

EROND L. DAMANIK



NILAI BUDAYA

*Hakikat karya dan orientasi hidup
orang Simalungun*



**NILAI BUDAYA, HAKIKAT
KARYA DAN ORIENTASI HIDUP
ORANG SIMALUNGUN**

THE
Character Building
UNIVERSITY





Sanksi Pelanggaran Pasal 72

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta

- (1) Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana di maksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000 (lima milyar rupiah).
- (2) Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah)

NILAI BUDAYA, HAKIKAT KARYA DAN ORIENTASI HIDUP ORANG SIMALUNGUN



Erond L. Damanik

THE
Character Building
UNIVERSITY

Simetri Institute
Medan
2017



Perpustakaan Nasional

DAMANIK, Erond L. penulis

Nilai budaya, hakikat karya dan orientasi hidup

Orang Simalungun

Cet. 1 – Medan, Simetri Institute

April, 2017

Adobe Devanagari, size, 11; Halaman, 6 + 17 + 231

ISBN: 978-602-17980-5-8

1. Nilai budaya
2. Hakikat Karya
3. Orientasi Hidup
4. Orang Simalungun

I Judul II. Damanik, Erond L.

Hak cipta 2017, pada penulis @ Erond L. Damanik

Dilarang mengutip sebahagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apapun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi, tanpa seizin sah dari penerbit.

Cetakan pertama, April 2017

Desain sampul : Ater Budiman Sinaga

Layout : Julianto Ramadhan

Pembaca naskah : -Apriani Harahap

-Muhammad Rivai

Diterbitkan oleh:

Simetri Institute

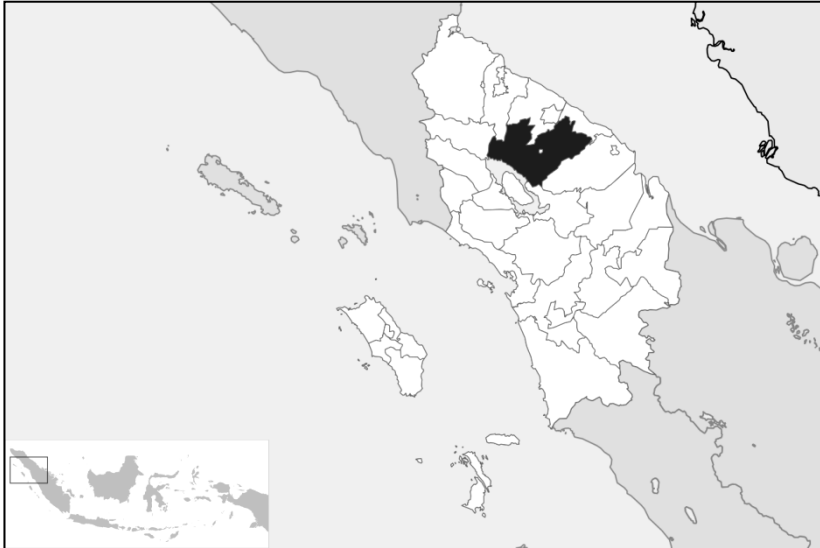
Medan-20225-

Sumatera Utara

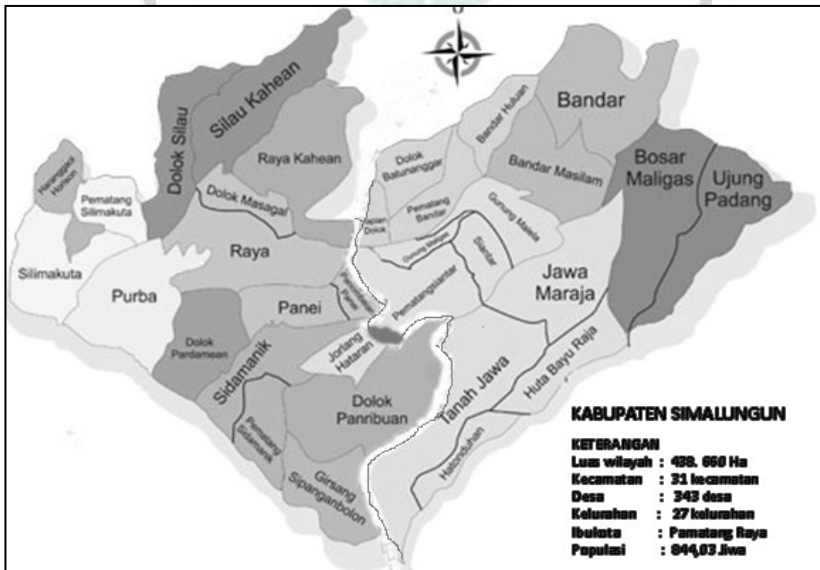
Email: simteri.institute@gmail.com

Dicetak oleh Sigma Printshop, Yogyakarta

Isi diluar tanggungjawab percetakan



Peta Provinsi Sumatera Utara



Peta Kabupaten Simalungun, skala 1 : 400.000



bersama Rahmadsyah (pemilik Museum Rahmad di Medan), Putu Supadma Rudana (Ketua Umum Asosiasi Museum Indonesia) dan sebagian peserta pada Pertemuan Museum Nasional ke-3 Sanur, Bali Juni 2016



Menjadi narasumber pada 6th South and Southeast Asian Association for Culture and Religion (SSEASR) International conference, Colombo, Srilangka 2015

PENGANTAR PENERBIT

Suatu kenyataan bahwa, nilai budaya (*cultural value*) tertanam, meresap atau terinternalisasi dalam kehidupan manusia karena terkait dengan sistem nilai budaya (*cultural value system*). Nilai budaya ini memuat rangkaian konseptual yang abstrak dan hidup dalam masyarakat tentang segala sesuatu yang berharga, bernilai dan berdaya guna dalam kehidupan sosialnya, sekaligus terhadap apa yang tidak berharga, tidak bernilai dan tidak berdaya guna pada hidupnya. Dengan demikian, sistem nilai budaya yang jalin menjalin dalam kebudayaan manusia itu menjadi pedoman dan pendorong perilaku manusia dalam menjalani hidup yang termanifestasi secara nyata dalam alam pemikiran, tindakan dan perilaku sosialnya. Sistem nilai budaya ini, memiliki norma (kaidah) atau hukum serta sikap yang nyata berwujudkan tata laku (perilaku) dari pendukung kebudayaan itu.

Kluchkhon (1994), menyebut bahwa setiap sistem nilai budaya terkait erat dengan lima masalah dasar (hakekat) dalam kehidupan manusia yang menjadi basis dari variasi-variasi kehidupan sosialnya, yaitu: a) hakikat hidup manusia, yaitu: kebudayaan menjadi acuan pencapaian tujuan bersama, sesuatu yang indah, menyedihkan, dan lain-lain, b) hakekat karya manusia, yaitu kebudayaan menjadi acuan karya untuk memungkinkan manusia dapat hidup, mencapai kehormatan, atau gerak hidup untuk mencapai karya lainnya, c) hakekat ruang dan waktu, yaitu kebudayaan menjadi acuan masa lalu, masa kini dan masa depan dimana kehidupan sosial harus dibentuk, diulangi atau dikonstruksi, d) hakekat manusia dengan alam yaitu kebudayaan menjadi acuan tentang alam yang dahsyat, misteri ataupun kabut yang harus ditaklukkan, penyerahan diri ataupun mencari keselarasan dengan alam, dan e) hakikat relasional sesama manusia yaitu kebudayaan menjadi acuan relasi vertikal maupun horijontal sesama manusia seperti tokoh pemimpin, relasi dengan tetangga, relasi ketergantungan dengan manusia lain dan sebagainya. Salah satu yang dibahas dalam naskah ini adalah keterkaitan antara nilai budaya (*cultural value*) dengan hakikat karya sebagaimana batasan Kluckhon (1994) dengan nilai budaya orang Simalungun.

Nilai budaya adalah *personal reference*, sumber motivasi dan pandangan hidup maupun konstruksi simbol sosial. Karena itu, basis hakikat karya orang Simalungun tidak bisa dipisahkan dari nilai budaya yang tercantum dan dikonstruksi pada nilai budayanya. Hakikat karya

orang Simalungun itu—sama dengan masyarakat lainnya—tercermin pada karya-karya manusia untuk dapat hidup, bertahan hidup, mencapai kehormatan hidup ataupun pendorong gerak guna mencapai karya hidup lainnya. Karena itu, nilai budaya dalam hakikat karya ini, melahirkan etos kerja (*work ethic*) yang berintikan nilai budaya sebagai referensi personal, sumber motivasi dan pandangan hidup maupun konstruksi sosial terhadap kerja (*work*).

Falsafah *habonaron do bona* adalah referensi personal, sumber motivasi dan pandangan hidup maupun konstruksi simbol sosial. Dengan demikian, *habonaron do bona* adalah sumber hukum, idiologi dan cita-cita bagi orang Simalungun. Karena itu, *habonaron do bona* adalah kaidah, hukum atau norma dalam bertindak, berfikir dan berperilaku. Di dalam falsafah itu, tercantum cita-cita, gagasan dan impian orang Simalungun dengan berperilaku benar (*bonar*) untuk mendapatkan *hatunggunon* dan *hinadongan*. Semangat (*spirit*) *habonaron do bona* dibentuk melalui etika (*ethic*) *haroan* (gotong royong) yaitu kerjasama dalam mencapai tujuan (*sapangambe manoktok hitei*). Karenanya, etika kerja orang Simalungun adalah *Haroan* sebagai spirit (semangat) meraih keberhasilan hidup.



Medan, April 2017
Penerbit



PENDAHULUAN

Mengkaji etos kerja (*work ethic*), naluri untuk berprestasi (*need for Achievement*) ataupun perubahan sosial budaya (*cultural and social change*) dalam masyarakat, dapat dikaji dari aspek non-ekonomi yaitu sistem nilai budaya (*cultural value system*) yang hidup dalam masyarakat itu. Dalam bahasa lain disebutkan bahwa, modernisasi dalam masyarakat tidak semata-mata didasarkan pada aspek-aspek ekonomi, tetapi terdapat nilai budaya yang memengaruhi modernisasi itu.

Suatu kenyataan bahwa, nilai budaya (*cultural value*) tertanam, meresap atau terinternalisasi dalam kehidupan manusia karena terkait dengan sistem nilai budaya (*cultural value system*). Nilai budaya ini memuat rangkaian konseptual yang abstrak dan hidup dalam masyarakat tentang segala sesuatu yang berharga, bernilai dan berdaya guna dalam kehidupan sosialnya, sekaligus terhadap apa yang tidak berharga, tidak bernilai dan tidak berdaya guna pada hidupnya. Dengan demikian, sistem nilai budaya yang jalin menjalin dalam kebudayaan manusia itu menjadi pedoman dan pendorong perilaku manusia dalam menjalani hidup yang termanifestasi secara nyata dalam alam pemikiran, tindakan dan perilaku sosialnya. Sistem nilai budaya ini, memiliki norma (kaidah) atau hukum serta sikap yang nyata berwujudkan tata laku (perilaku) dari pendukung kebudayaan itu.

Penulis seperti Kluckhohn (1994) menyebut bahwa nilai (*value*) adalah konsepsi yang secara eksplisit maupun implisit menjadi ciri khusus seseorang atau sekelompok orang tentang berbagai hal yang diinginkan yang mempengaruhi pemilihan berbagai cara, alat, tujuan dari berbagai perbuatan yang tersedia. Dengan demikian, nilai (*value*) adalah acuan dalam bertindak atau berperilaku yang sesuai dengan kaidah (norma) umum yang ada (berlaku) pada masyarakat atau seseorang itu. Dalam naskah ini, acuan bertindak dan berperilaku dimaksud adalah budaya (*culture*).

Merujuk pada Kluckhohn (1994), nilai budaya (*cultural value*) diartikan sebagai konsepsi umum yang terorganisasi dan mempengaruhi perilaku yang berkorelasi dengan alam, kedudukan manusia dalam alam, relasi personal dengan person lainnya, dan tentang berbagai hal yang diinginkan ataupun tidak diinginkan yang bertalian dengan relasi antara person dengan lingkungan ataupun sesama person. Dengan begitu, kebudayaan adalah referensi personal (*personal reference*), sumber

motivasi dan pandangan hidup (*source of motivation and point of view*) maupun konstruksi simbol sosial (*social symbol construction*).

Jadi, manusia (person) akan bertindak, berperilaku maupun berfikir sesuai dengan kaidah, norma ataupun batasan budaya yang dimilikinya. Karena itu, budaya (*culture*) yang bernilai (*cultural value*) berfungsi sebagai acuan perilaku, berfikir dan bertindak dalam menimbang relasi sosial personal, baik sesama manusia, manusia dengan alam, maupun manusia di dalam alam. Dengan kata lain, nilai budaya memiliki orientasi nilai budaya (*cultural value orientation*) yakni sebagai konsepsi umum yang terorganisasi serta mempengaruhi perilaku terkait relasi dengan alam, kedudukan manusia dalam alam, dan relasi personal sesama manusia di dalam alam.

Dari uraian ini, nilai budaya dalam masyarakat berkenaan dengan: i) basis perilaku seseorang, ii) pola perilaku seseorang, iii) kontrol perilaku bagi seseorang, iv) komponen intelektual dan emosional bagi seseorang. Dengan demikian, Kluckhohn (1994), menyebut bahwa setiap sistem nilai budaya terkait erat dengan lima masalah dasar (hakekat) dalam kehidupan manusia yang menjadi basis dari variasi-variasi kehidupan sosialnya, yaitu: a) hakikat hidup manusia, yaitu: kebudayaan menjadi acuan pencapaian tujuan bersama, sesuatu yang indah, menyedihkan, dan lain-lain, b) hakekat karya manusia, yaitu kebudayaan menjadi acuan karya untuk memungkinkan manusia dapat hidup, mencapai kehormatan, atau gerak hidup untuk mencapai karya lainnya, c) hakekat ruang dan waktu, yaitu kebudayaan menjadi acuan masa lalu, masa kini dan masa depan dimana kehidupan sosial harus dibentuk, diulangi atau dikonstruksi, d) hakekat manusia dengan alam yaitu kebudayaan menjadi acuan tentang alam yang dahsyat, misteri ataupun kabut yang harus ditaklukkan, penyerahan diri ataupun mencari keselarasan dengan alam, dan e) hakikat relasional sesama manusia yaitu kebudayaan menjadi acuan relasi vertikal maupun horijontal sesama manusia seperti tokoh pemimpin, relasi dengan tetangga, relasi ketergantungan dengan manusia lain dan sebagainya. Salah satu yang dibahas dalam naskah ini adalah keterkaitan antara nilai budaya (*cultural value*) dengan hakikat karya sebagaimana batasan Kluckhohn (1994) dengan nilai budaya orang Simalungun.

Sebagaimana disebut diatas, nilai budaya adalah *personal reference*, sumber motivasi dan pandangan hidup maupun konstruksi simbol sosial. Karena itu, basis hakikat karya orang Simalungun tidak bisa dipisahkan dari nilai budaya yang tercantum dan dikonstruksi pada nilai budayanya. Hakikat karya orang Simalungun itu—sama dengan masyarakat

lainnya—tercermin pada karya-karya manusia untuk dapat hidup, bertahan hidup, mencapai kehormatan hidup ataupun pendorong gerak guna mencapai karya hidup lainnya. Karena itu, nilai budaya dalam hakikat karya ini, melahirkan etos kerja (*work ethic*) yang berintikan nilai budaya sebagai referensi personal, sumber motivasi dan pandangan hidup maupun konstruksi sosial terhadap kerja (*work*).

Etos kerja sebagaimana disebutkan Anoraga (2001) adalah pandangan dan sikap terhadap kerja yakni sebagai ‘karya’ yang luhur. Pandangan dan sikap terhadap ‘karya’ yang luhur ini tercermin pada nilai budaya yang dianut oleh pendukung kebudayaan itu. Etos kerja sebagai hakikat karya yakni pandangan dan sikap terhadap kerja atau karya dipengaruhi oleh: a) agama atau keyakinan, b) budaya, c) motivasi instrinsik, d) sosiopolitik, d) lingkungan geografis, e) pendidikan, dan f) struktur ekonomi.

Tidak semua faktor ini dibahas dalam naskah ini, tetapi hanya membahas persoalan yang menyangkut sistem nilai budaya sebagai faktor perubahan personal maupun kolektif dalam masyarakat. Adalah Weber (1958), sosiolog besar kebangsaan Jerman yang melihat bahwa faktor kemajuan Eropa (Barat) dan Amerika Serikat ialah rasionalitas (*rationality*) yang terbentuk karena ‘Etika Protestan’ (*Protestant ethic*). Dalam hal ini, agama sebagai unsur budaya memiliki sistem nilai yang meresap pada individu yang memengaruhi dan menentukan pola hidup penganutnya. Karena itu, jika agama mengandung nilai-nilai perkembangan, maka akan turut memengaruhi jalannya perkembangan itu. Kajian Weber (1958) memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu membentuk etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan, namun hemat dan bersahaja (asketik), serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme (*spirit of capitalism*) di dunia modern.

Demikian pula kajian Bellah (1968) di Jepang yang bersumber dari agama *Tokugawa*. Disebutkan bahwa perkembangan pesat Jepang tidak bisa dilepaskan dari semangat *Bushido* dalam agama *Tokugawa* yakni adanya budaya malu atau gagal. Kegagalan dalam agama itu dilakoni dengan bunuh diri sehingga setiap orang Jepang dituntut untuk ‘berhasil’ atau ‘sukses’ dalam hidupnya. Kenyataan inilah yang membentuk etos kerja orang Jepang yaitu budaya malu atau takut gagal sebagaimana diperankan oleh Samurai, Ksatria Jepang itu. Dengan demikian, etos kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja yang terbentuk karena sistem nilai budaya terhadap *based self esteem*. Dengan

kata lain bahwa, sistem kepercayaan mempengaruhi langsung etos kerja. Rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif akan berpengaruh terhadap tingkat etos kerja yang rendah dan konservatif pula.

Faktor perubahan personal maupun kolektif dalam masyarakat menyangkut etos kerja ialah bersumber dari budaya (*culture*) yang disebut dengan etos budaya (*cultural ethic*). Antropolog Pelly (2015) menyebut bahwa sikap mental, telad, disiplin dan semangat kerja adalah bagian dari etos budaya (*cultural ethic*). Secara operasional, etos budaya ini disebut dengan etos kerja (*work ethic*). Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya yang bersangkutan. Karena itu, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang maju, akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, sistem nilai budaya konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah atau bahkan sama sekali tidak memiliki etos kerja. Etos kerja seperti ini berpegang teguh pada moral etik yang bersumber dari nilai-nilai budaya yang didapat secara lisan dan merupakan tradisi (*habit*) yang disebarakan secara turun temurun.

Kajian Pelly (2015) yang membandingkan nilai budaya merantau pada Orang Mandailing dan Minangkabau di Medan ditelusuri melalui misi budayanya (*cultural mission*). Kedua etnik ini memiliki tradisi merantau yang ekspansif yang terdapat pada nilai budayanya, yaitu mencari kekayaan (*hamoraon*). Karena itu, merantau pada kedua etnik adalah untuk mencari kekayaan yaitu pengumpulan modal setinggi-tingginya yang digunakan untuk memperluas *sahala ni harajaon*. Pencarian kekayaan itu ditempuh melalui penumpukan modal lewat pekerjaan formal, informal maupun nonformal di *bona ni ranto*. *Sahala ni harajaon* dibentuk melalui penggunaan kekayaan yang diperoleh, seperti membeli tanah, membeli rumah, memperluas badan usaha dan lain-lain di kampung perantauan (*bona ni ranto*) pada orang Mandailing, sementara bagi orang Minangkabau ialah memperbaiki kampung halaman (*bona pasogit*) mereka seperti rumah, mesjid, sekolah, jalan desa, air minum desa dan lain-lain.

Faktor perubahan personal dan kolektif berikutnya bersumber dari motivasi intrinsik personal maupun kolektif masyarakat pendukung kebudayaan itu. Sebagaimana disebut diawal bahwa etos kerja adalah pandangan hidup dan sikap terhadap kerja. Karena itu, pandangan dan sikap terhadap kerja ini meresap dan melekat kuat pada nilai budaya yang diyakini seseorang. Telah dikatakan bahwa, nilai budaya adalah referensi personal sumber motivasi dan pandangan hidup, serta konstruksi simbol

sosial. Karena itu, etos kerja seseorang sangat tergantung pada nilai budaya sebagai sumber motivasi. Seseorang yang beretos kerja tinggi sangat tergantung pada motivasi kerja yang ada pada nilai budayanya. Jika nilai budaya itu memancarkan motivasi kerja yang tinggi, maka etos kerja seseorang itu akan tinggi pula, dan sebaliknya, apabila nilai budaya itu mencerminkan motivasi kerja yang konservatif, maka etos kerja yang muncul akan rendah atau konservatif. Karena itu, seseorang yang beretos kerja tinggi adalah seseorang yang bermotivasi tinggi yang dapat dilacak dari sistem nilai budaya yang ada pada individu itu.

Kajian McClelland (1961) di Kakinada, Teluk Benggala India misalnya, menyebutkan adanya 'dorongan hati menuju modernisasi' (*need for Achievement*) yang disingkat dengan *n Ach*. *Need for Achievement (n Ach)* adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) yaitu dorongan untuk mengungguli, lebih berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses. Virus *n Ach* sangat terkait dengan kebajikan diri yaitu sikap mental terhadap prestasi. Karena itu, *n Ach* adalah semacam virus yang telah ada dan meresap pada setiap individu yang tidak dipengaruhi oleh pendidikan, ras, kenangan historis, penaklukan militer, lingkungan geografis dan lain-lain, tetapi justru telah ada pada setiap individu. Tetapi *n Ach* ini sangat dipengaruhi oleh: i) adanya perasaan yang mendalam bahwa derajat mereka lebih tinggi dari orang lain yang ada disekitar mereka, ii) dengan suatu cara tertentu merekalah yang memegang kunci yang tidak saja berfungsi bagi dirinya tetapi juga bagi orang lain. Kedua hal ini menjadi faktor yang harus ada untuk sukses dibidang ekonomi yaitu keinginan untuk membuktikan bahwa diri sendiri lebih baik daripada orang lain, dan kebutuhan untuk menghasilkan kebaikan bersama (sekurang-kurangnya bagi golongan minoritas) yang sering dilaksanakan dengan cara yang lebih keras.

Menurut McClelland (1961), keadaan seperti ini menyebabkan virus mental *n Ach* mendorong laju modernisasi yang menyebabkan cepatnya tingkat pertumbuhan ekonomi. Dalam bahasa yang lain disebut bahwa pertumbuhan dan konsumsi ekonomi yang tinggi sekalipun, dipastikan oleh adanya kebajikan diri yang memoles *n Ach* yang dimilikinya. Karena itu, setiap orang harus memiliki perasaan yang ketat dan doktriner (misalnya seperti kaum minoritas) agar mereka dapat menganggap diri unggul sehingga dengan demikian meningkatkan *n Ach* mereka.

Sesungguhnya, motivasi intrinsik berasal dalam diri individu yang bersumber dari nilai budaya yang telah tertanam atau teinternalisasi dalam kebajikan diri. Motivasi ini adalah yang terutama dalam mengerakkan etos

kerja guna mencapai prestasi yang pada gilirannya berkontribusi terhadap perubahan (modernisasi). Namun demikian, faktor-faktor lain terutama yang bersifat ekonomi sebagai faktor pengubah sosial dan budaya juga tidak dapat diabaikan begitu saja.

Berdasar pada adanya nilai budaya yang memengaruhi etos kerja, maka seseorang yang disebut memiliki etos kerja ialah individu atau kolektifitas yang mencirikan: i) esensi waktu yaitu orang yang menghargai waktu yang dipergunakan untuk bekerja, ii) moralitas yang bersih yaitu dasar kerja yang disertai oleh etika moral sebagai sikap mental kerja, iii) kejujuran yaitu panggilan kerja yang mendasari munculnya keterikatan, iv) komitmen yaitu keinginan yang mengikat tekad guna membentuk vitalitas kerja, dan v) konsisten yaitu pendirian yang kuat terhadap asas, pantang menyerah dan idealis.

Adanya adanya etos kerja yang tinggi sebagai internalisasi nilai budaya yang tinggi akan melahirkan prestasi kerja yang tinggi pula. Pada gilirannya, kondisi seperti inilah yang melahirkan manusia-manusia modern seperti disebut Inkeles dan Smith (1976) yaitu: i) kesiapan menerima pengalaman baru dan keterbukaan terhadap inovasi dan perubahan, ii) kesiapan membentuk atau mempertahankan pendapat mengenai berbagai masalah yang menyangkut kepentingan umum, mencari bukti yang mendukung pendapat itu, mengakui keanekaragaman pendapat yang ada; dan menilai keanekaragaman pendapat itu secara positif, iii) orientasi khusus terhadap waktu: lebih menekankan pada masa kini dan masa depan ketimbang masa lalu, mengutamakan jadwal, dan kecepatan waktu, iv) kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri dan bersama orang lain untuk menata hidupnya menghadapi tantangan yang muncul, v) berencana, mengantisipasi dan menata kegiatan masa depan yang diarahkan untuk mencapai tujuan individual maupun kemasyarakatan, vi) mempercayai keteraturan kehidupan sosial yang dapat diramalkan sehingga memungkinkan untuk memperhitungkan tindakan yang akan diambil, vii) rasa keadilan dalam berbagi, yakni kepercayaan bahwa ganjaran akan diterima lebih menurut aturan ketimbang menurut tingkah laku, dan struktur ganjaran akan diperoleh menurut keterampilan dan derajat partisipasi, viii) minat dan nilai tinggi diletakkan pada pendidikan formal dan sekolah, dan ix) menghormati martabat orang lain, termasuk orang yang berstatus rendah. *Bagaimana dengan orang Simalungun?*

Sistem nilai budaya yang sangat penting bagi kelompok kebudayaan Simalungun adalah *habonaron do bona* (kebenaran adalah pangkal

segalanya) yakni tujuan dan pandangan hidup secara turun temurun. Orientasi hidup yang mengacu kepada 'kebenaran' ini menjadi inti adat dan sosial pergaulan hidup masyarakat Simalungun. Karena itu, *habonaron do bona* adalah pedoman hidup, *folkways* dan ideologi orang Simalungun yaitu semacam doktrin budaya agar setiap orang Simalungun merasa, melihat dan berfikir secara benar, baik untuk dirinya sendiri maupun lingkungannya. Karena itu, *habonaron do bona* adalah referensi personal, sumber motivasi dan pandangan hidup, maupun konstruksi simbol sosial.

Habonaron do bona sebagai referensi personal, sumber motivasi dan pandangan hidup maupun konstruksi simbol sosial adalah ideologi atau cita-cita yang dicapai dalam kehidupan sosial maupun adat. Karena itu, falsafah *habonaron do bona* terwujud dalam merawat interaksi sosial dan pergaulannya yang mengutamakan keseimbangan sosial (*social equilibrium*) sehingga dengan cara itu mereka dapat eksis dalam menjalani kehidupan bersama dengan orang (etnik) lain. Selanjutnya, dalam kehidupan adat istiadat, falsafah *habonaron do bona* tampak pada peran dan kedudukan setiap struktur dari: *tondong*, *tondong ni tongdong*, *boru*, *boru ni boru* dan *sanina* yang disebut dengan struktur sosial *pentagon* (struktur sosial segilima).

Tatanan struktur *tondong*, *boru* dan *sanina* disebut *tolu sahundulan* yang berbentuk segitiga, yang tampak pada pelaksanaan adat kecil (*horja adat na etek*), yang harus ditopang oleh *tondong ni tongdong* dan *boru ni boru* yang berbentuk trapesium dalam pelaksanaan *horja adat na banggal* (kerja adat besar). Karena itu, kehidupan sosial orang Simalungun harus saling menopang seperti sebuah rumah tangga (yang terdiri dari *tondong*, *boru* dan *sanina*) yakni jalinan utuh dan terikat antara *bride giver* (pemberi istri), *receive giver* (penerima istri) dan kerabat semarga (*sanina*), yang harus ditopang oleh *tondong ni tongdong* dan *boru ni boru* yaitu keluarga luas (*extended family*) orang Simalungun.

Sebagai sistem nilai budaya, falsafah *Habonaron do Bona*, secara khusus menyoal etika pergaulan sehari-hari, memunculkan moralitas etnik yang disebut dengan *ahap* yaitu semacam virus yang ada dalam jiwa orang Simalungun. Nilai budaya *ahap* adalah perasaan menjadi bagian utuh dari etnik Simalungun tanpa memandang klan, suku, agama, keyakinan, status sosial dan lain-lain. Dengan begitu, *ahap* memiliki makna universal (mendunia) sebagai proses dari nalar berfikir guna menimbang dan memahami orang lain.

Menyoal tentang interaksi sosial, sistem nilai budaya *Habonaron do Bona* membentuk pribadi-pribadi orang Simalungun dengan karakter yang mudah bergaul, menemukan peluang (*opportunity*) dengan pengetahuan dan pemahaman terhadap penggunaan bahasa orang lain. Dengan kemampuan ini, mereka dapat diterima pada setiap kelompok etnik (*ethnic group*) dimanapun di Sumatera Utara maupun Indonesia.

Sistem nilai budaya *Habonaron do Bona* sebagai referensi personal, sumber motivasi dan pandangan hidup maupun konstruksi simbol sosial adalah sumber hukum (norma) yang mengilhami dan menginspirasi orang Simalungun untuk bersikukuh pada kebenaran. Karena itu, mereka cenderung mereduksi konflik atau pertikaian intra dan ekstra etnik. Dari falsafah itu dan kemudian menjadi sumber cita-cita pada kehidupan sosial yang serasi, aman dan toleran, maka orang Simalungun cenderung mereduksi konflik dalam hidupnya.

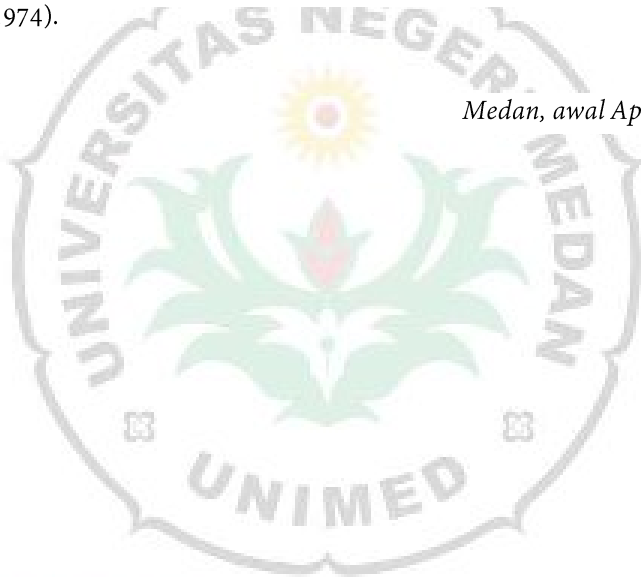
Sistem nilai budaya *Habonaron do Bona* menjadi sumber motivasi dan pandangan hidup. Di dalam sistem nilai budaya itu, terdapat referensi hidup berupa pencapaian *hatunggungan* (kehormatan) dan *hinadongan* (kekayaan) yang harus dicapai (diperoleh) dengan cara bonar (benar). Namun demikian, *hatunggungan* (kehormatan) dan *hinadongan* (kekayaan) sebagai instrumen dan mekanisme falsafah *Habonaron do Bona*, dimaknai sebagai kehormatan dan kekayaan yang diraih (sendiri), sehingga hanya dinikmati (sendiri). Kekayaan (*hinadongan*) yang dicapai orang Simalungun dipergunakan untuk membentuk atau memperluas *tuah ni hinadongan* di perantaraan.

Falsafah *habonaron do bona* adalah referensi personal, sumber motivasi dan pandangan hidup maupun konstruksi simbol sosial. Dengan demikian, *habonaron do bona* adalah sumber hukum, ideologi dan cita-cita bagi orang Simalungun. Karena itu, *habonaron do bona* adalah kaidah, hukum atau norma dalam bertindak, berfikir dan berperilaku. Di dalam falsafah itu, tercantum cita-cita, gagasan dan impian orang Simalungun dengan berperilaku benar (*bonar*) untuk mendapatkan *hatunggungan* dan *hinadongan*. Semangat (*spirit*) *habonaron do bona* dibentuk melalui etika (*ethic*) *haroan* (gotong royong) yaitu kerjasama dalam mencapai tujuan (*sapangambe manoktok hitei*). Karenanya, etika kerja orang Simalungun adalah *Haroan* sebagai spirit (semangat) meraih keberhasilan hidup.

Untuk mencapai tujuan melalui mekanisme kerja *haroan*, maka dorongan untuk lebih menonjol (*need for Achievement, n Ach*) dari orang lain ataupun naluri untuk berprestasi telah tertanam pada sistem nilai

budaya ini. Akhirnya, jikapun hari ini dan esok, pertumbuhan dan perkembangan orang Simalungun ‘masih’ biasa-biasa saja (stagnan), maka persoalan stagnasi ini harus dicari pada faktor-faktor lain yang mungkin saja bersifat ekonomi. Namun demikian, sederet prestasi yang telah dicapai pribadi-pribadi Simalungun dewasa ini, harus tetap ditingkatkan, didoktrin dan ditingkatkan guna meraih prestasi berikutnya. Dengan cara itu, orang Simalungun secara utuh dan menyeluruh termasuk dalam gambaran masyarakat modern sebagaimana disebut Inkeles dan Smith (1974).

*Medan, awal April 2017
Eld*



THE
Character Building
UNIVERSITY

DAFTAR ISI

Pengantar penerbit.....	i
Pendahuluan	iii
Daftar isi.....	xii
Daftar gambar	xv
Daftar tabel.....	xvi
Dedikasi.....	xvii
Bab I Nilai budaya dan orientasi hidup.....	1
A. Kebudayaan dan nilai budaya.....	1
B. Nilai budaya dan orientasi hidup	5
Bab II Etnik Simalungun	11
A. Menyoal nama dan karakter orang Simalungun.....	11
B. Bukan subetnik Batak tetapi Etnik Simalungun	25
C. Serba ringkas migrasi leluhur Simalungun.....	35
D. Bahasa dan aksara Simalungun	39
Bab III <i>Demban</i> : ramahtamah, komunikasi dan penghormatan	45
A. Sirih pada orang Simalungun	45
B. Makanan khas Asia Tenggara.....	49
C. Penutup.....	54
Bab IV Penganan khas (adat) Simalungun.....	55
A. Nilai budaya penganan adat.....	55
B. <i>Nitak, Dekke sayur, Tinuktuk dan Torbangun</i>	58
C. Penganan daging ayam.....	71
Bab V <i>Haroan dan Maranggir</i>	79
A. <i>Haroan</i> : kerjasama menurut orang Simalungun	81
B. <i>Maranggir</i> : penyucian diri orang Simalungun.....	89
C. Merajah gigi, pelubangan telinga dan potong rambut ...	94
Bab VI <i>Rondang bittang, pariama dan marsombuh sihol</i>	101
A. <i>Horja Rondang Bittang</i>	101
B. <i>Horja Pariama</i>	106
C. <i>Horja Marsombuh sihol</i>	110
Bab VII Struktur sosial <i>Pentagon</i> Simalungun.....	111
Bab VIII Ritus peralihan orang Simalungun.....	123
Bab IX Busana adat Simalungun	133
A. <i>Hiou, soja dan toluk balanga</i>	134
B. <i>Bulang</i> dan <i>gotong</i> Simalungun	139
Bab X Tarian (<i>tortor</i>) Simalungun	145

	A. Makna <i>tortor</i>	145
	B. <i>Tortor</i> pada orang Simalungun.....	148
Bab XI	Nilai budaya dan naluri berprestasi: pemikiran terhadap Masa depan Simalungun.....	153
	A. Sejumlah fenomena sosial Simalungun.....	153
	B. Dorongan hati untuk modernisasi.....	158
	C. Perspektif tentang perubahan sosial budaya.....	162
	D. Motivasi dan <i>need for Achievement</i>	165
	E. Pudarnya masyarakat tradisional: model perubahan	167
	F. Misi budaya.....	169
Bab XII	<i>Parpandangan na Bolag</i> : sastra sejarah Kerajaan Nagur dan loyalitas etnik Simalungun	175
	A. Pengantar.....	175
	B. Fokus utama kitab PNB	179
	C. Kitab PNB dan Kerajaan Nagur di Simalungun.....	194
	D. Wacana sejarah dan solidaritas etnik.....	200
	E. Penutup.....	204
Bab XIII	Penutup	207
	Daftar Pustaka.....	211
	Tentang penulis.....	231



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model rumah tradisional Simalungun di Haranggaol	10
Gambar 2. Pantai Haranggaol, 1910.....	10
Gambar 3. Peta <i>Norlichen Battalander und des Toba Sees</i>	21
Gambar 4. Peta <i>Ethno-Linguistic Homelands</i> pra-Islam.....	32
Gambar 5. Peta <i>Si-Balungun</i> (Simalungun).....	34
Gambar 6. Lukisan <i>Rumah Bolon</i> Simalungun berciri <i>Dongson</i>	37
Gambar 7. Rumah bolon Damanik di Pamatangsiantar, 1919.....	44
Gambar 8. Rumah bolon Dasuha di Pamatangpane, 1935.....	44
Gambar 9. <i>Demban sayur</i> Simalungun.....	47
Gambar 10. Penyampaian <i>demban sayur</i>	60
Gambar 11. <i>Nitak siang-siang</i>	62
Gambar 12. <i>Dekke Sayur</i>	65
Gambar 13. <i>Tinuktuk</i>	67
Gambar 14. <i>Torbangun</i>	69
Gambar 15. <i>Dayok binatur</i>	74
Gambar 16. <i>Hinasumba</i>	75
Gambar 17. <i>Tombuan</i>	76
Gambar 18. Rumah bolon Purba Pakpak di Pamatanpurba, 1971	78
Gambar 19. <i>Uttei Mukkur</i>	90
Gambar 20. Ritual <i>maranggir</i> di Huta Dolog, Raya	93
Gambar 21. Pelubangan dan hiasan telinga.....	96
Gambar 22. Upacara <i>mangganjangi jambulan</i>	99
Gambar 23. <i>Lucban san Isidro Pahiyas Festival, Manila</i>	106
Gambar 24. Struktur Sosial <i>Pentagon</i>	113
Gambar 25. Kekerabatan Simalungun.....	119
Gambar 26. Kompleksitas kekerabatan Simalungun	120
Gambar 27. Museum Simalungun di Pamatangsiantar, 1941.....	132
Gambar 28. Lods di Pasar Saribudolok, 1925.....	144
Gambar 29. Lods di Pusat Pasar (<i>central market</i>) Pamatangsiantar....	144
Gambar 30. Rumah tradisional di Pamatangpurba, 1934	174
Gambar 31. Foto udara Kota Pamatangsiantar, 1938	174
Gambar 32. Generasi Raja di <i>Parpandan Na Bolag</i>	187
Gambar 33. Perkebunan Kopi di Bangunpurba, 1900.....	206
Gambar 34. Stasiun Kereta Api (DSM) di Dolog Malangir, 1910.....	206

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Variasi aksara Batak.....	42
Tabel 2. Variasi huruf vokal dan konsonan aksara Batak.....	43
Tabel 3. Tipologi, nama dan jenis upacara adat Simalungun.....	125
Tabel 4. Pakem gerak tari di Simalungun.....	150



THE
Character Building
UNIVERSITY

Dedikasi



THE
Character Building
UNIVERSITY

*dipersembahkan kepada:
Fany, Getha, Glen, Elo, Geby, Rara, Ila, Eti dan Tesya
serta masyarakat Simalungun*