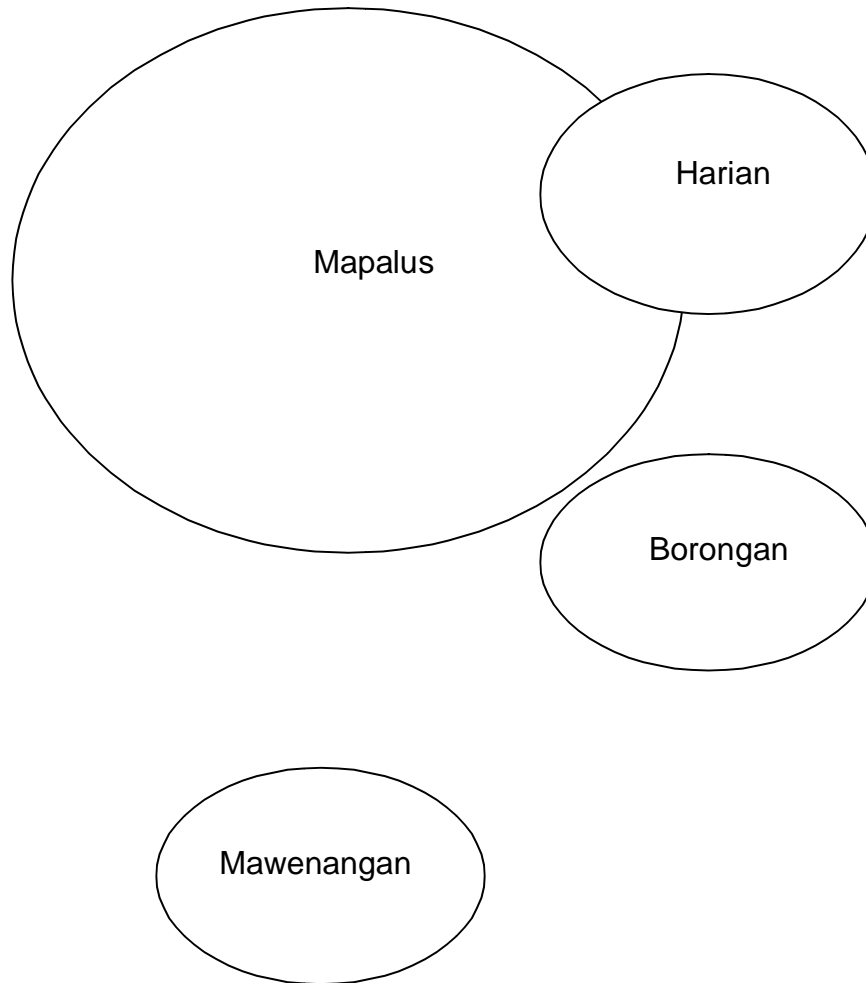
Masuweng akan mendapat imbalan sebesar 0,5 jam kerja mapalus, sedang marampuk dan masebung akan mendapat imbalan sebesar 0,25 jam kerja mapalus. Pada waktu kelompok mapalus bekerja pada lahan anggota, pemilik lahan biasanya menyediakan makan bagi seluruh anggota mapalus.

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 diagram kelembagaan tradisional kelembagaan desa Sampiri dapat dilihat pada gambar 4.

Mapalus merupakan kelembagaan tradisional ketenagakerjaan yang banyak mengatur pelaksanaan pengerjaan kebun masyarakat tani di Desa Sampiri secara gotong royong/baku tulung. Hal ini antara lain disebabkan karena upah kerja buruh yang relatif mahal, sehingga dengan system 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 pelembagaan untuk bekerja cepat, bersih, dan tepat waktu dalam sistem *mapalus*, tenaga kerja buruh tani dari Desa Sampiri terkenal sebagai pekerja yang rajin dan ulet.

Gambar 4. Venn Diagram: Kelembagaan Tradisional Ketenagakerjaan Tradisional Di Desa Sampiri, Kabupaten Minahasa



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. Namun sayangnya kegiatan *mapalus* ini baru dalam kegiatan produksi khususnya pengolahan lahan pertanian. Beberapa anggota menyarankan agar *mapalus* dapat bergerak pada bidang agribisnis.

DINAMIKA KELEMBAGAAN HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN

Kelembagaan di definisikan sebagai aturan-aturan bersangsi yang dikuatkan oleh para anggota komunitas, adalah suatu kerangka yang di dalamnya tersedia sumber-sumber daya ekonomi yang terbatas. Tindakan untuk perubahan kelembagaan tidak merupakan transformasi mendadak dan menyeluruh dari keseluruhan tersebut. Hayami dan Kikuchi (1986) mengemukakan hipotesa dasar bahwa perubahan kelembagaan akan didorong jika keuntungan yang diharapkan akan melebihi pengeluarannya. Hipotesa tersebut telah diperkuat oleh hasil-hasil analisa 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 pekerjapenan. Hal ini disebabkan oleh kekakuan mengenai tingkat bagian hasil pemanen. Kesenjangan ini mendorong beralihnya dari pranata penen menurut tradisi seperti bawon dan hunusan menjadi ceblok 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 pengedok. Salah satu alasan sistem kedokan dipertahankan, karena para tani sawah mendapat jaminan memperoleh tenaga kerja pada waktu panen, sedang bagi pengedok memperoleh jaminan mendapatkan bawon pada musim panen. Para pengedok 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 dibebaskan. Meskipun demikian para pengedok masih mendapat bagian sesuai dengan besarnya bawon, tanpa mengubah sistem kedokan yang masih banyak dipertahankan. Dengan demikian para pengedok 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. 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 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 bantu antara anggota pada waktu kesusahan atau perkawinan. Mapalus yang bersifat ekonomi terdapat pada kegiatan produksi pertanian, yaitu saling 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, padahal sebelumnya oleh pemuka masyarakat. 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.

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 kepemilikan dan penguasaan lahan, pembentukan lapisan dalam masyarakat, dan perubahan kepentingan anggota lembaga, dan meningkatnya pengetahuan masyarakat. Sedang 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, sedang bagi pemilik tanah merupakan jaminan untuk mendapatkan tenaga kerja pada waktu panen (Kasryno *et al.*,1984).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKSANAAN

- (1) Dalam masyarakat pedesaan nampaknya masih terdapat bentuk-bentuk kelembagaan tradisional yang pada umumnya ditemukan di tingkat dusun atau RT yang ukurannya sekitar 20–50 KK. Dalam kelompok-kelompok kecil inilah dapat dijumpai kegiatan kelembagaan ketenagakerjaan yang berkembang dan berfungsi dengan baik. Hal ini antara lain disebabkan adanya unsur saling mengenal, saling percaya, dan saling dapat mengontrol satu sama lain
- (2) Partisipasi masyarakat di dalam kelompok ketenagakerjaan tradisional ternyata cukup tinggi, baik di dalam mengikuti aturan main lembaga maupun di dalam pengambilan keputusan bersama. Sebagian besar masyarakat terutama golongan kurang mampu menyatakan bahwa mereka mendapatkan manfaat baik secara ekonomi maupun sosial. Dengan mengikuti kelembagaan ketenagakerjaan yang ada, ternyata dapat memperluas jaringan kerja dan jaringan sosial dengan masyarakat di sekitarnya.
- (3) Kelembagaan ketenagakerjaan tradisional dapat tumbuh dengan baik karena dapat memenuhi kebutuhan masyarakat setempat. Hidupnya lembaga ini dilandaskan juga pada kesepakatan anggota kelompok untuk tidak menyetujui

setiap usaha bergabung satu dengan lain, dengan akibat kehilangan otonomi lembaga, penciptaan kebebasan menentukan kegiatan, kemungkinan timbulnya ketidakjujuran diantara pengurus, dan seterusnya. Kasus pembubaran kelompok *mapalus* di daerah Minahasa baru efektif setelah ada campur tangan pemerintah yang mengganggu hak otonominya.

- (4) Kegiatan kelembagaan ketenagakerjaan itu tidak hanya bersifat ekonomi untuk mencari penghasilan, tapi terdapat kegiatan sosial budaya yang lain seperti sadranan, bersih desa, kegiatan sosial seremonial seperti perkawinan, sunatan, perkawinan, dan kegiatan duka seperti kematian atau menengok/ saling baku bantu apabila ada yang mendapat kesusahan.
- (5) Beberapa kekuatan yang menjadi dasar kestabilan atau keberlanjutan kelembagaan ketenagakerjaan tradisional yang ada antara lain: (a) lahir dan terbentuk dari masyarakat sendiri; (b) proses seleksi anggota secara alamiah; (c) adanya masalah dan kebutuhan yang sama; (d) menjunjung tinggi aturan main yang telah disepakati; (e) struktur organisasi yang sangat sederhana; (f) azas keadilan.
- (6) Kelembagaan ketenagakerjaan masih terdapat di dalam masyarakat pedesaan yang dapat memberikan manfaat baik secara ekonomi maupun sosial, terlebih-lebih bagi golongan kurang mampu atau buruh tani. Partisipasi masyarakat di dalam kelembagaan ketenagakerjaan tradisional cukup tinggi. Kelembagaan ketenagakerjaan tradisional relatif mudah menjadi tata nilai yang dapat dijadikan pedoman kehidupan sehari-hari masyarakat dalam berperilaku.
- (7) Untuk lebih memberdayakan kelembagaan ketenagakerjaan tradisional tersebut diperlukan iklim yang kondusif, tanpa harus mengubah kekuatan-kekuatan kelembagaan yang sudah ada. 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 perlu dirumuskan kembali.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurmanaf, A.R. Endang L.H., H. Tarigan, Supadi, 2004. Pemberdayaan Kelembagaan Tradisional Ketenagakerjaan Pertanian di Pedesaan Dalam Upaya Pengentasan Kemiskinan. Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. Departemen Pertanian.
- Anonim. 1993. Yayasan Kebudayaan Minahasa. Pengantar Diskusi. Girion. Karya Birung, Sulut.
- Kasryno F,. 1984. Prospek Pembangunan Ekonomi Pedesaan Indonesia. Yayasan Obor Indonesia.
- Graafland N.1987. Minahasa. Negeri, Rakyat, dan Budayanya. Grafiti. Diterbitkan untuk Yayasan Parahita.
- Hastuti, E.L. dan Benjamin 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, Yujiro dan Masao Kikuchi. 1987. Dilema Ekonomi Desa. Suatu Pendekatan Ekonomi Terhadap Perubahan Kelembagaan di Asia. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta.
- Sitorus, MTF. A. Supriono, T. Sumari, 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.
- Mukhlis P, Edward Poelinggomang, Abdul Madjid Kallo, Bambang Sulistio, Anwar Thosibo, dan Andi Maryam.1995. Sejarah Kebudayaan Sulawesi. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. Direktorat Jendral Kebudayaan. Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional. Proyek Inventarisasi dan Dokumentasi Sejarah Nasional, Jakarta.
- 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.
- 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.
- Uphoff, Norman. 1986. Local Institutional Development. An Analytical Sourcebook with Cases. Kumarian Press.