

# GEJALA PERGESERAN KELEMBAGAAN UPAH PADA PERTANIAN PADI SAWAH

Sri Hery Susilowati

*Pusat Penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian  
Jl. A. Yani 70 Bogor 16161*

## ABSTRACT

Technology causes changes in agricultural production and institutional systems. In term of working-relation institution, a change from in-kind (*bawon and kedokan*) payment system to cash (daily and contract) system is more efficient to the land owners in reducing harvesting costs. However, daily and contract payments could raise moral hazard carried out by the workers in terms of working intensity and quality. An alternative implemented by the land owners to control moral hazard is through establishment of patron-client relation with permanent workers.

**Key words :** *working-relation institution, moral hazard, patron-client, bawon, kedokan, fixed wage*

## ABSTRAK

Teknologi telah menyebabkan perubahan pada sistem produksi maupun tatanan kelembagaan pertanian. Dalam kelembagaan hubungan kerja pertanian, perubahan sistem pengupahan dari sistem bawon dan kedokan ke sistem pengupahan tetap, baik harian maupun borongan, dipandang oleh pemilik lahan merupakan cara yang lebih efisien dalam mengurangi biaya panen. Namun, pada dasarnya sistem pengupahan harian dan borongan memberi peluang buruh tani untuk melakukan kecurangan (*moral hazard*) baik dalam intensitas jam kerja maupun kualitas kerja. Salah satu strategi yang dilakukan pemilik lahan untuk menekan munculnya *moral hazard* adalah dengan membangun hubungan *patron-client* dengan buruh tani melalui penggunaan buruh langganan dan buruh tetap.

**Kata kunci :** *kelembagaan hubungan kerja, moral hazard, patron-client, bawon, kedokan, upah tetap*

## PENDAHULUAN

Pembangunan pertanian merupakan upaya peningkatan kualitas hidup masyarakat tani, yang dicapai melalui investasi teknologi, pengembangan produktivitas tenaga kerja, pembangunan prasarana ekonomi, serta penataan dan pengembangan kelembagaan pertanian. Menurut Johnson (1985), sumberdaya manusia, bersama-sama dengan sumberdaya alam, teknologi dan kelembagaan merupakan faktor utama yang secara sinergis menggerakkan pembangunan pertanian untuk mencapai peningkatan produksi pertanian.

Teknologi merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam meningkatkan produksi. Introduksi teknologi pertanian tidak hanya merubah sistem produksi tetapi juga merubah tatanan kelembagaan perekonomian desa. Permasalahannya adalah apakah perubahan tatanan kelembagaan tersebut akan diikuti oleh distribusi pendapatan yang lebih

baik? Dalam konteks kelembagaan hubungan kerja pertanian, perubahan teknologi telah mengubah sistem pengupahan, yang bisa jadi mengakibatkan distribusi pendapatan petani semakin timpang (Kasryno *et al.*, 1981). Perubahan aturan dalam *kedokan* yang mengharuskan buruh tani untuk ikut mengerjakan pekerjaan lain tanpa dibayar dan turunnya bagian *bawon* yang diterima, mengindikasikan bahwa kesempatan kerja semakin berkurang dan meminggirkan posisi buruh tani yang semakin lemah. Bentuk-bentuk kelembagaan yang sebelumnya mengedepankan kebersamaan dan *shared poverty* berubah ke sistem yang lebih komersial yang menyebabkan nilai upah riil buruh pertanian semakin menurun. Beban kerja meningkat sementara nilai upah tetap, sehingga beban per satuan nilai upah menjadi meningkat. Namun apakah perubahan yang melemahkan posisi buruh tani tersebut akan diterima oleh buruh tani dengan begitu saja?

Dalam redistribusi berlaku istilah *zero sum game*, yang artinya kenaikan peran relatif suatu faktor akan menurunkan peran relatif faktor lain sehingga perubahan total adalah nol. Dalam konteks posisi buruh sebagai penyedia tenaga kerja, peningkatan beban per satuan nilai upah akan diikuti dengan penurunan upaya (*effort*) dan kualitas kerja. Hal ini dimungkinkan terjadi dalam kondisi pasar tenaga kerja bersifat *imperfect information* (Binswanger, 1981). Suplai tenaga kerja menurut Rodgers (1994) merupakan suatu sistem hubungan yang kompleks, yang tidak hanya sekedar menyangkut pembayaran upah sebagai imbalan dari jumlah waktu kerja, namun juga menyangkut tingkat komitmen dan motivasi kerja, intensitas kerja, kontinuitas kerja, kondisi lingkungan, tingkat pendapatan, standard konsumsi, dan pengawasan kerja terhadap buruh tani. Artinya pemilik lahan dan buruh tani memiliki strategi masing-masing untuk mencapai *second best maximization*

Tulisan ini berisi tinjauan beberapa hasil kajian. Tujuan penulisan adalah untuk menganalisis pergeseran sistem kelembagaan hubungan kerja pertanian, dari sistem bawon dan kedokan ke sistem upah harian, serta penggunaan buruh langganan dan buruh tetap sebagai upaya untuk mengurangi biaya pengawasan kerja terhadap buruh tani.

### **TEORI KOVENSIONAL KELEMBAGAAN UPAH BAWON DAN UPAH TETAP**

Hayami dan Ruttan (1984) menyatakan bahwa munculnya inovasi kelembagaan adalah akibat dari kelangkaan relatif sumberdaya. Kelangkaan suatu sumberdaya relatif terhadap sumberdaya lainnya, melalui mekanisme pasar, akan mendorong penemuan teknologi baru yang pada akhirnya diikuti oleh inovasi kelembagaannya. Seberapa jauh suatu *institutional innovation* diterima masyarakat tergantung pada struktur kekuasaan, kepentingan individu, keadaan adat dan kebudayaan masyarakat. Perubahan kelembagaan juga akan menentukan perubahan hak dan penguasaan (*property right*) yang pada akhirnya menentukan pola pemanfaatan sumberdaya.

Mengacu pada teori diatas, revolusi hijau yang mengawali pemanfaatan inovasi teknologi usahatani intensif, dapat dipandang

merupakan respons dari kelangkaan sumberdaya (lahan pertanian yang terbatas) yang mengakibatkan munculnya kekurangan bahan pangan (*food shortage*) dan tekanan populasi yang semakin berat pada lahan. Dalam menghadapi permasalahan tersebut masyarakat pedesaan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dan dalam prosesnya mengarah pada praktek-praktek usahatani dengan menggunakan tenaga kerja intensif. Hal ini ditandai dengan semakin berkembangnya sistem bagi hasil, sistem sewa yang semakin rumit serta kesepakatan hubungan ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Dengan kata lain, menurut Geertz (1963) dalam merespons munculnya faktor-faktor dari luar tersebut, kelembagaan pedesaan tidaklah berubah sama sekali melainkan melakukan penyesuaian, dalam upaya menyerap peningkatan populasi tersebut.

Revolusi Hijau telah mengakibatkan pergeseran dalam kelembagaan masyarakat pedesaan. Produktivitas per hektar meningkat dengan diadopsinya benih unggul dan teknologi Panca Usahatani. Efisiensi usahatani melalui penggunaan alat mekanis pertanian yang lebih murah, mengakibatkan kesempatan kerja bagi buruh tani berkurang yang kemudian mendorong terjadinya perubahan kelembagaan hubungan kerja di pedesaan. Dengan kata lain, perubahan sumberdaya dan perubahan teknologi telah mendorong perubahan tatanan kelembagaan hubungan ketenagakerjaan atau sistem pengupahan di pedesaan.

Definisi kelembagaan sangat beragam. Salah satunya, kelembagaan dapat diartikan sebagai aturan (*rule*) yang dianut oleh masyarakat dalam melakukan transaksi dengan pihak lainnya (Hayami dan Ruttan, 1984). Kelembagaan pedesaan secara sederhana mengacu pada aktivitas atau praktek-praktek tradisional dalam kehidupan sehari-hari di pedesaan, seperti bagi hasil, pemasaran hasil pertanian, hubungan ketenagakerjaan dan organisasi-organisasi yang dibentuk oleh pemerintah, misalnya koperasi. Sedangkan kelembagaan ketenagakerjaan (*labor institution*) merupakan lembaga sosial yang terbentuk karena penggunaan tenaga kerja dalam proses produksi, pemberian upah dan kondisi kerja, dan terkait dengan jaminan pendapatan dan sosial. Lembaga ketenagakerjaan tersebut akan mempengaruhi struktur maupun fungsi pasar tenaga kerja (Rodgers, 1994).

## **Bentuk-Bentuk Hubungan Ketenagakerjaan dan Kelembagaan Upah Sistem Bawon**

Bawon merupakan upah natura yang diberikan pemilik lahan kepada buruh tani, khususnya untuk kegiatan panen yang merupakan bagian tertentu dari hasil panen. Collier et al. (1974) menyebutkan pada sistem bawon tradisional, panen padi merupakan aktivitas komunitas yang dapat diikuti oleh semua atau kebanyakan anggota komunitas dan menerima bagian tertentu dari hasil. Menurut tradisi di beberapa tempat, petani tidak dapat membatasi jumlah orang yang ikut memanen. Sistem tersebut merupakan bawon yang "benar-benar terbuka" dalam arti setiap orang diijinkan ikut memanen (Hayami dan Kikuchi, 1981).

Sistem "bawon terbuka" pada perkembangannya kemudian menjadi sistem panen yang hanya terbuka untuk orang satu desa yang sama. Sistem lain menentukan restriksi lebih lanjut batas maksimum peserta yang boleh ikut. Bahkan sistem bawon yang lebih ketat adalah sistem bawon dengan peserta tertentu (yang diundang saja). Hasil kajian Hayami dan Kikuchi menemukan bahwa secara berangsur-angsur telah terjadi peralihan dari bawon yang lebih terbuka ke arah sistem bawon yang lebih terbatas sampai kemudian muncul sistem "kedokan". Sistem "bawon terbuka" yang mengijinkan semua orang untuk ikut memanen, dewasa ini hampir tidak dilakukan lagi semenjak dilakukan Revolusi Hijau pada tahun 1970-an.

### **Sistem Kedokan**

Kata kedokan berasal dari bahasa Jawa "kedok" yang berarti plot atau bagian tertentu dari sawah. Istilah kedokan di beberapa desa di Jawa Barat disebut juga sebagai "ceblok" atau "ngepak-ngedok". Kolff (1936) dalam Wiradi (1978) mendefinisikan kedokan sebagai berikut:

*"whereby an agreement is entered into between the owner of the ground and some second party amounting to this, in one or more in these sections (kedoks) the latter agrees to attend to certain definite jobs against payments in the form of the fraction of the product that is grown on the land he works".*

Melalui perjanjian atau kesepakatan, pekerja akan melakukan pekerjaan tertentu dalam proses usahatani padi tanpa dibayar. Namun mereka akan mempunyai hak untuk panen dan menerima bagian tertentu dari produksi. Tenaga kerja lain di luar kelompok pengedok tersebut tidak dapat ikut panen apabila tidak ada ijin dari kelompok pengedok, bukan dari pemilik lahan. Dengan demikian kelompok pengedok mempunyai hak untuk menentukan siapa orang-orang yang bisa terlibat dalam kegiatan panen tersebut. Dengan kata lain sistem kedokan merupakan suatu kesepakatan yang memberikan hak buruh panen secara terbatas kepada sekelompok pekerja terkait dengan kewajiban pekerjaan yang mereka lakukan pada proses usahatani padi.

Kewajiban pekerjaan yang mereka lakukan pada proses usahatani padi tersebut adalah mencangkul oleh buruh laki-laki (memperbaiki galengan sawah atau saluran air), penanaman padi yang dilakukan oleh buruh perempuan, dan menyiangi tanaman yang dilakukan baik oleh buruh laki-laki maupun perempuan. Dalam prakteknya jenis pekerjaan yang menjadi kewajiban pengedok bervariasi antar daerah. Menurut Sinaga dan Collier (1975) pada awalnya sistem kedokan digunakan petani agar kecukupan tenaga kerja selama proses produksi dapat terjamin. Dalam perkembangannya, kemudian sistem tersebut lebih banyak digunakan petani pemilik sawah untuk membatasi jumlah buruh pemanen, dalam rangka menekan biaya panen.

Dalam sistem kedokan, karena pengedok tidak dibayar dengan upah tunai, maka pemilik lahan tidak perlu mengeluarkan banyak biaya selama musim tanam. Menurut Wiradi (1978) karena hak memanen telah diberikan kepada pengedok, maka secara tidak langsung petani dapat membatasi jumlah pemanen sehingga risiko kehilangan hasil dan pencurian dapat dikurangi. Utami dan Ithallaw (1973) menyatakan, sistem pengupahan panen secara bawon yang mengijinkan banyak tenaga untuk ikut panen, akan menyebabkan banyak kehilangan hasil, baik kehilangan karena tercecer maupun pencurian. Karena kehilangan hasil tersebut juga akan menjadi bagian hasil yang akan mereka terima dan menjadi tanggungjawab mereka, maka menurut Wiradi (1978), dengan sistem kedokan, kehilangan

hasil yang hampir mencapai 25 persen dari penerimaan kotor akan dapat dihemat.

Dengan memiliki tanggung jawab panen dan harapan memperoleh bagian panen yang lebih banyak, pendedok akan lebih berhati-hati dalam melakukan panen dan membatasi jumlah anggota pendedok, dan hanya menyertakan teman dekat atau anggota famili mereka. Wiradi (1978) menyimpulkan bahwa, bagi tenaga kerja atau buruh secara umum, sistem kedokan berarti mengurangi kesempatan kerja mereka. Namun berbeda bagi pendedok, sistem ini diterima karena lebih menjamin untuk memperoleh bagian hasil yang lebih besar dibandingkan sistem pengupahan panen (bawon) secara normal.

Besarnya bawon dan bagian kedokan bervariasi antar desa. Di daerah Jawa Tengah dan Jawa Barat, pendedok menerima seperlima bagian hasil, sementara pembawon hanya menerima seperlimabelas bagian. Jika ada buruh diluar kelompok pendedok tersebut terlibat panen (atas seijin kelompok pendedok), maka ia akan menerima sepertiga dari bagian buruh pendedok tersebut. Sedangkan di Jawa Timur pendedok menerima sepersepuluh bagian dari hasil panen. Buruh di luar kelompok pendedok yang bergabung akan menerima setengah dari bagian pendedok tersebut (Wiradi, 1974).

Meskipun eksistensi dari sistem kedokan terkait erat dengan masalah kehilangan hasil yang relatif lebih kecil, namun keberlanjutan sistem ini juga tidak terlepas dari prinsip moral yang dianut oleh masyarakat Jawa. Prinsip kebersamaan dalam menikmati rezeki, kendati seberapa kecil rezeki itu akan dibagi. Oleh Geertz (1963) situasi demikian disebut sebagai *shared poverty* (kemiskinan berbagai), suatu kelembagaan desa dalam bentuk pemerataan kerja dan hasil.

### **Sistem Upah Harian**

Dalam sistem upah harian, secara teoritis tingkat upah diperhitungkan berdasarkan rata-rata produktivitas tenaga kerja per hari. Lazimnya jumlah jam kerja per hari antar kegiatan maupun antar desa bervariasi, demikian pula dengan besarnya upah harian.

Dalam hubungan ketenagakerjaan di pedesaan, sifat kekerabatan dan tenggang rasa antara pemilik lahan dan buruh umumnya

masih kuat. Ini menjadikan upah harian yang diberikan tidak hanya berupa uang, namun buruh juga diberi makan dan minum bahkan juga rokok. Besarnya nilai atau biaya untuk makan, minum dan rokok buruh tani relatif besar. Beban tersebut pada akhirnya merupakan salah satu faktor yang menyebabkan pergeseran sistem upah harian ke upah borongan, karena dalam upah borongan tidak disediakan makan, minum, dan rokok.

### **Sistem Upah Borongan**

Besarnya upah borongan umumnya sangat tergantung dari prestasi kerja buruh tani. Semakin tinggi produktivitas kerja, secara teoritis semakin tinggi pula upah yang diterima buruh tani. Variasi produktivitas antar individu buruh tani atau kelompok buruh tani merupakan determinan upah kerja buruh tani. Pada awalnya pengupahan borongan muncul pada kegiatan pengolahan lahan dengan traktor. Terdapat beberapa hal yang mendorong munculnya sistem borongan, antara lain: (1) jadwal tanam secara serentak untuk menghambat serangan hama wereng dan tikus sehingga pengolahan lahan juga harus serentak; (2) sistem pengairan yang semakin baik dan penjadwalan pengairan yang semakin teratur dan ketat memaksa petani untuk mempercepat pengolahan lahan agar dapat melakukan penanaman tepat pada waktunya; (3) penggunaan bibit unggul yang berumur pendek, sehingga pengolahan lahan harus dilakukan dengan cepat, (4) penggunaan traktor dengan upah borongan akan mampu menyelesaikan kegiatan pengolahan tanah dengan cepat, bahkan kurang dari satu hari; (5) pengupahan dengan sistem borongan secara total dinilai lebih murah dibandingkan upah harian, terutama bila nilai makan (termasuk minum dan rokok) buruh tani juga diperhitungkan; (6) tidak merepotkan pemilik lahan karena tidak perlu menyediakan makan. Pada awalnya sistem upah borongan terbatas pada kegiatan pengolahan lahan dengan traktor, namun kemudian berkembang pada kegiatan penanaman, penyiangan, dan sampai panen.

### **Sistem Sambatan**

Sistem sambatan diartikan sebagai sistem saling membantu bekerja secara ber-

giliran atau sistem hubungan pertukaran tenaga kerja (*exchange for labor*). Istilah sambatan berasal dari bahasa Jawa “sambat” yang berarti mengeluh (*to sigh*) atau minta pertolongan. Pada prinsipnya sistem sambatan adalah memobilisasi tenaga kerja luar keluarga untuk mengisi kekurangan tenaga kerja dalam keluarga pada usahatani padi, terutama saat musim sibuk. Sistem ini diatur melalui kebiasaan setempat, dimana petani diminta untuk bekerja membantu pemilik lahan untuk kegiatan tertentu di sawah tanpa diberi upah. Pemilik lahan hanya menyediakan makanan, tetapi pada gilirannya mereka harus mengganti bantuan tersebut secara proporsional pada waktu diperlukan. Konsep sambatan digunakan di berbagai wilayah dengan istilah yang berbeda, namun pada prinsipnya konsep tersebut secara umum identik dengan gotong-royong (Koentjaraningrat, 1974). Menurut Koentjaraningrat, konsep gotong royong memiliki nilai budaya yang terkait dengan hubungan manusia, dimana: (1) manusia tidak dapat hidup sendiri melainkan terikat dengan komunitas dan lingkungan alamnya; (2) dengan demikian, kehidupan seseorang tergantung pada orang lain; (3) selalu membangun hubungan yang baik dengan sesama adalah keharusan; dan (4) apa yang dilakukan terhadap sesama komunitas seyogyanya dilandaskan pada semangat kesetaraan atau kesejajaran (*mutual benefit* atau *mutual empathy*).

Terdapat beberapa alasan yang melatarbelakangi eksistensi sistem sambatan atau resiprositas ketenagakerjaan, yaitu: kebutuhan tenaga kerja yang tidak terpenuhi oleh tenaga kerja dalam keluarga, komunitas menghadapi aktivitas yang sejenis dalam jangka waktu tertentu, masyarakat relatif homogen dan ada semangat kolektif, dan sistem ekonomi belum sepenuhnya mengarah pada dominasi mekanisme pasar (*monetized economy*).

Perbedaan adat diperkirakan turut melatarbelakangi terbentuknya variasi sistem sambatan di berbagai daerah. Sebagai gambaran, pada masyarakat Bugis pekerjaan berburuh adalah suatu hal yang menurunkan martabat sehingga berburuh tani tidak lazim dilakukan di desa-desa Sulawesi Selatan (Wiradi dan Makali, 1981). Sistem sambatan dinilai sesuai untuk memecahkan masalah ketenagakerjaan pertanian saat musim sibuk terutama waktu pengolahan tanah.

Di beberapa daerah sistem sambatan secara berangsur-angsur cenderung berkurang. Beberapa faktor yang menyebabkan berkurangnya sistem sambatan antara lain karena semakin timpangnya penyebaran luas garapan. Ketimpangan ini menyebabkan pertukaran tenaga kerja menjadi asimetris atau tidak lagi seimbang. Selain itu, dengan memasukkan nilai konsumsi yang harus disediakan, sistem sambatan menjadi relatif lebih mahal dibandingkan dengan sistem kerja upahan. Besarnya nilai konsumsi ini tidak hanya untuk yang bekerja di sawah tetapi juga bagi yang masak dan mengantarkan makanan ke sawah.

### **Paradigma Pergeseran Kelembagaan Upah Bawon ke Upah Tetap**

Perubahan-perubahan dalam penyediaan sumberdaya dan perubahan teknologi telah menimbulkan tekanan pada kelembagaan desa yang telah terbentuk dalam keadaan yang relatif tetap. Pada situasi sistem ekonomi uang belum berkembang di pedesaan, sistem hubungan kerja yang berkembang adalah sistem sambatan. Hal ini dapat ditelusuri dari kesejajaran faktor-faktor yang melatarbelakangi eksistensi sistem sambatan dengan karakteristik masyarakat tradisional. Pada situasi peradaban ekonomi uang telah masuk ke pedesaan, sistem kelembagaan yang masuk akal adalah sistem pengupahan tetap (baik melalui sistem pengupahan harian maupun sistem borongan). Dengan sistem ini biaya tenaga kerja mengacu pada nilai produktivitas marginal tenaga kerja tersebut. Terdapat bukti bahwa sistem hubungan kerja sambatan semakin lama semakin tidak populer. Dibandingkan dengan sistem pengupahan tetap, partisipasi rumah tangga dalam sistem sambatan relatif rendah.

Perubahan penyediaan sumberdaya pertanian melalui pertumbuhan angkatan kerja pertanian di pedesaan sementara luas lahan pertanian relatif tetap, mengakibatkan turunnya produktivitas marginal tenaga kerja terhadap lahan, yang tercermin melalui penurunan upah riil. Perubahan penyediaan sumberdaya tersebut pada akhirnya berdampak pada perubahan hubungan kerja di pedesaan. Hal ini dapat ditunjukkan melalui perubahan pengupahan dalam kegiatan panen dari sistem bawon terbuka ke sistem kedokan. Dengan sistem kedokan jumlah pemanen yang cen-

derung bertambah karena meningkatnya angkatan kerja pertanian di pedesaan dapat dibatasi.

Sistem kedokan pada akhirnya berkembang lebih lanjut ke sistem transaksi tebasan. Dalam hal ini perubahan teknologi juga memiliki peran dalam perubahan hubungan kerja tersebut. Dalam transaksi tebasan, umumnya petani menjual padi yang masih tegak di sawah kepada para pedagang. Tugas memanen ditanggung pedagang yang mempekerjakan sejumlah tenaga yang dibayar dengan upah tetap (borongan atau harian). Ketika produktivitas padi masih relatif rendah (sebelum teknologi pada revolusi hijau diterapkan), nilai bawon mungkin sepadan dengan tingkat upah di pasaran. Dengan meningkatnya produktivitas lahan ditambah dengan meningkatnya pertumbuhan tenaga kerja pedesaan, bagian upah riil yang diterima pembawon akan meningkat dan nilai upah sistem bawon bisa lebih besar relatif dibandingkan dengan tingkat upah harian di pasaran. Dalam situasi tersebut bisa saja petani pemilik berusaha mempertahankan tingkat upah yang diberikan tetap seperti semula dengan mengganti sistem bawon dengan upah harian. Hanya saja besarnya biaya untuk menentang kebiasaan yang sudah ada dalam komunitas desa diperkirakan akan sangat besar. Oleh karena itu setelah tahun 1970 sebagian besar pemilik lahan di beberapa desa di Jawa Tengah dan Jawa Barat (khususnya di Kabupaten Cianjur) beralih dari sistem bawon ke sistem tebasan dengan tenaga yang oleh penebas dibayar dengan upah tetap, yaitu melalui upah harian atau borongan (Hayami dan Hafid, 1979).

Perubahan kelembagaan upah seperti diuraikan di atas sejalan dengan upaya mengurangi biaya panen. Bagi petani pemilik, penggunaan sistem upah tetap dipandang lebih efisien dibandingkan dengan sistem bawon. Hipotesis tersebut dibuktikan melalui hasil-hasil kajian Collier *et al.*, (1973) dan Sinaga dan Collier (1975). Namun benarkah perubahan sistem panen dari sistem bawon yang mengedepankan prinsip *shared poverty* ke sistem pengupahan tetap, akan menyebabkan alokasi sumberdaya menjadi lebih efisien? Tulisan ini mencoba menganalisis anggapan tersebut dari aspek kualitas tenaga kerja, bahwa pada kondisi *imperfect infor-*

*mation* dalam pasar tenaga kerja dimana buruh memiliki *private information*, maka sistem pengupahan tetap cenderung akan mendorong timbulnya *moral hazard* yang dilakukan oleh tenaga kerja atau buruh, yang akan mengakibatkan alokasi sumberdaya menjadi tidak efisien. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut. Pada industri perkotaan yang bercirikan proses mekanisasi, maka standar kerja yang diterapkan terhadap buruh relatif tinggi dan pelaksanaannya mudah dipantau. Tetapi pada proses produksi komoditas pertanian, selain faktor produksi tenaga kerja, variasi kondisi ekologi misalnya menyangkut cuaca (temperatur dan kelembaban) juga merupakan penentu utama. Diperlukan perlakuan yang berbeda terhadap tanaman ataupun hewan dalam kondisi temperatur dan kelembaban yang berbeda. Dengan demikian tenaga kerja bukan lagi satu-satunya faktor penentu dalam proses produksi. Hal ini terkait dengan apakah seorang pekerja melakukan pekerjaannya dengan upaya (*effort*) sempurna dalam menghadapi variasi ekologi tersebut atau tidak. Kualitas kerja yang demikian sangat sukar dipantau. Kegiatan pertanian yang dilakukan di ruangan terbuka semakin mempersulit pemantauan. Dalam kondisi tersebut upaya kerja buruh menjadi sangat sulit diketahui sehingga diperlukan biaya untuk melakukan pemantauan. Hal ini akan meningkatkan biaya transaksi dan menjadikan proses produksi menjadi tidak efisien.

Jika informasi sempurna dan tidak ada ongkos transaksi, sistem pengupahan tetap akan bergerak menuju keseimbangan optimal sebagaimana dijelaskan melalui konsep ekonomi neoklasik, dimana maksimisasi keuntungan pada fungsi produksi akan tercapai pada saat nilai produk marginal tenaga kerja sama dengan biaya faktor marginal yang dalam hal ini adalah nilai (upah) tenaga kerja. Pemilik lahan akan mempekerjakan tenaga kerja pada tingkat upah tertentu, dengan asumsi pasar dalam kondisi informasi sempurna, sehingga pemilik lahan betul-betul mengetahui kualitas kerja buruh yang dicerminkan melalui upaya kerja. Namun di dalam pasar tenaga kerja, upah buruh (baik harian maupun borongan) ditetapkan sebelum buruh bekerja, sehingga pemilik lahan tidak akan mengetahui secara persis kualitas kerja yang akan diberikan buruh kepadanya. Hanya buruh yang mengetahui apakah ia buruh betul-betul akan bekerja

dengan upaya maksimum sehingga menghasilkan kualitas kerja yang maksimum. Buruh memiliki *private information* menyangkut kualitas atau upaya kerja yang ia berikan dalam kegiatan tersebut, sementara di sisi lain pemilik lahan hanya menerima hasil kerja buruh dengan nilai upah yang telah ditetapkan pada awal transaksi. Sulit bagi pemilik lahan untuk menghindari pekerja upahan yang tidak jujur, bukan hanya dalam hal lama (intensitas) kerja secara fisik namun juga dalam hal kualitas kerja. Konsep *private information* inilah yang memberi peluang bagi buruh, yang secara naluriah memiliki *opportunistic behavior* untuk bertindak tidak jujur.

Apabila kondisi tersebut terjadi maka pemilik lahan perlu upaya ekstra untuk mengatasi kerja buruh sehingga tindak kecurangan tersebut dapat dihindari. Hal ini tentu saja akan menambah beban biaya dan menyebabkan *high cost of transaction* yang pada akhirnya proses produksi menjadi tidak efisien. Dengan kondisi *imperfect information* pada pasar tenaga kerja, apakah efisiensi akan tercapai pada saat nilai produk marginal tenaga kerja sama dengan tingkat upah? Konsep ekonomi konvensional neoklasik yang sebagaimana diuraikan di atas hanya akan berlaku apabila pasar menghadapi informasi yang sempurna, dalam arti pemilik lahan memperoleh informasi yang sempurna tentang kualitas tenaga kerja pada awal transaksi. Dalam kondisi *imperfect information*, maka konsep ekonomi neoklasik tersebut tidak akan valid (analogi dari argumentasi yang dikembangkan oleh Stiglitz (1974), dalam konteks bagi hasil atau *share cropping*). Argumentasi tersebut ingin menegaskan bahwa dalam kondisi adanya *imperfect information* pada pasar tenaga kerja, akan memunculkan *moral hazard* (ketidakjujuran atau penyimpangan) sehingga sistem pemberian upah *fixed wage* tidak akan menghasilkan alokasi sumberdaya yang efisien. Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh Akerlof (1970).

Pertanyaan selanjutnya adalah, jika sistem upah tetap tersebut tidak efisien karena mengandung potensi penyimpangan yang tinggi, tetapi kenapa sistem upahan tersebut dapat bertahan? Bahkan fenomena menunjukkan sistem pengupahan tersebut justru semakin berkembang. Beberapa hasil kajian juga menunjukkan bahwa sistem pengupahan

harian dan borongan bersama-sama dengan bawon dan kedokan dapat diterima dan digunakan masyarakat dalam satu wilayah yang sama. Jika petani dapat menerima sistem pengupahan tetap yang dinilai berpotensi memunculkan penyimpangan dibanding sistem yang lain sehingga mengakibatkan ongkos transaksi yang lebih besar, sudah barang tentu ada mekanisme tertentu dimana pemilik lahan mampu mentolerir kenaikan ongkos transaksi tersebut dan memiliki strategi tertentu dalam mengendalikan ketidakjujuran tersebut.

Secara teoritis pemilik lahan akan melakukan strategi sebagai berikut. *Pertama*, menerapkan sistem *bonus* dan *penalty*. Pemberian bonus kepada pekerja untuk memotivasi agar mereka memberikan upaya kerja maksimal. Secara teoritis dalam pasar tenaga kerja upah pekerja dibayarkan sesuai dengan nilai produk marginal tenaga kerja (*efficiency wage unit*). Pemberian bonus (atau pemberian upah yang lebih tinggi dari *efficiency unit*) akan meningkatkan pendapatan dan dengan demikian meningkatkan asupan nutrisi buruh. Terdapat korelasi positif antara tingkat nutrisi dan upaya kerja dan dampaknya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja (Stiglitz, 1976; Wonnacott, 1962; Binswanger, 1981). Sebaliknya akan sulit menerapkan sistem *penalty* karena tenaga kerja bukan satu-satunya determinan dalam proses produksi pertanian. Faktor eksternal yaitu variasi ekologi dan cuaca juga merupakan faktor penentu. Demikian pula hubungan antara buruh, terutama di pedesaan Jawa, pada umumnya didasarkan pada sifat kekerabatan yang tinggi. Faktor-faktor tersebut akan mempersulit dalam menentukan standard pemberlakuan *penalty*. Secara ekonomi penerapan *penalty* dalam bentuk penurunan upah relatif terhadap upah pasar juga tidak akan menguntungkan petani. Dalam kondisi suplai tenaga kerja berlebih, pekerja akan tetap mau bekerja sebarang upah mereka diturunkan, namun mereka juga akan melakukan penyesuaian upaya kerja mereka sesuai dengan penurunan upah yang mereka terima.

Alternatif *kedua* adalah dengan menerapkan hubungan bapak dan anak (*patron-client*), suatu hubungan yang menyangkut ikatan dua pihak, dimana seorang individu dengan status sosial ekonomi yang lebih tinggi (*patron*) menggunakan pengaruh dan sumber-

daya yang dimiliki untuk memberikan perlindungan atau keuntungan kepada seseorang yang status sosial ekonominya lebih rendah (*client*) yang sebaliknya membalas dengan memberikan bantuan dan dukungan (Hayami dan Kikuchi, 1981; Scott, 1972; Schmid, 1987). Seorang pemilik lahan mungkin akan lebih suka mempekerjakan buruh dengan sistem upah harian yang berpotensi memunculkan *moral hazard*, namun sistem pengupahan tersebut dia barengi dengan membangun hubungan *patron-client* dengan buruh. Hubungan *patron-client* antara majikan dan buruh pada umumnya melibatkan lebih dari satu aktivitas ekonomi yang sifatnya personal (*multifaced and personalized economy contracts*). Misalnya selain memburuh dalam kegiatan usahatani, buruh juga selalu ikut membantu majikan pada saat kerepotan. Sebaliknya, majikan sering membantu buruh pada saat kekurangan uang, misalnya dengan ikut menyumbang biaya sekolah anaknya. Melalui hubungan *patron-client* tersebut peluang majikan untuk ditipu buruh dan peluang buruh melakukan tindak penyimpangan kerja akan berkurang. Bagi buruh, *opportunity cost* untuk melakukan penyimpangan akan sangat besar karena apabila tindakan tidak jujur tersebut diketahui, akan merusak hubungan dan transaksi dengan majikan. Dengan demikian hubungan *patron-client* tersebut akan mengurangi kesempatan buruh melakukan tindakan tidak jujur, sementara bagi majikan akan mengurangi biaya pengawasan, mengurangi pencurian produksi tanaman dan dengan demikian akan menurunkan biaya transaksi. Dengan melakukan kerjasama dalam jangka waktu yang cukup panjang, majikan akan tahu kemampuan dan kejujuran buruh. Sudah barang tentu untuk membangun hubungan *patron-client*, suatu saat majikan harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dari sekedar mengupah buruh menurut harga pasar. Namun pada saat yang lain, bantuan tenaga yang diberikan buruh dan keluarganya pada saat majikan mengalami kerepotan, akan bernilai besar bagi majikan. Oleh karena hubungan tersebut merupakan jalinan yang kompleks dan rumit, maka keseimbangan ekonomi hanya dapat dilihat secara jangka panjang. Dalam jangka pendek bisa jadi secara ekonomi ada pihak yang diuntungkan atau dirugikan.

Secara empiris hubungan *patron-client* tercermin dari penggunaan buruh langganan.

Dari berbagai hasil kajian, penggunaan buruh langganan muncul dalam kaitan dengan penggunaan sistem pengupahan harian maupun borongan. Sudah barang tentu seberapa dalam ikatan para buruh dan majikan yang mengarah pada hubungan *patron-client* tersebut sangat bervariasi, mengikuti kompleksitas hubungan yang telah terjadi dan perbedaan sosial budaya yang melatarbelakanginya.

## BUKTI-BUKTI EMPIRIS

Paradigma yang diperkenalkan Collier *et al.* (1973) tentang pergeseran bawon/kedokan ke upah harian dengan cara tebasan, serta argumentasi Stiglitz (1974) tentang ketidakefisienan upah harian karena berpotensi menimbulkan *moral hazard*, sampai pada penggunaan sistem *patron-client* untuk mengatasi *moral hazard* tersebut, akan diperdalam melalui beberapa hasil kajian empiris berikut.

### **Pergeseran Sistem Bawon dan Kedokan ke Sistem Pengupahan Tetap: Masalah Efisiensi Biaya Produksi**

Observasi Hayami dan Hafid (1979) pada 48 desa di Jawa Tengah dan Jawa Barat menemukan bahwa di 18 desa contoh sistem *bawon* dilakukan berdampingan dengan sistem tebasan dengan sistem pengupahan tetap. Memang terdapat pemusatan sistem bawon maupun sistem pengupahan harian di beberapa desa, namun kecenderungan menunjukkan sistem pengupahan telah bergeser dari sistem bawon ke sistem pengupahan tetap. Apa yang mendorong pergeseran tersebut? Argumentasi Collier *et al.* (1973) adalah bahwa pergeseran sistem bawon ke sistem pengupahan tetap adalah untuk menurunkan biaya panen melalui peningkatan pengawasan terhadap pemanen. Hasil kajian Hayami dan Hafid (1979) pada kenyataannya mendukung argumentasi tersebut. Sistem tebasan lebih banyak diterapkan di desa-desa yang semula menggunakan sistem bawon terbuka dibandingkan dengan desa-desa yang menggunakan sistem kedokan. Dengan demikian bukan tanpa alasan untuk mengasumsikan bahwa petani menjalankan sistem tersebut untuk meningkatkan pengawasan mereka terhadap pemanen. Hal ini didukung oleh



kenyataan bahwa sistem upah tetap tidak banyak dijumpai di desa-desa kedokan karena peserta panen terbatas pada mereka yang melakukan jasa-jasa tambahan, sehingga pemilik lahan tidak perlu memperketat pengawasan mereka.

Upaya pengawasan terhadap pemanen dan mengurangi biaya panen menurut argumentasi Collier *et al.* (1973), oleh Hayami dan Hafid (1979) ditunjukkan melalui pengurangan jumlah peserta panen. Dengan menggunakan sistem pengupahan tetap, jumlah pemanen berkurang 12 persen dibandingkan dengan sistem pengupahan bawon. Jumlah jam kerja juga mengalami pengurangan sekitar 10 persen. Demikian pula bagian hasil yang diberikan kepada buruh dengan upah tetap sekitar 8,2 persen. Ini lebih kecil dibandingkan dengan bagian hasil untuk pembawon sebesar 10 persen. Sementara untuk penggunaan sistem kedokan, bagian hasil yang diberikan kepada pemanen sebesar 16,3 persen merupakan yang terbesar dibandingkan sistem bawon terbuka dan sistem upah harian. Besarnya bagian hasil panen yang diberikan kepada pengedok oleh pemilik tanah dapat dipandang merupakan biaya pengawasan implisit yang telah diperhitungkan ke dalam pembagian hasil panen. Dengan menggunakan sistem kedokan, pemilik lahan tidak perlu mengeluarkan biaya pengawasan karena pada sistem kedokan telah melekat pengawasan intern. Dalam sistem kedokan, pengedok telah memiliki anggota kelompok masing-masing sehingga dengan sendirinya timbul kontrol di antara mereka, karena bila anggota ketahuan berbuat tidak benar akan dikeluarkan dari kelompok.

Hasil kajian Hayami dan Hafid (1979) di atas mendukung argumentasi Collier *et al.* (1973), dimana sistem pengupahan tetap dipandang lebih efisien dibandingkan dengan sistem bawon dan kedokan. Namun yang menjadi pertanyaan, apabila sistem pengupahan tetap dipandang lebih efisien dibandingkan dengan sistem bawon terbuka dan sistem kedokan, kenapa pemilik lahan tidak semuanya beralih ke sistem pengupahan tetap? Ditinjau dari konsep sosiologi, keputusan petani menggunakan buruh tani tidak semata-mata karena pertimbangan efisiensi. Sistem bawon merupakan suatu hubungan kerja yang lebih awal digunakan oleh pemilik

lahan dan buruh tani di dalam suatu komunitas desa dibandingkan dengan sistem pengupahan tetap. Adopsi sistem bawon tidak terlepas dari pandangan bahwa hubungan sosial pada komunitas petani prakapitalis disesuaikan untuk menjamin kebutuhan pokok minimum bagi seluruh anggota. Prinsip dasarnya menghendaki agar semua orang memiliki penghidupan yang sama. Dengan demikian terdapat kontrol terhadap anggota yang berkecukupan supaya membagi-bagikan kekayaan atau menetapkan kewajiban-kewajiban khusus untuk memenuhi kebutuhan minimum para anggota yang miskin (Scott, 1972). Prinsip dasar tersebut tercermin pada sistem kelembagaan kerja dalam kegiatan panen yang pertama kali diterapkan, yaitu sistem bawon terbuka, dimana setiap orang baik dari dalam desa maupun luar desa diijinkan untuk ikut memanen. Untuk menolak kebiasaan tersebut, pemilik lahan akan menanggung biaya sosial yang tinggi, misalnya akan dipandang sebagai orang yang kurang dermawan dan tidak murah hati. Oleh karenanya pemilik lahan cenderung tetap menggunakan sistem bawon atau kedokan meskipun sistem pengupahan tetap dipandang lebih efisien. Namun terlepas dari sudut pandang sosiologi seperti dikemukakan diatas, pertimbangan ekonomi, terutama menyangkut kepastian untuk memperoleh tenaga kerja pada saat musim puncak kegiatan (pengolahan tanah, tanam dan panen) menjadi dasar kenapa pemilik lahan masih tetap mempertahankan sistem kedokan, selain pertimbangan untuk memperkecil kegiatan pengawasan terhadap buruh.

Hasil kajian Soentoro *et al.* (1982) di beberapa desa di Jawa Barat juga menemukan bahwa sistem kedokan justru dijumpai secara dominan di desa-desa yang secara umum menerapkan upah harian. Sistem hubungan kerja harian, borongan, kedokan serta penggunaan buruh tetap hadir secara berdampingan dalam satu desa. Hasil serupa ditunjukkan pula melalui beberapa kajian, dimana sistem bawon/kedokan maupun sistem pengupahan tetap digunakan secara berdampingan dalam satu desa (Soentoro, 1989; Saleh *et al.*, 1988; Hadi *et al.*, 1985; Erwidodo *et al.*, 1985 dan Susilowati *et al.*, 2000). Dengan demikian argumentasi Collier *et al.* (1973) tentang pergeseran sistem bawon dan kedokan ke sistem pengupahan tetap, apabila hanya ditinjau dari sisi efisiensi biaya produksi adalah tidak tepat.

Dengan hanya mempertimbangkan efisiensi biaya produksi, secara rasional petani akan berpindah ke sistem pengupahan tetap. Pada kenyataannya kedua sistem hubungan kerja tersebut dapat hadir secara bersama-sama dalam satu wilayah yang sama.

Seperti halnya pada hasil kajian Hayami dan Hafid (1979), sistem pengupahan tetap lebih efisien dibandingkan dengan sistem bawon/kedokan, disimpulkan pula dari hasil kajian Soentoro *et al.* (1982). Total upah tanam dan panen yang diberikan pemilik lahan kepada pengedok sekitar 23 persen lebih tinggi dibandingkan dengan sistem upah harian. Menurut Kasryno *et al.* (1981) perbedaan tingkat upah antar sistem hubungan kerja tersebut karena perbedaan unsur risiko yang ditanggung. Tingkat upah pengedok lebih tinggi dibandingkan dengan sistem pengupahan harian karena adanya unsur risiko yang ditanggung oleh buruh pengedok, disamping penangguhan waktu pembayaran upah setelah pekerjaan selesai dilakukan. Sebaliknya tingkat upah harian bisa lebih rendah dibandingkan dengan upah sistem kedokan, namun untuk mendapatkan produktivitas kerja yang baik sistem upah harian menghendaki unsur pengawasan dalam pekerjaan.

Meskipun terdapat anggapan bahwa suatu kelembagaan dinilai lebih efisien dibandingkan yang lain, perkembangan sistem kelembagaan mana yang dominan di suatu wilayah akan bervariasi. Menurut Hayami dan Ruttan (1985) variasi akan terjadi menurut kelangkaan relatif sumberdaya maupun kondisi sosial budaya wilayah setempat. Thesis tersebut telah dibuktikan melalui beberapa hasil kajian (Susilowati *et al.*, 2000, 2001; Saptana *et al.*, 2000), dimana perkembangan sistem kelembagaan hubungan kerja di beberapa wilayah relatif bervariasi. Meskipun terdapat variasi antar wilayah, namun secara umum dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem bawon dan kedokan cenderung mengalami penurunan, sebaliknya penggunaan sistem pengupahan tetap cenderung meningkat.

### **Penggunaan Buruh Langganan dan Buruh Tetap: Hubungan *Patron-Client* antara Buruh-Majikan untuk Mengurangi Biaya Pengawasan**

Stiglitz (1974) menyatakan bahwa penggunaan upah harian tidak efisien karena

sistem tersebut berpotensi menimbulkan *moral hazard* atau penyimpangan. Namun dalam kenyataannya sistem tersebut justru makin berkembang. Secara teoritis hubungan *patron-client* merupakan salah satu cara untuk menekan penyimpangan yang mungkin muncul dari penggunaan sistem upah harian. Cara tersebut ditempuh melalui penggunaan buruh langganan dan buruh tetap. Kerjasama dan interaksi antara buruh dengan majikan di dalam ikatan sistem buruh tetap dan buruh langganan dalam waktu lama, sudah barang tentu akan menyebabkan timbulnya hubungan khusus yang tidak hanya sekedar transaksi pada saat kegiatan, melainkan ada hubungan yang mengarah pada bentuk *patron-client*.

Hasil kajian Kasryno *et al.* (1981) di empat desa di Jawa Barat menemukan petani yang menggunakan buruh tetap dijumpai di dua desa. Buruh tetap bekerja pada seorang pemilik lahan untuk berbagai macam kegiatan, baik kegiatan pertanian maupun nonpertanian. Penggunaan buruh tetap bagi pemilik lahan adalah untuk kepastian memperoleh tenaga kerja dengan kualitas terjamin serta memperkecil biaya transaksi yang berupa biaya pengawasan, karena buruh tetap adalah mereka yang telah dipercaya oleh pemilik lahan serta diketahui kemampuannya. Sementara bagi buruh tani, memilih sebagai buruh tetap selain untuk memperoleh kepastian kesempatan kerja, juga dapat memperoleh manfaat ekonomi lain (bukan hanya sekedar upah kerja), yang diperoleh dengan memposisikan dirinya sebagai *client* dalam hubungan yang mengarah pada pola *patron-client* tersebut. Hasil kajian Kasryno *et al.* (1981) menunjukkan, bahwa tanpa memperhitungkan nilai ekonomi lain yang diberikan pemilik lahan kepada buruh tetap, pendapatan buruh tetap pada umumnya lebih tinggi dibandingkan buruh lainnya. Demikian pula tingkat curahan kerja buruh tetap per tahun sekitar 12 persen lebih tinggi dibandingkan curahan kerja buruh tani lainnya.

Penggunaan buruh langganan juga mengandung tujuan sama dengan penggunaan buruh tetap. Hasil kajian Susilowati *et al.* (2000) menemukan bahwa penggunaan buruh langganan memperlihatkan perkembangan yang semakin meningkat selama dua periode. Apabila penggunaan sistem buruh langganan tersebut merupakan satu indikasi terjalannya hubungan *patron-client* antara buruh dan maji-

kan, maka meningkatnya penggunaan buruh langganan tersebut konsisten dengan meningkatnya penggunaan sistem upah harian.

Dugaan kemungkinan terjalannya hubungan *patron-client* dalam penggunaan buruh langganan dapat ditelusuri dari sifat hubungan antara buruh dan majikan. Hasil kajian Susilowati *et al.* (2001) di Jawa Barat membuktikan bahwa hubungan buruh langganan dan majikan yang terjalin pada kenyataannya tidak hanya sekedar hubungan transaksi di pasar tenaga kerja. Namun hubungan tersebut diperkuat melalui hubungan famili. Sekitar 17 persen buruh langganan memiliki hubungan famili dengan pemilik lahan. Dengan adanya hubungan famili akan timbul saling kepercayaan (*trust*) antara buruh dan majikan, sehingga peluang buruh melakukan penyimpangan dapat ditekan. Selain itu buruh yang memiliki hubungan famili dapat sekaligus berfungsi sebagai pengawas terhadap buruh lainnya. Pada umumnya bagian bawon yang diberikan akan lebih besar.

Selain melibatkan hubungan famili, pemilik lahan juga menggunakan buruh langganan yang tidak memiliki hubungan famili tetapi memiliki "hubungan khusus". Selain terkait dengan hubungan majikan-pengedok, hubungan khusus inilah yang mengarah pada hubungan *patron-client*, dimana hubungan antara buruh dan majikan tidak hanya sebatas transaksi pada kegiatan di sawah melainkan melibatkan kegiatan-kegiatan lain yang sifatnya personal. Dengan adanya hubungan tersebut peluang buruh untuk berbuat tidak jujur terkait dengan intensitas dan kualitas kerja akan berkurang.

Alasan petani mempekerjakan buruh langganan yang utama adalah karena hasil pekerjaan menjadi lebih baik, memperoleh jaminan tenaga kerja, terikat kebiasaan setempat, dan sifat dari kegiatan yang mengharuskan menggunakan buruh langganan (Susilowati *et al.*, 2001; Suryani dan Susilowati, 2000). Dengan demikian penggunaan buruh langganan merupakan cara yang dipandang efektif untuk menekan peluang terjadinya penyimpangan yang dilakukan oleh buruh tani.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

Pembangunan pedesaan merupakan hasil interaksi antara sumberdaya yang terse-

dia, kultur budaya, teknologi dan kelembagaan. Perbedaan ketersediaan sumberdaya, budaya dan kelembagaan daerah menentukan arah perkembangan sosial ekonomi masyarakat meskipun teknologi yang diperkenalkan sama. Perkembangan teknologi bibit unggul telah mengakibatkan pangsa faktor produksi lahan meningkat. Pangsa tenaga kerja memperlihatkan penurunan yang konsisten dengan peningkatan produktivitas tanaman. Perubahan terlihat pada aturan sistem bawon dan kedokan yang semakin merugikan buruh tani.

Perbedaan kultur budaya dan sumberdaya yang tersedia antar daerah mempengaruhi seberapa jauh suatu sistem kelembagaan mampu berkembang atau setidaknya mampu bertahan oleh tekanan perubahan teknologi. Kajian ini memperlihatkan adanya variasi arah perubahan sistem kelembagaan antar daerah yang cukup besar. Namun secara umum tampak bahwa sistem bawon terbuka pada kegiatan panen telah digantikan dengan sistem bawon terbatas dan kedokan yang semuanya bertujuan membatasi *free entry* tenaga kerja. Sistem *kedokan* di beberapa daerah juga cenderung berkurang digantikan oleh sistem upah harian dan borongan. Secara umum dapat disimpulkan sistem kelembagaan hubungan kerja yang mengedepankan kebersamaan dan kemiskinan bersama (*shared poverty*) telah bergeser ke sistem yang lebih berorientasi uang dan waktu.

Perubahan sistem bawon ke sistem harian dan borongan merupakan cara untuk mengurangi keterlibatan tenaga kerja panen. Dari sisi petani, perubahan tersebut dipandang lebih menguntungkan karena dapat mengurangi biaya panen dan kehilangan hasil. Namun perubahan sistem bawon ke sistem upah harian memberi peluang buruh tani untuk melakukan tindakan tidak jujur menyangkut kualitas dan jam kerja. Strategi yang dilakukan petani untuk mengatasi hal tersebut adalah menjalin hubungan *patron-client* dengan buruh langganan dan buruh tetap, serta menggunakan buruh yang mempunyai hubungan famili yang sekaligus berfungsi sebagai pengawas.

## DAFTAR PUSTAKA

Akerlof, George A. 1970. The market for 'Lemons': Quality, Uncertainty and the Market

- Mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, vol 84
- Binswanger, H.P., M.R. Rosenzweig. 1981. *Contractual Arrangements, Employment and Wages in Rural Labor Markets: A Critical Review*. Agricultural Development Council, New York, and International Crops Research Institute for the Semi-Arid Tropics, India
- Collier, W. L., Soentoro, G. Wiradi dan Makali. 1974. *Agricultural Technology and Institutional Change in Java*. Food Research Institute Studies, Vol. 13. No. 21.
- Collier, W.L., G. Wiradi dan Makali 1973. *Recent Changes in Rice Harvesting Methods*. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, Vol 9. Juli.
- Erwidodo, Soentoro, M. Syukur, Sumaryanto, E. Suryani, Y. Marisa., S. Pasaribu., 1995. *Studi Dinamika Kesempatan Kerja dan Pendapatan di Pedesaan (PATANAS). Analisa Data Sensus Rumah Tangga*. Laporan Penelitian. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian. Badan Litbang Pertanian. Departemen Pertanian.
- Geertz. Clifford. 1963. *Agricultural Involution; The Process of Ecological Change in Indonesia*. Berkeley, University of California Press.
- Hadi, P.U., R.A. Somantri, A.R. Nurmanaf, H.T. Kalo. 1985. *Pola Kesempatan Kerja dan Sumber Pendapatan di Pedesaan Jawa Barat*. Pusat Penelitian Agro Ekonomi. Badan Litbang Pertanian. Departemen Pertanian.
- Hayami, Y. and V.W. dan Ruttan, 1984. *Agricultural Development, An International Perspective*. The John Hopkins University Press, Baltimore and London.
- Hayami, Y. dan Anwar Hafid. 1979. *Rice Harvesting and Welfare in Rural Java*. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, Vol. 15 (Juli).
- Hayami, Y. and M. Kikuchi. 1981. *Asian Village Economy at the Crossroads An Economic Approach to Institutional Change*. University of Tokyo Press.
- Johnson, Bruce F., dan Petter Kilby. 1985. *Agricultural and Structural Transformation*. Oxford University Press. New York
- Kasryno, F., Makali, C. Saleh, A. Nasution, dan R.S. Sinaga. 1981. *Perkembangan Institusi dan Pengaruhnya terhadap Distribusi Pendapatan dan Penyerapan Tenaga Kerja: Studi Kasus di Empat Desa di Jawa Barat*. Studi Dinamika Pedesaan. Bogor.
- Koentjaraningrat, R.M. 1974. *Kebudayaan, Mentalitet, dan Pembangunan*. P.T. Gramedia, Jakarta
- Kolff, G.H. Van der. 1936. *The Historical Development of the Labor Relationships in a Remote Corner of Java as the Apply to the Cultivation of Rice*. Institute of Pasific Relations.
- Rodgers, Gerry., 1994. *Workers, Institutions and Economic Growth in Asia*. International Institute for Labour Studies. Geneva.
- Saleh, C., B.Rachman., M. Gunawan, B. Winarso, 1988. *Dampak Program Pembangunan Pertanian terhadap Tenaga Kerja, Peningkatan Pendapatan dan Kesejahteraan Masyarakat di Pedesaan Jawa Barat*. Laporan Penelitian Pusat Penelitian Agro Ekonomi. Badan Litbang Pertanian. Departemen Pertanian.
- Saptana, Mahesti, M., dan Mat Syukur. 2000. *Pola Hubungan Kerja dan Sistem Upah Sektor Pertanian di Pedesaan Jawa Timur*. Prosiding Perspektif Pembangunan Pertanian dan Pedesaan dalam era Otonomi Daerah. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian. Badan Litbang Pertanian. Departemen Pertanian dan Kehutanan.
- Schmid, A. Allan. 1987. *Property, Power and Public Choice. An Inquiry into Law and Economics*. Praeger Publishers. New York
- Scott, James C. 1972. *The Erosion of Patron-Client Bonds and Social Change in Rural Southeast Asia*. *Journal of Asian Studies*, Vol. XXXII, No. 1, New York.
- Sinaga, Rudolf S., William L. Collier. 1975. *Social and Regional Implications of Agricultural Development*. Prisma vol 1. November.
- Soentoro, 1982. *Perkembangan Kesempatan Kerja dan Hubungan Kerja Pedesaan : Studi Kasus di Empat Desa di Jawa Barat*. Studi Dinamika Pedesaan. Yayasan Survey Agro Ekonomi. Bogor.
- Soentoro, 1989. *Keragaan Hubungan Kerja dan Penguasaan Tanah Pada Pasca Adopsi Teknologi (Kasus di Sulawesi Selatan)*. Prosiding Patanas. Evolusi Kelembagaan Pedesaan. Pusat Penelitian Agro Ekonomi. Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian. Departemen Pertanian.
- Stiglitz, Joseph E. 1976. *The Efficiency Wage Hypothesis, Surplus Labor and Distribution of Income in LDC's*. *Oxford Economic Papers*, New Series 28.
- Stiglitz, Joseph, E. 1974. *Incentives and Risk Sharing in Sharecropping*. *Review of Economic Studies*, Vol 61 . April.

- Suryani, E. dan S.H. Susilowati. 2000. Pola Hubungan Kerja Pertanian di Pedesaan Kalimantan Selatan. Prosiding Perspektif Pembangunan Pertanian dan Pedesaan dalam era Otonomi Daerah. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian. Badan Litbang Pertanian. Departemen Pertanian dan Kehutanan.
- Susilowati, S.H., C. Saleh, A.K. Zakaria, S. Wahyuni, Supriyati, Supadi, Waluyo dan Tjetjep. 2001 Studi Dinamika Ekonomi Pedesaan (PATANAS) Usahatani, Ketenagakerjaan, Pendapatan dan Konsumsi. Laporan Penelitian. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian. Badan Litbang Pertanian. Departemen Pertanian.
- Susilowati, S.H., N. Syafa'at dan Supriyati, 2000. Perubahan Pengusaan Aset, Tenaga Kerja dan Teknologi Pedesaan. Buku Teknologi Unggulan. Pemacu Pembangunan Pertanian. Vol 3, Januari. Badan penelitian dan Pengembangan Pertanian. Departemen Pertanian.
- Susilowati, S.H., E. Suryani, Tri, J.P., Kuscahyo, B.P., Ernawati dan Imam S. 1995. Studi Pendasaran Wilayah dan Dampak Pembangunan Pertanian (Panel Petani Nasional) Laporan Penelitian. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi Pertanian. Badan Litbang Pertanian. Departemen Pertanian.
- Utami, W. dan John Ihalauw. 1973. Some Consequenses of Small Farm Size. Bulletin of Indonesians Economics Studies. vol 9. Juli.
- Wiradi, G. 1978. Rural development and Rural Institutions : A Study of Institutional Changes in Java. A Thesis for Degree of Master of Social Science Universiti Sains Malaysia.
- Wiradi, G. dan Makali. 1981. Penguasaan Tanah dan Kelembagaan *dalam* Prospek Pembangunan Ekonomi Pedesaan Indonesia. Faisal Kasryno, penyunting. Yayasan Obor Indonesia.
- Wiradi, G. 1974. Proses Panen dan Alat-Alat yang Digunakan. Paper Series No. 2. Survey Agro Ekonomi. Bogor.
- Wonnacott, Paul.1962. Disguised and Over Unemployment in Under Developed Economics. Quarterly Journal of Economics, vol 76.