

INSTITUTION DYNAMIC THEORY

Week 14

Institutional Economics

Dr. Rambu L.K.R. Nugrohowardhani, S.E.,M.A

Universitas Kristen Wira Wacana Sumba

Indonesia

SUB-CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH

1. Memahami apa yang dimaksud dengan teori dinamika kelembagaan
2. Memahami konsep-konsep utama dalam dinamika kelembagaan
3. Memahami teori perubahan kelembagaan yang dipopulerkan Williamson
4. Memahami teori perubahan kelembagaan yang dipopulerkan Ostrom

TOPIK HARI INI:

1. Definisi tentang teori dinamika kelembagaan
2. Konsep-konsep utama dalam dinamika kelembagaan
3. Teori perubahan kelembagaan yang dipopulerkan Williamson
4. Teori perubahan kelembagaan yang dipopulerkan Ostrom

TEORI DINAMIKA KELEMBAGAAN ?

“Teori dinamika kelembagaan berfokus pada bagaimana lembaga berkembang dan berubah seiring waktu, serta dampaknya terhadap aktivitas ekonomi. Teori ini mengkaji proses pembentukan, adaptasi, dan evolusi kelembagaan yang terjadi sebagai respons terhadap perubahan kebutuhan dan tantangan yang muncul di masyarakat atau ekonomi.”

KONSEP UTAMA TEORI DINAMIKA KELEMBAGAAN

1. Lembaga sebagai respon dari biaya transaksi
2. Perubahan kelembagaan
3. Keseimbangan antara struktur formal dan informal
4. Peran agen dalam kelembagaan
5. Signifikansi masa lalu (sejarah)

#1

LEMBAGA SEBAGAI RESPON DARI BIAYA TRANSAKSI

Perspektif EKB menganggap bahwa lembaga berkembang untuk mengurangi biaya transaksi, yaitu biaya yang timbul pada interaksi ekonomi seperti informasi, negosiasi, dan penegakan kontrak. Ketika lingkungan berubah, misalnya melalui teknologi baru atau kebijakan publik, lembaga juga perlu beradaptasi untuk tetap efisien dalam menurunkan biaya ini.

#2

PERUBAHAN KELEMBAGAAN

Perubahan kelembagaan bisa terjadi secara evolusioner dan revolusioner. Perubahan yang evolusioner terjadi secara perlahan dan bertahap. Sebaliknya, perubahan revolusioner terjadi secara cepat dan signifikan. Contohnya, perubahan dalam hukum properti atau kebijakan agraria bisa membutuhkan waktu lama, sementara reformasi kebijakan yang mendesak (misalnya karena krisis ekonomi) bisa memicu perubahan kelembagaan yang cepat

#3

KESEIMBANGAN ANTARA STRUKTUR FORMAL & INFORMAL

Dalam EKB, kelembagaan tidak hanya mencakup aturan formal seperti hukum dan regulasi, tetapi juga norma sosial dan budaya yang sifatnya informal. Dinamika kelembagaan melibatkan bagaimana kedua jenis aturan ini saling mempengaruhi. Struktur informal bisa mendorong atau menahan perubahan dalam struktur formal. Sebaliknya, struktur formal dapat mendorong perubahan pada struktur informal.

#4

PERAN AGEN DALAM PERUBAHAN KELEMBAGAAN

Teori dinamika kelembagaan juga memperhatikan peran agen (individu atau kelompok) dalam menciptakan perubahan kelembagaan. Para agen yang memiliki kepentingan, kekuasaan, atau sumber daya tertentu dapat memperkenalkan perubahan untuk mendukung posisi mereka, yang akhirnya berdampak pada struktur kelembagaan secara keseluruhan.

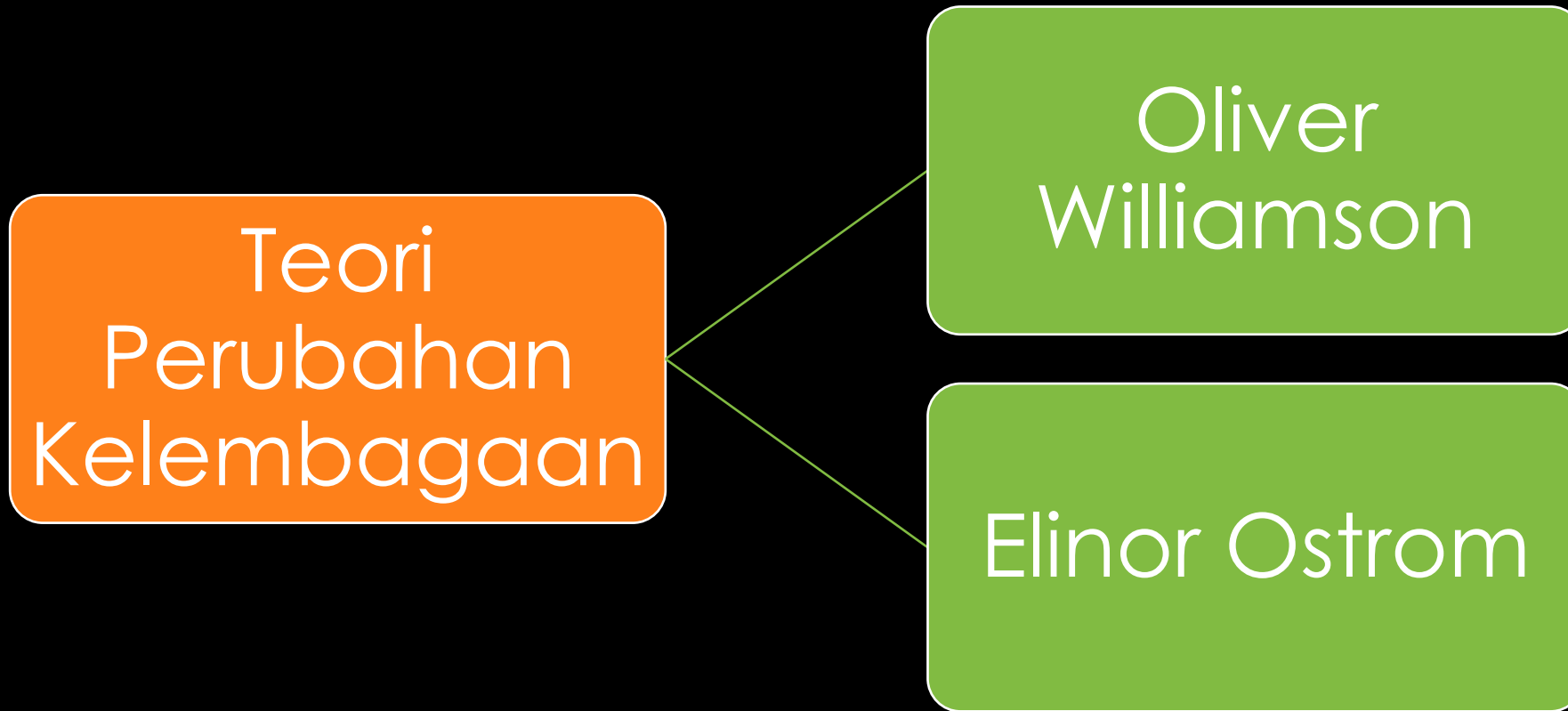
#5

SIGNIFIKANSI MASA LALU (SEJARAH)

Perspektif EKB menganggap konsep *path dependence* mempunyai pengaruh signifikan dalam dinamika kelembagaan. Konsep ini menjelaskan bahwa perkembangan kelembagaan dipengaruhi oleh sejarah dan keputusan masa lalu, yang sering kali menciptakan *lock-in* atau jalan yang sulit diubah. Kelembagaan yang ada mungkin tetap bertahan meskipun ada cara yang lebih efisien, karena adanya biaya perubahan atau karena agen yang diuntungkan dengan kondisi saat ini.

Melalui konsep-konsep utama tersebut, teori dinamika kelembagaan dalam EKB menggarisbawahi bahwa perubahan dalam kelembagaan ekonomi adalah proses yang kompleks dan berlapis-lapis, dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial, budaya, ekonomi, dan politik. Pemahaman ini sangat penting dalam perencanaan kebijakan ekonomi, karena memungkinkan perancang kebijakan untuk memetakan pengaruh jangka panjang dari lembaga yang ada dan mengantisipasi tantangan dalam proses perubahan kelembagaan.

TEORI PERUBAHAN KELEMBAGAAN



TEORI EMPAT TINGKATAN ANALISIS SOSIAL (OLIVER WILLIAMSON)

Teori empat tingkatan analisis sosial (*four levels of social analysis*) menggambarkan hirarki kelembagaan yang mempengaruhi ekonomi dan masyarakat. Perubahan kelembagaan dapat dipahami melalui empat tingkatan berbeda yaitu:

- Level 1 : *Embeddedness* (Tingkat Dasar)
- Level 2 : *Institutional Environment* (Lingkungan Kelembagaan)
- Level 3 : *Governance* (Tata Kelola)
- Level 4 : *Resource Allocation and Employment* (Alokasi Sumber Daya dan Ketenagakerjaan)

“Tingkatan paling mendasar, yang mencakup nilai, adat istiadat, tradisi, dan norma sosial yang mendasari semua interaksi manusia dan telah menyatu dalam masyarakat (*social embeddedness*). Perubahan kelembagaan pada tingkat ini berlangsung sangat lambat, sehingga perlu waktu lama, bahkan nyaris tidak nampak”

LEVEL
1

CONTOH KASUS:

➤ Masyarakat adat dengan tanah ulayat (tanah adat).

Bagi masyarakat adat, tanah bukan sekadar sumber ekonomi tetapi juga sumber identitas dan spiritualitas. Nilai-nilai ini membentuk dasar pemahaman masyarakat terhadap kepemilikan lahan dan pengelolaan sumber daya alam. Karena tingkat ini berubah sangat lambat, pandangan masyarakat adat tentang kepemilikan lahan yang komunal (bukan individual) masih bertahan hingga kini. Nilai-nilai ini kadang menjadi hambatan bagi penerapan sistem hak milik individual ala Barat, yang mengubah tanah menjadi komoditas yang bisa diperdagangkan secara bebas.

“Termasuk dalam tingkat ini adalah aturan formal, seperti hukum, konstitusi, dan regulasi. Perubahan pada level ini lebih cepat daripada level 1, tetapi masih membutuhkan waktu yang lama, misalnya dalam pembaruan regulasi atau reformasi hukum.

LEVEL 2

CONTOH KASUS:

➤ **Undang-Undang Pokok Agraria (UUPA) tahun 1960,** UU ini menegaskan bahwa semua tanah di Indonesia berada di bawah penguasaan negara. UUPA 1960 juga bertujuan untuk mendistribusikan lahan dengan lebih merata melalui program reformasi agraria. Perubahan di level ini memerlukan proses politik yang panjang, karena melibatkan banyak kepentingan, termasuk pemerintah pusat, pemerintah daerah, perusahaan swasta, dan masyarakat adat. Perubahan formal dalam kebijakan agraria Indonesia ini sering kali lambat dan penuh tantangan, terutama dalam menghadapi berbagai konflik kepentingan.

“Level ini mencakup aturan dan tata kelola dalam kontrak, misalnya hubungan antara perusahaan dan mitra bisnisnya. Perubahan pada level ini lebih fleksibel dan bisa diatur ulang lebih cepat dibandingkan level sebelumnya. Secara umum, perubahan tata kelola (*governance*) akan selalu menuju efisiensi, yaitu ke arah kondisi yang dapat meminimumkan biaya transaksi.

LEVEL 3

CONTOH KASUS:

➤ **Kemitraan perusahaan perkebunan dengan petani plasma**

Pengaturan kontrak dan tata kelola terjadi dalam bentuk perjanjian atau praktik di lapangan antara pemerintah dan swasta dalam pengelolaan lahan. Tata kelola ini memungkinkan terciptanya bentuk-bentuk kerja sama yang fleksibel antara pemerintah, swasta, dan masyarakat, khususnya dalam mengelola lahan yang telah dibagikan kepada petani. Contoh lainnya adalah program redistribusi lahan dengan bantuan modal atau pelatihan bagi petani. Pada level ini, pengelolaan lahan sering kali disesuaikan dengan kondisi lokal dan karakteristik masyarakat, tetapi masih berada di bawah aturan formal yang ada di Level 2.

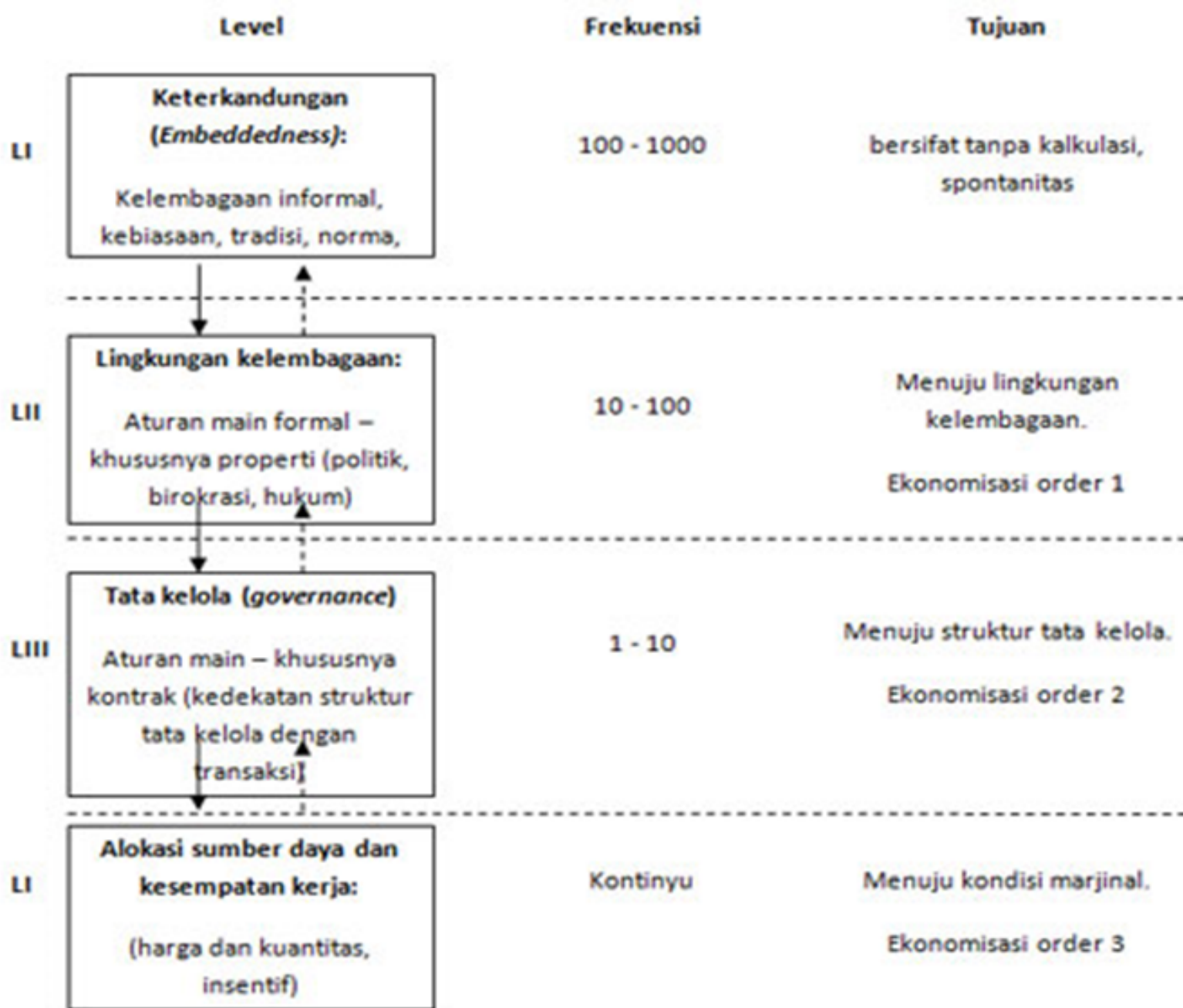
“Level ini adalah kelembagaan yang melibatkan keputusan-keputusan sehari-hari dalam ekonomi. Pada level ini, perubahan terjadi dengan cepat sesuai dengan kondisi pasar. Perubahan menuju pada efisiensi sumberdaya dan struktur insentif yang terjadi secara kontinyu mengikuti perubahan insentif ekonomi, misalnya; biaya alokasi sumberdaya dan tenaga kerja”

LEVEL 4

CONTOH KASUS:

➤ Keputusan petani tentang jenis tanaman yang akan dibudidayakan

Setelah petani mendapatkan lahan melalui program reformasi agraria, mereka membuat keputusan tentang jenis tanaman yang akan ditanam, teknik pertanian yang akan digunakan, atau apakah akan menyewakan sebagian lahan untuk tambahan pendapatan. Level ini adalah yang paling fleksibel dan cepat berubah, karena tergantung pada kondisi pasar, harga komoditas, dan ketersediaan teknologi. Petani bisa beradaptasi dengan cepat, misalnya dengan mengganti jenis tanaman atau memperbaiki teknik bercocok tanam jika ada perubahan dalam kondisi ekonomi atau harga komoditas.



4 LEVEL ANALISIS SOSIAL (WILLIAMSON)

Menurut Williamson, perubahan kelembagaan bersifat hirarkis, di mana level yang lebih tinggi (misalnya nilai sosial) akan mempengaruhi level di bawahnya (misalnya aturan formal). Jadi, lembaga formal seperti regulasi ekonomi tidak dapat diubah begitu saja tanpa memperhitungkan nilai-nilai dan norma yang sudah mengakar.

TEORI TIGA TINGKAT PERUBAHAN KELEMBAGAAN

(ELINOR OSTROM)

Ostrom mengembangkan pemahaman tentang perubahan kelembagaan melalui pendekatan tiga tingkat dalam pengelolaan sumber daya bersama (*common pool-resources*) yaitu:

1. Tingkat operasional (*operational rule*)
2. Tingkat pilihan kolektif (*collective choice rule*)
3. Tingkat konstitusional (*constitutional rule*)

“Pada tingkat ini, aturan-aturan sehari-hari diterapkan dan dijalankan oleh individu atau kelompok dalam akses dan menggunakan sumber daya. Tingkat ini berfokus pada tindakan langsung, seperti kapan, bagaimana, dan berapa banyak sumber daya yang dapat diakses atau dimanfaatkan oleh para anggota”

OPERATIONAL RULE

CONTOH KASUS:

➤ Pengelolaan Hutan oleh Masyarakat Lokal

Di banyak komunitas adat, seperti di Kalimantan, masyarakat lokal memiliki aturan operasional tentang kapan boleh menebang pohon, bagaimana cara penebangan yang diperbolehkan, dan batas jumlah kayu yang bisa diambil per keluarga. Misalnya, di beberapa daerah, penebangan hanya boleh dilakukan setelah melakukan ritual tertentu sebagai bagian dari norma setempat. Aturan di tingkat operasional ini menjaga kelestarian hutan serta memastikan bahwa sumber daya tidak dieksploitasi berlebihan.

“Pada tingkat ini, aturan-aturan yang mengatur tingkat operasional dibuat atau diubah oleh kelompok masyarakat. Tingkat ini memungkinkan masyarakat untuk menentukan dan mengubah aturan operasional secara kolektif, berdasarkan konsensus atau musyawarah, untuk memastikan bahwa aturan tersebut tetap relevan dan efektif.”

**COLLECTIVE CHOICE
RULE**

CONTOH KASUS:

➤ Sistem Irigasi Subak di Bali

Sistem Subak di Bali adalah contoh nyata di mana petani bekerja secara kolektif untuk menentukan aturan irigasi. Dalam pertemuan rutin, para petani bersama-sama memutuskan kapan air akan dialirkan ke sawah tertentu, berdasarkan musim tanam dan jumlah air yang tersedia. Mereka juga dapat memperbarui aturan operasional terkait distribusi air jika ada perubahan cuaca atau kebutuhan baru. Aturan kolektif ini membantu menjaga keseimbangan dalam penggunaan air untuk semua anggota komunitas.

“Pada tingkat ini, aturan-aturan dasar yang mendefinisikan hak-hak dan kewajiban anggota komunitas dibuat atau diubah. Tingkat konstitusional adalah tingkat tertinggi dalam pengelolaan kelembagaan, dimana aturan-aturan dasar ditetapkan untuk mengatur siapa yang memiliki hak untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan di level kolektif dan operasional.

CONSTITUTIONAL RULE

CONTOH KASUS:

➤ Hak Kelola Masyarakat atas Wilayah Adat di Indonesia

Di Indonesia, pengakuan hukum terhadap hak masyarakat adat atas wilayah adat mereka merupakan contoh dari aturan pada tingkat konstitusional. Pada tahun 2012, Mahkamah Konstitusi Indonesia mengeluarkan putusan yang mengakui bahwa hutan adat bukan hutan negara, sehingga masyarakat adat memiliki hak untuk mengelola hutan adat mereka. Putusan ini mengubah aturan dasar tentang siapa yang memiliki hak untuk mengelola sumber daya ini dan memberikan kewenangan kepada masyarakat adat untuk membuat aturan-aturan lebih lanjut di tingkat kolektif dan operasional.

Tiga tingkat tersebut membentuk struktur kelembagaan yang memungkinkan perubahan secara berlapis dan berjenjang. Pada tingkat operasional, perubahan dilakukan dalam hal penggunaan sehari-hari. Pada tingkat pilihan kolektif, komunitas dapat menyesuaikan aturan operasional untuk mencerminkan perubahan kebutuhan atau kondisi. Sedangkan pada tingkat konstitusional, perubahan terjadi pada aturan dasar yang memberi legitimasi kepada masyarakat untuk mengatur sumber daya mereka, memberikan dasar bagi proses pengambilan keputusan di tingkat yang lebih rendah.

KESIMPULAN

- Teori dinamika kelembagaan dari Williamson dan Ostrom memberikan perspektif berjenjang untuk memahami bagaimana aturan dan struktur kelembagaan berkembang dan berfungsi dalam masyarakat. Keduanya menyajikan pendekatan *multi-level* untuk mengidentifikasi bagaimana aturan kelembagaan diciptakan, diterapkan, dan dimodifikasi, meskipun dengan fokus yang berbeda

- Secara umum, kedua teori ini membantu memahami dinamika kelembagaan dengan melihat bagaimana nilai, aturan formal, dan pengaturan operasional saling terkait. Kedua pendekatan ini menunjukkan bahwa perubahan kelembagaan adalah proses yang kompleks, yang melibatkan interaksi antara tingkat yang lebih mendasar hingga tindakan langsung, dengan tujuan akhir mencapai efisiensi, keberlanjutan, dan kesesuaian dengan konteks sosial-ekonomi.

REFERENSI

Fennell, Lee A., (2011) Ostrom's Law: Property Rights in the Commons, *International Journal of the Commons*, Vol. 5, no 1, pp. 9–27

Hastuti, Endang L., (2009) Dinamika Kelembagaan Hubungan Ketenagakerjaan di Masyarakat Pedesaan (*Institutional Dynamic of Employment Relation*), *Forum Penelitian Agro Ekonomi*, Volume 27 No. 2, Halaman: 117 - 131

Jaya, Wihana K., (2012) Mengenal Lebih Dekat Teori Ekonomi Kelembagaan Baru (*New Institutional Economic*), <https://feb.ugm.ac.id/en/research/lecturer-s-article/829-mengenal-lebih-dekat-teori-ekonomi-kelembagaan-baru-new-institutional-economic>