

**KEPEMIMPINAN DAN POLA PENGAMBILAN
KEPUTUSAN DALAM KELEMBAGAAN KOMBONG**

*(Studi Kasus di Desa Sumbang, Kecamatan Curio, Kabupaten
Enrekang, Propinsi Sulawesi Selatan)*

Oleh :

DANIEL DEMMANORA S

G 311 03 039



SKR - P10
DEM
F

**JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2010**

**KEPEMIMPINAN DAN POLA PENGAMBILAN
KEPUTUSAN DALAM KELEMBAGAAN KOMBONG**
*(Studi Kasus di Desa Sumbang, Kecamatan Curio, Kabupaten
Enrekang, Propinsi Sulawesi Selatan)*

Oleh :

DANIEL DEMMANORA S
G 311 03 039

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
SARJANA PERTANIAN

Pada

Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian
Universitas Hasanuddin
Makassar

Disetujui Oleh

Prof. Dr. Ir. Saleh S. Ali, M.Sc.
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ir. Sitti Bulkis, M.S.
Dosen Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian
Universitas Hasanuddin



Tanggal Pengesahan: Agustus 2010

**KEPEMIMPINAN DAN POLA PENGAMBILAN
KEPUTUSAN DALAM KELEMBAGAAN KOMBONG**

*(Studi Kasus di Desa Sumbang, Kecamatan Curio, Kabupaten
Enrekang, Propinsi Sulawesi Selatan)*

Oleh :

**DANIEL DEMMANORA S
G 311 03 039**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
SARJANA PERTANIAN

Pada

Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian
Universitas Hasanuddin
Makassar

Disetujui Oleh

Prof. Dr. Ir. Saleh S. Ali, M.Sc.
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ir. Sitti Bulkis, M.S.
Dosen Pembimbing

Mengetahui,
Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Ir. Muslim Salam, M.Ec.
NIP. 19680618 199203 1 002

Tanggal Pengesahan : Agustus 2010

**PANITIA UJIAN SARJANA
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

JUDUL : **KEPEMIMPINAN DAN POLA PENGAMBILAN
KEPUTUSAN DALAM KELEMBAGAAN
KOMBONG**
*(Studi Kasus di Desa Sumbang, Kecamatan
Curio, Kabupaten Enrekang, Propinsi
Sulawesi Selatan)*

NAMA : **DANIEL DEMMANORA S**

STAMBUK : **G 311 03 039**

TIM PENGUJI

Prof. Dr. Ir. Saleh S. Ali, M.Sc.
Pembimbing/Penguji

Prof. Dr. Ir. Hj. Sitti. Bulkis, M.S.
Pembimbing/Penguji

Ir. Darwis Ali., M.Si.
Panitia Ujian/Penguji

Prof. Dr. Ir. Darmawan Salman, M.S.
Penguji

Ir. Eymal B. Demmallino, M.S.
Penguji

Tanggal Ujian : Agustus 2010

RINGKASAN

DANIEL DEMMANORA S. G 311 03 039. KEPEMIMPINAN DAN POLA PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM KOMBONG (*Studi Kasus di Desa Sumbang, Kecamatan Curio, Babupaten Enrekang, Propinsi Sulawesi Selatan*) di bawah bimbingan M. SALEH S. ALI sebagai pembimbing utama dan SITTI BULKIS sebagai pembimbing anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dalam kombong dan bagaimana proses serta faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan pada kelembagaan kombong. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi bagi penulis dan semua pihak yang memberikan perhatian besar untuk pembangunan pertanian dalam konsep pemberdayaan masyarakat tani. Selanjutnya menjadi modal pengetahuan dan pengalaman berharga bagi penulis khususnya pada masalah pengembangan pertanian berbasis pemberdayaan.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif melalui pendekatan interaksionisme simbolik. Penentuan subyek penelitian yaitu mengambil 10 petani sebagai informan kunci dengan metode *purposive sampling*, yakni memilih informan dengan pertimbangan statusnya sebagai petani dan keikut-sertaannya dalam kegiatan kombong.

Pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa deskriptif melalui pendekatan kualitatif untuk memperoleh gambaran-gambaran tentang kepemimpinan, pengambilan keputusan dan faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan pada kelembagaan kombong.

Berdasarkan uraian hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa pemimpin yang ada di dalam kelembagaan kombong adalah pemimpin informal, yang tidak melalui pemilihan atau penunjukan dalam pengangkatannya. Kepemimpinan dalam kelembagaan kombong dijalankan oleh pemilik lahan dimana kegiatan kombong dilaksanakan. Kepemimpinan ini nampak melalui penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan yang dijalankan oleh pemilik lahan tersebut. Tipe kepemimpinan yang dijalankan adalah tipe kepemimpinan demokratis. Metode pengambilan keputusan dalam kelembagaan kombong dilakukan dengan musyawarah untuk mufakat. Dengan proses pengambilan keputusan dalam kombong sebagai berikut: (1) pengajuan permasalahan oleh anggota kombong, (2) dialog atau diskusi bebas tentang permasalahan tersebut, (3) pengajuan solusi dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu, (4) solusi terbaik menjadi kesepakatan bersama. Ada beberapa faktor yang menjadi bahan pertimbangan utama dalam pengambilan keputusan yaitu: (1) kebutuhan anggota, (2) kesiapan anggota, (3) waktu, (4) nilai keadilan, (5) tujuan dan kepentingan bersama, (6) kebiasaan masyarakat Desa Sumbang.

RIWAYAT HIDUP PENULIS

DANIEL DEMMANORA S lahir di Lempangan Kabupaten Mamasa, Propinsi Sulawesi Barat Selasa 26 Februari 1985, anak pertama dari pasangan Sambira S dan Yuliana B.

Pendidikan formal yang dilalui oleh penulis adalah Sekolah Dasar di SDN 012 Mamasa tamat pada tahun 1997, kemudian melanjutkan di SLTP Neg.04 Mamasa tamat pada tahun 2000, lalu lanjut ke SMA Neg.01 Mamasa dan tamat pada tahun 2003. Sejak tahun 2003 penulis melanjutkan studi di perguruan tinggi Fakultas Pertanian Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Universitas Hasanuddin dan menyelesaikan studi selama 6 tahun 11 bulan dengan skripsi yang berjudul "**Kepemimpinan dan Pola Pengambilan Keputusan dalam Kelembagaan Kombong (Studi Kasus di Desa Sumbang Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang Propinsi Sulawesi Selatan)**".

Selama menempuh pendidikan di Unhas penulis sempat berorganisasi. Untuk internal kampus : sebagai Pengurue MISEKTA periode 2004/2005 dan 2005/2006, Pengurus BEM Fak. Pertanian periode 2005/2006. Selain itu penulis juga aktif di organisasi eksternal kampus yaitu: Persekutuan Mahasiswa Kristen Fapertahut Unhas sebagai ketua periode 2006/2007, Ikatan Pelajar Mahasiswa Kabupaten Mamasa sebagai Bendahara Pusat periode 2005/2007 dan Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia Cab. Makassar sebagai Ketua Bidang Pengkaderan periode 2007/2009.

KATA PENGANTAR

" Permulaan pengetahuan adalah takut akan Tuhan"

Tidak terdefenisikan bahasa, kebesaran kuasa-NYA . Sang Pencipta Alam Semesta memberikan karunia yang sangat berharga dalam Kasih dan Cinta-Nya yang dinyatakan dalam kehidupan penulis. Karunia yang terwujud dalam diri orang-orang yang menyayangi penulis. Tidak terkira rasa syukur yang terungkap ketika satu fase kehidupan yang penuh dengan tantangan telah terlewati. Hanya penyerahan hidup sepenuhnya dalam bimbingan-Nya yang mampu untuk dilakukan oleh penulis dalam mengutarakan rasa ini.

Salam hormat dan Sungkem penulis persembahkan sepenuhnya bagi Sambira Sare, Ayah yang penuh dengan tanggung jawab membimbing dan mendidik penulis untuk selalu bijak dan bertanggung jawab dalam menjalani kehidupan ini. Bagi Sang penyayang Yuliana B. Ibunda penulis yang dalam pengasuhannya yang penuh kasih sayang penulis belajar untuk selalu sabar dalam menjalani setiap proses kehidupan ini. Adik-adik penulis, Herman Sambira, Herlina Tasiklangi, Arianus Arruanbanga, dalam kasih mereka memberikan semangat bagi penulis untuk selalu melakukan yang terbaik dalam hidup ini. Segenap keluarga besar penulis yang memberikan motivasi untuk menyelesaikan fase ini.

Tidak terputus untaian kata untuk mengungkapkan rasa terima kasih dalam kesungguhan dan ketulusan jiwa kepada pihak-pihak yang telah mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Ir. M. Saleh S. Ali M.S., selaku Pembimbing I, dan Prof. Dr. Ir. Sitti Bulqis D. Oesman. M.S., selaku Pembimbing II, atas motivasi, bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penulis sehingga penyelesaian skripsi ini sampai pada finish dengan baik.
2. Prof. Dr. Ir. Darmawan Salman, M.S., dan Ir. Eymal Demmallino, M.S., selaku penguji yang telah mendewasakan dan membekali penulis dalam kritik dan saran membangun untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Prof. Dr. Ir. Muslim Salam, M.Ec., bersama segenap Dosen pengajar Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian bahkan segenap Dosen Universitas Hasanuddin yang telah melakukan transfer Ilmu yang mereka miliki sehingga Penulis merasa siap untuk kembali ke masyarakat untuk mengabdikan.
4. Muh. Yusuf, S.Sos., dan Herawati selaku staf administrasi umum dan akademik jurusan Sosial Ekonomi Pertanian yang telah banyak memberikan petunjuk dalam penyelesaian administrasi.
5. Kepala Desa Sumbang dan masyarakat desa Sumbang selaku informan yang menjadi kunci utama dalam pembuatan skripsi ini,

yang telah membantu secara koperatif dengan memberikan informasi-informasi yang akurat dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Terkhusus buat semua Informan yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Teman-teman seperjuangan G-SPOT atas kebersamaan dan rasa yang kita rangkai bersama.
8. Sahabat-sahabat terbaik dalam suka dan duka menjalani kehidupan perkuliahan bersama-sama: Muh.Hadri diskusi kita tidak akan pernah terhenti, Ashadi Cahyadi, Jalil, Bustamin, Muh.Taufik, Rustam Abe, terima kasih atas kebersamaan kita.
9. MISEKTA dan Senior-senior atas kaderisasi yang membangun pribadi penulis, teman-teman angkatan 2004-2009 atas kenangan-kenangan indah bersama yang terukir dengan baik dalam merahnya Kampus ini.
10. Segenap Sivitas Gerakan Mahasiswa Kristen Indonesia (GMKI) Cab. Makassar : Sutaman Borean, Alan C. Singkali, Adris S. Lamban, Gerald Kongkoli, Imanuel Mesalangi, Chatrina Barung, David Pakurung, Arnold, Anda, Rikky, Junaedi Pabisa, bertekun bersama dalam kaderisasi dan pelayanan. "Apa yang kita lakukan tidak akan sia-sia"
11. Keluarga Besar PMK Fapertahut Unhas, kekeluargaan dan peduli kita bagi sesama sangat berarti.

12. IPM-KM atas kaderisasi dan ikatan persaudaraan yang kita bangun bersama. "Kemajuan daerah kita Mamasa terletak di pundak kita"
13. Perempuan-perempuan yang menyayangi dan disayangi penulis, "kenangan manis yang telah tercipta dan akan tercipta diantara kita adalah pelangi kehidupan".
14. Mama Sri, Mace Halifah dan komunitas jazpert, cerita kita adalah harmoni hidup.

Dalam kerendahan hati dan kata, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini sebagai tugas akhir dalam penyelesaian perkuliahan Strata I di Universitas Hasanuddin memiliki sekian banyak kelemahan yang bisa berujung pada tidak sempurnanya tulisan ini di mata saudara (i). Dalam situasi ini penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi penyempurnaan skripsi ini sehingga layak untuk menjadi bahan referensi. Dengan kesederhanaan ini, penulis berharap skripsi ini akan memberi manfaat bagi para pembaca dan masyarakat pada umumnya.

Makassar, Agustus 2010

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
HALAMAN JUDUL	iii
RINGKASAN	iv
RIWAYAT HIDUP PENULIS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan	7
1.4. Kegunaan	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepemimpinan	9
2.1.1 Defenisi Pemimpin dan Kepemimpinan	10
2.1.2 Teori Sumber Kepemimpinan	16
2.1.3 Tipologi Kepemimpinan	19
2.2 Pola Pengambilan Keputusan	22

2.2.1	Definisi Pengambilan Keputusan	23
2.2.2	Proses Pengambilan Keputusan	24
2.2.3	Alat Pengambilan Keputusan	27
2.2.4	Metode Pengambilan Keputusan	29
2.3	Kelembagaan Lokal	33
2.4	Kerangka pikir	36
BAB III. METODE PENELITIAN		
3.1	Waktu dan Tempat	39
3.2	Metode Penelitian dan Penentuan Informan	39
3.3	Jenis dan Sumber Data	40
3.4	Teknik Pengumpulan Data	41
3.5	Analisis Data	42
3.6	Pemahaman Konsep	42
BAB IV. KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN		
4.1	Luas dan Letak Geografis	45
4.2	Keadaan Iklim dan Topografi	46
4.3	Keadaan Penduduk.....	46
4.3.1	Jumlah Penduduk dan Jumlah Kepala Keluarga ..	46
4.3.2	Jumlah Penduduk berdasarkan Kelompok umur .	47
4.3.3	Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian	49
4.3.4	Keadaan penduduk berdasarkan pola penggunaan tanah	51
4.4	Sarana dan Prasarana	52

4.5	Keadaan Sosial Budaya Penduduk	57
4.6	Kegiatan Pertanian	58
BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN		
5.1	Kombong Sebagai Kelembagaan Lokal	61
5.2	Pemimpin dalam Kombong	70
5.3	Tipe Kepemimpinan dalam Kombong	98
5.4	Proses Pengambilan Keputusan dalam Kombong	102
5.5	Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan pada kelembagaan kombong	109
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan	115
6.2	Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Keadaan Penduduk Berdasarkan Jumlah Kepala Keluarga dalam wilayah administratif Desa Sumbang	47
2.	Keadaan Penduduk Berdasarkan Kelompok umur Desa Sumbang	48
3.	Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian di Desa Sumbang	49
4.	Pola Penggunaan Tanah di Desa Sumbang	51
5.	Sarana dan Prasarana Desa Sumbang	53
6.	Komoditi Pertanian Desa Sumbang	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
	1. Alur Pengambilan Keputusan.....	26
	2. Kerangka Pikir.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Teks

1. Identitas dari 10 Informan yang ada di Desa Sumbang
Kecamatan Curio Kabupaten Enrekang
2. Daftar pertanyaan (Quisioner)
3. Peta Kecamatan Curio
4. Foto aktifitas penenelitian

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bangsa Indonesia adalah bangsa yang kaya-raya. Dengan bentangan laut yang sangat luas dan terdiri dari puluhan ribu pulau besar dan kecil mulai dari Sabang sampai Merauke, keberagaman dan keanekaragaman bangsa ini sangat kompleks. Keanekaragaman sumber daya alam dan keanekaragaman masyarakat dalam adat-istiadat dan budaya menjadi keunggulan tersendiri dari bangsa Indonesia yang harus dijaga dan dipertahankan. Keanekaragaman ini menunjukkan betapa besar bangsa ini dimata masyarakat Indonesia bahkan dimata dunia. Program pelestarian sumber daya alam dan adat-istiadat budaya bangsa menjadi baian dari perhatian khusus pemerintah. Kuatnya arus modernisasi sebagai bagian dari wacana globalisasi menjadi tantangan yang sangat besar bagi bangsa ini dalam mempertahankan dan melestarikan budaya-budaya asli negeri ini.

Sulawesi Selatan sebagai bagian dari bangsa Indonesia dihuni oleh masyarakat dengan keberagaman suku bangsa yang dimilikinya seperti suku Makassar, suku bugis, suku mandar dan suku toraja memiliki kekayaan adat-istiadat budaya yang sangat beragam dalam setiap bagian wilayah demografisnya. Keberagaman budaya ini membagi masyarakat dalam komunitas-komunitas yang umumnya terkonsentrasi dalam wilayah-wilayah geografis yang berbeda sehingga akan nampak perbedaan-

perbedaan antara daerah yang satu dengan daerah lainnya. Adat-istiadat dan budaya ini berpengaruh kuat dalam semua sisi kehidupan masyarakat Sulawesi selatan baik dalam kehidupan sosial, ekonomi, politik, keamanan, lingkungan dan sebagainya.

Budaya-budaya lokal masih menjadi bagian dari kehidupan bermasyarakat di Sulawesi Selatan. Pertanian sebagai sektor dimana sebagian besar masyarakat menggantungkan hidupnya sebagai tempat mencari nafkah tidak terlepas dari budaya-budaya lokal yang dimiliki oleh masyarakat Sulawesi Selatan. Budaya-budaya tersebut nampak dalam sistem usaha tani yang mereka jalankan seperti dalam tata-cara pengolahan lahan, bercocok tanam, pra panen dan paska panen. Berbagai ritual-ritual mereka lakukan dalam setiap proses usaha tani yang dijalankan. Dalam kehidupan sosial pertanian di daerah ini, budaya tradisional nampak pula dalam keberadaan kelompok-kelompok lokal yang mereka bangun untuk membina komunikasi yang efektif dalam pengembangan kerja-kerja mereka dalam bertani.

Perkembangan masyarakat internasional yang sangat pesat yang dibawa dalam gobalisasi mempengaruhi semua lini kehidupan di dunia ini. Globalisasi adalah sebuah istilah yang memiliki hubungan keterkaitan dan ketergantungan antar bangsa dan antar manusia di seluruh dunia melalui perdagangan, investasi, perjalanan, budaya populer dan bentuk-bentuk interaksi yang lain sehingga batas-batas suatu Negara menjadi bias. Berikut adalah ciri-ciri globalisasi:

- Perubahan dalam konsep ruang dan waktu. Perkembangan barang-barang seperti telepon genggam, televisi satelit, dan internet menunjukkan bahwa komunikasi global terjadi demikian cepatnya, sementara melalui pergerakan massa semacam turisme memungkinkan kita merasakan banyak hal dari budaya yang berbeda.
- Pasar dan produksi ekonomi di negara-negara yang berbeda menjadi saling bergantung sebagai akibat dari pertumbuhan perdagangan internasional, peningkatan pengaruh perusahaan multinasional, dan dominasi organisasi semacam World Trade Organization (WTO).
- Peningkatan interaksi kultural melalui perkembangan media massa (terutama televisi, film, musik, dan transmisi berita dan olah raga internasional). saat ini, kita dapat mengonsumsi dan mengalami gagasan dan pengalaman baru mengenai hal-hal yang melintasi beraneka ragam budaya, misalnya dalam bidang *fashion*, *literatur*, dan makanan.
- Meningkatnya masalah bersama, misalnya pada bidang lingkungan hidup, krisis multinasional, inflasi regional dan lain-lain. (Anonim, 2009)

Berbagai aspek kehidupan masyarakat seperti ekonomi, sosial kemasyarakatan, politik, keamanan, budaya dan lain-lain mulai merasakan besarnya pengaruh globalisasi ini. Terutama dari aspek sosial dan

budaya, pengaruh Globalisasi mulai menggeser nilai-nilai sosial budaya lokal yang tertanam baik dalam kehidupan masyarakat. Dalam meretas nilai-nilai sosial budaya masyarakat, perkembangan teknologi menjadi ujung tombak modernisasi.

Baik nilai-nilai maupun persepsi berkaitan dengan aspek-aspek kejiwaan/psikologis, yaitu apa yang terdapat dalam alam pikiran. Aspek-aspek kejiwaan ini menjadi penting artinya apabila disadari, bahwa tingkah laku seseorang sangat dipengaruhi oleh apa yang ada dalam alam pikiran orang yang bersangkutan. Sebagai salah satu hasil pemikiran dan penemuan seseorang adalah kesenian, yang merupakan subsistem dari kebudayaan. Globalisasi sebagai sebuah gejala tersebarnya nilai-nilai tertentu ke seluruh dunia (sehingga menjadi budaya dunia atau world culture), dalam perkembangannya telah melunturkan nilai-nilai yang telah dianut sejak dahulu dalam kelompok-kelompok tradisional menjadi semakin pudar. (Karjadi, 1983)

Di Indonesia, kelembagaan lokal yang mencoba untuk mempertahankan nilai-nilai budaya mereka sangat merasakan imbas dari globalisasi budaya ini. Beberapa kelompok lokal kemudian tidak mampu untuk bertahan dari serangan globalisasi. Namun demikian, di beberapa bagian wilayah Indonesia, terdapat beberapa kelembagaan lokal yang masih mampu bertahan dan mempertahankan nilai-nilai yang selama ini mereka jadikan sebagai pegangan dalam perjalanan kehidupannya. Kelembagaan lokal yang masih bertahan sampai saat ini diantaranya

- adalah Subak di Bali yang berfokus pada sistem irigasi, dan Kombong di Kabupaten Enrekang Sulawesi Selatan yang terkonsentrasi pada mobilisasi massa pekerja. Terjadi perubahan paradigma dalam pemberdayaan kelembagaan kombong yang diarahkan tidak hanya pada pembukaan lahan, tetapi mulai diarahkan pada sistem usahatani.

Suradisastra menemukan berbagai bentuk kelembagaan lokal dengan berbagai fungsi spesifiknya, namun sayangnya sudah mulai menghilang. Institusi "*kombong*" di Sulawesi Selatan dan "*mapalus*" di Minahasa dapat berperan sebagai organisasi gotong royong untuk pembangunan. Kelembagaan "*fetor*" di NTB sebelumnya berperan untuk mobilisasi, sedangkan "*ondoafi*" pada suku Sarmi-Papua untuk mobilisasi dan saluran informasi. Pada bentuk lain, kelembagaan "*sambanim-pakasanim*" di suku Marind-Papua berperan untuk melakukan kontrol pengolahan lahan pertanian. *Ondoafi* yang sebelumnya untuk mobilisasi dan saluran informasi telah diganti oleh kelembagaan penyuluhan pertanian, sehingga menyebabkan melemahnya inisiatif dan tanggung jawab kelembagaan lokal terhadap proses pembangunan pedesaan. (Anonim, 2009)

Keberadaan kelembagaan Kombong di Enrekang Sulawesi Selatan ini sampai sekarang tidak terlepas dari bagaimana mereka mempertahankan nilai-nilai budaya mereka dari terjangan globalisasi walaupun didalamnya terjadi beberapa penyesuaian. Kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai budaya ini sangat dipengaruhi oleh

kepemimpinan dalam kelompok dan bagaimana praktek-praktek manajemen diterapkan dalam setiap kerja-kerja kelompok. Penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan yang baik, memberikan jaminan bagi keberlangsungan kelembagaan.

Kelembagaan Kombong yang bergerak di bidang pertanian dalam sistem usahatani sangat rentan terhadap pengaruh globalisasi terutama perkembangan Teknologi di bidang pertanian dan perkembangan teknologi informasi. Namun penyesuaian diri dari kelembagaan ini dalam menghadapi fenomena tersebut merupakan keberhasilan dari sebuah kepemimpinan dalam menjalankan pola-pola manajemen yang efektif tanpa mengurangi nilai-nilai budaya.

Berdasarkan uraian diatas dan dengan pertimbangan pemberdayaan masyarakat yang betul-betul berangkat dari akar rumput, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang kepemimpinan dan pola pengambilan keputusan yang ada di dalam kelembagaan Kombong yang ada di Kabupaten Enrekang.

1.2. Perumusan Masalah

Dalam mempertahankan keberadaan kelembagaan Kombong, dengan gencarnya pengaruh globalisasi, terutama untuk menjaga keutuhan nilai-nilai budaya lokal, kepemimpinan mempunyai peranan penting. Keutuhan kelompok dan kesatuan anggota kelompok menjadi tanggung-jawab kepemimpinan. Peranan kepemimpinan dalam

pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kehidupan kelompok dan pemberdayaan anggota dalam menjalankan kinerja masing-masing adalah penentu keberlangsungan kegiatan dalam kelompok.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tipe kepemimpinan pada kelembagaan kumbang
2. Bagaimana proses pengambilan keputusan dalam kelembagaan kumbang
3. Faktor-faktor apa yang dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan pada kelembagaan kumbang

1.3. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui tipe kepemimpinan dalam kelembagaan kumbang
2. Mengetahui proses pengambilan keputusan dalam kelembagaan kumbang
3. Mengetahui faktor-faktor apa yang dipertimbangkan dalam proses pengambilan keputusan pada kelembagaan Kumbang.

1.4. Kegunaan

Adapun kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Hasanuddin

2. Sebagai bahan ' informasi bagi pengambil kebijakan untuk mempertimbangkan kelembagaan lokal dalam program pemberdayaan petani
3. Sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang mempunyai relevansi dengan model dan hasil penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2. 1. Kepemimpinan

Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. (Anonim, 2008)

Penyelenggaraan kegiatan dalam kelompok membutuhkan fungsi-fungsi manajemen seperti Perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), pengkoordinasian (coordinating), pengawasan (controlling), dan evaluasi (evaluation). Pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen ini merupakan bagian dari kepemimpinan yang harus dijawab oleh seorang pemimpin dalam pengelolaan kelompok. Keberadaan kepemimpinan dalam sebuah organisasi atau kelompok sangat vital bagi eksistensi dan perkembangan kelompok. (Firdaus, 2008)

Kepemimpinan merupakan salah satu peran yang penting dalam interaksi kelompok; karena peran ini akan menentukan kuantitas dan kualitas komunikasi dalam kelompok, hasil dari tujuan kelompok, dan harmoni atau keselarasan dalam kelompok.

2.1. 1. Definisi Pemimpin dan Kepemimpinan

Kata Pemimpin yang diterjemahkan dari bahasa Inggris Leader mempunyai banyak pengertian. Beberapa definisi dapat disebutkan dibawah ini:

1. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan –khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
2. Henry Pratt Fairchild menyatakan sebagai berikut: Pemimpin, dalam pengertian yang luas ialah seorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah-laku sosial dengan mengatur, menunjukan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain, atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Dalam pengertian yang terbatas, pemimpin adalah seorang yang membimbing-memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya, dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.
3. John Gage Allee menyatakan: "Leader...a guide; a conductor; a commander (pemimpin itu ialah pemandu, penunjuk, penuntun; komandan)
4. Definisi berikut ini lebih menekankan aspek politisnya yaitu sebagai berikut:

"pemimpin adalah kepala aktual dari organisasi partai di kota, dusun atau subdivisi-subdivisi (bagian-bagian) lainnya. Sekalipun dia itu secara nominal (pada namanya) saja dipilih secara langsung atau tidak langsung oleh pemilih-pemilih/pemberi suara partai, secara aktual dia itu sering dipilih oleh satu klik kecil atau supervisor langsung dari partai. Perbedaan antara "boss" (kepala, atasan, majikan) dan pemimpin, sebagian besar tergantung pada metode pemilihan dan pemimpinnya dalam mana kekuasaan dilaksanakan. (Kartini, 1991)

Dari beberapa defenisi yang dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Seorang pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa kecakapan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Banyak ilmuwan yang cenderung mengemukakan standar kualifikasi unggul dan sifat-sifat utama yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin. Misalnya, dia harus memiliki inteligensia tinggi, mampu mengambil kebijaksanaan yang tepat, mempunyai rasa humor, mampu memikul tanggung jawab, tepa selira, biasa bertindak adil dan jujur, memiliki keterampilan teknis tinggi, berkepribadian imbang, dan seterusnya. Namun semua sifat itu menampilkan gambaran individu pemimpin yang ideal, dan diharapkan oleh manusia. Dan sifat-sifat unggul ini jarang terdapat secara komplit pada seorang pemimpin. (Kartini, 1991).

Stodgill dalam bukunya "Personal Factors associated with Leadership" yang dikutip oleh James A. Lee dalam bukunya "Management Theories and Prescriptions", menyatakan, bahwa pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu:

1. Kapasitas : kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan, berbicara atau verbal facility, keaslian, kemampuan menilai.
2. Prestasi/achievement : gelar keserjanaan, ilmu pengetahuan, perolehan dalam olahraga dan atletik, dll.
3. Tanggung jawab : mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif dan hasrat untuk unggul.
4. Partisipasi : aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerjasama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.
5. Status : meliputi kedudukan sosial-ekonomi cukup tinggi, populer, tenar.

Earl Nightingale dan Whitt Schult, dalam bukunya "Creative Thinking – How To Win Ideas, (1965) menuliskan kemampuan pemimpin (yang harus mereka miliki) ialah:

1. Kemandirian, berhasrat memajukan diri sendiri (individualism).
2. Besar rasa ingin tahu dan cepat tertarik pada manusia dan benda-benda (curious).
3. Multi-trampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
4. Memiliki rasa humor, entusiasme tinggi, suka berkawan

5. Perfeksionis, selalu ingin mendapatkan yang sempurna.
6. Mudah menyesuaikan diri, adaptasinya tinggi.
7. Sabar namun tidak "mandeg" berhenti.
8. Waspada, peka, jujur, optimistis, berani, gigih, ulet, realistis.
9. Komunikatif, serta pandai berbicara atau berpidato.
10. Berjiwa wiraswasta.
11. Sehat jasmaninya, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas berat, serta berani mengambil resiko.
12. Tajam firasatnya, tajam dan adil pertimbangannya.
13. Berpengetahuan luas, dan haus akan ilmu pengetahuan.
14. Memiliki motivasi tinggi, dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai; dibimbing oleh idealism tinggi.
15. Punya imajinasi tinggi, daya kombinasi, dan gaya inovasi. (Kartini, 1991)

Sedangkan kata "Kepemimpinan" merupakan terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris "Leadership" banyak sekali kita temukan dalam kehidupan sehari-hari. Kata itu kita dengar dalam percakapan sehari-hari, dalam pertemuan-pertemuan, dari media massa seperti media elektronik dan media cetak, buku-buku dan lain-lainnya. Dalam zaman kemajuan sekarang ini masalah kepemimpinan senantiasa menjadi persoalan, lebih-lebih dalam waktu pembangunan di Negara kita dewasa ini, banyak orang yang mempelajari dan mengupasnya. (Karjadi, 1983)

Beberapa defenisi kepemimpinan yang dikutip dari Kartini (1991) adalah sebagai berikut:

1. Benis mengenai kepemimpinan:

".....the Process by which an agent induces a subordinate to behave in a desired manner (proses dengan mana seorang agen menyebabkan seorang bawahan bertingkah laku menurut satu cara tertentu)

2. Ordway Tead dalam bukunya "The Art Of Leadership":

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar bekerjasama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan.

3. George R. Terry dalam bukunya "Principle Of Management":

Kepemimpinan adalah orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

4. Howard H. Hoyt dalam bukunya "Aspect of Modern Public Administration" :

Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah-laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.

Dari beberapa defenisi di atas dapat kita baca, bahwa pada kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur:

1. Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok
2. Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang
3. Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Begitu banyak defenisi tentang kepemimpinan menunjukkan begitu banyak perspektif yang terjadi dalam setiap kelompok atau organisasi yang memberikan gambaran keragaman dinamika yang terjadi dalam setiap organisasi. Perbedaan dinamika dan kultural yang ada di masing-masing kelompok menyebabkan kepemimpinan dalam masing-masing kelompok mempunyai warna yang berbeda. Karakter kepemimpinan terbentuk oleh pengaruh situasi sosial budaya dimana kelompok atau organisasi itu berada.

Fakta-fakta sejarah telah cukup memberikan bukti, bahwa kepemimpinan itu sepanjang zaman merupakan persoalan penting bagi umat manusia. Kelangsungan hidup atau timbul tenggelamnya suatu bangsa atau suatu Negara dalam sejarah itu ternyata amat dipengaruhi oleh para pemimpin-pemimpinnya, yaitu pemimpin-pemimpin Negara, pemimpin-pemimpin agama, dan pemimpin-pemimpin lainnya dalam masyarakat. Bahkan tiap-tiap zaman lebih terkenal nama-nama pemimpin daripada nama Negara-negaranya. (Karjadi, 1983)

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap orang, kolega, maupun atasan pimpinan itu sendiri.

2.1.2 Teori Sumber Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut ini.

1. Teori Genetis (Keturunan).

Inti dari teori menyatakan bahwa "*Leader are born and nor made*" (pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukannya dibuat). Para penganut aliran teori ini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fasilitas atau deterministik.

2. Teori Sosial.

Jika teori pertama di atas adalah teori yang ekstrim pada satu sisi, maka teori inipun merupakan ekstrim pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa "Leader are made and not born" (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

3. Teori Ekologis.

Kedua teori yang ekstrim di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

Selain pendapat-pendapat yang menyatakan tentang timbulnya gaya kepemimpinan tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Bertolak dari pemikiran

tersebut, Hersey dan Blanchard (1992) mengajukan proposisi bahwa gaya kepemimpinan (k) merupakan suatu fungsi dari pimpinan (p), bawahan (b) dan situasi tertentu (s) yang dapat dinotasikan sebagai : $k = f(p, b, s)$.

Menurut Hersey dan Blanchard, pimpinan (p) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk melakukan unjuk kerja maksimum yang telah ditetapkan sesuai dengan tujuan organisasi. Organisasi akan berjalan dengan baik jika pimpinan mempunyai kecakapan dalam bidangnya, dan setiap pimpinan mempunyai keterampilan yang berbeda, seperti keterampilan teknis, manusiawi dan konseptual.

Sedangkan bawahan adalah seorang atau sekelompok orang yang merupakan anggota dari suatu perkumpulan atau pengikut yang setiap saat siap melaksanakan perintah atau tugas yang telah disepakati bersama guna mencapai tujuan. Dalam suatu organisasi, bawahan mempunyai peranan yang sangat strategis, karena sukses tidaknya seseorang pimpinan bergantung kepada para pengikutnya ini. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk memilih bawahan dengan secermat mungkin.

Adapun situasi (s) menurut Hersey dan Blanchard adalah suatu keadaan yang kondusif, di mana seorang pimpinan berusaha pada saat-saat tertentu mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat mengikuti kehendaknya dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dalam satu situasi misalnya, tindakan pimpinan pada beberapa tahun yang lalu tentunya

tidak sama dengan yang dilakukan pada saat sekarang, karena memang situasinya telah berlainan. Dengan demikian, ketiga unsur yang mempengaruhi gaya kepemimpinan tersebut, yaitu pimpinan, bawahan dan situasi merupakan unsur yang saling terkait satu dengan lainnya, dan akan menentukan tingkat keberhasilan kepemimpinan. (Ahmad Kurnia, 2008)

2.1.3 Tipologi Kepemimpinan

Dalam praktiknya, dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut berkembang beberapa tipe kepemimpinan; diantaranya adalah sebagian berikut (Siagian, 1997).

1. Tipe Otokratik

Semua ilmuan yang berusaha memahami segi kepemimpinan otokratik mengatakan bahwa pemimpin yang tergolong otokratik dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dilihat dari persepsinya seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois. Seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan sikap yang menonjolkan "keakuannya", antara lain dalam bentuk:

- a. Kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang menghargai harkat dan martabat mereka
- b. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahannya.

- c. Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin yang otokratik antara lain:

- Menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya
- Dalam menegakkan disiplin menunjukkan keakuannya
- Bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi
- Menggunakan pendekatan punitif dalam hal terhadinya penyimpangan oleh bawahan.

2. Tipe Paternalistik

Tipe pemimpin paternalistik hanya terdapat di lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya di masyarakat agraris. Salah satu ciri utama masyarakat tradisional ialah rasa hormat yang tinggi yang ditujukan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan.

Pemimpin seperti ini kebabakan, sebagai tauladan atau panutan masyarakat. Biasanya tokoh-tokoh adat, para ulama dan guru. Pemimpin ini sangat mengembangkan sikap kebersamaan.

3. Tipe Kharismatik

Tidak banyak hal yang dapat disimak dari literatur yang ada tentang kriteria kepemimpinan yang kharismatik. Memang ada karakteristiknya yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya kadang-kadang sangat besar.

Tegusnya seorang pemimpin yang kharismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut dikagumi.

4. Tipe Laissez Faire

Pemimpin ini berpandangan bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan pemimpin tidak terlalu sering diintervensi. Karakteristik dan gaya kepemimpinan tipe ini adalah :

- a. Pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif
- b. Pengambilan keputusan diserahkan kepada para pejabat pimpinan yang lebih rendah dan kepada petugas operasional, kecuali dalam hal-hal tertentu yang nyata-nyata menuntut keterlibatannya langsung.
- c. Status quo organisasional tidak terganggu
- d. Penumbuhan dan pengembangan kemampuan berpikir dan bertindak yang inovatif diserahkan kepada para anggota organisasi yang bersangkutan sendiri.
- e. Sepanjang dan selama para anggota organisasi menunjukkan perilaku dan prestasi kerja yang memadai, intervensi pimpinan dalam organisasi berada pada tingkat yang minimum.

5. Tipe Demokratik

- a. Pemimpin yang demokratik biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi.
- b. Menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilakukan demi tercapainya tujuan.
- c. Melihat kecenderungan adanya pembagian peranan sesuai dengan tingkatnya.
- d. Memperlakukan manusia dengan cara yang manusiawi dan menjunjung harkat dan martabat manusia
- e. Seorang pemimpin demokratik disegani bukannya ditakuti.

(Gungum Gumilar, 2004)

Secara implisit tergambar bahwa untuk menjadi pemimpin tipe demokratis bukanlah hal yang mudah. Namun, karena pemimpin yang demikian adalah yang paling ideal, alangkah baiknya jika semua pemimpin berusaha menjadi seorang pemimpin yang demokratis. (Ahmad Kurnia, 2008)

2.2 Pola Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin harus kreatif, terutama dalam pengambilan keputusan. Ia harus mempunyai kepercayaan diri yang kuat terhadap kemampuannya dalam membuat keputusan yang tepat. Kemampuan membuat keputusan inilah yang membedakan seorang pemimpin dengan

yang lainnya. Seorang pemimpin harus mengandalkan daya pikir, ide, dan intuisinya. Sukses seorang pemimpin tergantung dari kemampuannya dalam mengambil keputusan yang dapat menguntungkan bagi kelompok atau organisasinya di masa sekarang dan yang akan datang.

Kemampuan mengambil keputusan secara intuitif merupakan asset seorang pemimpin yang sangat berharga. Kemampuan tersebut diperoleh dari pengalaman dalam membuat keputusan penting selama bertahun-tahun dalam situasi yang tidak menentu.

2.2.1. Definisi Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan selalu berhubungan dengan adanya kesulitan, konflik, atau masalah (problem). Melalui suatu keputusan dan implementasinya, orang mengharapkan bahwa akan tercapai suatu pemecahan atas masalah atau penyelesaian konflik.

Kamus Webster mendefinisikan pengambilan keputusan sebagai tindakan menentukan suatu pendapat atau langkah-langkah tindakan. Secara formal, pengambilan keputusan sebagai tindakan menentukan dari berbagai alternatif yang ada demi tercapainya hasil yang diinginkan. Mengambil atau membuat keputusan berarti melakukan pemilihan dari berbagai kemungkinan atau alternatif.

Definisi di atas mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Proses. Proses menunjukkan adanya kegiatan atau pelaksanaan sesuatu. Kita perlu menyadari bahwa pengambilan keputusan yang baik adalah suatu proses aktif, dimana pemimpin terlibat secara

pribadi dan agresif. Pengambilan keputusan yang baik menuntut keterlibatan aktif dan tepat waktu dari pemimpin.

2. *Pemilihan*. *Pemilihan* menunjukkan adanya pilihan yaitu ada beberapa alternatif untuk dipilih. Apabila tidak ada alternatif (hanya ada satu buah pilihan) maka tidak ada keputusan yang akan diambil. Alternatif yang hendak dipilih dan diputuskan tersebut harus layak, realistis dan dapat dijangkau.
3. *Tujuan*. *Pengambilan keputusan* yang efisien menuntut adanya tujuan yang jelas dan telah ada di benak pengambil keputusan (decision maker). Tujuan sebagaimana halnya dengan alternatif harus layak (feasible) dan bersifat khusus.

2.2.2. Proses Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan hanyalah merupakan prosedur yang logis untuk mengidentifikasi, menganalisa, dan menghasilkan pemecahan masalah. Dalam keadaan apapun, pengambilan keputusan yang profesional merupakan proses sistematis yang melibatkan beberapa langkah yang khusus.

Proses pengambilan keputusan melibatkan tiga unsur penting, sebagai berikut:

1. Pengambilan keputusan harus didasarkan atas fakta. Makin sedikit fakta yang relevan dan tersedia, makin sulit proses pengambilan keputusan.

2. Pengambilan keputusan melibatkan analisis informasi faktual. Analisis dapat menggunakan uji statistik, komputer atau hanya menggunakan pemikiran yang logis dan sederhana.
3. Proses pengambilan keputusan membutuhkan unsur pertimbangan dan penilaian subjektif dari pengambil keputusan terhadap situasi, berdasarkan pengalaman dan pandangan umum. Walaupun secara teoritis ada kemungkinan untuk menjalankan proses pengambilan keputusan secara mekanis, tetapi jarang sekali tersedia cukup banyak data, sumber daya atau waktu untuk menganalisisnya secara lengkap.

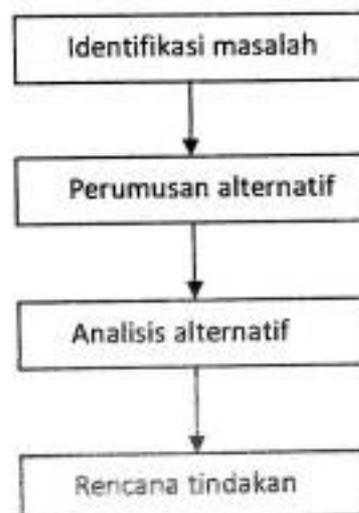
Pengambilan keputusan terdiri dari empat tahap sebagai berikut.

1. Mengidentifikasi masalah. Masalah pokok yang dihadapi oleh seorang pemimpin adalah berada dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Pemimpin yang baik harus mempunyai kemampuan untuk mengidentifikasi masalah. Tahap ini merupakan yang paling sulit. Sering dijumpai antara gejala dan masalah yang sesungguhnya sering terjadi kerancuan.
2. Merumuskan berbagai alternatif. Pemimpin harus menentukan berbagai alternatif penyelesaian terhadap masalah yang dihadapi. Beberapa alternatif kadang-kadang dapat diperbaiki dengan mempertimbangkan pengalaman di waktu yang lalu.
3. Menganalisa alternatif. Tahap ini mungkin memerlukan pengujian yang sulit, yakni mempertimbangkan mengenai untung rugi untuk

setiap alternatif. Hal ini menyangkut tujuan jangka panjang dan jangka pendek organisasi atau kelompok. Meskipun analisis harus dilakukan secara objektif, tetapi proses pemilihan akhir pasti mengandung unsur penilaian yang subjektif.

4. Mengusulkan suatu penyelesaian dan menyarankan suatu rencana tindakan. Setelah melewati tahap-tahap di atas, pemimpin dapat menyarankan suatu penyelesaian yang logis, meskipun kenyataan, kesempatan dan resiko yang diambil dapat berbeda-beda di antara para anggota.

Langkah-langkah dalam proses pengambilan keputusan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.



Gr.1 Alur Pengambilan Keputusan

Efektifitas pengambilan keputusan ditentukan oleh pemilihan alternatif yang rasional. Untuk mengambil keputusan yang rasional dibutuhkan beberapa syarat, antara lain sebagai berikut.

1. Keterangan yang ingin diperoleh harus didasarkan fakta
2. Harus bebas dari prasangka, bersih, dan jauh dari pertimbangan subjektif
3. Harus berusaha untuk dapat mencapai suatu tujuan
4. Harus dapat mengetahui dengan jelas tujuan mana yang dapat dicapai beserta berbagai kelemahannya.
5. Harus berdasarkan prinsip-prinsip analisis dalam menilai berbagai alternatif sesuai dengan tuntutan untuk mencapai tujuan
6. Harus menggunakan ukuran objektif
7. Sejauh mungkin didasarkan pada teknik kuantitatif
8. Harus bersikap optimis dan berkemauan yang kuat untuk memilih alternatif yang paling baik

2.2.3. Alat Pengambilan Keputusan

Masing-masing individu akan menggunakan dasar yang berbeda untuk mengambil atau membuat keputusan yang rasional. Alat pengambilan keputusan ada beberapa macam antara lain:

- a. Intuisi, *Intuisi* adalah suatu pendapat seseorang yang diperoleh dari perbendaharaan pengetahuannya terdahulu, melalui proses yang tidak disadari. Pengambilan keputusan yang didasarkan pada intuisi dicirikan oleh penggunaan ilham, perasaan yang dalam, atau apa

yang dinamakan *good feeling* orang yang mengambil keputusan. Pembuat keputusan intuitif, secara tidak sadar dipengaruhi oleh pengetahuan masa lampau, latihan dan latar belakang. Akan tetapi, pengaruh tersebut tidak dimanfaatkan berdasarkan kebiasaan.

- b. Fakta, *fakta* dianggap sebagai dasar yang baik dalam pembuatan keputusan. Jika fakta digunakan maka keputusan yang diambil berdasarkan pada data yang faktual. Hal ini berarti keputusan tersebut dapat dipercaya dan dapat diterapkan pada situasi yang terjadi. Fakta hanya dapat mengurangi, tetapi tidak akan pernah mengeliminasi hal-hal yang tidak diketahui. Oleh karena itu, orang perlu mengembangkan imajinasi, daya khayal, dan keyakinan guna menginterpretasikan fakta dalam perspektif mereka secara tepat dan memanfaatkannya secara menguntungkan.
- c. Pengalaman, *pengalaman* memberikan petunjuk untuk pembuatan keputusan. Nilai terpenting dari pengalaman dalam bidang pembuatan keputusan adalah pengembangan suatu kemampuan untuk mendiskriminasi dan menggeneralisasikan situasi-situasi lampau. Pengalaman kadang-kadang menimbulkan konservatisme yang berlebihan dalam pembuatan keputusan, tetapi hal tersebut tidak selalu harus terjadi jika keputusan atas dasar pengalaman memanfaatkan pengetahuan praktis.
- d. Opini, banyak orang mengandalkan pada opini-opini yang dipertimbangkan dalam pembuatan keputusan. Dasar tersebut

dicirikan oleh penggunaan logika di belakang keputusan tersebut. Logika yang dibuat eksplisit dan dicapai berdasarkan analisis situasi yang cermat. Opini-opini yang dipertimbangkan makin banyak digunakan saat para manajer memperhatikan kelompok dan penerimaan keputusan oleh kelompok.

2.2.4. Metode Pengambilan Keputusan

Dalam tataran teoritis, kita mengenal empat metode pengambilan keputusan, yaitu kewenangan tanpa diskusi (authority rule without discussion), pendapat ahli (expert opinion), kewenangan setelah diskusi (authority rule after discussion), dan kesepakatan (consensus).

a. Kewenangan Tanpa Diskusi

Metode pengambilan keputusan ini seringkali digunakan oleh para pemimpin otokratik atau dalam kepemimpinan militer. Metode ini memiliki beberapa keuntungan, yaitu cepat, dalam arti ketika kelompok tidak mempunyai waktu yang cukup untuk memutuskan apa yang harus dilakukan. Selain itu, metode ini cukup sempurna dapat diterima kalau pengambilan keputusan yang dilaksanakan berkaitan dengan persoalan-persoalan rutin yang tidak mempersyaratkan diskusi untuk mendapatkan persetujuan para anggotanya.

Namun demikian, jika metode pengambilan keputusan ini terlalu sering digunakan, ia akan menimbulkan persoalan-persoalan, seperti munculnya ketidakpercayaan para anggota kelompok terhadap keputusan yang ditentukan pimpinannya, karena mereka kurang bahkan

tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan akan memiliki kualitas yang lebih bermakna, apabila dibuat secara bersama-sama dengan melibatkan seluruh anggota kelompok, daripada keputusan yang diambil secara individual.

b. Pendapat Ahli

Kadang-kadang seorang anggota kelompok oleh anggota lainnya diberi predikat sebagai ahli (expert), sehingga memungkinkannya memiliki kekuatan dan kekuasaan untuk membuat keputusan. Metode pengambilan keputusan ini akan bekerja dengan baik, apabila seorang anggota kelompok yang dianggap ahli tersebut memang benar-benar tidak diragukan lagi kemampuannya dalam hal tertentu oleh anggota kelompok lainnya.

Dalam banyak kasus, persoalan orang yang dianggap ahli tersebut bukanlah masalah yang sederhana, karena sangat sulit menentukan indikator yang dapat mengukur orang yang dianggap ahli (superior). Ada yang berpendapat bahwa orang yang ahli adalah orang yang memiliki kualitas terbaik; untuk membuat keputusan, namun sebaliknya tidak sedikit pula orang yang tidak setuju dengan ukuran tersebut. Karenanya, menentukan apakah seseorang dalam kelompok benar ahli adalah persoalan yang rumit.

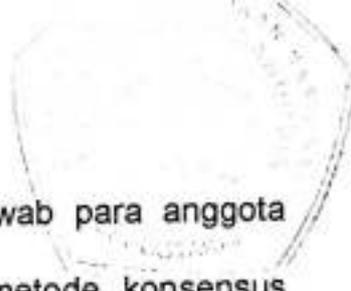
c. Kewenangan Setelah Diskusi

Sifat otokratik dalam pengambilan keputusan ini lebih sedikit apabila dibandingkan dengan metode yang pertama. Karena metode *authority rule after discussion* ini mempertimbangkan pendapat atau opini lebih dari satu anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, keputusan yang diambil melalui metode ini akan meningkatkan kualitas dan tanggung jawab para anggotanya disamping juga munculnya aspek kecepatan (*quickness*) dalam pengambilan keputusan sebagai hasil dari usaha menghindari proses diskusi yang terlalu meluas. Dengan perkataan lain, pendapat anggota kelompok sangat diperhatikan dalam proses pembuatan keputusan, namun perilaku otokratik dari pimpinan kelompok masih berpengaruh.

Metode pengambilan keputusan ini juga mempunyai kelemahan, yaitu pada anggota kelompok akan bersaing untuk mempengaruhi pengambil atau pembuat keputusan. Artinya bagaimana para anggota kelompok yang mengemukakan pendapatnya dalam proses pengambilan keputusan, berusaha mempengaruhi pimpinan kelompok bahwa pendapatnya yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan.

d. Kesepakatan

Kesepakatan atau konsensus akan terjadi kalau semua anggota dari suatu kelompok mendukung keputusan yang diambil. Metode pengambilan keputusan ini memiliki keuntungan, yakni partisipasi penuh dari seluruh anggota kelompok akan dapat meningkatkan kualitas



keputusan yang diambil, sebaik seperti tanggung jawab para anggota dalam mendukung keputusan tersebut. Selain itu metode konsensus sangat penting khususnya yang berhubungan dengan persoalan-persoalan yang kritis dan kompleks.

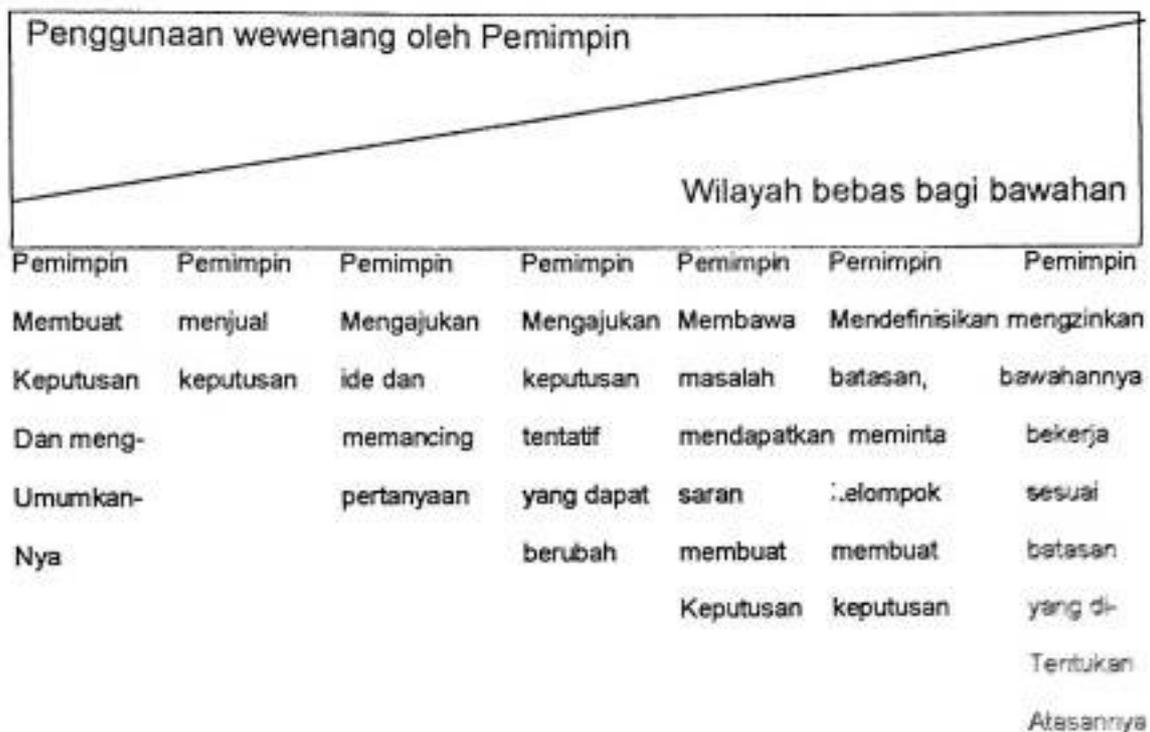
Namun demikian, metode pengambilan keputusan yang dilakukan melalui kesepakatan ini, tidak lepas juga dari kekurangan-kekurangan. Yang paling menonjol adalah dibutuhkan waktu yang relatif lebih banyak dan lebih lama, sehingga metode ini tidak cocok untuk digunakan dalam keadaan mendesak atau darurat.

Keempat metode pengambilan keputusan di atas, menurut Adler dan Rodman, tidak ada yang terbaik dalam arti tidak ada ukuran-ukuran yang menjelaskan bahwa satu metode lebih unggul dibandingkan metode pengambilan keputusan lainnya. Metode yang paling efektif yang dapat digunakan dalam situasi tertentu, bergantung pada faktor-faktor:

- Jumlah waktu yang ada dan dapat dimanfaatkan,
 - Tingkat pentingnya keputusan yang akan diambil oleh kelompok, dan
 - Kemampuan-kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin kelompok dalam mengelola kegiatan pengambilan keputusan tersebut.
- (Firdaus, 2008)

Dalam sebuah diagram yang sangat berharga, R.Tannenbaum dan W.H.Schmidt menjajaki kemungkinan partisipasi dalam pengambilan keputusan antara Pemimpin dan bawahannya. Diagram ini dapat

dibandingkan dengan sebuah kue: pada satu ujung, sang pemimpin sebetulnya mempunyai segalanya, dan pada ujung lain, kelompok memiliki bagian terbesar. Dalam hal transaksi antara pemimpin dan seorang pengikut, suatu kontinum menggambarkan tingkat pendelegasian yang mungkin dalam konteks sebuah keputusan yang telah ditetapkan. (John Adair, 2008)



2.3. Kelembagaan Lokal

Secara umum tumbuh konvergensi makna antara tradisional, lokal, dan informal, *pre-existing institutions*, dan *indigenous*. Kata Norman Uphoff: *"Localities vary in the extent and vitality of their so-called 'traditional' (indigenous, informal) institutions, evolved and supported by rural people to deal with diverse problems – economic, social, cultural,*

religious, political, etc.". Kelembagaan tradisional tidak dipakai dalam perubahan sosial oleh orang luar karena bentuknya yang sangat variatif. Kelembagaan tradisional terkesan menerapkan nilai dan norma yang asing, memiliki struktur yang tidak jelas, kepemimpinan yang sentralistis, dan cenderung tidak demokratis. (Anonim, 2009)

Lanjut Uphoff (1986) kelembagaan lokal dapat dirinci dalam enam kategori, yaitu: administrasi lokal, pemerintah lokal, organisasi-organisasi yang beranggotakan komunitas setempat, organisasi kerjasama usaha, organisasi-organisasi pelayanan, dan bisnis swasta. Tiga tipe tujuan utama (*Etzioni*) dalam kelembagaan dalam menunjang perekonomian rakyat di pedesaan, yaitu:

- tujuan perintah (*order*),
- *economic* dan *culture* (budaya),
- adanya tujuan politik (*political goals*).

Sementara, Esman dan Uphoff (1984) dan Uphoff (1992) mengklasifikasikan kelembagaan lokal dalam beberapa kategori, yaitu: administrasi lokal; pemerintah lokal; organisasi (baca: kelembagaan) yang beranggotakan masyarakat lokal, kerjasama usaha, pelayanan dan bisnis swasta yang dapat diintegrasikan ke dalam pasar baik lokal, regional dan global.

Penelitian Tjondronegoro (1990) terhadap sistem sosial masyarakat desa membedakan atas "lembaga" yang berasal dan terbentuk dari dalam masyarakat desa sendiri, dan "organisasi" yang cenderung sebagai

sesuatu yang formal yang datang dan dibentuk dari atas desa. Apa yang disebutnya dengan "lembaga" disini saya kira identik dengan kelembagaan tradisional, sedangkan "organisasi" identik dengan kelembagaan modern.

Berdasarkan uraian di atas, maka Kelembagaan lokal dapat didefinisikan sebagai sebuah kelembagaan yang biasanya berproses dengan mengacu pada sistem nilai dan norma lokal yang berakar pada masyarakat itu sendiri, dengan struktur organisasi yang relatif tradisional dan patronase, serta dengan sumberdaya yang belum tersentuh inovasi teknologi maupun manajemen.

Potensi kelembagaan masyarakat lokal (*idigenous community institutions*), termasuk di dalamnya kelembagaan komunitas petani, di cirikan oleh beberapa sifat kepemimpinan (*leadearship*), tata peraturan dan norma sosial, struktur dan peran kelembagaan serta toleransi sosial masyarakat dan kelembagaan dalam tatanan sosial masyarakat setempat.

Bila suatu kelembagaan, baik dalam bentuk organisasi maupun dalam bentuk norma dan pranata sosial lainnya, dinilai tidak mampu melayani kebutuhan masyarakat, kelembagaan tersebut akan kehilangan posisinya dalam pranata sosial masyarakat setempat, perlahan-lahan mati, berangsur-angsur menyesuaikan diri dengan dinamika masyarakat atau di gantikan kelembagaan baru yang sesuai dengan dinamika masyarakat.

Eksistensi kelembagaan tradisional tetap dibutuhkan dalam kehidupan modern, karena ia dapat berfungsi sebagai pranata kesejahteraan bagi warganya. Kelembagaan tradisional sebaiknya tidak dirubah, tapi dimodernisir sehingga dapat menangkal diferensiasi kelas yang cenderung terjadi dalam masyarakat ekonomi. Appendini *et al.* (2003) menyatakan bahwa memformalkan suatu kelembagaan yang telah ada hanya dapat dilakukan jika hal itu menguntungkan. (Anonim, 2009)

2.4. Kerangka Pikir

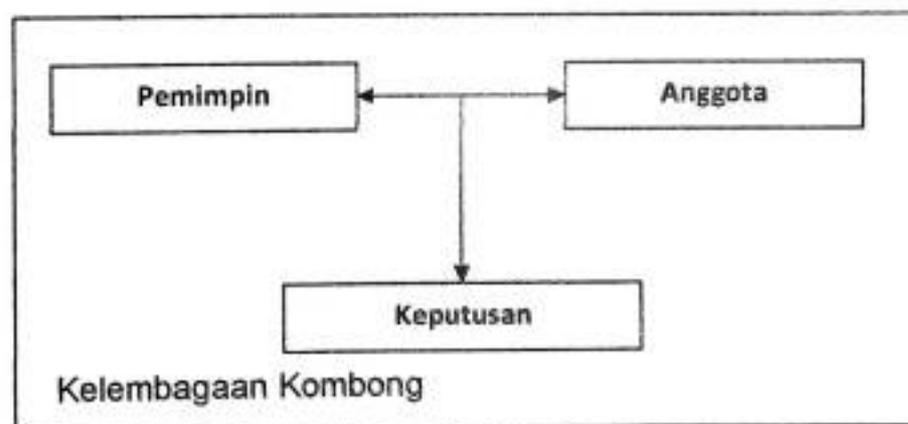
Dalam sebuah kelompok atau kelembagaan, pemimpin dan kepemimpinan memiliki peranan yang sangat vital dalam menjamin keberlangsungan kehidupan lembaga. Sebagai pemegang tonggak kebijakan dalam lembaga, pemimpin dapat memberikan dan menentukan arah perjalanan kelompok. Pencapaian tujuan dalam kelompok akan sangat ditentukan oleh visi pemimpin dan gaya kepemimpinan yang dijalankan.

Dalam sebuah kelembagaan, stakeholder utama ada tiga yaitu anggota, pemimpin dan struktur. Pemimpin dengan kepemimpinan dalam mengelola sumber daya kelembagaan akan memberdayakan semua potensi anggotanya dalam bingkai manajemen yang dijawab dalam pendelegasian wewenang dan tanggung jawab. Maka disusunlah struktur yang menggambarkan batasan wilayah kerja untuk masing-masing personil.

Penentuan arah dan kebijakan kelembagaan akan menjadi bagian dari tanggung jawab seluruh elemen yang ada. Diwujudkan dalam bentuk keputusan-keputusan. Keputusan-keputusan yang diambil kemudian ditaati dan dilaksanakan sehingga perjalanan kelembagaan bisa berlanjut. Inilah pencapaian dalam kaitannya dengan penguatan eksistensi lembaga.

Kelembagaan dimulai dengan kesepakatan beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama. Dalam kelembagaan ini, pemimpin dan anggota kemudian mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen. Karakteristik kepemimpinan menjadi nyata dalam pola hubungan yang terjadi antara pemimpin dan anggota dalam sebuah kelembagaan. Sejah mana pengaruh masing-masing stakeholder lembaga ini dalam proses pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti mencoba untuk merumuskan sebuah kerangka pemikiran tentang kepemimpinan dan bagaimana proses pengambilan keputusan yang ada dalam kelembagaan kumbang sebagai berikut



Gr.2 Kerangka Pikir

Kelembagaan' dimulai dengan kesepakatan beberapa orang yang mempunyai tujuan yang sama. Dalam kelembagaan ini, pemimpin dan anggota kemudian mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen. Karakteristik kepemimpinan menjadi nyata dalam pola hubungan yang terjadi antara pemimpin dan anggota dalam sebuah kelembagaan. Dalam setiap desain program, komunikasi antar anggota dan dengan pemimpin menjadi penentu efektifitas keputusan yang diambil. Maksimalisasi pencapaian tujuan dalam kelembagaan ditentukan oleh sejauh mana pengaruh masing-masing stakeholder lembaga ini dalam proses pengambilan keputusan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yaitu dimulai pada bulan Desember 2009 sampai dengan bulan Januari 2010.

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Sumbang, Kecamatan Curio, Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa daerah ini menjadi salah satu tempat keberadaan Kelembagaan Kombong yang masih aktif menjalankan kegiatan. Dengan mayoritas jumlah penduduk yang ada di kecamatan tersebut berprofesi sebagai petani dan sebagian besar petani di daerah ini tergabung dalam beberapa kelembagaan Kombong yang tetap melakukan kegiatan usahatani dengan berkelompok.

3.2 Metode Penelitian dan Penentuan Informan

Karena hal-hal dalam penelitian ini banyak berkaitan dengan kepemimpinan yang bersifat deskriptif dengan pengaruh-pengaruh budaya yang masih kuat maka tentunya lebih banyak berpusat pada alam pikiran. Dengan pertimbangan tersebut maka metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Dan pendekatan penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan interaksionisme simbolik. Perspektif interaksi simbolik berusaha memahami kepemimpinan lewat perilaku pemimpin dan kepemimpinan yang terpantul dari komunikasi dan

karakteristik yang dimiliki oleh seorang pemimpin dengan anggota-anggotanya. Teknik pemilihan informan dilakukan dengan menggunakan teknik Purposive Sampling (Sampel Bertujuan) yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk betul-betul memberikan informasi yang lebih dalam, maka harus mencari orang lain yang dapat digunakan sebagai sumber data.

Informan diambil dari tiga kelembagaan kombong yang berbeda. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan perbandingan data dan informasi dalam penelitian ini. Dengan jumlah anggota ideal dalam 1 kombong adalah 5-7 orang, maka jumlah informan pada penelitian ini adalah 10 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang diambil yakni data kualitatif deskriptif yang berupa informasi hasil wawancara. Sedangkan sumber data yang diperoleh terdiri dari data Primer dan data Sekunder.

a. Data primer adalah data yang diperoleh melalui observasi secara langsung terhadap situasi sosial dilapangan dengan menentukan informan yang dipilih sebagai sampel. Adapun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah:

1. Tipe kepemimpinan dalam pengelolaan kelembagaan Kombong
2. Teknik dan proses pengambilan keputusan dalam kelembagaan Kombong

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengambilan keputusan dalam kelembagaan kumbang
 4. Pola interaksi dan hubungan antara anggota, serta nilai-nilai sosial yang berlaku dalam kelembagaan Kumbang
- b. Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh melalui lembaga (instansi) terkait. Maupun literatur yang relevan terhadap penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Karena penelitian yang dilakukan ini adalah kondisi alamiah dan konstruksi lingkungan maka pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam (in depth Interview) (Sugiyono,2006). Sedangkan Mulyana (2006) mengatakan bahwa Wawancara mendalam yang sering disebut juga sebagai wawancara tidak terstruktur mirip dengan percakapan informal. Metode ini bertujuan memperoleh bentuk-bentuk tertentu informasi dari semua informan, tetapi susunan kata dan urutannya disesuaikan dengan ciri-ciri setiap informan. Wawancara mendalam juga penting untuk menemukan apa yang orang lain pikirkan dan rasakan mengenai peristiwa tertentu.

Lanjut Mulyana (2006) mengatakan bahwa, peneliti interaksionis memandang wawancara mendalam sebagai interaksi simbolik. Orang yang diwawancarai harus dianggap subjek yang aktif mengkonstruksi dunia kognitifnya dan pewawancara harus berusaha menangkap alam makna. Jadi jelas bahwa bentuk wawancara yang sesuai dengan peneliti

interaksionis adalah wawancara tidak terstruktur atau wawancara mendalam. Wawancara mendalam dimaksudkan untuk menggali informasi sebanyak-banyaknya dari informan.

3.5 Analisis Data

Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa deskriptif melalui pendekatan kualitatif untuk memperoleh gambaran tentang konsep kepemimpinan dan pola pengambilan keputusan dalam kelompok untuk melakukan setiap usahatani mereka. Pendekatan kualitatif memiliki karakteristik khusus, diantaranya: 1). Bersifat induktif yakni konsep, definisi atau pemahaman berdasarkan dari pola yang ditemui di dalam data; 2). Bersifat humanistik; 3). Lebih menitik-beratkan pemahaman yang dalam tentang kehidupan sosial; 4). Berusaha menganalisa makna dari tingkah laku manusia; dan 5). Menelaah setiap proses yang terjadi.

3.6 Pemahaman Konsep

- i. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya
- ii. Pemimpin adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa kecakapan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu

- iii. Kombok adalah kelembagaan tradisional petani yang bergerak dalam mobilisasi masyarakat dalam pengelolaan sistem pertanian.
- iv. Kelembagaan lokal adalah kelembagaan yang berasal dari masyarakat itu sendiri dan masih menerapkan nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat lokal.
- v. Pengambilan keputusan adalah tindakan menentukan suatu pendapat atau langkah-langkah tindakan dengan menentukan dari berbagai alternatif yang ada demi tercapainya hasil yang diinginkan
- vi. Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya yang ada untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.
- vii. Pertanian merupakan ilmu yang mempelajari segala sesuatu tentang pertanian, baik mengenai subsektor tanaman pangan dan hortikultura, perkebunan, peternakan dan perikanan
- viii. Petani adalah setiap orang yang melakukan usaha untuk memenuhi sebagian atau seluruh kebutuhan hidupnya di bidang pertanian dalam arti luas meliputi usaha pertanian, peternakan (termasuk penangkapan ikan) dan pemungutan hasil laut.
- ix. Usahatani adalah cara bagaimana mengelola kegiatan-kegiatan pertanian
- x. Informan adalah seseorang atau pihak yang memiliki pengetahuan dan pengalaman yang mendalam terhadap suatu komunitas dan dapat memberikan informasi penting mengenai komunitas tersebut

- xi. Nilai adalah konsepsi abstrak dalam diri manusia mengenai apa yang dianggap baik dan apa yang dianggap buruk
- xii. Nilai sosial adalah nilai yang dianut dan dianggap penting oleh suatu kelompok masyarakat yang merupakan sesuatu yang baik dan dicita-citakan.
- xiii. Budaya adalah hal-hal yang berkaitan dengan budi dan akal manusia

BAB IV KEADAAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1. Luas dan Letak Geografis

Desa Sumbang mekar dari desa induk yaitu Desa Tallungura pada tahun 2008. Merupakan Desa yang ke sepuluh dalam ruang lingkup pemerintah Kecamatan Curio, Kabupaten Enrekang. Praktis perjalanan Desa ini sebagai Desa defenitif baru berjalan 1 tahun lebih. Kelengkapan berbagai fasilitas pun masih menjadi permasalahan bagi Pemerintah Desa, termasuk fasilitas kantor Pemerintahan. Desa Sumbang adalah salah satu Desa yang berada dalam wilayah pemerintahan Kecamatan Curio, Kabupaten Enrekang. Luas wilayah Desa $\pm 6,26 \text{ Km}^2$, dengan jarak dari Ibukota Kabupaten Enrekang $\pm 51 \text{ Km}$ dan jarak dari Kota Kecamatan $\pm 3 \text{ Km}$.

Desa Sumbang terbagi dalam 4 dusun yaitu Dusun Sumbang, Dusun Malua, Dusun Buntu Kiki, dan Dusun Rogo dengan RT berjumlah 8. Luas wilayah masing-masing dusun adalah Dusun Sumbang $1,5 \text{ Km}^2$, Dusun Malua $0,74 \text{ Km}^2$, Dusun Buntu kiki $1,3 \text{ Km}^2$, dan Dusun Rogo $1,5 \text{ Km}^2$. Batas-batas wilayah Desa Sumbang adalah sebagai berikut:

- Sebelah utara berbatasan dengan Desa Tallungura
- Sebelah selatan berbatasan dengan Desa Buntupema
- Sebelah timur berbatasan dengan Desa Curio
- Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Malua

4.2. Keadaan Iklim dan Topografi

Desa Sumbang berada pada ketinggian 542-700 m diatas permukaan laut, dengan bentangan alam yang terdiri dari pebukitan/pegunungan. Pemanfaatan lahan lebih banyak di arahkan pada perkebunan dibandingkan dengan persawahan. Kondisi iklim di Desa Sumbang sebagaimana umumnya diwilayah Indonesia yang terletak di garis katulistiwa, terdapat 2 musim yaitu musim hujan dan musim kemarau. Dengan suhu udara rata-rata 22⁰-32⁰C. Pengembangan pertanian di Desa ini sangat cocok dengan tanaman-tanaman perkebunan.

4.3. Keadaan Penduduk

Penduduk merupakan suatu faktor determinan bagi perkembangan suatu desa/wilayah. Kuantitas penduduk pada sebuah desa/wilayah dapat menjadi salah satu indikator berkembang tidaknya desa/wilayah tersebut. Pada Desa Sumbang penduduk Berjumlah 1.902 jiwa, yang terdiri dari 821 jiwa lai-laki dan 1.081 jiwa perempuan.

4.3.1. Jumlah Penduduk dan Jumlah Kepala Keluarga

Perbedaan jumlah penduduk dari ke-empat dusun yang ada di desa Sumbang memiliki margin yang tidak terlalu signifikan. Secara administratif dari ke empat Dusun ini, dipusatkan di Dusun Sumbang. Penduduk Desa Sumbang dengan totalnya berjumlah 1902 jiwa, jumlah ini tersebar di 4 Dusun ini.

Tabel 1. Keadaan Penduduk Berdasarkan Jumlah Kepala Keluarga dalam wilayah administratif Desa Sumbang

No	Nama Dusun	Jumlah Penduduk			Jumlah KK
		Pria (Jiwa)	Wanita (Jiwa)	Jumlah (Jiwa)	
1	Sumbang	239	347	586	103
2	Malua	185	242	427	74
3	Buntu Kiki	177	231	408	59
4	Rogo	220	261	481	85
Jumlah		821	1081	1902	321

Sumber, Monografi Kecamatan Curio, 2008

Dari tabel diatas, dapat dilihat persebaran penduduk di Desa Sumbang yang terbagi dalam 4 dusun. Jumlah penduduk terbesar berada di Dusun Sumbang dengan jumlah Kepala Keluarga 103 KK serta jumlah penduduknya 586 Jiwa yang terdiri dari laki-laki yang berjumlah 239 jiwa dan perempuan 347 jiwa. Dusun Rogo dengan jumlah Kepala Keluarga 85 KK, jumlah penduduk sebanyak 481 jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 220 jiwa dan perempuan dengan jumlah 261 jiwa. Dusun Malua dengan jumlah kepala keluarga 74 KK, jumlah penduduk 437 jiwa yang terdiri dari 185 laki-laki dan 242 perempuan. Dusun Buntu Kiki dengan kepala keluarga berjumlah 59 KK, penduduknya berjumlah 408 jiwa yang terdiri dari laki-laki sebanyak 177 jiwa dan perempuan dengan jumlah 231 jiwa.

4.3.2. Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur

Pengelompokan penduduk berdasarkan kelompok umur dimaksudkan untuk melihat seberapa besar masyarakat pada usia kerja. Kelompok umur menjadi penting dalam pemetaan potensi penduduk desa

sumbang dalam kaitannya dengan pendapatan masyarakat. Ada kecenderungan dalam masyarakat pedesaan, anak-anak walaupun kondisi fisiknya masih kecil namun telah ikut dengan orang tua dalam mencari nafkah.

Tabel 2. Keadaan Penduduk Berdasarkan Kelompok umur Desa Sumbang

No	Kelompok Umur	Jumlah Penduduk			
		Pria	Wanita	Jumlah	Persen
1	0-14	193	250	443	23
2	15-44	321	348	669	35
3	45-59	181	341	522	28
4	60 keatas	126	142	268	14
Jumlah		821	1081	1902	100

Sumber, Monografi Kecamatan Curio, 2008

Dari table di atas, dilihat bahwa sebagian besar masyarakat Desa Sumbang berada pada kategori usia kerja yaitu sekitar 63 % dengan asumsi usia kerja dari usia 15-59 tahun. Fenomena yang terjadi di Desa Sumbang, anak-anak biasa mengikuti orang tuanya untuk membantu pekerjaan mereka di sawah ataupun di kebun. Bahkan orang tua yang sudah lanjut usia masih ikut dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan di lahan mereka. Jadi persentase kategori usia kerja di Desa Sumbang bisa mengalami perubahan.

Kelompok umur 0-14 tahun adalah usia penduduk yang berada dibawah bimbingan orang tuanya dan kebanyakan adalah usia sekolah. Namun demikian, usia diatas 12 tahun di Desa ini sudah masuk dalam kategori usia produktif. Pada kelompok 15-44 tahun adalah kelompok umur dimana kekuatan fisik menjadi maksimal sehingga kelompok ini

masuk dalam kategori usia kerja. Sebagian dari masyarakat di Desa Sumbang usia 15-25 tahun berada di luar daerah Sumbang atau berada di Enrekang, Makassar, dan kota-kota lain untuk sekolah atau kuliah. Kelompok 45-59 tahun masih termasuk dalam bilangan produktif karena pada rentang usia ini penduduk masih sangat aktif di kebun dan di sawah mereka. Sedangkan pada usia 60- ke atas, walaupun biasanya masih bisa melakukan pekerjaan, mereka lebih banyak berada di sekitar rumah mereka dan melakukan aktivitas pada pekerjaan yang dianggap ringan.

4.3.3. Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian

Sumber penghasilan utama sebagian besar penduduk dapat dilihat dari sektor atau bidang usaha apa dari sebagian besar penduduknya yang merupakan sumber untuk memperoleh penghasilan atau pendapatan. Berikut ini adalah tabel Jenis mata pencaharian penduduk di Desa Sumbang.

Tabel 3. Keadaan Penduduk Berdasarkan Mata Pencaharian di Desa Sumbang

No	Jenis Pekerjaan	Pria	Wanita	Jumlah
1	Petani	410	327	737
2	Pedagang	21	9	30
3	PNS/TNI/POLRI	15	12	27
4	Tukang/Buruh	19	-	19
5	Pengrajin	4	1	5
Jumlah		469	349	818

Sumber, Monografi Kecamatan Curio, 2008

Mata pencaharian untuk Desa Sumbang masih sangat mengandalkan sektor pertanian sebagai mata pencaharian utama bagi masyarakatnya. Hal ini berbanding lurus dengan kondisi topografi Desa Sumbang yang terdiri dari perbukitan dan gunung. Penduduk di Desa ini kebanyakan bekerja sebagai petani pada subsektor perkebunan rakyat disamping petani sawah. Kemudian sektor ini juga didukung oleh budaya-budaya yang masih terlihat dalam kehidupan masyarakatnya yang memang telah diwariskan secara turun-temurun berusaha di sektor pertanian. Sedangkan sebagian kecil masyarakatnya berusaha di sektor lain seperti pedagang, tukang, buruh, pengrajin, dan lain-lain.

Berdasarkan mata pencaharian penduduk, seperti terlihat pada tabel diatas, dapat dilihat jumlah penduduk yang bermata pencaharian pada sector pertanian berjumlah 737 jiwa, pedagang terdiri dari 30 jiwa, PNS/TNI/POLRI berjumlah 27 jiwa, tukang/buruh 19 jiwa dan sebagai pengrajin berjumlah 5 jiwa. Kondisi ini memberikan gambaran kesesuaian antara potensi daerah dengan profesi dari penduduk setempat. Dari 737 jiwa penduduk yang berprofesi sebagai Petani dari 818 jiwa penduduk yang bermata pencaharian tetap atau sekitar 90 % terdiri dari penduduk yang memiliki kebun, sawah, kebun dan sawah. Pada umumnya masyarakat Desa Sumbang memiliki kebun dan sekaligus memiliki sawah. Sehingga penyelenggaraan pertanian mereka dilakukan secara bergantian antara kebun dan sawah. Bahkan ada pula yang berprofesi ganda yaitu sebagai Petani dan selanjutnya juga sebagai buruh, pengrajin, bahkan

PNS. Hal ini memungkinkan terjadi karena sebelum melakukan profesi yang lain, mereka sudah memiliki lahan yang mereka manfaatkan untuk kebutuhan mereka.

4.3.4 Keadaan Penduduk Berdasarkan Pola Penggunaan Tanah

Pola penggunaan tanah sangat ditentukan oleh potensi tanah itu sendiri dan juga berdasarkan skala prioritas penduduk terhadap tanahnya. Berikut ini rincian pola penggunaan tanah oleh penduduk Desa Sumbang.

Table 4. Pola Penggunaan Tanah di Desa Sumbang

No	Penggunaan Tanah	Luas (Ha)
1	Tanah untuk sawah	155
2	Tanah Kering (ladang/perkebunan)	189
Total		344

Sumber, Monografi Kecamatan Curio, 2008

Dari table 2 di atas menggambarkan bahwa lahan tanah yang di peruntukkan terhadap sawah cukup besar yakni seluas 155 Ha. Dari angka tersebut Desa ini juga merupakan desa penghasil padi yang besar terutama padi yang menghasilkan beras ketan. Sementara peruntukan tanah yang lain adalah di peruntukkan sebagai tanah kering yang memiliki luas sebesar 185 Ha angka ini lebih besar di banding angka pada peruntukan tanah untuk sawah yakni 155 tetapi tidak dalam selisih yang besar. Tanah kering ini di peruntukkan terhadap perkebunan, dan peternakan. Lahan kebun menghasilkan komodity perkebunan seperti cengkeh, lada, kopi, vanili, buah-buahan, dan lain-lain.

4.4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan faktor penentu maju dan berkembangnya sebuah wilayah/daerah. Dengan ketersediaan sarana dan prasarana, memberikan kemudahan-kemudahan bagi masyarakat setempat untuk melakukan kegiatan sehari-hari. Sarana dan prasarana ini juga bisa menjadi media bagi masyarakat untuk mengakses informasi yang mereka butuhkan dalam setiap aktifitas mereka.

Ketersediaan sarana dan prasarana umum dalam suatu daerah/wilayah merupakan prasyarat mutlak yang diperlukan demi peningkatan kualitas hidup dan kondisi sosial ekonomi masyarakatnya. Berpengaruh secara signifikan pada proses pengembangan daerah tersebut.

Dari sisi ekonomisnya, kebutuhan akan fasilitas transportasi dan komunikasi sebagai buah dari modernisasi dalam saman teknologi sangat besar. Sehingga berbagai sarana dan prasarana yang dibutuhkan diwujudkan dalam bentuk pengadaan (penggunaan) alat-alat modern terutama bagi peruntukan efisiensi maupun sebagai pengganti tenaga manusia.

Sedangkan dari segi sosial, keberadaan berbagai macam fasilitas umum dalam suatu daerah menunjukkan tingginya dinamika masyarakat. Menyatakan bahwa nilai-nilai sosial dan budaya yang terbangun dari kekeluargaan masih sangat kuat. Berikut ini beberapa rincian sarana dan prasarana yang ada di Desa Sumbang.

4.4. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan faktor penentu maju dan berkembangnya sebuah wilayah/daerah. Dengan ketersediaan sarana dan prasarana, memberikan kemudahan-kemudahan bagi masyarakat setempat untuk melakukan kegiatan sehari-hari. Sarana dan prasarana ini juga bisa menjadi media bagi masyarakat untuk mengakses informasi yang mereka butuhkan dalam setiap aktifitas mereka.

Ketersediaan sarana dan prasarana umum dalam suatu daerah/wilayah merupakan prasyarat mutlak yang diperlukan demi peningkatan kualitas hidup dan kondisi sosial ekonomi masyarakatnya. Berpengaruh secara signifikan pada proses pengembangan daerah tersebut.

Dari sisi ekonomisnya, kebutuhan akan fasilitas transportasi dan komunikasi sebagai buah dari modernisasi dalam saman teknologi sangat besar. Sehingga berbagai sarana dan prasarana yang dibutuhkan diwujudkan dalam bentuk pengadaan (penggunaan) alat-alat modern terutama bagi peruntukan efisiensi maupun sebagai pengganti tenaga manusia.

Sedangkan dari segi sosial, keberadaan berbagai macam fasilitas umum dalam suatu daerah menunjukkan tingginya dinamika masyarakat. Menyatakan bahwa nilai-nilai sosial dan budaya yang terbangun dari kekeluargaan masih sangat kuat. Berikut ini beberapa rincian sarana dan prasarana yang ada di Desa Sumbang.

Tabel 5. Sarana dan Prasarana Desa Sumbang

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1.	Bidang Pendidikan:	
	TK	2
	SD	2
	SLTP	1
2.	SLTA	1
	Bidang Keagamaan:	
	Masjid	5
	Bidang Kesehatan:	
3.	Puskesmas	1
	Bidang perekonomian:	
4.	Kios	15
	Pasar	-
5.	Bidang Transportasi:	
	Jalan	1
6.	Jembatan	3
	Sarana Air Bersih:	
7.	Ledeng	1
	Sumur Pompa	30
8.	Sarana Olahraga:	
	Lapangan Sepakbola	2
	Lapangan Bulutangkis	2
	Lapangan Bola Volli	2
8.	Lapangan Tenis Meja	1
	Bidang Pertanian:	
	Traktor	10
	Penggilingan Padi	4

Sumber, Monografi Kecamatan Curio, 2008

Untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di Desa Sumbang, perlu ditunjang dengan sarana dan prasarana pendidikan yang masih perlu ditingkatkan jumlahnya. Dengan akses yang memadai, kebutuhan akan sarana pendidikan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia menjadi kebutuhan utama. Kesadaran akan pentingnya pendidikan bagi masyarakat di Desa Sumbang sangatlah tinggi. Sangat minim anak-anak usia sekolah yang ditemukan tidak

bersekolah. Bahkan terlihat jelas bahwa di Desa Sumbang ini anak-anak muda sangat kurang disebabkan karena mereka meninggalkan Desa ini untuk kuliah, baik di Kota Enrekang, Pare-Pare, Makassar bahkan ada sebagian yang kuliah di Jawa.

Di Desa ini, walaupun tergolong masih baru, telah memiliki sarana pendidikan yaitu bangunan Sekolah yang lumayan komplit. Di Desa ini telah ada 2 bangunan Taman Kanak-Kanak, 2 bangunan Sekolah Dasar, 1 bangunan SLTP, dan 1 bangunan SLTA.

Berdasarkan tabel 4, terlihat bangunan sarana pendidikan sudah lengkap untuk jenjang pendidikan dasar, menunjukkan betapa besar kesadaran masyarakat akan arti pentingnya pendidikan. Motivasi dan keinginan masyarakat untuk mengenyam sebuah proses pendidikan sangat besar. Gencarnya kebijakan Pemerintah untuk membangun sumberdaya manusia terutama dalam sektor pendidikan formal yang diimplementasikan melalui bantuan-bantuan dana untuk mengembangkan sarana dan prasarana pendidikan yang menunjang bagi masyarakat memberikan stimulus tersendiri bagi masyarakat Desa Sumbang untuk mengikuti proses pendidikan yang ada, terutama dengan adanya kebijakan Dana BOS dan Program Pendidikan Gratis.

Dari segi keagamaan, penduduk Desa Sumbang mayoritas menganut agama Islam, dengan jumlah penduduk yang beragama Islam sebanyak 1962 orang, dan yang beragama Kritten 1 orang. Jumlah bangunan Masjid di Desa ini ada 4. Kehidupan beragama di Desa

Sumbang ini tergolong kental yang ditandai dengan ketaatan menjalankan kewajiban beragama dari penduduk, melakukan pengajaran dan pembinaan keagamaan bagi anak-anak sejak dini. Dengan rutusnya kegiatan pengajian yang dilaksanakan bagi anak-anak di Masjid, memberikan nuansa religi dalam Desa Sumbang.

Sarana kesehatan di Desa Sumbang masih tergolong minim. Dengan fasilitas 1 buah Puskesmas dengan 1 dokter dan 7 bidan, belum bisa menjangkau secara keseluruhan masyarakat Desa Sumbang dengan sebaran yang berjauhan. Walau pun fasilitas kesehatan yang minim, masyarakat Desa Sumbang memiliki kesadaran akan pentingnya pemeliharaan kesehatan dalam hidup. Selain itu masyarakat sangat tinggi keikut-sertaannya dalam program Keluarga Berencana, 460 orang ikut program WUS, 352 orang ikut program PUS, dan 264 orang mengikuti program Akseptor. Ketersediaan WC di setiap rumah penduduk menunjukkan kesadaran akan kebersihan lingkungan.

Tingginya tingkat aktifitas masyarakat, tidak menjadi batasan bagi mereka untuk tetap memelihara kesehatan fisik. Ketersediaan fasilitas Olahraga seperti adanya 2 lapangan sepakbola, 3 lapangan bola volly, 2 meja tennis meja, dan 3 lapangan bulu tangkis tetap menjadi bagian dari aktifitas mereka. Aktifitas masyarakat dalam pekerjaan masing-masing, membuat kebutuhan akan hiburan menjadi kuat sehingga semua lapangan olahraga yang ada dimanfaatkan dengan baik.

Akses yang terbuka dan lumayan memadai dari Jalan poros Enrekang-Toraja berupa jalan yang telah diaspal membuat mobilitas penduduk keluar-masuk Desa ini sangat mudah. Kendaraan roda 2 sampai roda 6 bisa melewati jalan ini. Sarana ini memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam mendapatkan informasi dan menjadi sarana regulasi perekonomian yang berperan penting dalam proses pemasaran komoditi hasil pertanian masyarakat.

Pemanfaatan teknologi pada sektor pertanian telah banyak digunakan masyarakat. Ditunjukkan dengan penggunaan sarana yang berupa alat-alat pertanian yang canggih seperti traktor, penggilingan padi dan pompa air sudah dapat mereka gunakan dengan baik. Di Desa ini, terdapat 10 buah traktor dan 4 unit penggilingan padi yang mendukung penyelenggaraan pertanian terutama di subsector persawahan sebagai sentuhan teknologi dalam peningkatan penghasilan atau pendapatan petani. Selain itu, ketersediaan saluran-saluran irigasi yang diambil langsung dari aliran sungai Mata Allo membuat pertanian di daerah ini sangat produktif.

4.5. Keadaan Sosial Budaya Penduduk

Budaya sebagai salah satu pranata sosial yang ada dalam sebuah lingkungan kemasyarakatan yang berwujud sebagai komunitas Desa, atau Kota, atau sebagai kelompok adat yang lain, bisa menampilkan suatu corak yang khas. Hal ini terlihat oleh orang luar yang bukan warga masyarakat yang bersangkutan. Seorang warga dari suatu komunitas

Sosialisasi nilai-nilai budaya dalam pertanian ini telah terjadi dari beberapa generasi sebelumnya. Konsep internalisasi nilai budaya adalah sebuah proses yang panjang sejak seorang individu dilahirkan menanamkan dalam kepribadiannya perasaan, hasrat, nafsu, serta emosi yang diperlukannya sepanjang hidupnya. Proses sosialisasi yang bersangkutan dengan proses belajar budaya dari individu-individu di Desa Sumbang dalam hubungan dengan sistem sosial yang ada. Dalam proses ini, mereka memulai dari masa anak-anak sampai pada masa tuanya belajar pola-pola tindakan dalam interaksi dengan segala macam peranan sosial yang mungkin ada dalam kehidupan sehari-hari.

4.5. Kegiatan Pertanian

Dengan luas areal persawahan 155 Ha dengan areal perkebunan seluas 179 Ha, aktifitas pertanian di Desa Sumbang dalam intensitas yang tinggi. Pada umumnya penduduk memiliki sawah dan memiliki areal perkebunan. Sepanjang tahun, aktifitas penduduk bergantian antara pengolahan sawah dan kebun. Berikut data produksi sawah dan perkebunan rata-rata yang penduduk Desa Sumbang.

Tabel 6. Komoditi Pertanian Desa Sumbang

No	Jenis Tanaman	Luas Lahan (Ha)	Produksi (Ton)
1	Padi Sawah	155	300-400
2	Kopi	15	21-25
3	Cengkeh	8	37-40
4	Lada	15	17-20
5	Kakao	15	14-19
6	Vanili	4	3-8
Jumlah		212	

Sumber, Monografi Kecamatan Curio, 2008

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil komoditi terbesar dari usaha pertanian penduduk di Desa Sumbang adalah padi yang berkisar pada 300-400 ton permusim panen. Sedangkan untuk areal perkebunan, produksi terbesar adalah pada produksi cengkeh baru kemudian kopi dan lada. Dapat dicermati bahwa untuk sektor perkebunan, penduduk Desa Sumbang tidak terfokus pada satu komoditi saja. Bahkan di dalam kebun mereka, pola tanam tumpang sari kebanyakan terlihat di kebun dan umumnya terdapat disebagian besar areal perkebunan di Desa Sumbang.

Dengan adanya fasilitas pendukung yang dimiliki oleh penduduk seperti traktor dan saluran irigasi sangat membantu petani dalam melakukan aktifitasnya. Tingkat Sumberdaya manusia petani terukur pada pemberdayaan petani dalam kelompok-kelompok tani secara formal. Pembentukan kelompok lokal pun menjadi pilihan petani dengan menyatukan diri dalam kelompok-kelompok mobilisasi tenaga kerja dalam kelompok yang mereka namakan Kombong. Aktifitas pertanian yang mereka lakukan pada umumnya terlaksana dalam bentuk kegiatan-kegiatan yang dilakukan bersama. Pada faktanya, aktivitas mereka kebanyakan diarahkan pada perkebunan karena untuk areal persawahan, mereka hanya memelakukan penanaman padi sekali dalam satu tahun.

Aktifitas pertanian yang difokuskan pada pertanian perkebunan karena dalam pandangan masyarakat Desa Sumbang komoditi perkebunanlah yang mereka peruntukkan sebagai komoditi ekonomi. Dalam hal ini komoditi perkebunan diarahkan pada orientasi pasar untuk

menunjang perekonomian keluarga mereka. Sedangkan untuk komoditi hasil persawahan dalam hal ini padi menjadi komoditi konsumsi bagi keluarga mereka. Walaupun terkadang dalam kondisi tertentu beras yang mereka miliki dapat dipasarkan namun pada umumnya beras sebagai hasil dari pertanian di sawah mereka adalah untuk konsumsi keluarga.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Kombong sebagai Kelembagaan Lokal

Pada dasarnya Kombong sebagai sebuah Lembaga sangatlah sederhana. Dalam hal ini dari tinjauan kultural, nilai dan norma sosial, kepercayaan, moral, keinginan dan orientasi menjadi jiwa menggerakkan anggotanya dalam melakukan kerja-kerja bersama. Aspek kultural inilah yang selalu menjadi pertimbangan dalam setiap gerak yang dilakukan oleh kombong. Sedangkan aspek strukturalnya Sangat sederhana. Kesederhanaan ini nampak pada pola pengorganisasian termasuk dalam pembagian tugas.

Kombong sebagai kelembagaan yang bergerak sebagai wadah mobilisasi tenaga kerja petani terbentuk berasal dari bawah yaitu masyarakat petani di Desa Sumbang. Terbangun dari kultur masyarakat yang menjadi jiwa dari Kombong itu sendiri. Kultur sebagai salah satu aspek pendukung sebuah kelembagaan yang dimaksudkan adalah nilai, norma dan aturan, kepercayaan, moral, ide, gagasan, doktrin, keinginan, kebutuhan, dan orientasi dari para petani yang ada di Desa Sumbang.

Aspek ini tidak menjadi bagian dalam kelembagaan kombong. Sehingga dalam kelembagaan kombong, yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap perilaku anggotanya adalah aspek kulturalnya sebagai perwujudan dari akal budinya. Pola perilaku anggota kombong sangat dipengaruhi oleh nilai, norma, kepercayaan, moral dan kebutuhan

dari seluruh anggota kumbang. Aspek kultural masyarakat Desa Sumbang menjadi pedoman dalam menjaga relasi-relasi sosial dalam setiap aspek kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dalam kumbang.

Dalam konteks ini, komponen kelembagaan yang dimiliki oleh kumbang dalam menjalankan roda organisasinya membuatnya bisa berjalan. Perangkat-perangkat tersebut adalah sebagai berikut.

1. Keanggotaan

Eksistensi kumbang tidaklah selalu permanen namun terbentuk dan membubarkan diri mengikuti kebutuhan petani akan tenaga kerja di Desa Sumbang. Sehingga keanggotaan dalam kelembagaan kumbang tidak didasarkan pada sebuah aturan baku atau aturan tertulis namun di dasarkan pada kebutuhan petani yang bersangkutan. Keanggotaan ini dalam sepanjang perjalanan waktu bisa saja berubah-ubah baik dalam hal jumlah maupun dalam hal personal anggota kumbang itu sendiri. Namun secara umum keanggotaan kumbang lebih pada pendekatan kesamaan kampung atau kedekatan tempat tinggal atau domisili. Dalam kasus-kasus tertentu keanggotaan kumbang bisa berasal dari kampung atau dusun lain.

Untuk setiap pembentukan kumbang, jumlah anggota kumbang tidak tetap. Hasbullah-salah satu petani di Desa Sumbang yang selama ini selalu mengikuti setiap pembentukan kumbang menyebutkan, jumlah anggota yang ideal dalam setiap kumbang adalah 5-7 orang. Lanjut menurut Dia, jumlah keanggotaan ideal ini ditentukan berdasarkan pada

pertimbangan efektif dan efisiennya kerja-kerja yang akan dilaksanakan dalam Kombong. Sedangkan individu petani dalam kapasitasnya sebagai anggota kombong bisa saja mengalami pergantian untuk setiap pembentukannya kembali dengan pertimbangan utamanya adalah kebutuhan petani tersebut terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini memiliki lahan yang siap untuk digarap.

Untuk rekrutmen anggota kombong, dilakukan dengan sangat sederhana dan tidak melalui sebuah prosesi yang formal. Namun dalam perekrutan anggotanya menurut bapak Masri salah anggota masyarakat di Dusun Sumbang yang banyak mengamati perjalanan, ada beberapa pertimbangan yang menjadi prasyarat untuk dipenuhi oleh seorang petani bergabung dalam keanggotaan kombong yaitu:

- (1) ada pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja dalam usahataniannya,
- (2) menyatakan kesediaan menjadi anggota,
- (3) memiliki peralatan pertanian yang dibutuhkan dalam kerja-kerja kombong.

Perekrutan ini tidak dilakukan dengan mengikuti metodologi formal dan mekanisme yang rumit namun dilakukan hanya dengan pendekatan emosional. Kebutuhan akan tenaga kerja mempertemukan mereka dalam diskusi yang tidak formal sampai mendapatkan kesepakatan untuk membentuk sebuah kombong.

"Dalam kombong tidak ada pendaftaran anggota. karena pembentukan kombong pun bisa terjadi dimana saja dan kapan saja. Kadang dibentuk di tengah jalan, di Masjid, di Pos Ronda, atau dirumah kalau kebetulan ada yang berkunjung dan membahas soal pekerjaan di kebun". (Hasbullah, 12 Desember 2010)

Dalam situasi dan kondisi tertentu, pertimbangan dalam rekrutmen anggota kombong berubah. Memberikan bantuan atau menolong salah seorang petani di Desa Sumbang yang dianggap lemah namun ada pekerjaan dilahannya yang kemungkinan tidak bisa diselesaikannya sendiri bisa menjadi pertimbangan untuk memanggil secara khusus orang tersebut untuk bergabung dalam kombong yang dibentuk. Jadi dapat dikatakan bahwa nilai sosial dalam masyarakat bisa menjadi pertimbangan dalam perekrutan anggota kombong.

"Biasanya, kami membentuk kombong bersama dengan tetangga. Tapi pernah juga kami bergabung dalam kombong karena kebun kami ada pada lokasi yang berdekatan. Jadi anggota kombong bisa saja tidak sama kampung domisilinya". (Alim Basri, 15 Januari 2010)

Dalam perjalanannya, jumlah keanggotaan kombong dimungkinkan untuk mengalami perubahan. Ketika siklus kerja telah selesai yaitu semua anggota kombong telah mendapat giliran pengerjaan lahannya dan ternyata ada anggota kombong yang tidak lagi mempunyai lahan untuk digarap maka orang tersebut bisa mengundurkan diri dari keanggotaan kombong. Personal anggota kombong bisa juga berganti ketika ada yang ingin keluar dan ada orang lain yang ingin bergabung walaupun proses kerja masih akan berjalan. Bahkan dalam kasus-kasus tertentu keanggotaan bisa bertambah jumlahnya.

2. Tujuan

Dalam definisi kelembagaan, tujuan bersama adalah dasar pemikiran menyatukan individu-individu dalam sebuah lembaga. Dalam kombong, tujuan bersama ini terbangun dari kebutuhan petani. Tujuan pembentukan kombong menurut bapak Mustafa adalah untuk menyelesaikan pekerjaan dalam usahatani dengan cepat dan efisien. Senada dengan itu, Pak Hasbullah mengatakan bahwa tujuan mereka untuk bergabung dalam kombong adalah untuk memenuhi kebutuhan mereka akan tenaga kerja karena pekerjaan tersebut mereka anggap berat dan akan memakan waktu yang cukup lama apabila dikerjakan sendiri. Dalam hal ini ada pertimbangan efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan di lahan mereka.

Tujuan tersebut pada dasarnya adalah untuk memberikan jawaban terhadap kebutuhan anggotanya. Sekaitan dengan hal ini, kombong merupakan penyatuan kebutuhan individu anggotanya yang kemudian disatukan dalam kombong dengan sebuah tindakan bersama dalam penyelesaiannya. Jadi kebutuhan ini bukanlah kebutuhan kolektif anggota yang akan diberikan jawaban namun kebutuhan tiap individu dari anggota kombong yang diselesaikan bersama. Dengan secara gamblang dapat disebutkan bahwa kombong ini dibentuk untuk menyelesaikan pekerjaan masing-masing anggotanya secara bersama.

"Sederhana saja tujuan dari keberadaan kombong disini, yaitu untuk saling membantu dan saling membantu meringankan pekerjaan di kebun. Juga dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan tersebut". (Buhari Pallao, 11 Desember 2010)

3. Aturan

Layaknya sebuah kelembagaan, kumbang memiliki aturan yang mengikat anggotanya sehingga dalam menjalankan program mengalami keteraturan. Aturan-aturan ini dibuat dan disepakati bersama sebelum menjalankan program. Item-item aturan yang sering dibuat dalam kumbang adalah:

- peralatan kerja, setiap anggota harus memiliki peralatan pertanian yang akan dipergunakan dalam pelaksanaan program
- Logistik, dalam pelaksanaan program anggota harus membawa bekal masing-masing dari rumah
- waktu, pelaksanaan kerja di tempat masing-masing anggota dialokasikan waktu yang sama.
- Wajib menjaga etika dan adat sopan-santun dalam setiap pelaksanaan kegiatan kumbang.

Ketaatan terhadap aturan-aturan ini menjadi sebuah keharusan bagi semua anggota kumbang. Dalam pelaksanaan kerja, tidak menutup kemungkinan akan ada pelanggaran-pelanggaran sampai pada indisipliner anggota. Namun dalam kumbang sanksi terhadap pelanggaran dan ketidakdisiplinan anggota terhadap aturan ditetapkan secara lisan. Aturan yang dibuat disertai dengan sanksi dan mekanisme pemberian sanksinya disepakati oleh semua anggota. Namun dalam realisasinya, tiap anggota sangat memahami dan selalu mengedepankan unsur kekeluargaan dan saling pengertian di dalamnya.

Atas adanya kelalaian atau pelanggaran atas norma tersebut maka di dalam kombong sendiri terdapat beberapa sanksi yang sebelumnya merupakan hasil dari sebuah kesepakatan yang kemudian di jadikan acuan secara turun-temurun dalam menindaklanjuti setiap pelanggaran yang terjadi. Bentuk - bentuk sanksi tersebut antara lain :

1. Tidak hadir pada salah satu kegiatan anggota kombong maka sebagai sanksinya ;
 - a. Tidak mendapat bantuan dalam pengerjaan lahannya ketika giliran dalam siklus kerja tiba,
 - b. Membayar denda seharga upah tenaga kerja yang berlaku,
 - c. Tidak dikenakan sanksi jika ketidak-hadiran karena alasan yang bisa diterima anggota lainnya seperti sakit, berduka dan pesta pertawinan.
2. Jika dalam aktifitas kombong terdapat anggota yang cenderung tidak disiplin terhadap waktu maka biasanya di kenakan sanksi moral atau tidak diterima dalam pembentukan kombong berikutnya.

Pemberian sanksi kepada para anggota atas pelanggaran yang di lakukan diputuskan melalui mekanisme yang sangat sederhana yakni :

- a. Anggota yang melanggar terlebih dahulu melakukan klarifikasi atas ketidak-hadirannya atau sebaliknya akan ada pencarian informasi oleh anggota yang lain akan ketidak-hadiran salah satu anggotanya.

- b. Setelah alasan atas keridak-hadiran yang diajukan diterima oleh semua anggota maka akan dilakukan pencermatan terhadap alasan ketidak-hadiran melalui proses diskusi yang juga akan menjadi dasar pertimbangan penentuan sanksi.
- c. setelah dalam diskusi mencapai kata mufakat maka diputuskanlah secara bersama sanksi apa yang diberikan atas pelanggaran yang dilakukan tersebut.

4. Struktur

Seperti telah di sampaikan sebelumnya bahwa kombong sangat sederhana apabila ditinjau dari aspek strukturalnya. Mulai dari alur komunikasi, pembagian peran beserta dengan batasan peran masing-masing anggota dalam kelembagaan, sampai pada alur pertanggung dilakukan dalam waktu yang sangat singkat. Namun dalam hal pertanggung jawaban menurut Hasbullah, pertanggung jawaban dalam kombong sebatas pada pertanggung-jawaban terhadap diri sendiri dan moralitas. Posisi dan kewenangan dalam kombong untuk setiap personal keanggotaan adalah sama atau tidak ada perbedaan. Sehingga dalam pelaksanaan kerja-kerja kombong tidak terbatas oleh wilayah-wilayah struktural kelembagaan yang dinilai tidak fleksibel dan mengikat.

Keberadaan struktur dalam kelembagaan kombong bila dibandingkan dengan kelembagaan lain sangat unik. Beberapa alasan yang mengemuka adalah bahwa eksistensi kombong memiliki batasan waktu walaupun batasan ini masih sangat fleksibel. Dalam setiap

tahunnya, kumbang bisa terbentuk dan membubarkan diri lebih dari satu kali sehingga keberadaan struktur di dalamnya tidak permanen. Pertimbangan berikut adalah, bangunan kebersamaan, perasaan senasib, kepercayaan akan terganggu ketika terdapat perbedaan posisi setiap anggotanya. Hal ini terkait dengan pemberian status masing-masing anggota dalam kumbang. Pada pemahaman mereka, perbedaan status dalam sebuah komunitas kerja seperti kumbang akan memberikan batasan komunikasi yang terjadi di dalam komunitas tersebut. Jadi untuk memelihara rasa kebersamaan, maka mengambil peranan yang kecil.

Dengan demikian sebagai sebuah kelembagaan, struktur adalah komponen kelembagaan tidak tergambar secara jelas bila dibandingkan dengan komponen kelembagaan yang lain. Kondisi ini berimplikasi pada tidak adanya penetapan struktur, hubungan dan integrasi antar peran, struktur kewenangan, pola kekuasaan, pendelegasian wewenang sampai pada penetapan *job deskripsi* dari masing-masing anggotanya. Sehingga pada tingkatan dasar, tidak ada perbedaan posisi, kapasitas dan fungsional dari masing-masing anggota kumbang. Hal ini sedikit banyak dipengaruhi oleh eksistensi kumbang yang tidak tetap karena mengikuti siklus kebutuhan petani pada kepentingan akan tenaga kerja dalam mengelola usahatannya.

Komponen-komponen kelembagaan ini berlaku mulai dari pembentukan kumbang dan akan berakhir dengan sendirinya pada saat kumbang ini membubarkan diri. Namun ketika untuk waktu berikutnya

petani kembali membutuhkan pembentukan kombong, maka komponen-komponen ini akan kembali ada walaupun keanggotaan kombong diikuti oleh petani yang sama seperti sebelumnya atau mengalami pergantian personil di dalamnya. Pergantian personil keanggotaan tidak akan merubah tujuan utama dalam pembentukan kombong yaitu menyelesaikan pekerjaan di lahan masing-masing anggota kombong secara bersama-sama.

Dengan kesederhanaan dari segi perangkat organisasinya, kombong kemudian di bawah kedalam kategori kelembagaan lokal. Kemudian diperkuat dengan kaitannya yang erat terhadap budaya dan nilai sosial yang berlaku di dalam masyarakat Desa Sumbang yang mereka pelihara dari generasi ke generasi berikutnya.

5. 2 Pemimpin dalam Kombong

Ada perbedaan yang mencolok dalam kelembagaan kombong apabila dibandingkan dengan kelembagaan lainnya terkait dengan kepemimpinan. Mulai dari legalitas pemimpin itu sendiri sampai pada pola pelaksanaan fungsi pemimpin dalam setiap kegiatan. Dari sisi legalitasnya, pemimpin dalam kombong tidak melalui mekanisme pemilihan karena secara formal memang tidak ada pemilihan atau penunjukan pemimpin dan tidak melalui tahapan-tahapan penilaian yang terseleksi secara formal melalui berbagai macam kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Karena di dalam kombong pemimpin formal tidak ada. Bahkan sebagian orang menganggap pemilihan ketua/pemimpin

dalam kumbang akan menghalangi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

"Di dalam kumbang tidak ada pengangkatan seorang pemimpin atau ketua karena semuanya didasarkan musyawarah mufakat. Kalau anggota sepakat, maka itulah yang dilakukan. Tidak mesti ada ketua baru kumbang jalan." (Buhari, Alim Basri, 11 Desember 2009)

Buhari Pallao dan Alim Basri menegaskan bahwa di dalam kumbang untuk melakukan kegiatan bersama, kumbang tidak membutuhkan keberadaan ketua atau Pemimpin. Menurutnya selama ini, walaupun tidak ada ditentukan pemimpinnya, kumbang tetap bisa di jalankan dan menyelesaikan pekerjaan setiap masyarakat di Desa Sumbang. Sehingga secara permanen, keberadaan Pemimpin dalam kumbang tidak menjadi milik satu orang anggota.

Ada beberapa alasan yang mengemuka sebagai penyebab tidak diadakannya penunjukan pemimpin formal dalam kumbang. Perbedaan status mengarah pada perbedaan wewenang dan fungsional masing-masing anggota. Perbedaan ini disampaikan oleh Kadang, Amri dan Mustafa akan mengurangi nilai kebersamaan yang tertanam baik dalam kumbang. Selanjutnya di sampaikan bahwa keberadaan pemimpin bisa membuat seseorang merasa diri lebih berkuasa sehingga dalam melakukan pekerjaan menuntut keistimewaan dari anggota yang lain.

"Bagi kumbang, ketika ada penentuan ketua menjadi tidak baik. karena pada saat kumbang menunjuk seorang anggota menjadi pemimpin maka yang terpilih akan merasa lebih hebat dari yang lainnya. Itu akan menjadi hambatan dalam bekerja bersama." (Mustafa, 9 Desember 2009).

Rasa kebersamaan yang melekat erat dalam diri masyarakat menjadi pegangan bagi tiap personal yang tergabung dalam kombong bahwa segala sesuatunya bisa di selesaikan secara bersama-sama. Rasa inilah yang terpelihara turun-temurun sehingga dengan selalu berpedoman pada apa yang selalu dilakukan oleh pendahulu mereka, maka dalam kombong sendiri hal inilah yang berlaku. Penunjukan pemimpin tidak pernah dilakukan.

Walaupun demikian, seperti dibahasakan diatas, fungsi-fungsi kepemimpinan tetap bisa berjalan dengan baik. Hal ini tergambar dengan jelas, kombong dalam melakukan pekerjaannya setiap hari kerja ada yang mengarahkan dan melakukan control. Dalam pelaksanaan kegiatan Kombong, fungsi pengarahan dan fungsi kontrol berada dalam kewenangan pemilik lahan dimana kombong menjalankan kegiatannya.

Pada dasarnya Masri, Anwar dan Hasbullah juga sepakat bahwa di dalam kombong tidak ada yang diangkat sebagai Pemimpin atau ketua. Namun mereka sangat paham bahwa ternyata dalam melakukan kegiatan kombong ada yang mengatur, walaupun itu bukan pada posisi ketua kombong. Walaupun bagi mereka sendiri masih berada pada wilayah keraguan apakah, pemilik lahan ini layak untuk dikatakan sebagai pemimpin didalam kombong.

"pada dasarnya di dalam kombong tidak ada yang dinamakan Pemimpin, karena tidak ada proses pemilihan ketua, tetapi yang mengatur pekerjaan pada saat kita di kebun adalah yang memiliki kebun itu sendiri". (Masri, Anwar, Hasbullah, 11 Desember 2009)

Penempatan posisi pengatur dan pengontrol seperti ini adalah sebuah hasil kesepakatan bersama yang terjadi di antara anggota kumbang. Kesepakatan yang dimaksudkan adalah bahwa walaupun tidak pernah ada pembicaraan yang mereka lakukan untuk membahas bahwa siapa pun pemilik lahan itulah yang mereka anggap sebagai pemimpin dalam Kumbang karena telah terbangun kesepakatan diantara mereka bahwa yang mengatur kegiatan mereka adalah Pemilik lahan dimana pekerjaan kumbang dilakukan.

Karena tidak ada pengangkatan seorang Pemimpin dalam kumbang maka pemilik lahan memiliki posisi yang tepat untuk menjalankan fungsi tersebut. Dengan pertimbangan bahwa Pemilik lahan sudah menguasai situasi dan kondisi lahan dimana mereka akan melakukan kegiatan sehingga dalam pelaksanaan kerja, bisa berjalan dengan baik.

"Contohnya, pada saat kumbang bekerja di bara'baru (kebunku) yang mengarahkan anggota dalam melakukan pekerjaan adalah saya. Begitu juga kalau di bara'banya anggota yang lain, dia yang mengarahkan. Begitupun seterusnya, secara bergantian anggota kumbang menjadi pengarah kegiatan." (Sirajuddin, 12 Januari 2010)

Masa kepemimpinan yang mereka jalankan hanya berlaku dalam beberapa jam saja, bahkan tidak sampai melewati waktu sehari. Hal ini disebabkan karena alokasi waktu yang biasanya diberikan untuk melakukan satu kali kegiatan pada salah satu anggota kumbang hanyalah beberapa jam saja. Dan kemudian ketika kegiatan itu telah berakhir maka tampuk kepemimpinan kemudian akan berganti dan diambil alih oleh

'anggota yang lain dimana kegiatan kombong selanjutnya akan dilaksanakan. Pergantian kepemimpinan ini akan bergiliran menurut giliran pelaksana kegiatan. Sehingga terbentuk sebuah siklus yang kembali berulang dari orang yang pertama.

Prosesi pergantian kepemimpinan tidak melalui mekanisme yang rumit karena urutan pelaksana kegiatan dalam hal ini pemilik lahan yang akan dikerjakan lahannya telah ditentukan sebelumnya. Walaupun demikian dalam kasus tertentu dalam hal ini bisa terjadi mekanisme lebih sehingga terjadi perubahan penanggung jawab kegiatan. Dengan beberapa pertimbangan yang diajukan, salah seorang anggota kombong bisa mendapatkan urutan yang lebih cepat dari yang ditentukan, dan ada yang bergeser waktunya ke belakang. Dalam satu kali masa siklus perjalanan Kombong, setiap anggota kombong bisa mendapatkan kesempatan lebih dari satu kali untuk mengatur kegiatan kombong di lahan yang dimilikinya.

"Masa tugas untuk mengarahkan anggota kombong yang dijalani oleh pemilik lahan hanya berlaku singkat. Berlaku dalam waktu yang pendek, bahkan tidak sampai sehari, hanya setengah hari bahkan dalam kasus-kasus tertentu hanya beberapa jam saja kemudian digantikan oleh orang lain." (Hasbullah, 14 Januari 2010)

Alur kepemimpinan dalam sebuah kombong tercermin dari kombong yang dijalankan oleh Anwar bersama beberapa pemuda yang ada di Sumbang. Dengan beranggotakan 4 orang, yaitu Anwar, Ippang, Romi dan Dadeng, kombong ini mereka jalankan dengan baik. Penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan berjalan tanpa adanya konsep yang sempurna, berjalan apa adanya sebagai kelembagaan lokal.

Anwar menginisiasi pembentukan kombong dengan pertimbangan bahwa tanaman di kebunnya sudah terganggu dengan adanya rumput-rumput liar yang sudah tinggi. Kemudian mengajak teman-temannya untuk membentuk kombong bersama-sama. Melalui pertemuan-pertemuan nonformal, yang diarahkan oleh anwar mereka menentukan kesepakatan-kesepakatan yang diperlukan dalam melaksanakan kegiatan. Kombong ini telah berjalan dan masing-masing telah mendapatkan giliran sebagai pelaksana kegiatan kombong. Kembali yang akan menjadi pelaksana kegiatan adalah Anwar.

Anwar

Dalam kasus ini, Anwar adalah anggota kombong yang paling pertama mendapat giliran sebagai pelaksana kegiatan pada siklus-siklus sebelumnya. Sehingga untuk giliran kali ini kembali ke Anwar.

"dalam pelaksanaan kegiatan kombong, urutan giliran yang telah ditentukan sebelumnya bisa saja berubah. Terkadang ada pertukaran waktu antar anggota dan ada pula yang pada kesepakatan awal mendapat giliran diawal berubah mendapatkan waktu diakhir siklus. Tergantung anggota yang punya lahan itu sendiri, kalau dia siap maka kita juga akan siap." (Anwar, 8 April 2010)

Pada masa ini, praktis Anwar pula yang mengambil tanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan kombong selama berada di lahannya. Tanggung jawab yang dimaksudkan adalah pelaksanaan fungsi-fungsi kepemimpinan. Sehari sebelum pelaksanaan kegiatan, anwar telah menyampaikan kepada anggota kombong yang lain tentang kegiatan apa yang akan dilaksanakan di lahannya. Anwar menyampaikan kepada rekan-rekannya bahwa yang akan di kerjakan dikebunnya adalah

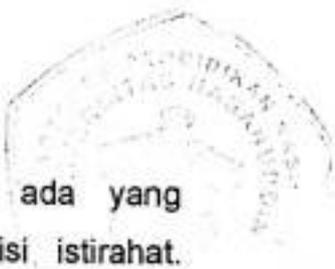
penyiangan atau pembersihan. Penjelasan ini di sampaikan lengkap dengan pertimbangan bahwa rumput-rumput pengganggu di kebunnya sudah tinggi. Berdasar pada pertimbangan yang diajukan, kemudian Anwar mengarahkan untuk membawa alat pemotong rumput yaitu parang. Dalam posisi ini anwar memberikan kebebasan bagi anggota yang lain untuk menyatakan kesiapan peralatan apa yang dimilikinya. Ada ruang komunikasi kemudian yang terbuka sehingga dalam penentuan peralatan yang akan dibawa tidak memberikan kesan pemaksaan.

"Saya menyampaikan bahwa masing-masing anggota harus membawa parang. Sering terjadi kondisi dimana ada anggota yang tidak memiliki peralatan sehingga harus dicarikan solusinya. Kalau ada yang tidak memiliki parang maka kita bisa siapkan apabila kebetulan kita memiliki alat lebih dari satu." (Anwar, 8 April 2010)

Pagi-pagi Anwar menyeduh kopi ke dalam teko dan mengisi jergen dengan air putih. Disamping itu juga menyiapkan rokok dan parang yang akan dibawa. Bagi Anwar, pelayanan yang dilakukan pada hari ini akan mendapatkan setimpal pada waktu berikutnya. Mematangkan persiapan sebelum pelaksanaan kegiatan baginya adalah penentu tingkat keberhasilan yang akan dicapainya. Demi membangun spirit kerja rekan-rekannya dalam kombong, maka logistik adalah bagian terpenting dalam memelihara spirit tersebut.

"Sebenarnya tidak ada keharusan bagi pemilik lahan untuk menyiapkan rokok, tapi ini untuk berjaga-jaga. Karena biasanya masing-masing anggota membawa rokok. Tapi kalau kita sebagai tuan rumah kebetulan ada, bisa kita bawa. Hitung-hitung persiapan kalau ada anggota yang tidak membawa rokok". (Anwar, 8 April 2010)

Persiapan matang, berangkat ke titik kumpul dan ternyata baru satu anggota yang datang. Anwar meminta persetujuan dari anggota tersebut untuk menunggu anggota yang lain baru berangkat. Ketemu kata sepakat bersama-sama menunggu yang lain sampai lengkap kemudian berangkat



bersama menuju kebun Anwar. Tiba di lokasi, tanpa ada yang mengarahkan semua anggota kumbang mengambil posisi istirahat. Selang waktu ini mereka memanfaatkan untuk berdiskusi. Diskusi ini adalah diskusi santai dengan topik bebas yang diakhiri dengan pembicaraan tentang areal kerja mereka hari itu. Anwar sebagai pengarah menunjukkan areal yang akan dikerjakan beserta dengan batas-batasnya.

Tepat pukul 08.00 Anwar memberikan isyarat bahwa waktu bekerja segera dimulai. Berdasarkan penjelasan dari Anwar, anggota kumbang langsung bergerak bersama membat rumput-rumput yang memang sudah agak tinggi dan menggaaggu tanaman cengkeh dan lada. Jiwa muda yang penuh dengan semangat terpancar dengan jelas. Walaupun mereka minim dalam pengalaman bertani, tetapi mereka mampu untuk melakukan pekerjaan itu dengan baik. Dengan kondisi kebun yang dipenuhi rumput liar dan tanaman disela-selanya, tingkat kesulitan dari pekerjaan ini sangat tinggi karena harus tetap menjaga agar tanaman tetap berdiri dan hidup. Kurang lebih separuh dari alokasi waktu, pekerjaan pembersihan kebun selesai. Mereka berkumpul dan membicarakan langkah selanjutnya.

Muncul pertanyaan dari salah seorang anggota kepada si pemilik lahan, apa yang akan dikerjakan selanjutnya. Anwar sebagai pemilik lahan dan sekaligus penanggungjawab pelaksanaan kegiatan langsung menunjuk batang-batang pohon pelindung yaitu pohon gamal yang sudah tinggi. Anwar kemudian menyampaikan kepada rekan-rekannya bahwa yang akan mereka lakukan adalah pemangkasan pohon pelindung tersebut. Semua anggota sepakat. Dalam hal ini pemilik lahan memiliki hak sepenuhnya dalam menentukan pekerjaan apa yang akan dilakukan. Karena dalam hal ini pemilik lahan yang paling mengetahui kondisi lahannya, dan dialah yang melakukan perencanaan dan sasaran terhadap pekerjaan dan hasil dari lahan itu. Selama waktu pelaksanaan kegiatan, beberapa kali anggota kumbang mengambil sedikit waktu untuk beristirahat.

"Kita dalam kombong ini melakukan pekerjaan dengan santai. Kita tidak terlalu banyak forsir tenaga sehingga banyak istirahatnya, yang penting target pekerjaan selesai. Tidak seperti orang-orang tua kalau membentuk kombong, jarang istirahat, paling hanya 2 kali istirahat sampai selesai waktu". (Anwar, 8 April 2010)

Pukul 12.00 Anwar memberi komando kepada anggota kombong untuk berhenti bekerja karena waktu sudah selesai. Anggota kombong pun berkumpul melepas lelah sambil bercanda satu sama lain dan menikmati kopi serta rokok, mereka membicarakan rencana kegiatan kombong selanjutnya.

Kegiatan kombong berikutnya akan dilaksanakan di kebun Ippang. Ippang kemudian mengambil alih pengarahannya dengan menjelaskan bahwa yang akan dikerjakan di lahannya besok adalah pembuatan lobang dan penanaman tanaman pelindung yaitu pohon gamal. Dengan melihat hasil pemangkasan di kebun Anwar yang menyisakan banyak batang pohon gamal, Ippang meminta kepada Anwar batang-batang gamal yang sudah dipangkas tadi.

Mendapatkan persetujuan, Ippang mengarahkan anggota kombong untuk membantunya memilih batang yang bisa dibawa untuk ditanam di lahannya. Ippang pun menyampaikan kepada rekan-rekannya peralatan yang bisa digunakan besok yaitu cangkul, garpu dan linggis. Dadeng dan Anwar menyatakan kesiapan untuk membawa cangkul, sedangkan Romi mengatakan tidak memiliki satupun peralatan yang disebutkan tadi. Sehingga Ippang kemudian langsung menyampaikan solusinya bahwa dia memiliki linggis dan garpu. Jadi alat yang akan digunakan oleh Romi akan dibawakan oleh Ippang. Mereka kemudian pulang dengan membawa bibit gamal sampai di jalan yang bisa di jangkau oleh motor. Ippang mengambil tanggung jawab untuk mengangkut batang gamal tersebut ke lahannya.

Dari uraian di atas, tergambar bahwa Anwar sebagai pelaksana fungsi-fungsi kepemimpinan dihari pertama pelaksanaan kegiatan kombong, menjalankan tanggung jawabnya dengan baik. Nampak dalam

proses yang terjadi, tipe kepemimpinan yang dijalankan Anwar adalah tipe kepemimpinan demokratis. Dengan tetap memelihara kebersamaan dan kekeluargaan, Anwar memandang anggota kombong yang lain sebagai partner kerja. Anwar tidak memaksakan setiap keinginannya tetapi tetap membawa segala hal dalam proses diskusi untuk disepakati bersama. Dalam hal ini, anggota yang lain tidak dipandang sebagai objek tetapi diposisikan bersama-sama menjadi subjek dari kegiatan kombong.

Anwar menjalankan kepemimpinan seperti dalam teori kepemimpinan yang di sampaikan oleh Kartini Kartono (1991) bahwa di dalam kepemimpinan yang demokratis, bukan masalah "person atau individu pemimpin"; akan tetapi kekuatannya justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap anggota. Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mendengarkan nasehat dan sugesti dari anggota, mengakui keahlian masing-masing anggota dan mampu memanfaatkan setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Ippang

Pukul 07.30 Ippang sudah menunggu rekan-rekannya di jembatan dekat jalan naik ke kebunnya dengan beban agak banyak. Parang di pinggang linggis dan garpu dipanggul dengan tambahan beban minuman terikat di linggis, sedangkan ditangan menenteng bungkus kecil. Ada tambahan logistik yang dibawa oleh Ippang, yaitu makanan ringan disamping air kopi dan air putih dalam jerigen. Persiapan diselesaikan dengan cepat atas bantuann sang istri.

"Walaupun tidak ada kesepakatan yang bisa n'engikat kita untuk mempersiapkan makanan bagi anggota, tetapi apabila kita kebetulan punya rezeki bisa dibawa untuk jadi bekal dan penambah energi dan pemberi semangat dalam melakukan pekerjaan". (Ippang, 9 April 2010)

Selang beberapa menit anggota kombong sudah berkumpul. Romi langsung mengambil alih bawaan Ippang yaitu garpu yang akan dipergunakannya dan bungkus makanan ringan. Mereka lalu berjalan beriringan menuju lahan yang akan dikerjakan. Karena jalan menuju lahan menanjak dan agak terjal, perjalanan memakan waktu lama sehingga ketika sampai di lokasi, waktu sudah lewat jam 8 pagi. Walaupun demikian, Ippang tetap memberikan waktu bagi anggotanya untuk beristirahat. Kebijakan dari seorang pemimpin yang beranjak dari pemahan kondisi fisik anggota yang lain.

Lahan yang dimiliki Ippang berada di punggung bukit. Lahan kosong yang belum ditanami, dan sepertinya baru kali ini digarap. Tanah berbatu dan kering.

"Hari ini memang masih kering dan orang-orang tidak respect pada saat mereka tahu saya akan menanam areal ini. Tapi kita tunggu beberapa bulan lagi, kalau pohon gamal ini sudah tumbuh, mereka pasti akan melihat hasil dari apa yang saya lakukan disini". (Ippang, 9 April 2010)

Kemudian dia memberikan penjelasan singkat mengenai pekerjaan mereka. Batang pohon gamal yang dibawa dari kebun Anwar telah ditanam oleh Ippang kemarin sore, praktis pekerjaan yang bisa dilakukan adalah pembuatan lobang. Dia juga menjelaskan dimana dimulai pembuatan lobang, batas lahannya dimana dan sampai dimana lobang akan dibuat. Setelah dirasa istirahat cukup, Ippang menyampaikan untuk segera memulai pekerjaan. Selang beberapa waktu Ippang mempersilahkan semua anggota kombong untuk memulai melaksanakan kegiatan yaitu pembuatan lobang yang akan ditanami pohon pelindung.

Lahan kering dengan tekstur tanah keras dan berbatu, bersama dengan itu panas matahari menyengat, menguras tenaga dan keringat. Pemilik lahan memahami kondisi dan keinginan anggota kumbang yang lain sehingga beberapa kali Ippang memberikan isyarat bagi rekan-rekannya untuk beristirahat dan berlindung di bawah sebuah pohon pinus yang tumbuh di tepi lahannya. Dalam masa-masa istirahat ini, beberapa kali rekan-rekannya mempertanyakan alasan memilih lokasi ini untuk digarap. Namun dalam nada optimisme tinggi, Ippang menjelaskan bahwa saat ini kondisi tanahnya memang masih tergolong gersang, tapi nanti setelah pohon gamal ini tumbuh, menurutnya lahan ini akan menjadi subur. Motifasi yang kuat dari optimisme Ippang menjadi penyemangat bagi rekan-rekannya untuk tetap melanjutkan pekerjaan mereka.

Jam menunjukkan pukul 12.30, Ippang kemudian menghentikan pekerjaan anggota kumbang karena lapar sudah mulai datang dan alokasi waktu juga sudah habis. Mereka kemudian berkumpul di bawah pohon pinus melepas lelah dan dahaga dengan minuman air putih dan kopi yang masih tersisa dan menikmati rokok masing-masing. Ippang membuka bungkusan dan menyajikan isinya kepada rekan-rekannya untuk dinikmati. Diskusi ringan berlangsung dengan macam-macam topic disertai canda dan tawa. Kemudian pembahasan berlanjut pada rencana kegiatan di lahan milik Romi sesuai dengan urutan yang telah disepakati di awal ketika muncul pertanyaan dari Ippang, apa yang akan dilakukan di kebunnya Romi.

Romi langsung memberikan penjelasan bahwa pekerjaan yang akan dilakukan dilahannya adalah penanaman lada. Romi juga menjelaskan bahwa target utama dia dalam kumbang ini adalah melakukan penanaman lada di kebunnya sebelum tiba waktu turun ke sawah (kerja:red) yang semakin mendekat. Namun bibit yang akan ditanam belum siap. Sehingga dia meminta pandangan kepada anggota yang lain bagaimana solusi yang akan diambil. Terjadi saling tukar pendapat, kemudian disepakati bahwa kegiatan kumbang diistirahatkan

besok untuk memberi waktu kepada Romi mempersiapkan bibit yang akan ditanam. Dengan catatan bahwa kegiatan kombong akan dilanjutkan di kebun Romi, apabila Romi sudah siap dengan bibitnya yang akan ditanam. Selesai melepas lelah kemudian semua anggota kombong kemudian berangkat pulang ke rumahnya masing-masing.

Nuansa yang terbangun dalam pelaksanaan kegiatan kombong dibawah arahan Ippang sebagai pemilik lahan penuh dengan kebersamaan dan kekeluargaan. Kelebihan tersendiri dari Ippang adalah mencairkan suasana ketika terjadi kekakuan. Ippang menjalankan tanggung jawabnya dalam mengarahkan dan mengontrol jalannya kegiatan kombong dengan baik. Sehingga tidak ada satupun anggota kombong yang mengeluarkan keluhan walaupun lahan yang di kerjakan tergolong berat.

Fungsi kepemimpinan seperti pengarahan, kontrol, dan penyediaan logistik dilakukan dengan baik. Ippang membangun kerjasama yang baik antar anggota kombong sehingga mereka saling bahu-membahu membuat lobang di tanah kering dan berbatu lahan miliknya. Tidak nampak sama sekali pembedaan posisi dia sebagai pemilik lahan dengan anggota kombong yang lain yang datang membantunya. Mereka merasakan kerasnya tanah bersama-sama dan merasakan panasnya matahari bersama.

Dengan demikian pola yang dijalankan oleh Ippang dalam mengarahkan kombong di kebunnya masuk dalam tipe demokratis. Seperti di jelaskan oleh Karjadi (1983), bahwa tipe demokratis dalam

pelaksanaan tugas pemimpin mau menerima saran-saran dan kritik dari anggota yang lain. Seorang pemimpin dengan tipe demokratis, senantiasa menjaga persatuan, membangunkan semangat dan kegairahan bekerja pada anggotanya.

Romi

Target menanam lada sebelum waktu turun ke sawah menjadi motifasi yang kuat dalam diri Romi. Waktu turun ke sawah menjadi pertimbangan utama bagi Romi karena pada saat tiba waktunya memulai pekerjaan di sawah, dalam kebiasaan masyarakat Desa Sumbang, kegiatan di kebun termasuk kegiatan kombong akan dihentikan. Jadi untuk kembali melakukan pekerjaan di kebun, Romi harus menunggu beberapa minggu samapai selesai pekerjaan di sawah baru kembali memulai kegiatan kombong.

"Saya harus sudah menanam Lada pada periode kombong ini sebelum turun ke sawah. Karena bisa sampai sebulan lagi kita menunggu selesai pekerjaan di sawah baru bisa kembali ke kebun. Kalau saya menanam sekarang, pasti pengakarannya sudah kuat pada saat kita kembali kerja di kebun". (Romi, 10 April 2010)

Pagi-pagi sekali Romi berangkat ke kampung sebelah untuk mengambil bibit yang dipesannya kemarin sore. Pulang ke Sumbang dengan membawa bibit Lada, membuatnya berpikir untuk memanggil rekan-rekannya dalam kombong untuk memanfaatkan waktu yang ada. Dengan cepat Romi menghubungi rekannya satu per satu dirumahnya dan menyatakan bahwa bibit lada sudah disiapkan dan meminta kesediaan semua anggota kombong untuk melanjutkan kegiatan mereka di kebunnya. Ternyata semua anggota kombong bersedia karena mereka memang tidak ada kegiatan. Walaupun sehari sebelumnya disepakati untuk mengistirahatkan kegiatan kombong, perubahan kesepakatan ini

dipengaruhi oleh kesiapan Romi sebagai pemilik lahan untuk melanjutkan kegiatan mereka. Romi cepat mendapat respon dari anggota kombong yang lain karena disamping mereka tidak ada pekerjaan, mereka juga berkeinginan untuk menyelesaikan siklus kerja mereka dengan cepat.

"Kita usahakan selesai semua mendapatkan giliran sehingga kegiatan kombong bisa dihentikan untuk persiapan turun sawah. Setidaknya ada selang waktu beberapa hari untuk istirahat nanti." (Ippang, 10 April 2010)

Romi bisa mengumpulkan semua anggota kombong sekira pukul 09.00 pagi dan langsung berangkat ke kebun Romi dengan masing-masing dengan membawa parang. Sedangkan Romi disamping membawa parang, juga membawa perbekalan. Sedangkan bibit yang akan ditanam diserahkan kepada anggota yang lain untuk dibawa. Sampai di kebun, diluangkan sedikit waktu untuk melepas lelah.

Romi kemudian menyampaikan bahwa ada beberapa pekerjaan yang harus mereka kerjakan yaitu penanaman bibit lada, pembersihan kebun, memangkas pohon gamal yang sudah tinggi dan menanam kembali batang gamal tersebut pada lobang yang sudah disiapkan. Selanjutnya Romi menyatakan bahwa penanaman lada akan dilakukannya sendiri. Anwar lalu mengajukan diri untuk mengerjakan pembabatan rumput, Dadeng siap untuk mempersiapkan dan menanam pohon gamal, Ippang juga menyatakan kesediaan untuk memangkas pohon gamal yang sudah tinggi.

"Karena pekerjaan di kebun ini banyak, dan bibit yang siap untuk di tanam berjumlah sedikit, jadi kita harus berbagi tugas supaya waktu yang ada bisa dimanfaatkan dengan efektif. Semua pekerjaan ini kalau tidak diselesaikan sebelum memulai pekerjaan di sawah akan terbengkalai. Dan itu sebuah kerugian besar bagi". (Romi, 10 April 2010)

Pukul 10.00, secara serentak mereka memulai melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Dalam kegiatan ini, mereka betul-betul terfokus pada pekerjaan masing-masing karena jarak antar satu dengan yang lain agak berjauhan sehingga percakapan pada saat bekerja sangat jarang. Dengan keterlambatan dalam memulai pekerjaan, waktu kerja juga berubah. Namun demikian, tidak ada kata mengeluh dalam diri mereka, karena keinginan kuat dari seorang Romi dalam menyelesaikan pekerjaan di kebunnya menjadi kekuatan bagi mereka.

"Beginilah konsekuensi apabila kita terlambat memulai kegiatan, pasti waktu pulang juga dimundurkan. Hal ini berarti waktu menahan lapar menjadi bertambah. Satu-satunya cara untuk mengurangi rasa lapar adalah minum kopi dan merokok". (Ippang, 10 April 2010)

Dadeng memberikan penjelasan, sebuah alasan untuk mengundur waktu dimana pekerjaan dihentikan.

"Penyesuaian waktu seperti ini dimaksudkan supaya waktu yang diberikan kepada masing-masing anggota itu sama. Jadi semua bisa merasa adil dalam pemberian waktu kerja". (Dadeng, 10 April 2010)

Anggota kombong dengan arahan dari Romi, menghentikan pekerjaan setelah waktu menunjukkan pukul 14.00 dan beristirahat. Dengan demikian, alokasi waktu untuk setiap anggota kombong tidak berbeda. Mereka membicarakan kegiatan selanjutnya yang akan dilaksanakan di lahan milik Dadeng. Dadeng mengambil alih fungsi pengarahan, kemudian menjelaskan pekerjaan yang akan diselesaikan besok. Dari pemilik lahan disampaikan bahwa mereka hanya akan melakukan pembabatan rumput di kebun, dan mengarahkan rekan-rekannya untuk menyiapkan parang sebagai alat yang akan dipergunakan besok.

Masa muda adalah masa dimana semangat untuk melakukan sesuatu berapi-api. Tergambar dengan jelas pada diri Romi. Rencana yang disusunnya dari awal untuk menyelesaikan penanaman di kebunnya sebelum kombok dibubarkan harus terlaksana. Sehingga dia berusaha keras untuk menyediakan bibit yang akan ditanam, seberapa pun itu jumlahnya. Penundaan penanaman merupakan kerugian besar bagi Romi terutama kerugian waktu dan tenaga. Pertimbangan inilah yang menjadi alasan bagi Romi untuk tetap melaksanakan kegiatan kombok.

Dengan begitu banyaknya pekerjaan yang perlu untuk diselesaikan segera di kebunnya, tidak membuatnya menjadi mau menang sendiri. Dalam proses penentuan pembagian kerja, tetap diserahkan ke semua anggota kombok untuk didiskusikan disamping tetap mengajukan pertimbangan-pertimbangan yang dirasa perlu. Sehingga dalam pelaksanaan kegiatan, tidak ada anggota kombok yang merasa tertekan dalam mengerjakan bagiannya karena semua disesuaikan dengan kesanggupan masing-masing.

Prinsip yang dijalankan oleh Romi ini dengan system manajemen yang baik, dalam Karjadi (1983) dikategorikan sebagai tipe demokratis. Dalam penjelasannya disebutkan bahwa, kepemimpinan dengan tipe demokratis adalah kepemimpinan dengan kebalikan dari kepemimpinan otokratis. Kalau cara otokratis perlakuannya bersifat diktatoris, memerintah anggota dengan keras dan menganggap anggota sebagai alat belaka, sedangkan kalau cara demokratis perlakuannya bersifat

kerakyatan atau persaudaraan, mengharap kerjasama dengan anggotanya yang tidak dipandang sebagai alat, tetapi diposisikan sebagai manusia. Artinya hubungan antara pemimpin dengan anggota sebagai saudara tua dengan teman sekerjanya.

Dalam kasus Romi ini, pembagian tugas menjadi solusi terbaik dalam memanfaatkan waktu yang ada dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Dalam prinsip-prinsip kepemimpinan demokratis, seperti yang disampaikan Ahmad Kunia (2008) bahwa pemimpin demokratis:

1. Menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilakukan demi tercapainya tujuan.
2. Melihat kecenderungan adanya pembagian peranan sesuai dengan tingkatnya

Dadeng

Dari semua anggota kumbang, Dadeng adalah yang paling lama bergelut di dunia pertanian di bandingkan dengan anggota yang lain. Dalam kumbang ini dia pula yang paling tua. Sehingga dari segi pengalaman bertani Dadeng memiliki kemampuan diatas dari rekan-rekannya termasuk lebih dulu terlibat dalam kumbang.

Mendapatkan giliran sebagai pelaksana kegiatan, Dadeng tidak terlalu banyak melakukan persiapan. Termasuk karena pekerjaan yang ada di kebunnya lumayan ringan, yaitu hanya membat rumput. Persiapan logistik hanya seperti biasanya yaitu air minum (air putih dan kopi). Sisi perencanaan dalam manajemen agak membingungkan.

"Kopi menjadi sebuah keharusan untuk disiapkan karena semua anggota peminum kopi. Jadi kalau ada kopi, bisa menjadi pemicu semangat kerja. Apalagi kita tidak menyiapkan makanan." (Dadeng, 11 April 2010)

Berkumpul di tempat biasa, setelah lengkap mereka berangkat menuju lahan yang akan dikerjakan. Sampai di kebun anggota kumbang tidak langsung melaksanakan pekerjaan, tetapi mereka beristirahat di gubuk yang ada di tengah kebun Dadeng melepas lelah dari perjalanan yang agak jauh. Dadeng lalu menunjuk lokasi yang akan mereka bersihkan dengan beberapa penjelasan tambahan yang dianggap perlu. Sudah sebagian besar dari kebun ini yang sudah dibabat rumputnya. Hanya sedikit pengarahan dari Dadeng yang disampaikan terkait mekanisme kerja mereka hari ini. Dalam suasana penuh senda gurau mereka larut dalam kegiatan mereka.

Tidak lebih dari separuh alokasi waktu yang disediakan, pekerjaan membersihkan kebun telas selesai. Sehingga pada saat istirahat mereka membicarakan pekerjaan lain yang bisa diselesaikan. Anggota yang lain menyerahkan sepenuhnya kepada Dadeng untuk menentukan apa yang akan dikerjakan. Karena melihat kondisi kebun yang bisa dikatakan tidak ada lagi yang bisa dikerjakan di sana.

Dadeng tahu betul bahwa tidak ada lagi pekerjaan yang bisa diselesaikan di kebun yang ada. Sehingga dia menyampaikan kepada anggota kumbang yang lain kalau sudah tidak ada pekerjaan. Jadi untuk memanfaatkan waktu yang ada, mereka bisa membuka lahan di samping kebun yang sudah digarap. Semua anggota kumbang menyatakan kesiapannya untuk melaksanakan kegiatan tersebut, maka Dadeng lalu mengarahkan rekan-rekannya ke lokasi yang dimaksud.

"Pada lahan ini, semua kemungkinan yang bisa dikerjakan sudah selesai dikerjakan. Disamping kebun, masih tanah yang saya miliki yang belum pernah di garap. Kita bisa membuka lahan saja disitu." (Dadeng, 11 April 2010)

Pembukaan lahan dilakukan dalam konsep yang sederhana dengan melihat pada kesiapan peralatan yang digunakan. Kegiatan ini sebenarnya diluar dari perencanaan kombong sehari sebelumnya sehingga tetap dalam kordinasi kepada Dadeng terutama karena batas-batas tanah yang dimiliki oleh Dadeng diluar pengetahuan mereka sampai Dadeng menjelaskan hal itu kepada semua anggota kombong.

"Akan ada kerugian waktu ketika kombong ini diarahkan ke dekat-dekat kampung untuk melakukan pekerjaan disana, karena kita tidak bisa mengatakan tidak ada pekerjaan, selalu ada. Jadi kita usahakan selesaikan yang bisa diselesaikan di lahan yang ada. (Anwar, 11 April 2010)

Dalam perjalanan selama ini, kasus seperti ini sering terjadi. Sebagian orang selalu mengarahkan kombong pada penyelesaian pekerjaan yang ada di lahannya. Dalam kasus tertentu, ada juga yang menyimpan waktunya untuk dijual. Akan tetapi bagi kebanyakan masyarakat di Desa Sumbang mengaitkan penjualan tenaga kombong dengan etika bermasyarakat sehingga dianggap tidak baik.

"Pada kasus dengan kondisi seperti sekarang, lokasi pelaksanaan kegiatan kombong sesuai kesepakatan sudah terselesaikan dan masih ada alokasi waktu, beberapa anggota kombong sebelumnya mengarahkan anggota kombong ke lahan yang lain atau pekerjaan lain yang bisa dilakukan seperti mengumpulkan kayu bakar, bahkan ada yang pema diarahkan untuk membuat lubang pembuangan WC. Pada prinsipnya, pekerjaan apa saja yang diinginkan pemilik lahan, yang penting bisa dikerjakan dan semua sepakat". (Dadeng, 11 April 2010)

Tengah hari Dadeng menghentikan kegiatan anggota kombong dan memanggilnya untuk berkumpul di gubuk. Sambil menikmati air minum yang tersedia dan sekali-sekali disertai isapan rokok yang dalam mereka membicarakan keberadaan kombong mereka selanjutnya. Dengan kondisi pertanian di Sumbang yang akan memasuki waktu bekerja di sawah, mereka lalu bersepakat membubarkankan kombong tersebut. Dalam

kebiasaan masyarakat Sumbang, pekerjaan di kebun akan dihentikan apabila sudah masuk dalam musim hujan. Menurut pandangan mereka, awal musim hujan adalah waktu yang paling tepat untuk turun ke sawah melakukan pekerjaan-pekerjaan di sana. Selanjutnya mereka pulang ke Sumbang karena rasa lapar semakin memuncak.

Dengan pengalaman lebih dari anggota kombong yang lain, Dadeng selalu menampakkan sosok dewasa dalam dirinya. Pengalaman berkali-kali menjadi bagian dari kombong memberikannya pemahaman bahwa melakukan kerjasama dengan baik adalah inti dari pembentukan kombong ini. Sehingga dalam penentuan pekerjaan apa yang akan diselesaikan pada hari itu tetap diserahkan kepada semua anggota kombong untuk di bicarakan bersama.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dalam hal ini yang mengarahkan dan menjadi pelaksana kegiatan kombong, apa yang turun-temurun menjadi warisan dalam kombong tentang nilai kebersamaan dan gotong royong dipelihara dengan baik. Sehingga walaupun merupakan yang paling tua dari segi usia, dia tetap menghargai rekan-rekannya dalam sesama anggota kombong. Tingkat kedewasaan tidak selamanya menjadi alasan untuk menunjukkan keegoan pribadi tetapi dimanfaatkan dengan kemampuan dalam penyesuaian lingkungan.

Tidak ada pemaksaan keinginan terhadap anggota yang lain. Seperti dalam penentuan peralihan pekerjaan dari pembabatan rumput ke pembukaan lahan baru, tetap diserahkan kepada seluruh anggota kombong untuk disepakati bersama. Selalu berkoordinasi dengan

anggota-anggota yang lain apabila ada perubahan yang akan dilakukan. Nilai sosial yang begitu mengakar dalam diri masyarakat, diwujudkan dalam kegiatan rutinitas mereka sebagai petani.

Dengan gambaran ini, dalam Kartini Kartono (1991) di kategorikan sebagai kepemimpinan yang bertipe demokratis. Selalu terdapat koordinasi pekerjaan dari dan dengan semua anggota kombong, dengan penekanan kesadaran akan rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik.

Secara umum dalam kasus-kasus di atas, nampak jelas bahwa peran sebagai pengontrol dan pengarah mulai menjadi tanggung jawab anggota yang akan dikerjakan lahannya dimulai pada saat akhir pertemuan sebelumnya. Pada pertemuan sebelumnya, ada waktu yang disediakan untuk mendiskusikan tentang rencana kegiatan selanjutnya. Pada saat itulah, pemilik lahan yang akan dikerjakan lahannya pada kesempatan berikut akan mengambil alih fungsi tersebut. Dia (pemilik lahan) akan menyampaikan kondisi lahannya yang akan dikerjakan, dengan peralatan yang cocok untuk dipergunakan pada lahan tersebut. Contohnya, pada saat tersebut kondisi lahannya menunjukkan bahwa rumput-rumput pengganggu tanaman sudah mulai tumbuh subur dan meninggi maka yang peralatan yang akan dibawa adalah Parang. Demikian untuk peralatan yang lain akan disesuaikan dengan kondisi lahan pada saat itu.

Dalam fase ini, pemilik lahan tidak berada pada posisi penguasa, otoriter, yang menonjolkan keakuannya, namun selalu membuka ruang dimana setiap hal menyangkut persiapan untuk melakukan pekerjaan berikutnya untuk dibicarakan bersama. Saran-saran yang bisa melengkapi perencanaan kegiatan dengan pertimbangan efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kerja dari anggota yang lain, bahkan bisa merubah keinginan sebelumnya dari pemilik lahan. Suasana ini selalu menjadi bagian dari pelaksanaan kegiatan kombong yang terjadi secara bergiliran.

"Ketika ada sesuatu yang ingin dilakukan, pemilik lahan tidak akan langsung melakukannya sendiri, tapi dibicarakan terlebih dahulu. Bukan kerja sama namanya ketika ada yang bekerja sendiri tanpa adanya kesepakatan bersama. Dan bukan kombong tempatnya" (Sirajuddin, 14 Desember 2009)

Pada hari pelaksanaan kegiatan, dibawah arahan pemilik lahan, pekerjaan akan dilaksanakan. Beberapa arahan teknis akan disampaikan oleh Pemilik lahan seperti pekerjaan akan dimulai dari mana, batas-batasnya sampai dimana dan akan berakhir dimana. Sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh anggota kombong terfokus dan terlaksana secara efektif. Dalam pelaksanaan kerja, setiap pemilik lahan ikut bersama-sama dengan anggota yang lain untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Tidak ada perbedaan dengan yang lainnya baik dalam hal kinerja maupun dalam hak dan kewajiban yang akan dijalankannya.

Dalam kasus-kasus tertentu, pemilik lahan akan membagi tugas terhadap anggota-anggota kombong yang lain, dibagi berkelompok. Hal ini terjadi karena pada lahan tersebut terdapat dua macam atau lebih

pekerjaan yang perlu di selesaikan. Bagi anggota kombong, mereka akan selalu siap ditempatkan pada pekerjaan mana pun yang diarahkan oleh pemilik lahan. Dengan ketentuan bahwa kondisi ini telah disampaikan sebelumnya oleh pemilik lahan sehingga mereka telah mempersiapkan peralatan yang dibutuhkan. Pada kasus ini, pemilik lahan akan memiliki kebebasan untuk menentukan sendiri di kelompok mana dia akan ikut bekerja. Menurut Pak Mustafa, pemilik lahan akan melihat di bagian mana pekerjaan yang lebih banyak membutuhkan tenaga, maka dia akan bergabung disana.

"sebagai pemilik lahan, seperti apa seluk-beluk lahan kita dan pekerjaan yang dibutuhkan disana. Ketika ada pembagian tugas, kita bisa mengambil bagian yang menurut kita adalah pekerjaan yang harus kita selesaikan sendiri." (Mustafa, 13 Januari 2010)

Pemilik lahan sebagai pemimpin juga akan berfungsi sebagai pengontrol waktu, sehingga pekerjaan akan dihentikan tepat pada waktunya. Disampaikan kepada semua anggota kombong bahwa waktu pelaksanaan kerja telah selesai dan pekerjaan harus dihentikan. Tidak tergantung pada apakah target pekerjaan telah selesai atau belum, pekerjaan akan dihentikan. Maka pada fase ini, pemilik lahan menentukan tempat untuk berkumpul dan membicarakan persiapan pekerjaan selanjutnya pada lahan anggota yang lain. Hak pengaturan dan pemegang peranan dalam pelaksanaan dari pemilik lahan akan berhenti dan kembali digantikan oleh anggota yang lainnya.

Dalam melaksanakan fungsinya, pemilik lahan sebagai seorang pemimpin dalam pelaksanaan kegiatan kombong secara umum tergambar dalam kasus diatas, memiliki empat fungsi yaitu:

1. Fungsi pengarahan

Pada fungsi pengarahan ini, pemimpin mengarahkan anggota yang lain tentang segala teknis pekerjaan yang akan dilakukan sebagai berikut:

- Jenis pekerjaan yang akan dilakukan seperti pembukaan lahan, penyiangan, pemetikan buah, pembuatan lobang tanam, penaman, dan lain-lain.
- Peralatan yang akan digunakan, peralatan ini akan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya seperti, kapak dan parang bila melakukan pembukaan lahan, linggis dan sekop atau cangkul bila melakukan pembuatan lobang tanam.
- Tempat memulai pekerjaan.
- Luas areal yang akan dikerjakan
- Batas lahannya sampai dimana.

2. Fungsi kontrol (pengawasan)

Fungsi kontrol terlaksana pada saat kegiatan sedang berlangsung. Fungsi ini dijalankan pemimpin sambil tetap ikut dalam melakukan pekerjaan bersama dengan anggota kombong yang lainnya. Hal-hal yang berada dalam pengawasan pemimpin kombong adalah sebagai berikut:

- Batasan pekerjaan, apakah sesuai dengan pengarahan yang telah diberikan atau tidak.
- Waktu, batasan waktu kerja sesuai dengan kesepakatan awal akan di kontrol oleh pemimpin. Apakah waktu pelaksanaan kerja telah habis. Apabila waktunya telah selesai, pemimpin akan memberhentikan pekerjaan. Tidak tergantung pada apakah pekerjaan tersebut telah selesai atau belum.

3. Fungsi pengadaan Logistik

Fungsi pengadaan Logistik pada pelaksanaan kegiatan kumbang dijalankan oleh Pemimpin (pemilik lahan). Pada pelaksanaan kegiatan, ada beberapa hal yang disiapkan oleh pemilik lahan terkait dengan logistik anggota kumbang dalam menjalankan tugasnya, seperti:

- Menyediakan minuman (kopi, teh dan air putih).
- Menyiapkan panganan ringan dalam bentuk kue-kue, pada waktu tertentu ada yang menyediakan bubur (sayur, kacang hijau).
- Menyediakan rokok.

4. Fungsi Mobilisasi Sumber Daya

Fungsi mobilisasi sumber daya dijalankan pemimpin kumbang dalam beberapa hal yaitu:

- Pada saat keberangkatan ke lahan pemimpin mengarahkan anggota kumbang untuk berangkat bersama-sama, bagi anggota yang memiliki tempat tinggal berdekatan.

- Melakukan mobilisasi anggota kumbang ke tempat lain ketika pekerjaan di lahan yang diolah sudah selesai dan waktu kerja belum habis.
- Pada momen tertentu, pemimpin mengarahkan tenaga kerja kumbang ke lahan orang lain untuk melakukan kegiatannya ketika ada orang diluar anggota kumbang yang membutuhkan tenaga kerja dengan imbalan uang yang diterima oleh pemilik lahan anggota kumbang.

Sedangkan untuk fungsi pengarah pola tingkah laku setiap anggota kumbang, terutama dalam bersikap baik dalam komunitas kumbang itu sendiri maupun ketika kembali ruang lingkup masyarakat Desa Sumbang menjadi tanggung jawab dari orang yang lebih tua. Menurut Anwar, salah satu pemuda di Dusun Sumbang yang sering mengikuti dan menjadi bagian dalam kumbang, keberadaan orang yang lebih tua dari segi usia yang pada umumnya lebih kaya dengan pengalaman dalam bertani, banyak pelajaran yang sering didapatkan dari mereka (orang tua).

Golongan orang-orang tua pada masyarakat pedesaan, pada umumnya memegang peranan yang penting. Orang-orang akan selalu meminta nasihat-nasihat kepada mereka, apabila ada kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi. Kesukarannya adalah bahwa golongan Orang-orang tua itu mempunyai pandangan yang didasarkan pada tradisi yang kuat, sehingga sukar untuk mengadakan perubahan-perubahan yang nyata.

Pengendalian sosial masyarakat terasa sangat kuat, sehingga perkembangan jiwa individu sangat sukar dilaksanakan. Itulah sebabnya mengapa sulit sekali untuk mengubah jalan pikiran sosial kearah jalan pikiran ekonomis, hal mana juga disebabkan oleh kurangnya alat komunikasi. (Soerjono Soekanto, 1987)

Transfer informasi Terutama informasi yang terkait dengan pengembangan pertanian anggota kumbang, tidak selamanya berasal dari penanggung jawab kegiatan dalam hal ini pemimpin informal kumbang. Anwar yang juga senada dengan Bapak Masri menyampaikan bahwa sharing informasi terjadi dalam kumbang dengan melihat pada keberhasilan yang dicapai oleh orang per orang anggota kumbang dalam usaha pertaniannya.

Apabila ada petani yang berhasil dalam hasil produksi yang lebih dari rata-rata masyarakat desa Sumbang, maka ketika dia berada dalam kumbang akan menjadi sumber informasi bagi yang lainnya. Share tentang kondisi-kondisi lahan mereka sampai pada harga yang rendah bagi mereka. Pergaulan adalah pilihan yang dimaah2 Shaene

"Biasanya pada saat terjadi diskusi dalam kumbang, orang yang memiliki tingkat keberhasilan di atas rata-rata anggota akan membagi pengetahuan dengan yang lain tentang bibit yang digunakan sampai pada pemeliharaan (pemupukan dan penggunaan pestisida) sehingga panen berhasil. Bahkan ada yang langsung membagikan kepada anggota yang lain bila memiliki kelebihan bibit atau pupuk dalam satu kali masa tanam." (Anwar, Masri, Sirajuddin, 12 Desember 2009)

Dengan demikian, pelaksana fungsi kepemimpinan dalam kumbang adalah pemilik lahan dimana kegiatan kumbang dilaksanakan. Sehingga masa kepemimpinan berganti dengan cepat dan dalam waktu yang singkat. Dalam hal ini konsep kepemimpinan yang ada dalam kumbang sangatlah sederhana, dengan faktor penentu dalam setiap pengambilan keputusan adalah keseluruhan dari anggota kumbang, maka peran dari seorang pemimpin tidak terlalu signifikan berpengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan Kumbang.

5.3 Tipe Kepemimpinan dalam kumbang

Kepemimpinan adalah seni dalam mempengaruhi dan mengarahkan anggota kelembagaan dimana pemimpin itu berada. Dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Dalam kumbang, pemimpin bukanlah penguasa yang ketika memberikan arahan maka apa yang dikatakannya menjadi sebuah keharusan untuk dilaksanakan.

Sedangkan dalam kumbang, normalnya fungsional kepemimpinan seperti pada umumnya tidak berlaku sebagaimana mestinya. Tidak bergantung pada kapabilitas seseorang namun siapa pun dan bagaimana pun kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam kumbang akan tetap mendapat kesempatan untuk mengatur anggota yang lainnya. Sehingga tidak ada satupun dari anggota kumbang yang merasa bahwa dirinyalah

yang menjadi pemimpin dalam Kombong. Demikian pula sebaliknya bahwa setiap anggota kombong tidak akan pernah ada yang merasa bahwa mereka hanyalah anggota dan akan selalu diarahkan.

Dengan melihat dari sisi legalitasnya sebagai pemimpin dalam kombong, tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin formal. Pemimpin yang ada dalam kombong ada dan menjalankan fungsinya secara sederhana hanya dengan legitimasi (pengakuan) dari anggota yang lain. Sehingga dapat dikatakan sebagai pemimpin informal sebagaimana dijelaskan dalam Kartini Kartono (1991), *Pemimpin dan Kepemimpinan* bahwa pemimpin informal tidak melalui pengangkatan tapi hanya karena kemampuan personal yang dimilikinya bisa mempengaruhi psikis dan perilaku orang lain.

Masa kepemimpinannya yang singkat dan mengalami pergantian pelaksana fungsi ini dengan cepat. Sehingga dengan demikian, karakter kepemimpinan yang ada dalam kombong menjadi berbeda dan unik. Dalam beberapa referensi, karakter kepemimpinan diarahkan pada ciri dan sifat-sifat yang dimiliki oleh pribadi seorang Pemimpin. Sedangkan untuk kelembagaan kombong, karakter kepemimpinan harus dicermati secara umum dengan pertimbangan bahwa semua anggota yang ada di kombong berfungsi juga sebagai pemimpin. Dalam kajian yang lebih dalam, Hasbullah mengatakan dalam kombong terdapat kepemimpinan bersama.

Kemampuan yang dimiliki oleh pemilik lahan sebagai pemimpin informal dalam kumbong adalah penguasaannya terhadap kondisi dan situasi dari lahan yang dimilikinya. Hal ini membuat pemimpin informal dalam kumbong tahu betul apa yang akan dilakukannya terhadap lahan yang dimilikinya. Sehingga dalam pelaksanaan kegiatan pemimpin informal ini memiliki kekuatan untuk mempengaruhi anggota yang lain untuk melakukan seperti yang diinginkannya.

"Kalau dilihat dari keadaannya, kumbong bisa dikategorikan memiliki kepemimpinan bersama. Karena dalam pengambilan keputusan di lahan pun tidak selalu ditentukan oleh pemilik lahan tersebut. Semua anggota bisa menjadi penentu apabila pertimbangan yang diajukan diterima oleh semua anggota." (Hasbullah, 16 Januari 2010)

Secara umum dapat dikatakan bahwa dalam penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan di dalam kumbong, pola kepemimpinan yang dijalankan dengan berdasar pada kepentingan bersama sehingga segala sesuatunya diputuskan dan dijalankan bersama tanpa ada perbedaan posisi dan kewenangan. Dengan bertolak pada kondisi ini kepemimpinan dalam kumbong dapat di kategorikan sebagai kepemimpinan dengan tipe Demokratis. Dalam kasus-kasus di atas, ada beberapa hal yang menguatkan bahwa di dalam kumbong merupakan tipe kepemimpinan demokratis yaitu:

- a. Mengutamakan rasa kekeluargaan dan kebersamaan
- b. Semua anggota kumbong memiliki kedudukan yang sama, dan tidak ada perbedaan dalam hal pekerjaan.

- c. Segala sesuatu yang akan dilakukan, dilakukan bersama dengan melibatkan semua anggota.
- d. Yang bertugas selaku pemimpin (pengarah) dalam hal ini pemilik lahan, selalu terbuka terhadap saran-saran dan kritikan anggota yang lain.
- e. Selalu ada kordinasi antara penanggung jawab pelaksana kegiatan dengan semua anggota kombong.
- f. Selalu terbuka ruang untuk mendiskusikan hal-hal yang berkaitan dengan semua keberadaan dan kegiatan kombong.

Terdapat kesesuaian antara tulisan yang disampaikan oleh Pakde Sofa (2008) dengan fakta yang ada dalam kombong terkait dengan pengambilan keputusan. Tipe Kepemimpinan yang demokratis dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap pelaksanaan kegiatan kombong pada lahan masing-masing anggota. Dengan demikian dalam pelaksanaan setiap keputusan tidak dirasakan sebagai kegiatan yang dipaksakan, justru sebaliknya semua merasa terdorong mensukseskannya sebagai tanggung jawab bersama.

Demikian juga dengan yang disampaikan oleh Gumgum Gumilar yang menyebutkan bahwa inti dari kepemimpinan yang demokratis adalah menempatkan anggota sebagai subject, terdapat pembagian tugas, dan lebih bersifat kekeluargaan dan kebersamaan. Unsur-unsur ini bisa ditemukan dengan mudah dalam setiap pembentukan dan perjalanan

kombong. Dengan keberadaan kombong yang merupakan salah satu model gotong royong dalam masyarakat, maka pekerjaan-pekerjaan masyarakat tani yang biasanya terselesaikan dalam waktu yang lama, bisa dituntaskan dalam waktu yang singkat.



5.4. Proses Pengambilan keputusan dalam kombong

Budaya kebersamaan dalam nuansa kekeluargaan menjadi ciri khas masyarakat Desa Sumbang. Ini menjiwai setiap aspek kehidupan mereka. Sampai pada pengambilan keputusan, nuansa inilah yang menjadi patokan. Dikalangan masyarakat dikenal sebuah mekanisme pengambilan keputusan yang disebut dengan *mang tongkonan*. Mang tongkonan adalah sebuah wadah komunikasi yang layaknya disebut sebagai sebuah forum komunikasi dimana segala keputusan tentang penyelenggaraan kehidupan bermasyarakat dibahas dan diambilkan kata sepakat.

Mang tongkonan inilah yang menjiwai dan menjadi dasar pengambilan keputusan dalam Kombong. Apa yang mereka lakukan dalam kegiatan mang tongkonan menjadi miniatur dalam kombong. Setiap pengambilan keputusan dalam kombong sama dengan mekanisme pengambilan keputusan yang dilakukan dalam mang tongkonan. Sampai pada nilai-nilai yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pada mang tongkonan tetap dipertahankan dalam setiap pengambilan keputusan kombong. Kesepakatan bersama adalah inti dari setiap pengambilan keputusan kombong.

"Pengambilan keputusan dalam kumbang itu hanya dilakukan berdasarkan kesepakatan. Kalau semua anggota kumbang sepakat maka itulah yang jadi keputusan. Tidak ada keputusan yang hanya ditentukan oleh satu orang. Apa yang disampaikan pemilik lahan pun bisa dianulir oleh anggota yang lain bila semua menyepakati" (Alim Basri, Sirajuddin, Anwar, Masri, Mustafa, 11 Desember 2010)

Dalam pengambilan keputusan berdasarkan kesepakatan bersama ini dialog atau diskusi adalah metodologi primer dalam kelembagaan kumbang untuk menghasilkan keputusan. Kumbang dialogis diantara anggota kumbang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Pengambilan keputusan bisa terjadi kapan dan dimana saja. Dengan catatan bahwa terjadi interaksi diantara mereka sebagai dialog bebas yang membahas tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan kebutuhan dan kepentingan pertanian mereka.

Buhari Pallao selanjutnya menjelaskan bahwa dalam pengambilan keputusan mereka selalu melakukan diskusi. Banyak kelebihan yang didapatkan ketika setiap masalah yang dihadapi oleh anggota kumbang didiskusikan. Karena banyak kepala yang ada disitu, maka mereka dapat bertukar informasi, pendapat dan pengalaman. Lanjut menurut dia, tanya-jawab yang dilakukan dalam diskusi dapat membuka dan memperjelas semua persoalan yang ada sehingga solusi bisa didapatkan dengan baik dan tepat sasaran. Dalam berdiskusi juga alternatif pemecahan masalah bisa muncul lebih dari satu sehingga dapat dipilih solusi yang paling tepat.

"Maballona to kumbang, ya kennalaki' keputusan eda na mesa ra tau patantui. Tapi di paundi nasang i to anggota na te da karugian naampa' to anggota ya nasang." Artinya, Kelebihan dari kumbang adalah dalam mengambil keputusan. Tidak ada keputusan yang diambil sepihak tanpa persetujuan dari anggota lainnya. Semua

selalu dibicarakan ketika ada masalah, sehingga keputusan yang diambil di menimbulkan kerugian bagi salah seorang anggota kumbang.”(Buhari Pallao, 8 Desember 2009)

Keputusan tidak selamanya diambil dalam suasana resmi dengan duduk dalam sebuah ruangan dan melakukan pertemuan (rapat). Bahkan menurut dia, kebanyakan keputusan dalam kumbang itu diambil pada saat berada di kebun. Dimana semua pembicaraan mereka memang membicarakan semua yang berkaitan dengan kebun, sawah, pekerjaan mereka sebagai petani. Terkadang juga keputusan bisa diambil pada saat berada dalam perjalanan pulang ke rumah dimana mereka melalui jalan yang sama. Sehingga keseluruhan anggota kumbang ada disana.

Pengambilan keputusan dengan pengelompokan tahapan proses seperti di atas dilakukan anggota kumbang dengan tidak menggunakan waktu yang terlalu lama. Karena bagi mereka, waktu sangat berharga sehingga setiap pengambilan keputusan dilakukan dalam waktu singkat. Orientasi mereka adalah pada pelaksanaan keputusan tersebut dan bukan pada orientasi proses pengambilan keputusan .

Dalam penjelasan lebih lanjut, Sirajuddin, Anwar dan Amri menyebutkan beberapa proses sederhana yang dilakukan dalam proses pengambilan keputusan sebagai berikut,

- a. Permasalahan diajukan oleh anggota kumbang. Siapa saja, tidak tertentu bahwa harus orang ini yang mengusulkan.
- b. Kemudian terjadi proses dialog dan diskusi tentang permasalahan tersebut.

- c. Mengajukan solusi kemudian membahasnya berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu.
- d. Setelah ditemukan solusi yang terbaik maka disepakati dan itulah yang menjadi keputusan.

Dalam perjalanan kumbang, ada beberapa tahapan dimana proses-proses dalam pengambilan keputusan itu sering terjadi. Ada bagian-bagian yang harus diambilkan keputusan sehingga kinerja kumbang dapat terarah dengan baik. Dalam setiap siklus pembentukan sampai pada bubarnya kumbang, ada persamaan yang selalu berulang tentang hal-hal yang diputuskan.

1. Awal pembentukan kumbang

Pada awal pembentukan kumbang, proses pengambilan keputusan terjadi. Keputusan yang *pertama* adalah tentang siapa yang menjadi anggota kumbang dan berapa jumlahnya. Yang *kedua* adalah tentang waktu pelaksanaan kerja. Waktu kerja ditentukan dalam dua bagian yaitu (1) apakah pelaksanaan kegiatan kumbang akan dilaksanakan satu kali dalam sehari atau satu kali dalam seminggu. (2) alokasi waktu yang diberikan untuk setiap kali kerja yaitu mulai dari pukul berapa dan berakhir pada pukul berapa. Keputusan yang *ketiga* adalah urutan-urutan tempat pelaksanaan kegiatan yaitu dimulai dari lahan milik siapa dan berakhir pada lahan milik siapa. Yang *keempat* adalah terkait dengan akomodasi. Terutama menyangkut konsumsi. Konsumsi ini disepakati disini apakah setiap anggota kumbang membawa bekal masing-masing dari rumah atau

konsumsi disediakan oleh pemilik lahan dimana kegiatan kumbang dilaksanakan. Akan tetapi hal ini lalu tidak menjadi sebuah keharusan untuk menyiapkan makanan. Karena ternyata pada setiap kegiatan, makanan itu jarang disiapkan.

2. Hari kerja

Pada saat pelaksanaan kegiatan di lahan salah seorang anggota kumbang, ada beberapa hal yang harus diambilkan keputusan. Keputusan ini sekaitan dengan apa yang harus dilakukan pada saat melakukan kerja di lahan tersebut. Usulan disampaikan pertama dari pemilik lahan dan diberikan tanggapan oleh anggota yang lain. Batasan lahan yang akan dikerjakan dan pembagian tugas terhadap pekerjaan apabila terdapat lebih dari satu pekerjaan yang akan diselesaikan pada lahan ini diputuskan sebelum melaksanakan kegiatan. Hal ini sering disesuaikan dengan peralatan yang dibawa oleh setiap anggota kumbang. Pada saat pekerjaan telah terselesaikan dan ternyata waktu masih ada maka dibicarakan kembali apakah dilanjutkan pada pekerjaan yang lain atau dianggap telah selesai dengan mengabaikan pertimbangan waktu yang masih ada. Hal ini diambilkan kesepakatan bersama berdasarkan masukan dari pemilik lahan.

Kemudian berlanjut ketika pekerjaan telah selesai dan alokasi waktu telah habis, maka sebelum pulang ke rumah masing-masing dilakukan pembicaraan tentang rencana kerja berikutnya dan lahan mana yang akan dikerjakan. Pada pembicaraan ini, anggota yang mendapatkan

giliran berikutnya akan menyampaikan jenis pekerjaan yang akan diselesaikan di lahannya. Maka disepakatilah peralatan yang akan dipergunakan sesuai dengan jenis pekerjaan tersebut. Pada saat ini pula bisa ada masukan apabila ada yang berhalangan. Kemudian dalam beberapa kasus, pelaksanaan kegiatan disepakati untuk ditunda pada hari-hari berikutnya atau dialihkan pada anggota yang lain dengan pertimbangan kesiapan pemilik lahan.

3. Akhir siklus kerja

Seperti disampaikan sebelumnya bahwa keberadaan kombong akan berakhir dan membubarkan diri ketika keseluruhan anggotanya telah terpenuhi. Dalam hal ini semua pekerjaan di lahan mereka telah terselesaikan. Namun tidak terjadi begitu saja tanpa melalui sebuah proses pembicaraan diantara mereka. Bekerja dari awal secara bersama-sama dengan maka diakhiri pula secara bersama.

Evaluasi mereka diadakan sebelum menentukan bahwa mereka akan membubarkan diri. Penilaian terhadap keterlibatan setiap individu dalam kelompok menjadi bahan perbincangan yang hangat. Berbagai cerita tentang perilaku sampai pada dinamika yang terjadi selama kebersamaan mereka dalam menjalani segala pekerjaan berat selama ini menjadi hiburan bagi mereka yang dikemas dalam bincang canda diantara mereka. Masjid menjadi pilihan utama mereka sebagai tempat yang paling memungkinkan dimana mereka bisa berkumpul ketika selesai shalat.

Pada momen ini, diskusi yang terjadi tidak selamanya akan sampai pada pembubaran kombong, namun bisa beralih ketika ada pertimbangan-pertimbangan lain yang memungkinkan untuk mengalihkan aktualisasi kombong ke arah lain seperti kepada pekerjaan-pekerjaan untuk kepentingan umum apabila diminta oleh pemerintahan desa ataupun dengan inisiatif dari pemimpin mereka.

Disini fungsi dari kepemimpinan lebih berperan dalam mengarahkan dan memberikan masukan bagi anggota kombong dalam menentukan arah kombong tersebut. Dalam beberapa kasus, ketika semua pekerjaan mereka terselesaikan kombong diarahkan untuk pencarian dana. Misalnya ketika ada proyek yang masuk ke Desa Sumbang. Bahkan bisa juga tenaga kombong dijual kepada orang yang tinggalnya di daerah lain tetapi memiliki lahan di daerah sumbang yang ingin mempergunakan tenaga kombong dalam menyelesaikan pekerjaan di kebunnya.

Namun ketika dalam proses evaluasi ini, tidak ada pertimbangan yang bisa membawa kombong dalam melanjutkan kegiatannya maka akan membubarkan diri. Dengan kondisi pekerjaan yang sudah terselesaikan dan dengan keinginan untuk beristirahat sejenak menjadi bahan pertimbangan untuk menyepakati bubarnya kelembagaan kombong.

Dalam kasus-kasus lainnya, kombong membubarkan diri karena telah masuk dalam usaha pengolahan lahan sawah. Di Desa Sumbang, proses pengolahan sawah diambilkan waktu khusus atau waktu-waktu

tertentu kebanyakan lebih pada pertimbangan perubahan musim. Pada saat awal musim penghujan, maka semua petani secara bersamaan menghentikan aktifitasnya di kebun untuk meluangkan waktu pada pengolahan sawah. Maka pada saat itu, aktifitas dalam kumbang dihentikan. Dalam artian, kumbang membubarkan diri.

Proses pengambilan keputusan ini sesuai dengan metode pengambilan keputusan yang dijelaskan dalam John Adair (2008) yaitu metode kesepakatan. Pengambilan keputusan dalam kumbang selalu diambil karena semua anggota dari kumbang selalu mendukung keputusan yang diambil. Dalam hal ini anggota kumbang juga secara keseluruhan berperan dalam proses pengambilan keputusan.

5.5. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan pada kelembagaan kumbang

Setiap pengambilan keputusan, analisis keputusan menjadi hal penting untuk meminimalisir kesalahan dalam penetapan keputusan sehingga pencapaian tujuan maksimal. Sekaligus menjaga agar keputusan yang diambil tidak merugikan orang banyak. Dalam pengambilan keputusan, pengaruh yang akan diakibatkan oleh keputusan tersebut pada masa kini dan masa yang akan datang harus diperhitungkan sehingga asas manfaat dari keputusan tersebut betul-betul terjaga.

Proses pengambilan keputusan dalam koinbong, adalah sebuah proses pengambilan keputusan bersama dari keseluruhan anggotanya. Sehingga asas kebersamaan dan tujuan bersama adalah dasar dari setiap pengambilan keputusan yang dilakukan. Telah dijelaskan sebelumnya bahwa proses pengambilan keputusan dalam koinbong terlaksana dalam wujud komunikasi antar personal dalam nuansa dialogis. Dalam proses tersebut, bagi mereka yang terlibat dalam pengambilan keputusan, ada beberapa faktor yang menjadi dasar pertimbangan dari mereka dalam memikirkan keputusan yang akan dihasilkan. Yaitu:

1. Kebutuhan Anggota.

Kebutuhan petani setempat menjadi bahan pertimbangan utama pada pengambilan keputusan dalam koinbong. Terutama yang berkaitan dengan kebutuhan akan tenaga kerja dalam pengelolaan usahatannya. Bahkan kebutuhan akan tenaga kerja ini menjadi pertimbangan utama dalam pembentukan koinbong.

"Koinbong dibentuk adalah untuk memenuhi kebutuhan petani akan penyelesaian pekerjaan yang dianggap berat dan tidak bisa dilakukan sendiri dalam waktu singkat." (Mustafa, 13 Desember 2009)

Dalam perjalanan koinbong terutama dalam pelaksanaan kegiatan penentuan lokasi kerja dari pemimpin yaitu pemilik lahan didasarkan pada kebutuhannya. Dalam penentuan lokasi mana yang akan diselesaikan pekerjaannya terlebih dahulu di dasarkan pada kebutuhan mana yang paling mendesak untuk dikerjakan.

"kalau kita memiliki lebih dari satu pekerjaan di kebun yang akan diselesaikan, kita tinggal melihat dan menyesuaikan mana yang sudah mendesak untuk diselesaikan. Dalam pembagian kerja ketika kita di kebun juga disesuaikan dengan kebutuhan kita. (Alim Basri, 12 Januari 2010)

2. Kesiapan Anggota

faktor kesiapan petani hal yang menjadi bahan pertimbangan pada pengambilan keputusan dalam kombong yang mengarah pada hal-hal teknis. Seperti kesiapan pribadi dari seorang petani untuk bergabung dalam kelembagaan kombong baik fisik, materi dan mental orang tersebut. Juga dalam hal kesiapan lahan yang akan menjadi tempat pelaksanaan kegiatan kombong.

"Kita tidak akan bergabung dalam satu kombong bila kita tidak siap. Apakah itu kesiapan lahan, dalam hal ini pekerjaannya ataukah kesiapan peralatan minimal satu macam alat." (Sirajuddin, Desember 2009)

Anwar memberikan penjelasan dengan melihat dari sudut pandang yang berbeda tentang kesiapan anggota. Lebih berfokus pada kondisi fisik dan mental seorang petani.

"Dalam mengajak dan menerima seorang petani bergabung dalam kombong, kita liat juga fisiknya dan mentalnya. Apakah dia sehat dan kuat dalam melakukan apapun pekerjaan nantinya. Kemudian dari mentalnya, apakah dia bisa di ajak untuk bekerja sama dan memiliki kelakuan yang baik. Akan menjadi hal yang bumerang ketika kita menerima orang yang bisa merusak kebersamaan bergabung dalam kombong." (Anwar, Desember 2009)

Kesiapan anggota ini sangat penting untuk diketahui oleh semua anggota kombong dari awal sehingga segala sesuatunya bisa diantisipasi terlebih dahulu.

3. Waktu

Dalam pengambilan keputusan, waktu adalah hal penting yang diperhatikan dalam setiap pengambilan keputusan kumbang. Waktu yang paling dasar dipertimbangkan adalah alokasi waktu pelaksanaan kegiatan kumbang, dan masa keberadaan kumbang. Waktu terkait masa perjalanan kumbang disesuaikan dengan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam masyarakat. Terkait dengan masa kerja di sawah dan di kebun. Waktu juga menjadi pertimbangan sebagai tolak ukur tingkat kedisiplinan anggota kumbang.

“Periode berdirinya kumbang bisa dibubarkan ketika waktu untuk turun ke sawah sudah tiba. Kumbang kami ini di bubarkan karena sudah tiba saatnya untuk melakukan pekerjaan di Sawah.” (Dadeng, Januari 2010)

Dalam kasus lain, penundaan kegiatan kumbang bisa ditunda dengan kondisi kesibukan salah satu anggota kumbang. Misalnya ada keluarganya yang menikah, meninggal atau ada urusan mendadak yang akan diselesaikan.

4. Nilai Keadilan

Rasa kebersamaan yang sangat erat dalam kumbang. Tergambar dari keakraban mereka. Disamping itu, dalam pengambilan keputusan, rasa kebersamaan dituangkan dalam nilai-nilai keadilan bagi anggota. Keadilan di wujudkan dalam hal pengalokasian waktu yang sama, dan penentuan giliran yang sama dan disesuaikan dengan waktu masuknya bergabung dalam kumbang.

Dalam kasus Romi di atas, walaupun melakukan kegiatan sudah terlambat, dan menanggung rasa lapar karena waktu pulang dimundurkan, mereka tetap berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan mereka sampai alokasi waktu yang diberikan kepada Romi sama dengan yang diberikan kepada anggota yang lain.

"Penyesuaian waktu seperti ini dimaksudkan supaya waktu yang diberikan kepada masing-masing anggota itu sama. Jadi semua bisa merasa adil dalam pemberian waktu kerja".
(Dadeng, 15 Januari 2010)

5. Kepentingan Bersama

Dengan berkiblat pada asas kekeluargaan dan kebersamaan, setiap pengambilan keputusan dalam kombong diperuntukkan pada kepentingan bersama. Kepentingan kombong adalah akumulasi dari kepentingan masing-masing individu yang tergabung di dalamnya maka keputusan yang diambil memberikan jawaban terhadap kepentingan masing-masing anggotanya. Kepentingan bersama ini dalam garis besarnya adalah untuk menyelesaikan pekerjaan masing-masing anggota kombong di kebun.

"Dalam mengambil keputusan, kita selalu mengusahakan supaya keputusan yang diambil tidak hanya menguntungkan salah satu anggota saja. Tetapi untuk selalu menjaga kebersamaan." (Ippang, Januari 2010)

Setiap anggota kombong merasa perlu aktif bukan untuk kepentingan sendiri atau beberapa orang tertentu, tetapi untuk kepentingan bersama. Aktivitas dirasakan sebagai kebutuhan dalam mewujudkan partisipasi yang berdampak pada

perkembangan dan kemajuan pertanian mereka secara keseluruhan.

6. Kebiasaan masyarakat Desa Sumbang.

Kebiasaan-kebiasaan masyarakat dengan nilai-nilainya menjadi pertimbangan kehidupan sosial kumbang dalam menentukan sebuah keputusan. Salah satu kebiasaan yang menjadi pertimbangan dalam keberlangsungan kumbang adalah adanya penentuan waktu kerja di sawah dengan di kebun. Waktu turun ke sawah yang dilakukan secara serentak dapat menjadi penentu pembentukan dan pembubaran kumbang.

"Waktu turun ke sawah sudah menjadi kebiasaan dilakukan secara serempak pada waktu yang telah ditentukan. Sehingga dalam masyarakat Desa Sumbang selalu menghentikan kegiatan kumbang. (Buhari Fallao, Januari 2010)

Dalam pelaksanaan kegiatan kumbang, kebiasaan-kebiasaan lain yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan pada kumbang yaitu pelaksanaan acara pernikahan keluarga anggota kumbang. Dalam kasus lain, apabila ada keluarga anggota kumbang yang sakit atau meninggal, akan berpengaruh pada pelaksanaan kegiatan kumbang.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemimpin yang ada dalam kombong adalah pemimpin informal yang tidak melalui proses penunjukan dan pemilihan, karena yang menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan adalah pemilik lahan. Tipe kepemimpinan yang nampak adalah kepemimpinan demokratis yang dijalankan bersama dan terwujud dalam pola kepemimpinan bergilir dari semua anggota kombong.
2. Pengambilan keputusan dilakukan dengan berdasarkan kesepakatan dari semua anggota kombong. Adapun proses pengambilan keputusannya adalah 1) pengajuan permasalahan, 2) pembahasan dalam dialog/diskusi, 3) pengajuan solusi, 4) penarikan kesimpulan dalam kesepakatan.
3. Faktor yang menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan adalah:
 - Kebutuhan petani dalam pengelolaan usahatani, terutama kebutuhan akan tenaga kerja
 - Kesiapan petani terkait kesiapan personal seperti lahan yang siap digarap, fisik petani, dan materi terutama peralatan.

- Waktu, terkait dengan pengalokasian waktu yang sama, ketepatan waktu (disiplin).
- Nilai keadilan, apapun yang diputuskan dalam kombong harus memberi rasa adil bagi semua anggota.
- Pemenuhan kepentingan bersama sebagai akumulasi dari kepentingan personal anggota.
- Kebiasaan masyarakat Desa Sumbang seperti penentuan waktu untuk turun ke sawah serentak dapat menjadi penentu pembentukan dan pembubaran kombong.

6.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Masyarakat tani Kecamatan Curio khususnya di Desa Sumbang agar tetap memelihara dan melanjutkan tradisi kombong.
2. Agar masyarakat tetap melestarikan nilai-nilai budaya dalam pelaksanaan kegiatan kombong sebagai kontrol tata kelakuan dalam masyarakat.
3. Tetap menjaga kesatuan dalam bingkai pengutamakan pemenuhan kepentingan bersama di atas kepentingan personal, sehingga relasi emosional tetap terpelihara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J., 2008. **Kepemimpinan Yang Memotifasi**. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartono, K., 1991. **Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?)**. Rajawali Pers, Jakarta.
- Karjadi, M., 1983. **Kepemimpinan**. PT Karya Nusantara Cabang Bandung, Bogor.
- Firdaus, M., 2008. **Manajemen Agribisnis**. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyana, D., 2006. **Metode Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya**. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono, 2006. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B**. Alfabeta, Bandung.
- Anonim, 2008. **Teori Kepemimpinan**. WWW.CARI ILMU ONLINE BORNEO.htm
- Kurnia, Ahmad. 2008. **Perkembangan Paradigma Kepemimpinan Gaya, Tipologi, Model dan Teori Kepemimpinan**. WWW.THE MANAGEMENT LECTURE RESUME.htm13.htm
- Anonim, 2009. **Globalisasi**. <http://id.wikipedia.org/wiki/Globalisasi>.
- Suradisastra, Kedi. 2008. **Dinamika Kelembagaan Masyarakat Marginal**. <http://74.125.153.132/search?q=cache:ke-J6Cs1zUgJ:ntb.litbang.deptan.go.id/2005/MU/dinamikakelembagaan.doc+kelembagaan+lokal&cd=7&hl=id&ct=clnk&gl=id>.
- Gumilar, Gungum. 2004. **Kepemimpinan dalam Organisasi**. <http://www.perfspot.com/docs/doc.asp?id=46104>

Lampiran 1 : Identitas Responden

No	Nama	Umur (tahun)	Pendidikan	Luas lahan (ha)	Pekerjaan	Keterangan
1	Buhari Pallao	64	SMA	2	Petani	Mantan Sekdes pertama cikal bakal Desa Sumbang
2	Mustafa	57	SMA	2	Petani	Ketua kelompok Tani Siduruk 1
3	Alim Basri	55	SMA	1,5	Petani	Ketua kelompok Tani Siduruk 2
4	Hasbulla	45	SMA	1,7	Petani	Ketua Kelompok Tani Pemuda
5	Sirajuddin	34	SMA	2	Petani	Warga Malua
6	Masri Tebba'	30	S1	1	PNS/Petani	Warga Sumbang
7	Anwar	25	SMA	1,2	Petani	Warga Sumbang
8	Ippang	25	SD	0,5	Petani	Warga Sumbang
9	Dadeng	28	SMA	1	Petani	Warga Sumbang
10	Romi	20	SD	0,5	Petani	Warga Sumbang

Lampiran 2 :

Daftar Pertanyaan (Quiusioner)
Kepemimpinan dan Pola Pengambilan Keputusan dalam Kombong

Tanggal Wawancara :
Alamat Lengkap :
Propinsi :
Kabupaten :
Kecamatan :
Desa :
Dusun :

1. Identitas Informan

- a. Nama :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan :
- e. Agama :
- f. Suku :
- g. Pekerjaan Pokok :
- h. Pekerjaan Sampingan :
- i. Jumlah Tanggungan Keluarga :

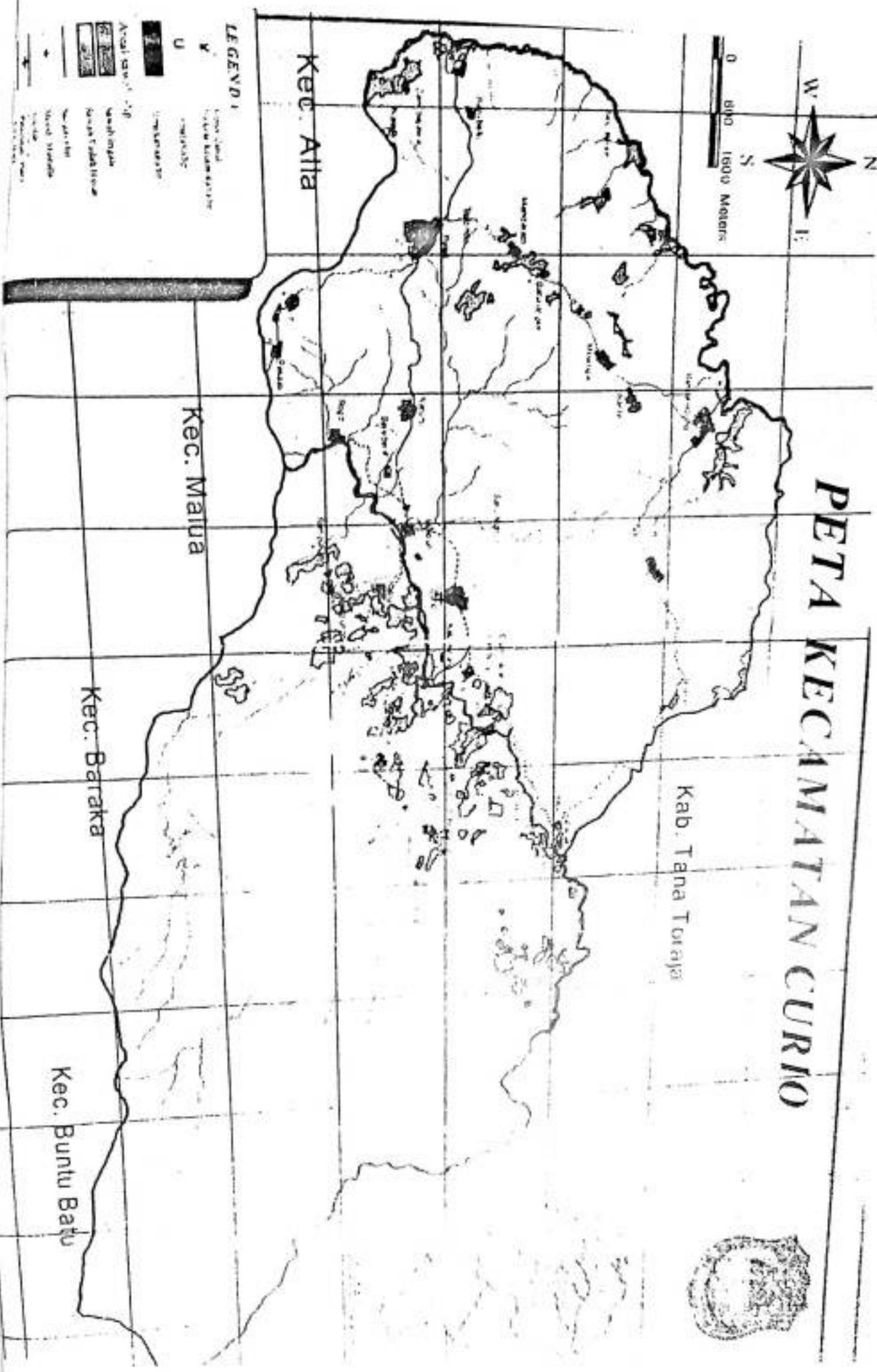
2. Kombong

- a. Apa itu Kombong?
- b. Mengapa Kombong diadakan?
- c. Kapan mulainya ada Kombong?
- d. Bagaimana Proses pembentukan Kombong?
- e. Siapa yang membentuk Kombong?
- f. Bagaiman perekutan anggota dalam kombong?
- g. Apa yang dilakukan dalam Kombong?

- h. Bagaimana mekanisme kerja dalam kumbang?
 - i. Apakah dalam kumbang ada aturannya?
 - j. Apa saja aturan dalam kumbang?
 - k. Apakah ada sanksi jika anggota kumbang melanggar aturan? Sebutkan!
 - l. Bagaimana cerita kemunculannya Kumbang?
 - m. Nilai-nilai budaya apa saja yang berlaku dalam kumbang?
 - n. Apa saja keuntungan menjadi anggota kumbang?
3. Kepemimpinan
- a. Apakah ada struktur dalam kumbang? Kenapa bisa begitu?
 - b. Apakah ada Pemimpin dalam Kumbang?
 - c. Seperti apa posisi Pemimpin dalam Kumbang?
 - d. Bagaimana Penentuan Pemimpin dalam Kumbang?
 - e. Apakah ada kriteria untuk penentuan Pemimpin Kumbang?
 - f. Sifat-sifat apa yang harus dimiliki oleh Pemimpin Kumbang?
 - g. Apa ciri-ciri Pemimpin dalam Kumbang?
 - h. Apa saja yang menjadi tugas Pemimpin Kumbang?
 - i. Bagaimana Pemimpin dalam Kumbang melakukan hal tersebut?

- j. Bagaimana Pemimpin melakukan Perannya dalam Kombong?
 - k. Seperti apa pengaruh Pemimpin dalam Kombong?
 - l. Bagaimana Sikap anggota dalam memposisikan Pemimpin dalam Kombong?
 - m. Bagaimana proses pergantian kepemimpinan dalam kombong?
4. Pengambilan Keputusan
- a. Bagaimana cara pengambilan keputusan dalam Kombong?
 - b. Apa saja yang diputuskan dalam Kombong?
 - c. Apa saja yang dilakukan dalam pengambilan keputusan tersebut?
 - d. Bagaimana peran Pemimpin dalam pengambilan keputusan?
 - e. Bagaimana peran anggota dalam pengambilan keputusan?
 - f. Dimana proses pengambilan keputusan sering dilakukan?
5. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan pada kelembagaan kombong
- a. Apa saja yang dipertimbangkan saat pengambilan keputusan dalam Kombong?
 - b. Mengapa faktor tersebut dijadikan bahan pertimbangan terhadap pengambilan keputusan?
 - c. Apa konsekuensi dari keberadaan faktor tersebut?
 - d. Apa saja yang diputuskan dalam kombong?
 - e. Apa saja yang dipengaruhi oleh faktor yang dipertimbangkan tersebut?

Lampiran 4
PETA KECAMATAN CORIO



Lampiran 5

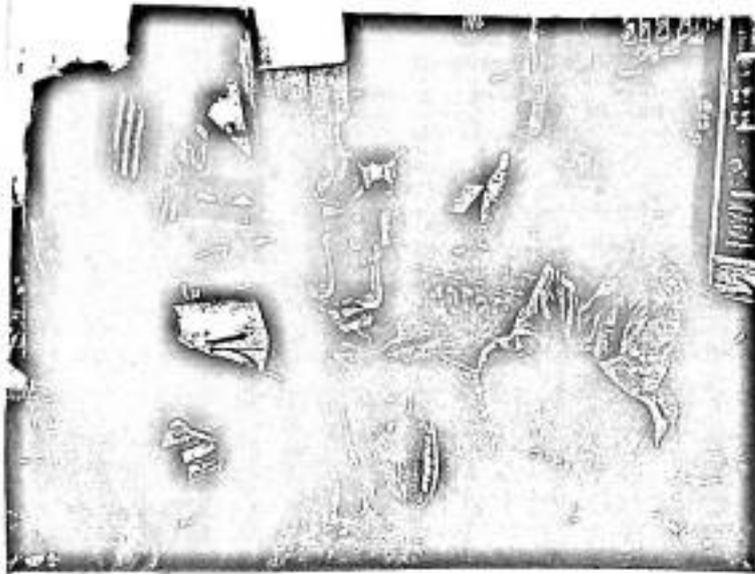
Aktifitas Bersama Kombong di Kebun



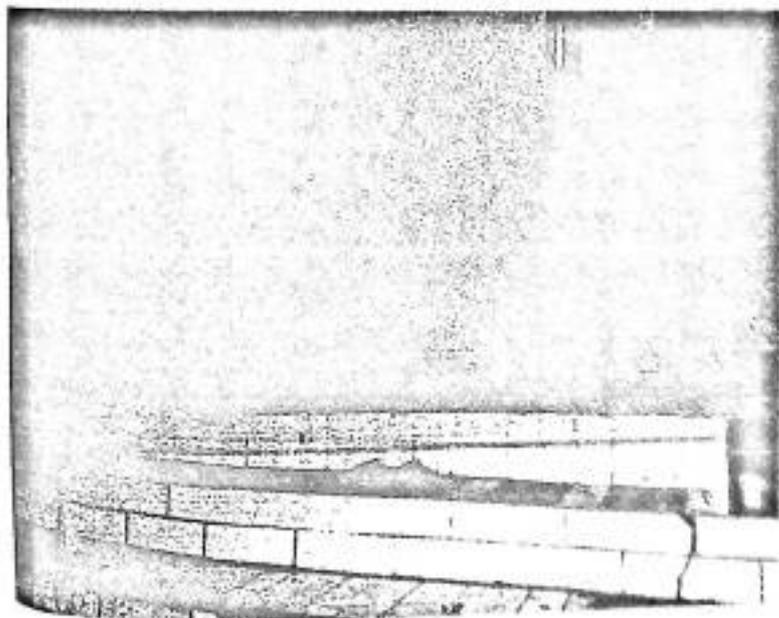
Suasana Kerja Kombong Di Sawah



penulis Bersama Salah Seorang Informan



Berdiskusi dengan Beberapa Informan di Masjid



Lampiran 4. Aktifitas-aktifitas dalam Kombong

