

**PERAN BELIS SEBAGAI ALAT KONTROL DALAM PERKAWINAN ADAT: STUDI
KASUS DI KABUPATEN SIKKA**

Cecilia Natania Djawa

Universitas Surabaya

ARTICLE INFO

Keywords:

Belis; Control; Culture; Management Control System; Marriage

Kata Kunci:

Belis; Budaya; Pengendalian; Pernikahan; Sistem Pengendalian Manajemen

Corresponding author:

Cecilia Natania Djawa

chessy_dj@yahoo.co.id

Abstract. *The high number of divorce cases reflects the failure to achieve the goal of marriage. Therefore, a control tool is needed so that the purpose of marriage can be achieved. The purpose of this study is to see how far the role of belis culture plays as a control tool in marriage to achieve the goal of a happy and lasting marriage. This research is a qualitative research using a case study approach in Sikka, Indonesia. Data collection method used is in-depth interviews. The results of the study show that belis customary marriage acts as a means of controlling the behavior of the bride and groom in achieving the goal of a happy and lasting marriage until death do them part. The goal of lasting marriage can be achieved by imposing belis so as to minimize the risk of divorce triggered by problems such as domestic violence and infidelity. Future research can use other cultures such as the culture of death or the culture of eating from various regions in Indonesia so that there is more literature on management control systems in terms of culture and can make observations so as to enrich research data.*

Abstrak. Tingginya kasus perceraian mencerminkan tidak tercapainya tujuan perkawinan. Oleh karena itu, diperlukan suatu alat kontrol agar tujuan perkawinan dapat tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat sejauh mana peran budaya belis sebagai alat kontrol dalam pernikahan untuk mencapai tujuan pernikahan yang bahagia dan langgeng. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus di Sikka, Indonesia. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perkawinan adat belis berperan sebagai alat pengontrol tingkah laku kedua mempelai dalam mencapai tujuan perkawinan yang bahagia dan langgeng hingga maut memisahkan. Tujuan langgengnya perkawinan dapat dicapai dengan menerapkan belis sehingga memperkecil resiko perceraian yang dipicu oleh masalah seperti kekerasan dalam rumah tangga dan perselingkuhan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan budaya lain seperti budaya kematian atau budaya makan dari berbagai daerah di Indonesia agar lebih banyak literatur tentang sistem pengendalian manajemen dari segi budaya dan dapat melakukan observasi sehingga memperkaya data penelitian.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik profit maupun non profit dibangun atas tujuan tertentu yang diwujudkan dalam visi misi organisasi. Visi misi inilah yang akan menjadi arah seperti apa perusahaan akan melangkah. Namun selalu ada potensi terkait masalah yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Beberapa masalah tersebut meliputi minimnya petunjuk atau panduan (*lack of direction*) dari pimpinan; masalah motivasi yang tidak sejalan dengan harapan organisasi (*motivational problem*); dan keterbatasan kemampuan anggota organisasi (*personal limitation*). Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) diterapkan perusahaan sebagai alat kontrol atas permasalahan-permasalahan yang timbul demi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian terkait sistem pengendalian yang telah dilakukan, lebih banyak dibuat dalam konteks badan usaha maupun organisasi pemerintah (Anggraino *et al.*, 2019; Kaunang *et al.*, 2021; Mahulette *et al.*, 2020). Penelitian sistem pengendalian yang dikaitkan dengan budaya organisasi juga sebagian besar membahas dalam konteks badan usaha dan organisasi pemerintahan (Priyanto & Aryati, 2016; Gultom, 2014; serta Muis *et al.*, 2018). Adapun penelitian sistem pengendalian yang dikaitkan dengan kebudayaan dalam konteks badan usaha (Fahmi, 2016; Laksmi, 2018; serta Azmi *et al.*, 2019). Namun sejauh ini masih sedikit penelitian sistem pengendalian yang dilakukan pada institusi perkawinan terkhusus yang berbasis pada budaya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi, 2015). Padahal tidak dapat dipungkiri bahwa untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sistem pengendalian sangat dibutuhkan dalam institusi apapun, termasuk pada institusi perkawinan.

Perkawinan merupakan salah satu bagian dari proses hidup yang dilalui manusia. Perkawinan bertujuan agar kedua mempelai dapat hidup bahagia dan langgeng hingga maut memisahkan. Begitu indah jika perkawinan berjalan mulus, namun dalam realita hidup sehari-hari banyak masalah yang timbul dalam berumah tangga. Data statistik menunjukkan angka perceraian di Indonesia dua tahun terakhir berturut-turut ialah sebanyak 291.677 kasus perceraian disepanjang tahun 2021 dan 447.743 kasus perceraian disepanjang tahun 2021 (Alifah, 2022). Dalam setahun terjadi peningkatan yang cukup besar yaitu sebesar 53.50%. Jika dilihat lebih lanjut, tingginya kasus perceraian ini dikarenakan berbagai faktor seperti faktor ketidakharmonisan yaitu sering terjadi pertengkaran satu sama lain (279.205 kasus), diikuti dengan permasalahan ekonomi (113.343 kasus) serta permasalahan kekerasan dalam rumah tangga (4.779 kasus). Tingginya kasus perceraian mencerminkan kegagalan pencapaian tujuan perkawinan. Oleh sebab itu dibutuhkan alat *control* agar tujuan perkawinan dapat tercapai.

Masyarakat tumbuh ditengah budayanya masing-masing sehingga menganut budaya tempat ia tinggal sebagai sesuatu yang ia yakini. Budaya juga berperan sebagai seperangkat nilai dan kepercayaan yang dapat mempengaruhi perilaku masyarakat yang ditimbul atas transmisi sosial (Deke *et al.*, 2020). Sebagai negara kepulauan, Indonesia merupakan negara yang kaya akan beragam suku, ras, agama, serta budayanya masing-masing dari Sabang hingga Marauke. Begitu banyak budaya yang ada di Indonesia. Adapun budaya makan, kelahiran, ataupun budaya kematian serta budaya perkawinan. Beda pulau, beda wilayah, beda suku, begitupun budayanya turut berbeda. Masyarakat Jawa dengan budaya midodareni dan ngunduh manten, Masyarakat Sulawesi yang terkenal dengan suku bugis dengan budaya uang panai, Masyarakat Sumatera yang terkenal dengan suku batak dengan budaya sinamot. Begitupun dengan Masyarakat Nusa Tenggara Timur (NTT) dengan budaya *belis*. Segala tata cara dan rangkaian adat perkawinan bertujuan agar kedua mempelai dapat hidup bahagia dan langgeng hingga maut memisahkan. Seperti halnya pada Adat

Jawa (Robiyanti, 2020) tujuan perkawinan ialah agar kedua mempelai hidup dalam kebahagiaan dan kekekalan bersama. Serta adat hindu-bali yang mengharapkan agar pernikahan dapat terjalin bahagia hingga memperoleh keturunan (Anggraini & Gunawijaya, 2018). Begitupun tujuan perkawinan menurut Undang-Undang No. 1 Tahun 1974 ialah agar dapat terciptanya keluarga yang bahagia serta kekal didasarkan pada Ketuhanan Yang Maha Esa (Munawar, 2015). Sungguh luhur nilai perkawinan yang diturunkan leluhur dan yang diharapkan oleh negara bagi masyarakatnya.

Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana peran budaya *belis* sebagai alat kontrol dalam perkawinan untuk mencapai tujuan perkawinan yang bahagia dan langgeng. Penelitian ini akan terlebih dahulu melihat latar belakang dan tujuan budaya *belis* yang ada dalam perkawinan adat di Sikka, NTT. Setelah itu barulah akan lebih terlihat peran budaya *belis* yang digunakan sebagai alat kontrol untuk mencapai tujuan perkawinan adat yang bahagia dan langgeng hingga maut memisahkan.

KAJIAN PUSTAKA

Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Merchant & Stede (2017) Sistem Pengendalian Manajemen (SPM) merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk memastikan sumber daya dan aktivitas yang dikelola oleh perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu manajer berupaya untuk menghimpun, mengordinasi, serta mempertimbangkan seluruh sumber daya yang tersedia bagi perusahaan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Sehingga demikian fungsi SPM di dalam perusahaan ialah untuk memastikan pengelolaan sumber daya perusahaan sudah sesuai dengan rencana yang ditetapkan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Disinilah peran SPM dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Jenis-Jenis Pengendalian dalam Sistem Pengendalian Manajemen

Ada empat jenis SPM menurut Merchant & Stede (2017), yaitu sebagai *result control*, *action control*, *personal control*, dan *cultural control*. Keempatnya akan dibahas satu persatu sebagai berikut:

1. *Result Control*

Result control merupakan bentuk pengendalian yang bertujuan pada pemenuhan hasil akhir suatu kegiatan. Jika tujuan dari kegiatan tersebut dapat tercapai maka akan membuahkan *reward* seperti bonus, kenaikan pangkat, atau hal lainnya sesuai kesepakatan. Sehingga *result control* dapat memberikan motivasi dan semangat pada karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian karyawan akan bekerja keras untuk memenuhi tujuan atau target yang telah disepakati. *Result control* biasanya diterapkan dalam bagian penjualan ataupun promosi, semakin banyak penjualan maka semakin besar bonus yang akan didapat. Karyawan akan termotivasi untuk memenuhi target sehingga berusaha mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki (Mukhti & Fachruddin, 2016).

Untuk mencapai *result control* ada pilihan yang dapat digunakan manajer yaitu dengan memberlakukan *tight result control*. *Tight result control* merupakan pengendalian yang lebih ketat sehingga hasil yang diinginkan dapat tercapai. Hal ini berarti perusahaan memberlakukan aturan dan menerapkan spesifikasi yang lebih spesifik untuk mengontrol perilaku karyawannya agar tidak menyimpang dan benar-benar sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Terdapat tiga persyaratan yang dapat dilakukan dalam *tight result control* yaitu (a) target yang terperinci dan spesifik; (b) komunikasi yang mendalam; (c) kelengkapan. Target yang diinginkan harus disampaikan secara spesifik kepada karyawan termasuk pada angka yang ingin ditembus perusahaan. Hal ini agar karyawan dapat mengatur strategi dalam pemenuhan target tersebut.

Untuk dapat mencapai hal tersebut maka diperlukan komunikasi yang mendalam antar manajer dan karyawan perusahaan. Terkadang untuk memenuhi target, karyawan akan melakukan segala cara termasuk melakukan penjualan fiktif kemudian meretur kembali barang tersebut. Sehingga manajer harus melihat secara lengkap pengaruh dari aktivitas tersebut terhadap tujuan yang ditetapkan, tidak hanya terpatok pada terpenuhinya syarat yang telah dibuat dengan spesifik.

2. *Action Control*

Action control merupakan salah satu bentuk pengendalian langsung dari manajemen kepada karyawannya. Manajemen perusahaan dapat mengendalikan secara langsung tindakan yang dilakukan karyawannya sehingga tindakan yang dilakukan akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. *Action control* terbagi atas empat yaitu (a) *preaction reviews*; (b) *behavioral constraints*; (c) *redundancy*; (d) *action accountability*.

Preaction reviews merupakan pengawasan pada tahap awal kegiatan yaitu pada tahap perencanaan. Pengawasan dilakukan dengan cara menerima, menolak ataupun meminta melakukan penyesuaian kembali terhadap suatu rancangan kegiatan. *Behavioral constraints* merupakan pengawasan yang dilakukan baik secara fisik maupun secara administratif. Pengendalian fisik dilakukan dengan pengawasan CCTV, serta pembatasan akses pada area tertentu sedangkan pengawasan administratif dilakukan dengan cara pemisahan tugas sehingga bagian-bagian vital tidak dilakukan oleh individu yang sama. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penggelapan ataupun permainan oleh oknum karyawan tertentu. *Redundancy* dilakukan untuk memastikan suatu pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, oleh sebab itu manajer akan menambah jumlah personil ataupun memberikan bantuan dalam bentuk teknologi yang canggih. Namun dalam melakukan *redundancy* perusahaan perlu melakukan pertimbangan biaya dengan baik. Setiap karyawan diminta untuk mempertanggungjawabkan tindakannya, itulah yang disebut dengan *action accountability*. Pengendalian ini tercermin pada aturan, kebijakan, serta prosedur, juga kontrak kerja yang dibuat perusahaan.

3. *Personal Control*

Personal control merupakan pengendalian yang didasari pada kesadaran pribadi individu untuk mengendalikan ataupun memotivasi diri sendiri dalam melakukan sesuatu. Dalam *personal control* terdapat tiga tujuan utama yaitu (a) membantu karyawan perusahaan untuk memahami keinginan yang ingin dicapai perusahaan mereka; (b) memastikan setiap individu karyawan memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan tersebut; (c) melakukan kontrol terhadap diri sendiri, yaitu dengan melibatkan nurani masing-masing individu untuk melakukan hal yang positif dalam pekerjaannya sehingga tidak membutuhkan pengawasan dari orang lain.

Terdapat tiga cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam membentuk *personal control* yaitu (a) menyeleksi karyawan; (b) memberikan pelatihan kepada karyawan; dan (c) membuat desain pekerjaan serta penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk posisi tersebut. Penyeleksian karyawan dapat dilakukan sebagai langkah awal yaitu dengan memilih kandidat yang memiliki spesifikasi sesuai dengan posisi yang dibutuhkan perusahaan. Selanjutnya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan tersebut. Pelatihan diberikan guna memberitahukan karyawan apa saja yang harus ia kerjakan serta bagaimana hal tersebut dapat dikerjakan agar sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan. Beberapa pekerjaan sangat spesifik sehingga membutuhkan berbagai peralatan pendukung seperti komputer, koneksi internet dan berbagai *software* sehingga perusahaan harus menyelesaikan peralatan tersebut guna menunjang kinerja karyawan.

4. *Cultural Control*

Cultural control merupakan pengendalian yang didasarkan pada hubungan individu yang satu dengan individu lainnya di dalam suatu kelompok. *Cultural control* mengedepankan relasi dan ikatan emosional antar individu sehingga antar individu dapat saling mengingatkan dan mempengaruhi satu sama lain. Budaya organisasi merupakan suatu nilai, pandangan, sikap, kepercayaan serta cara berperilaku yang menjadi pembeda antar organisasi (Hendrawan & Atasoge, 2022). Terdapat dua cara untuk membangun budaya organisasi perusahaan yaitu dengan (a) membuat kode etik perusahaan; dan (b) *group reward*.

Kode etik merupakan peraturan tertulis yang diberikan perusahaan untuk dapat mengatur perilaku karyawannya. Setiap individu harus mematuhi kode etik yang tertera. Jika melakukan pelanggaran maka akan mendapatkan konsekuensi dari peringatan hingga pemecatan. Kode etik sebagai sarana untuk membantu karyawan memahami batas-batas yang diperbolehkan perusahaan tempatnya bekerja. Kode etik juga dapat membantu karyawan membangun etika yang baik saat berhadapan dengan sesama karyawan, atasan, hingga *customer*. *Group reward* juga dapat dilakukan agar setiap individu mampu bekerja dengan menekan ego pribadi dan mengedepankan tujuan kelompok hingga akhirnya tujuan organisasi. Dengan adanya *group reward*, setiap individu harus berkerja sama satu sama lain hingga terbangun harmoni yang baik dalam perusahaan. Dengan demikian akan muncul rasa persaudaraan dan terbangun ikatan emosional antar individu.

Control Problem

Control problem dapat dilakukan dengan mengatasi tiga masalah yang umumnya terjadi pada karyawan perusahaan yaitu (a) *lack of direction*; (b) *motivational problem*; (c) *personal limitation*. *Lack of direction* ialah kurangnya petunjuk serta arahan yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan tidak mengetahui betul apa tujuan yang diinginkan perusahaan. Kurangnya petunjuk ini mengakibatkan timbulnya tindakan yang menyimpang dari yang seharusnya dilakukan oleh karyawan. Untuk mengatasi masalah *lack of direction* ini, fungsi manajemen pengendalian hadir untuk menginformasikan secara jelas tujuan dan harapan yang ingin dicapai perusahaan melalui karyawannya. Dengan demikian tindakan yang dilakukan karyawan dapat selaras dengan tujuan perusahaan. Tidak berhenti pada *lack of direction* saja, tidak ada jaminan bahwa dengan mengetahui dengan jelas apa yang diinginkan perusahaan untuk karyawan lakukan maka akan menghindarkan perusahaan dari masalah.

Ada pula *motivational problem*, yaitu tujuan yang dimiliki oleh karyawan tidak sejalan atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Saat terjadi perbedaan tujuan ini, karyawan cenderung mengejar tujuan pribadinya sehingga tujuan perusahaan dalam diri karyawan tersebut terabaikan. Perbedaan tujuan ini dapat membuat karyawan melakukan tindakan menyimpang yang merugikan perusahaan seperti memalsukan data penjualan, atau bahkan menjalin kerjasama yang tidak menguntungkan perusahaan. Untuk mengatasi perbedaan tujuan ini, hal yang dapat dilakukan ialah dengan menanamkan motivasi positif kepada setiap karyawan perusahaan sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan tidak melakukan penyimpangan tindakan kearah negatif yang tidak sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan.

Personal limitation terjadi karena adanya keterbatasan dalam diri karyawan. Karyawan tidak memiliki kemampuan yang mumpuni untuk menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan baik yang dapat terjadi karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, ataupun kurangnya pelatihan yang diberikan. *Personal limitation* dapat diatasi dengan memberikn pelatihan yang cukup mengenai bidang pekerjaan yang dipercayakan kepada karyawan, serta meningkatkan pengetahuan karyawan dengan mengadakan seminar atau program sekolah lanjutan untuk karyawannya.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan paradigma interpretif. Paradigma interpretif ialah suatu penelitian sosial yang memusatkan perhatiannya untuk memaknai aktivitas sosial, makna yang tersusun secara sosial dan relativisme nilai (Neuman, 2019). Penelitian ini bertujuan melihat sejauh mana peran budaya *belis* sebagai alat pengendalian dalam perkawinan untuk mencapai tujuan perkawinan yang bahagia dan langgeng.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian dilakukan dengan pendekatan studi kasus untuk menelaah fenomena pengendalian yang terjadi pada perkawinan adat *belis*. Untuk mendapatkan data dan informasi yang mendalam, digunakan beberapa metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan turun ke lapangan (*fieldwork*) selama dua bulan. Adapun metode pengumpulan data lainnya ialah melalui wawancara mendalam. Proses wawancara dilakukan bersama tokoh adat dan budayawan setempat, juga seorang pemuda. Secara total narasumber yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjumlah 3 orang. Pengujian reliabilitas data dari berbagai sumber yang ada (Soeherman, 2019) merupakan praktik triangulasi yang dilakukan dalam pengolahan dan analisis data pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Asal Muasal *Belis*

Belis merupakan mahar perkawinan adat yang diserahkan mempelai pria kepada keluarga mempelai wanita (Lede *et al.*, 2017). *Belis* dijadikan syarat wajib yang harus dipenuhi ketika ingin melangsungkan perkawinan. Hal ini dikarenakan maraknya kasus Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) yang dialami wanita. Oleh sebab itu raja mewajibkan setiap pria yang ingin menikah membawa mahar perkawinan yang disebut *belis*. *Belis* yang dibawa berupa gading gajah, perhiasan seperti emas, kuda, sirih, pinang, serta tembakau. Dengan adanya *belis* ini, diharapkan agar setiap pria dapat menghargai wanita yang dipinangnya. Selain itu, *belis* diberlakukan agar pria tidak mudah melakukan poligami. Hal ini dikarenakan pria sudah cukup kesulitan dalam memberikan *belis* terhadap satu wanita, sehingga akan berpikir dua kali jika ingin menikah lagi karena harus menyiapkan *belis* lagi.

Tujuan *belis* ialah untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan terjadi pada kaum wanita yang umumnya lebih lemah secara fisik daripada pria seperti tindakan KDRT, dan perbuatan semena-mena lainnya. Nilai *belis* yang diminta keluarga mempelai wanita sengaja dibuat tinggi, hal ini untuk melihat kesungguhan mempelai pria untuk mendapatkan pujaan hatinya (Lede *et al.*, 2017). Tanggungjawab mempelai pria akan dinilai dari keberhasilan dan usahanya untuk memenuhi nilai *belis* yang ditentukan. Tanggungjawab yang dimiliki mempelai pria dinilai sebagai modal awal untuk mengarungi rumahtangganya nanti. Dengan demikian keluarga wanita dapat mempercayakan putrinya untuk masuk dan hidup bersama pria dan keluarganya.

Kebiasaan Masyarakat dalam Mempersiapkan *Belis*

Perkawinan adat *belis* merupakan rangkaian acara yang panjang dan memakan banyak waktu, biaya, serta tenaga yang tidak sedikit. Rangkaian acara *belis* melibatkan seluruh rumpun keluarga besar untuk turut serta mengambil bagian di dalamnya, termasuk untuk bergotong-royong menyiapkan nilai *belis* yang diminta oleh keluarga mempelai wanita. Nilai gotong-royong dan persaudaraan inilah yang dipegang teguh oleh masyarakat dan diwariskan ke generasi berikutnya. Hal ini seperti yang disampaikan Opa Oscar Mandalangi, budayawan asal Sikka.

Kedua rumpun keluarga akan bertemu dan membicarakan perihal nilai *belis* yang harus dipenuhi sebagai syarat perkawinan. Disinilah terjadi perundingan antar kedua keluarga. Keluarga

mempelai wanita biasanya akan meminta nilai *belis* yang tinggi sehingga walaupun telah terjadi tawar-menawar tetap saja mempelai pria dan keluarganya tidak mampu memenuhi seluruh permintaan yang diberikan. Hal ini merupakan taktik keluarga wanita agar mempelai pria tidak memiliki wanita seutuhnya. Jika mempelai pria mampu membayar *belis* secara penuh maka akan memutuskan hubungan antara wanita dan keluarganya dan wanita seutuhnya masuk pada keluarga pria. Hal ini berarti wanita seutuhnya berada dibawah kendali suaminya. Inilah yang berusaha diminimumkan oleh keluarga wanita, agar pria tidak merasa berkuasa penuh atas hidup si wanita. Jika demikian, wanita dapat diperlakukan semena-mena seperti maraknya kasus KDRT yang terjadi. Berdasarkan data yang dikumpulkan divisi perempuan Tim Relawan Untuk Kemanusiaan Flores (TRUK-F) di Kabupaten Sikka terkhusus di Kota Maumere tahun 2003-2006 terdapat sebanyak 104 kasus KDRT terhadap wanita yang disebabkan oleh *belis* (Dafiq, 2018).

Belis berperan sebagai alat kontrol perilaku pria kepada istrinya. Hal ini sesuai teori *tight result control*. *Belis* yang digunakan sebagai alat kontrol perilaku pria dapat dilakukan dengan cara memperketat (*tight*) atau memperlonggar (*loss*) nilai *belis*. Jika ingin diperketat kontrol maka dapat dilakukan dengan meninggikan nilai *belis*, sedangkan jika ingin melonggarkan kontrol maka dapat dilakukan dengan menurunkan nilai *belis*. Dalam adat yang telah berjalan sejak dahulu kala, *belis* selalu diperketat agar meminimum permasalahan perbuatan semena-mena terhadap wanita. Dengan demikian, harapan dari tujuan perkawinan untuk hidup bahagia dan langgeng dapat tercapai.

Ketakutan yang Memotivasi

Tingginya nilai *belis* yang diminta keluarga wanita menimbulkan ketakutan dihati muda-mudi akan kemampuannya dalam memenuhi *belis* tersebut. Ketakutan ini didasari pada pengalaman yang sudah terjadi pada generasi sebelumnya. Cinta kedua muda mudi harus kandas lantaran tidak dapat memenuhi nilai *belis* yang diminta. Namun apabila dilihat dari sisi lainnya, ketakutan ini lah yang menjadi memotivasi pria untuk bekerja keras mengumpulkan pundi-pundi rupiah.

“Stop sudah main-main. Harus kerja keras, nona pu belis ti murah” (Will Idong, pemuda Sikka).

Nilai *belis* yang tinggi ini disadari betul oleh muda mudi Sikka, membuat muda mudi memahami dengan jelas tujuannya. Dengan memahami tujuannya, maka muda mudi ini menjadi lebih terarah dalam mewujudkan tujuan tersebut. Kewajiban pemenuhan nilai *belis* memotivasi muda-mudi untuk menjalankan pekerjaannya secara baik agar tidak mengalami kesulitan saat meminang pujaan hati. Motivasi merupakan dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan demi mencapai suatu tujuan (Murty & Hudiwinarsih, 2012 dalam Shanty & Mayangsari, 2017). Motivasi pribadi inilah yang membuat tujuan muda mudi menjadi lebih terarah.

Belis dapat berperan sebagai alat kontrol perilaku pemuda agar dapat mencapai tujuan pernikahan yang bahagia. Nilai *belis* yang tinggi ini membentuk persepsi pria mengenai kerja keras dan nantinya akan menjadi kebiasaan bagi sang pria untuk selalu bekerja keras, dengan demikian dalam kehidupan perkawinan nantinya diharapkan dapat menafkahi keluarganya kelak.

Belis: Mempererat Hubungan Persaudaraan

Perkawinan merupakan proses bergabungnya dua individu yaitu mempelai pria dan wanita menjadi satu. Tidak hanya kedua mempelai melainkan perkawinan juga menggabungkan kedua besar rumpun keluarga. Begitu halnya dengan perkawinan adat *belis*. Kedua rumpun keluarga turut mengambil bagian di dalamnya. Keluarga pria turut serta mengumpulkan materi seperti uang dan kuda serta menyumbangkan tenaganya untuk turut serta menyiapkan rangkaian acara *belis*. Keluarga wanita juga turut mengumpulkan balasan *belis* seperti babi, kue, sarung, serta menyumbangkan tenaganya untuk menyiapkan makanan yang akan diberikan kepada mempelai

pria. Oleh karena itu saat melangsungkan pernikahan adat *belis*, tidak hanya kedua mempelai yang sibuk namun seluruh keluarga besarpun turut berpartisipasi. Itulah seni dalam adat *belis*, yaitu seluruh keluarga harus bekerja sama bergotong-royong agar adat *belis* yang digelar dapat berlangsung lancar.

Disinilah peran *belis* sebagai alat untuk mengontrol tindakan kedua mempelai baik mempelai pria maupun mempelai wanita. Karena proses *belis* telah melibatkan seluruh keluarga besar maka kedua mempelai lebih menjaga sikap dan tindakan mereka sehingga meminimumkan perilaku menyimpang seperti perselingkuhan. Hal ini dikarenakan komitmen kedua mempelai terhadap keluarganya. Melakukan perselingkuhan ataupun tindakan pengkhianatan lainnya berarti merusak komitmen yang dibuat mempelai dan keluarganya. Keluarga bersedia mengurus proses *belis* yang panjang dengan harapan kedua mempelai dapat membangun keluarga yang bahagia dan langgeng selamanya. Hal ini seperti yang dipercayai oleh masyarakat bahwa perkawinan yang dijalankan dengan adat *belis* dapat menghasilkan hubungan yang kokoh hingga maut memisahkan (Lede *et al.*, 2017). Sehingga tindakan perselingkuhan dapat melukai hati dan menimbulkan kekecewaan keluarga besar yang turut mengambil bagian dalam perkawinan adat *belis*. Hal ini dapat menyebabkan retaknya hubungan antara mempelai dengan keluarganya.

Tidak sampai di situ saja, dalam kehidupan masyarakat yang masih kental akan nuansa budaya, hubungan antar individu didalam kelompok masyarakat sangat penting. Begitupun dalam budaya *belis* ini, hubungan antar anggota keluarga menjadi sangat berharga. Itulah sebabnya ikatan emosional yang terbangun antar anggota keluarga menjadi kuat dan dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Sehingga tindakan anggota keluarga menjadi beban bagi anggota keluarga lainnya baik itu beban moril maupun materi. Ini merupakan kebalikan dari *group reward* yang ada di dalam *cultural control*.

“Ada tiga siklus hidup penting dalam masyarakat Sikka yaitu lahir, kawin, mati.
Yang terbesar ialah kawin” (Oscar, budayawan).

Perkawinan menjadi salah satu acara terbesar sepanjang hidup masyarakat Sikka, oleh karenanya perkawinan dengan adat *belis* mengambil perhatian yang serius bagi tuan acara dan keluarganya. Selain memakan biaya yang tidak sedikit, juga merupakan acara yang mempertaruhkan martabat keluarga, sehingga sesama anggota keluarga akan saling mengingatkan jika dilihat salah satu mempelai mulai menyimpang dari pasangannya. Inilah yang menjadi kekuatan dari *cultural control*, yaitu masing-masing individu dalam kelompok berusaha untuk saling mengingatkan satu sama lain dan menjaga pencapaian tujuan. Perselingkuhan ini memalukan tidak hanya bagi orang tua kedua mempelai melainkan bagi seluruh anggota keluarga. Dapat dikatakan hal ini sebagai *group punishment*. Sanksi sosial berupa celaan dari masyarakat masih sangat kuat. Dapat dilihat bahwa *belis* berperan sebagai alat kontrol perilaku kedua mempelai agar dapat mencapai keluarga yang bahagia dan langgeng hingga maut memisahkan.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Seperti halnya sistem pengendalian manajemen yang berperan mengendalikan perilaku karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan, *belis* berperan sebagai alat pengendali perilaku mempelai pria dan wanita dalam mencapai tujuan perkawinan yang bahagia dan langgeng hingga maut memisahkan.
2. Pencapaian tujuan kelanggengan perkawinan dapat dicapai melalui perkawinan adat *belis* dengan cara memperketat (*tight*) atau memperlonggar (*loss*) nilai *belis*, menumbuhkan *personal control* yang kuat serta menanamkan *cultural control* dalam kelompok masyarakat sehingga demikian *belis* sebagai alat pengendali perilaku mempelai pria dan wanita dapat

meminimumkan risiko perceraian yang dipicu oleh permasalahan seperti kekerasan dalam berumah tangga dan perselingkuhan.

Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian ini ada pula beberapa keterbatasan yang ditemui yaitu berupa:

1. Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada satu budaya yaitu budaya pernikahan di Nusa Tenggara Timur, sehingga belum dapat mengungkap sistem pengendalian pada wilayah lainnya di Indonesia.
2. Narasumber yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada budayawan, tokoh adat, dan pemuda sehingga hanya dapat melihat sistem pengendalian dari sudut pandang dan rentang usia yang terbatas.

Saran

Saran yang dapat diberikan kepada penelitian selanjutnya ialah:

1. Penelitian ini berfokus pada budaya perkawinan adat *belis* di Nusa Tenggara Timur, oleh sebab itu penelitian selanjutnya dapat menggunakan budaya lainnya seperti budaya kematian atau budaya makan dari berbagai daerah di Indonesia sehingga semakin banyak literatur sistem pengendalian manajemen yang ditinjau dari sisi budaya.
2. Jumlah narasumber yang digunakan dalam penelitian ini terbatas, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggumpulkan informasi melalui narasumber yang lebih banyak dengan berbagai rentang usia. Hal ini dimaksudkan agar memperkaya sumber daya bagi kepentingan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alas, R., Übius, U., Lorents, P., & Matsak, E. (2017). Corporate Social Responsibility In European And Asian Countries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi (JMBI) UNSRAT Vol. 4 No. 1*
- Alifah, N. N, (2022), Tingkat Perceraian di Indonesia Meningkat, Apa Penyebabnya. [Online]
- Anggraini, L. D. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntanika*, 5(1).
- Anggraini, P. M. R., & Gunawijaya, I. W. T. (2018). Hukum Adat Kekeluargaan dan Kewarisan di Bali. *Pariksa: Jurnal Hukum Agama Hindu*, 2(1). <https://doi.org/10.55115/pariksa.v2i1.653>
- Azmi, U., Dwita, S., Afriyenti, M. (2019). Memaknai Sistem Pengendalian Manajemen, Kepemimpinan dan Ideologi Gender Pemimpin Pada Salah Satu UMKM Minangkabau. *Jurnal Eksplorasi Minangkabau*, 1(2); 727-739. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i2.105>
- Dariq, N. (2018). Dinamika Psikologis Pada Masyarakat Manggarai Terkait Budaya *Belis*. *Jurnal Wawasan Kesehatan*, 3(2).
- Deke, M. E., Bahari, Y., & Salim, I. (2020). Perubahan Wujud dan Makna Belis dalam Perkawinan Adat Bajawa Boba. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 9(7). <http://dx.doi.org/10.26418/jppk.v9i7.41411>

- Fahmi, F. (2016). Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Berbasis Budaya Jawa Untuk Meningkatkan Layanan Pelanggan pada Bisnis Keluarga Kafe X. *Retrieved from digilib UBAYA*, KS-AK-3797.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2). <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v14i2.194>
- Hanafi, Y. (2015). Pengendalian Perkawinan Dini (*Child Marriage*) Melalui Pengembangan Modul Pendidikan Penyadaran Hukum: Studi Kasus Pada Masyarakat Subkultur Madura Di Daerah Tapal Kuda, Jawa Timur. *Jurnal Studi Gender Institut Agama Islam Negeri Kudus*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.21043/palastren.v8i2.972>
- Hendrawan, D. A., & Atasoge, I. A. B. (2022). Kontribusi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 7(4), 389-397.
- Kaunang, T. L., Tinangon, J. J., & Tirayoh, V. Z. (2021). Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Manado Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v9i1.32858>
- Laksmi, D. P. H. (2018). Rancangan Implementasi Sistem Pengendalian Manajemen Berbasis Budaya Tri Hita Karana di CV.SK. *Retrieved from digilib UBAYA*, KS-AK-4266.
- Lede, M., Bidaya, Z., & Anshori, Z. (2017). Belis dalam Perkawinan Adat Suku Weelewo. *CIVICUS: Pendidikan Penelitian Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 5(2): 14-21. <https://doi.org/10.31764/civicus.v5i2.432>
- Mahulette, B. W., Karamoy, H., & Wangkar, A. (2020). Analisis Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Usaha Meningkatkan Kinerja Manajer Produksi Pada PT. Citra Raja Ampat Canning. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 8(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v8i4.31228>
- Merchant, K. A & Stede, W. A. V. D. (2017). *Management Control Systems Performance Measurement, Evaluastion, and Incentives, Fourth Edition*. Pearson
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Mukhti, I., & Fachruddin, R. (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMIKA)*, 1(1), 306-317.
- Munawar, A. (2015). Sahnya Perkawinan Menurut Hukum Positif Yang Berlaku di Indonesia. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 7(13). <http://dx.doi.org/10.31602/al-adl.v7i13.208>

- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th edition). Pearson New International Edition, (Chapter 4)
- Porotu'o, A., Kairupan, B., & Wahongan, G. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Profesi Terhadap Kinerja Perawat di Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(2). doi:<https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i2.32936>
- Priyanto, A., & Aryati, T. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pendeteksian dan Pencegahan *Fraud*. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik*, 11(2). <https://doi.org/10.25105/jipak.v11i2.4571>
- Robiyanti, D. (2020). Sahnya Perkawinan Menurut Adat Jawa. *JUSTITIA: Jurnal Ilmu Hukum dan Humaniora*, 7(4). <http://dx.doi.org/10.31604/justitia.v7i4.837-847>
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, dan Keuangan Publik*, 12(2): 103-120. <https://doi.org/10.25105/jipak.v12i2.5114>
- Soeherman, B. (2019). *Fun Research: Penelitian Kualitatif dengan Design Thinking*. PT Elex Media Komputindo, (Chapter 6).