



Kepemimpinan Partisipatif dan Etos Kerja Kolektif: Identitas Manajemen pada Tradisi Mapalus Minahasa

Erna Ngala^{1*}, Laurens Mambu², Treesje Imran³

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pioner Manado, Jl. Yos Sudarso No. 33B, Kelurahan Paal II, Kota Manado, Indonesia, 95129.
Email Korespondensi: ernangala@gmail.com

Abstrak

Kearifan Kearifan lokal Mapalus di Minahasa merepresentasikan sistem sosial-ekonomi berbasis gotong royong yang telah lama menjadi ciri budaya masyarakat setempat. Meskipun berbagai studi sebelumnya telah membahas Mapalus sebagai bentuk solidaritas sosial, masih terdapat celah penelitian terkait bagaimana nilai-nilai tersebut diartikulasikan dalam konteks kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif sebagai identitas manajemen komunitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif berfungsi sebagai identitas manajemen dalam budaya Mapalus. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan etnografi, melibatkan 15 informan kunci yang terdiri atas tokoh adat, kepala jaga, dan anggota kelompok Mapalus di tiga desa di Kabupaten Minahasa. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipan selama tiga bulan, serta studi dokumentasi terhadap arsip dan naskah budaya lokal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam Mapalus bersifat partisipatif dan egaliter, menekankan musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab bersama dalam pembagian tugas. Mekanisme kontrol sosial dijalankan melalui norma adat dan nilai resiproksitas moral yang memperkuat disiplin kolektif. Etos kerja kolektif yang terbentuk mencerminkan identitas manajemen khas Minahasa, yaitu bekerja sebagai ibadah sosial, solidaritas sebagai modal utama, dan keadilan sebagai bentuk timbal balik moral. Temuan ini memperluas pemahaman tentang manajemen berbasis budaya dengan menunjukkan bahwa Mapalus tidak hanya berperan dalam aktivitas ekonomi, tetapi juga berfungsi sebagai sistem manajemen sosial yang memperkuat kohesi komunitas dan ketahanan budaya. Penelitian ini membuka ruang bagi pengembangan model manajemen partisipatif berbasis kearifan lokal dalam konteks pembangunan masyarakat Indonesia.

Kata kunci: Kepemimpinan Partisipatif; Etos Kerja Kolektif; Identitas Manajemen; Budaya Mapalus.

Participatory Leadership and Collective Work Ethis: Management Identity in the Mapalus Tradition of Minahasa

Abstract

The local wisdom of Mapalus in Minahasa represents a socio-economic system based on mutual cooperation, which has long been a defining feature of the local community's culture. Although previous studies have discussed Mapalus as a form of social solidarity, there remains a research gap concerning how these values are articulated within the context of participatory leadership and collective work ethic as a form of community management identity. This study aims to analyze how participatory leadership and collective work ethic function as management identities within the Mapalus culture. The research employed a qualitative descriptive method with an ethnographic approach, involving 15 key informants consisting of traditional leaders, neighborhood heads (kepala jaga), and members of Mapalus groups across three villages in Minahasa Regency. Data were collected through in-depth interviews, participant observation conducted over three months, and documentation studies of local cultural archives and manuscripts. The results show that leadership within Mapalus is participatory and egalitarian, emphasizing deliberation, fairness, and shared responsibility in task distribution. Social control mechanisms are maintained through customary norms and moral reciprocity values that reinforce collective discipline. The collective work ethic that emerges reflects a distinctive Minahasan management identity—working as a form of social devotion, solidarity as the main capital, and justice as a manifestation of moral reciprocity. These findings expand the understanding of culture-based management by demonstrating that Mapalus not only functions in economic activities but also serves as a social management system that strengthens community cohesion and cultural resilience. The study opens opportunities for developing participatory management models grounded in local wisdom within the context of Indonesian community development.

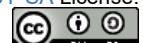
Keywords: Participatory Leadership; Collective Work Ethis; Management Identity; Mapalus Culture.

How to Cite: Ngala, E., Mambu, L., & Imran, T. (2025). Kepemimpinan Partisipatif dan Etos Kerja Kolektif: Identitas Manajemen pada Tradisi Mapalus Minahasa. *Empiricism Journal*, 6(4), 1928-1936. <https://doi.org/10.36312/bads4326>



<https://doi.org/10.36312/bads4326>

Copyright© 2025, Ngala et al.
This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Budaya lokal memiliki peran aktif dalam mengatur ekonomi masyarakat (Anisa dkk, 2023). Oleh sebab itu perlu sekali untuk dapat mengetahui pola dan bentuk budaya lokal terutama bagaimana itu dilakukan sebagai bentuk manajemen yang unik karena berdasar pada perilaku masyarakat lokal yang berupaya membangun ekonomi sendiri. Itu sebabnya inovasi manajemen yang berakar dari kearifan lokal menjadi sangat penting untuk pengembangan ekonomi kreatif masyarakat itu sendiri (Mas dkk, 2025).

Dalam konteks Indonesia, salah satu praktik manajemen berbasis kearifan lokal dapat ditemukan pada masyarakat Minahasa di Sulawesi Utara, yaitu melalui tradisi *mapalus*. Mapalus secara sederhana dipahami sebagai sistem gotong royong, namun lebih dari itu, ia merupakan sebuah mekanisme kolektif dalam mengatur kerja bersama demi kepentingan komunal. Merentek, dkk (2023) menyebut *mapalus* sebagai salah satu inti solidaritas sosial masyarakat Minahasa yang mencerminkan ikatan moral dan identitas budaya mereka. Prinsip-prinsip manajemen dalam *mapalus* dapat ditelusuri melalui pembagian kerja, aturan keikutsertaan, pengendalian terhadap hasil, serta mekanisme sanksi sosial bagi anggota yang lalai. Lukman, dkk (2025) menegaskan bahwa dalam tradisi gotong royong Nusantara, terdapat mekanisme pengaturan sosial yang berfungsi layaknya sistem manajerial tradisional. Dengan demikian, *mapalus* dapat dipandang sebagai identitas manajemen yang khas Minahasa karena ia mengintegrasikan nilai-nilai solidaritas, kejujuran, tanggung jawab, serta keberlanjutan hidup bersama.

Kajian mengenai identitas manajemen mapalus memiliki urgensi akademik dan praktis. Secara akademik, ia memperluas cakrawala teori manajemen dengan memperkenalkan perspektif berbasis budaya lokal. Sementara secara praktis, ia menjadi dasar dalam upaya pelestarian budaya dan penguatan solidaritas sosial di tengah masyarakat yang semakin kompleks. Seiring dengan arus globalisasi dan modernisasi, praktik Mapalus di Minahasa menghadapi tantangan serius. Meningkatnya individualisme, mekanisasi pertanian, serta transformasi ekonomi berbasis uang perlakan mengikis peran solidaritas komunal yang menjadi dasar sistem sosial-ekonomi masyarakat tradisional Minahasa. Walaupun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai Mapalus masih memiliki relevansi dengan praktik manajemen modern. Pongantung dan Khasanah (2024) misalnya, mengemukakan bahwa semangat Mapalus dapat diadaptasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern, khususnya dalam membangun loyalitas, kerja sama tim, dan kepemimpinan partisipatif. Namun, kajian-kajian terdahulu cenderung menyoroti Mapalus hanya sebagai fenomena sosial dan budaya, bukan sebagai sistem manajemen yang memiliki struktur nilai, prinsip kepemimpinan, dan mekanisme kerja kolektif yang dapat dianalisis secara manajerial. Beberapa penelitian terdahulu seperti Tumbel (2019) dan Wen (2021) menekankan aspek solidaritas dan gotong royong Mapalus dalam konteks sosial kemasyarakatan, tetapi belum menguraikan secara konseptual bagaimana nilai-nilai tersebut membentuk identitas manajemen yang mencerminkan kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif.

Dari sisi kesenjangan penelitian, terdapat dua hal utama yang belum banyak dikaji dalam studi mengenai Mapalus di Minahasa. Pertama, belum ada model konseptual yang secara jelas menjelaskan Mapalus sebagai bentuk manajemen berbasis kearifan lokal yang menekankan interaksi antara nilai-nilai tradisional dan prinsip-prinsip manajemen modern. Kedua, belum ada analisis empiris yang mendalam mengenai indikator-indikator kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif yang terkandung dalam praktik Mapalus, terutama dalam konteks komunitas Minahasa yang telah berinteraksi dengan modernisasi sosial dan ekonomi. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memposisikan Mapalus bukan hanya sebagai kearifan lokal sosial, tetapi sebagai sistem identitas manajemen yang hidup dan adaptif. Penelitian ini menelusuri pola kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif sebagai dua dimensi utama yang membentuk sistem manajerial Mapalus.

Sebagai pembeda dari penelitian sebelumnya, penelitian ini tidak hanya melihat Mapalus dalam konteks sosial atau budaya, tetapi juga dalam ranah manajemen berbasis budaya yang menawarkan model konseptual baru yang mengintegrasikan nilai-nilai tradisional dengan teori manajemen modern. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis yang memperluas pemahaman tentang manajemen berbasis budaya lokal,

serta kontribusi praktis dalam pengembangan model manajemen yang relevan dengan konteks masyarakat modern. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana bentuk kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif sebagai identitas manajemen dalam tradisi Mapalus Minahasa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bentuk kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif sebagai identitas manajemen pada tradisi Mapalus Minahasa, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan sistem manajemen berbasis kearifan lokal dalam konteks pembangunan masyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan etnografi. Dimana secara spesifik jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan perspektif etnografi. Vanderstoep dan Johnston (2009) menyatakan bahwa tujuan dari penelitian kualitatif adalah mendiskripsikan kedalaman pengetahuan dari informan atau partisipan peneliti. Sedangkan menurut Denzim & Lincoln (1998) bahwa penelitian kualitatif adalah *a field of inquiry* yang melihat pemahaman dan pemaknaan fenomena yang terjadi dari sudut pandang partisipan. Sedangkan dalam perspektif etnografi menurut Vanderstoep dan Johnston (2009) menyatakan bahwa etnografi melibatkan observasi dan rekaman dari percakapan, ritual, performan, acara, artefak, cerita yang ada dalam masyarakat. Dalam etnografi kita mencari makna di dalam budaya, yang ada dalam masyarakat untuk melihat bagaimana pola dari budaya tersebut. Wolcott (1999) dalam Vanderstoep dan Johnston (2009) menyatakan bahwa perspektif etnografi adalah menggambarkan keunikan cara melihat, *way of seeing*.

Penelitian ini dilakukan di daerah Minahasa Tenggara yang masih memiliki kekuatan budaya lokal Mapalus. Teknik pengumpulan data meliputi observasi partisipatif pada kegiatan *Mapalus* di beberapa desa Minahasa, wawancara mendalam dengan tokoh adat, pemimpin kelompok, dan anggota *mapalus* dan studi dokumentasi terhadap literatur, arsip, dan catatan adat. Perkembangan informasi yang akan diambil sesuai dengan keperluan peneliti. (Moleong, 1993).

Informan Penelitian

Penelitian ini melibatkan 15 informan kunci (*key informants*) yang dipilih karena memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam mengenai pelaksanaan tradisi Mapalus.

Tabel 1. Kategori Informan

Kategori Informan	Jumlah	Keterangan
Tokoh adat dan budaya	4 orang	Mengetahui sejarah, nilai, dan norma Mapalus
Kepala jaga / pemimpin kelompok Mapalus	3 orang	Terlibat dalam pengorganisasian kegiatan Mapalus
Anggota aktif kelompok Mapalus	6 orang	Berpartisipasi langsung dalam kegiatan lapangan
Masyarakat pengamat atau mantan anggota	2 orang	Memberi pandangan reflektif terhadap perubahan praktik Mapalus

Teknik Pemilihan Informan

Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling dan dilanjutkan dengan snowball sampling. Purposive sampling digunakan untuk memilih informan awal yang dianggap paling memahami struktur dan nilai Mapalus, sedangkan snowball sampling digunakan untuk menemukan informan tambahan berdasarkan rekomendasi dari informan awal.

Durasi dan Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan selama tiga bulan (Juni–Agustus 2024) di tiga desa di Kabupaten Minahasa yang masih aktif melaksanakan tradisi Mapalus. Metode pengumpulan data meliputi observasi partisipan, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi terhadap arsip serta naskah budaya lokal.

Validitas Data

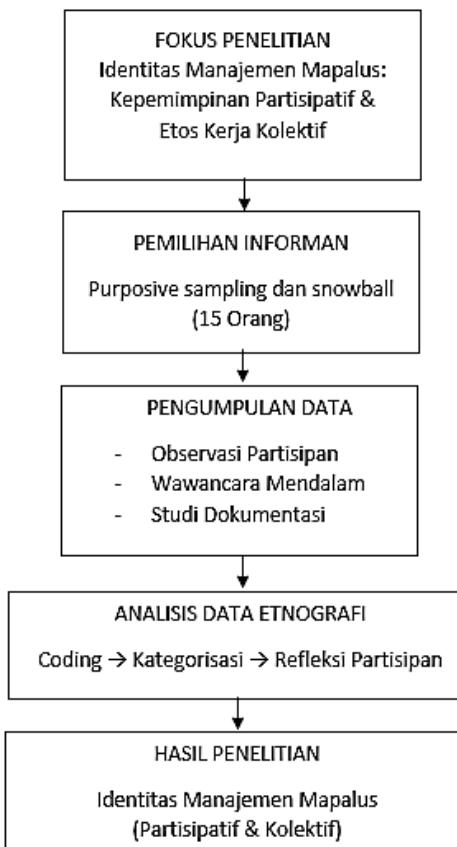
Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode, member checking, serta refleksi peneliti. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen. Member checking dilakukan dengan mengonfirmasi hasil temuan kepada informan utama, sedangkan refleksi dilakukan melalui pencatatan posisi dan interpretasi peneliti selama penelitian.

Prosedur Analisis Data

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berulang dengan mengacu pada model Spradley (1980) serta Miles, Huberman & Saldaña (2014). Tahapan analisis meliputi: (1) reduksi data melalui proses open coding, (2) kategorisasi berdasarkan tema-tema utama seperti kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif, dan (3) penarikan kesimpulan melalui refleksi partisipan dan interpretasi nilai budaya.

Bagan Desain Penelitian

Desain penelitian digambarkan dalam alur berikut yang menunjukkan keterkaitan antara fokus penelitian, pemilihan informan, pengumpulan data, analisis, dan hasil penelitian.



Gambar 1. Bagan Penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hasil penelitian, berikut disajikan tabel yang merangkum temuan utama berdasarkan kategori informan yang terlibat dalam tradisi Mapalus di Minahasa. Penelitian ini melibatkan 15 informan kunci, yang terdiri dari tokoh adat, kepala jaga, anggota aktif kelompok Mapalus, serta masyarakat pengamat atau mantan anggota. Tabel ini menunjukkan peran dan kontribusi setiap kategori informan dalam memahami dinamika kepemimpinan partisipatif, etos kerja kolektif, serta kontrol sosial dalam praktik Mapalus, yang menjadi identitas manajemen berbasis budaya lokal di Minahasa.

Tebel 2. Temuan berdasarkan kategori informan

Kategori Informan	Jumlah	Peran dan Temuan
Tokoh Adat dan Budaya	4 orang	Pemimpin dihargai karena kebijaksanaannya dalam memfasilitasi musyawarah dan pembagian tugas. Pemimpin berperan sebagai fasilitator, bukan pengendali tunggal.
Kepala Jaga / Pemimpin Kelompok	3 orang	Kepemimpinan partisipatif yang menekankan musyawarah dalam pengambilan keputusan. Pemimpin tidak menonjolkan otoritas formal dan mendorong tanggung jawab bersama.
Anggota Aktif Kelompok Mapalus	6 orang	Kerja kolektif lebih menekankan pada solidaritas sosial daripada pencapaian individu. Pembagian hasil kerja sesuai kesepakatan tanpa ada pembagian upah.
Masyarakat Pengamat / Mantan Anggota	2 orang	Sanksi sosial berupa teguran atau rasa malu diterapkan bagi anggota yang tidak berpartisipasi aktif, memperkuat disiplin kolektif.

Kepemimpinan Partisipatif dalam *Mapalus*

Kepemimpinan *Mapalus* berbasis partisipasi adalah kepemimpinan dimana seorang koordinator dipilih melalui musyawarah dan bertindak sebagai fasilitator, bukan pengendali tunggal. Hal ini menunjukkan distribusi kewenangan yang adil, memperkuat rasa kepercayaan, dan meminimalisasi konflik. Untuk mendukung hasil tersebut ada kajian tentang Pemimpin yang merupakan intrumen perekat organisasi (Yudisman, 2019). Kepemimpinan partisipatif memberikan dampak pada perilaku atau performa pekerja (Habi dkk, 2022) menekankan keterlibatan aktif anggota organisasi dalam pengambilan keputusan, pembagian tanggung jawab, dan pencapaian tujuan bersama (Yukl, 2010). Model ini mendorong komunikasi terbuka, kepercayaan satu dengan yang lain, serta rasa memiliki. Pemimpin dalam gaya ini berperan sebagai fasilitator, bukan pengendali tunggal, sehingga memungkinkan anggota organisasi masyarakat desa untuk berkontribusi aktif. Hal ini membuat keputusan yang diambil lebih representatif dan mencerminkan kebutuhan kolektif. Relasi antara pimpinan dan anggota organisasi menjadi harmonis dan memiliki ikatan social yang kuat. Menurut Idris (2024) mengatakan budaya lokal seperti gotong royong, musyawarah, dan solidaritas menjadi dasar interaksi sosial di desa dan nilai-nilai budaya ini memperkuat keberhasilan manajemen kepemimpinan partisipatif, karena masyarakat terbiasa bekerja secara kolektif. Tumiwa (2018) menekankan bahwa budaya lokal memiliki peran penting dalam membentuk praktik kepemimpinan partisipatif. Tradisi tersebut menumbuhkan solidaritas, kesetaraan, dan partisipasi kolektif yang sejalan dengan manajemen kepemimpinan partisipatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kepemimpinan dalam tradisi Mapalus di Minahasa bersifat partisipatif, egaliter, dan berbasis nilai moral kolektif. Kepala jaga atau pemimpin kelompok tidak menonjolkan otoritas formal, tetapi berperan sebagai fasilitator dan penjaga harmoni sosial. Kepemimpinan dipahami sebagai tanggung jawab moral, bukan posisi kekuasaan. Selama observasi di Desa Kakas dan Tondano, peneliti mencatat bahwa setiap keputusan diambil melalui musyawarah terbuka di bale desa, dan semua anggota diberi ruang untuk menyampaikan pendapat. Seorang tokoh adat menyatakan, "Mapalus itu bukan perintah, tapi kesepakatan. Pemimpin tidak menyuruh, dia hanya mengingatkan kapan kita mulai bekerja bersama" (Informan 1 – Tokoh Adat R). Kutipan ini menggambarkan nilai partisipatif yang melekat dalam struktur kepemimpinan Mapalus. Pemimpin dihargai karena kebijaksanaan dan keadilannya dalam mengatur jadwal dan pembagian tugas, bukan karena kekuasaan. Temuan ini memperlihatkan bahwa bentuk kepemimpinan Mapalus mengandung dimensi yang sejalan dengan teori kepemimpinan partisipatif modern, seperti yang dijelaskan oleh Yukl (2013), yaitu melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap hasil kerja bersama. Untuk hasil rangkuman peran dan temuan disajikan pada tabel berikut.

Etos Kerja Kolektif sebagai Identitas Sosial

Etos kerja kolektif dalam *Mapalus* diwujudkan melalui kewajiban kehadiran, disiplin waktu, dan kesediaan membantu sesama (Nainggolan dkk, 2024). Anggota yang tidak

terlibat dikenakan sanksi sosial berupa teguran atau rasa malu. Dengan demikian, etos kerja bukan sekadar kewajiban ekonomi, tetapi simbol moralitas dan identitas budaya Minahasa. Etos kerja kolektif merujuk pada seperangkat nilai, norma, dan praktik kerja yang menekankan tanggung jawab bersama, solidaritas, dan kerja sama kolektif dalam mencapai tujuan bersama (Lolangion, 2021). Dalam konteks organisasi masyarakat desa, etos kerja kolektif muncul sebagai modal sosial yang mendorong partisipasi bersama dalam kegiatan ekonomi, sosial, dan ritual dan pentingnya solidaritas sosial sebagai dasar kerja kolektif pada masyarakat tradisional dan mengaitkannya dengan etos kerja dan praktik manajerial yang mendorong komitmen dan efektivitas organisasi dapat ditemukan dalam mapalus (Rumbay, dkk, 2023). Konsep ini menjadi landasan untuk membahas bagaimana manajemen di tingkat desa mengorganisir tenaga kerja dan aktivitas berbasis kolektivitas. Etos kerja kolektif merupakan nilai-nilai kerja yang diijwai semangat kebersamaan. Pantow dkk, (2019) menyatakan bahwa etos kerja merupakan sikap mendasar yang menentukan kualitas pembangunan suatu masyarakat dan perlu dilestarikan dalam masyarakat Minahasa. Dalam konteks budaya, etos kerja tidak hanya dilihat sebagai produktivitas, tetapi juga moralitas sosial. Etos kerja merupakan salah satu indikator penting dalam menilai produktivitas dan kualitas SDM dalam masyarakat (Ngala, 2013).

Etos kerja dalam Mapalus mencerminkan nilai kolektivitas, tanggung jawab moral, dan kerja sebagai ibadah sosial. Prinsip utama dalam setiap kegiatan Mapalus adalah resiprositas moral: siapa yang menolong akan ditolong kembali pada waktu yang lain. Konsep ini menciptakan solidaritas berkelanjutan yang menjadi dasar produktivitas komunitas. Selama pengumpulan data, peneliti mengamati kegiatan panen bersama di Desa Remboken, di mana setiap anggota membawa alat pertanian sendiri. Tidak ada pembagian upah, namun seluruh hasil kerja dibagikan sesuai kesepakatan. Informan 3 (Kepala Jaga W) menjelaskan, "Kalau Mapalus, bukan soal siapa yang paling banyak bekerja, tapi bagaimana semua bisa selesai bersama." Ungkapan ini menegaskan bahwa etos kerja Mapalus berorientasi pada hasil kolektif, bukan keuntungan individu. Etos kerja kolektif dalam Mapalus juga menegaskan bahwa kerja adalah bentuk pengabdian sosial. Seperti dijelaskan oleh Informan 5 (Anggota Mapalus T), "Kami bekerja karena itu bagian dari hidup bersama, bukan karena dibayar." Nilai ini menunjukkan keterikatan antara spiritualitas, sosialitas, dan produktivitas ekonomi yang menjadi ciri khas identitas manajemen berbasis budaya Minahasa.

Identitas Manajemen dalam Budaya *Mapalus*

Praktik sosial-ekonomi masyarakat pedesaan tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai budaya yang ada dalam masyarakat tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Karundeng dkk (2024), identitas manajemen lokal terbentuk oleh norma, tradisi, dan kebiasaan yang berkembang dalam komunitas. Dalam konteks ini, Mapalus Minahasa dapat dipandang sebagai model manajemen berbasis modal sosial dan solidaritas kolektif (Imran, 2023). Tradisi Mapalus mencerminkan identitas manajerial dengan ciri khas yang meliputi solidaritas sosial sebagai fondasi utama, kepemimpinan partisipatif berbasis musyawarah, pembagian kerja yang adil sesuai kapasitas, serta sistem imbal balik moral (*reciprocity*) yang berfungsi sebagai penghargaan dan kontrol sosial adat sebagai mekanisme pengawasan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan perkembangan signifikan dalam studi Mapalus, yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rantung (2018) dan Kumayas (2021), yang lebih menekankan Mapalus sebagai sistem gotong royong tradisional untuk memperkuat kohesi sosial. Penelitian ini berfokus pada dimensi manajerial, terutama dalam aspek kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif. Sebagaimana dijelaskan oleh Pongantung dan Khasanah (2024), nilai-nilai Mapalus dapat diadaptasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia modern.

Penelitian ini memperluas temuan tersebut dengan menambahkan dimensi empiris etnografis yang menunjukkan praktik nyata Mapalus di lapangan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menggambarkan Mapalus sebagai sistem sosial, tetapi juga sebagai model manajemen komunitas yang kontekstual dan aplikatif. Temuan ini membuka wawasan baru tentang bagaimana nilai-nilai lokal dapat diterapkan dalam pengembangan manajemen berbasis budaya dalam konteks modern.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen berbasis budaya lokal dengan memperkenalkan konsep identitas manajemen Mapalus yang menekankan nilai-nilai harmoni, egalitarianisme, dan tanggung jawab sosial. Identitas manajerial ini tidak hanya mencerminkan praktik gotong royong dalam konteks sosial, tetapi juga menggambarkan suatu sistem manajemen yang holistik, berbasis pada nilai-nilai moral dan budaya yang hidup dalam masyarakat. Model ini menawarkan perspektif baru dalam teori manajemen, dengan mengintegrasikan nilai-nilai tradisional seperti resiprositas dan solidaritas sebagai landasan manajerial. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Imran (2023), Mapalus merupakan bentuk solidaritas kolektif yang melibatkan seluruh anggota dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas, yang selaras dengan prinsip-prinsip manajemen berbasis nilai sosial. Dalam konteks ini, penelitian ini mengusulkan model manajemen yang lebih inklusif dan berorientasi pada kolaborasi, yang juga berakar pada prinsip kepemimpinan partisipatif.

Model manajemen berbasis budaya lokal ini membuka ruang untuk pengembangan lebih lanjut dalam teori kepemimpinan partisipatif dengan menambahkan konteks kultural sebagai elemen penting dalam pembentukan kepemimpinan yang egaliter dan partisipatif. Penelitian ini juga memperkenalkan konsep resiprositas moral sebagai komponen kunci dalam pengelolaan hubungan antaranggota dalam sebuah organisasi. Melalui temuan ini, diharapkan dapat memberi kontribusi signifikan dalam pengembangan teori manajemen berbasis budaya lokal, sekaligus memberikan alternatif baru bagi praktik manajemen yang lebih responsif terhadap konteks sosial dan budaya (Pongantung & Khasanah, 2024).

Relevansi dengan Manajemen Modern

Nilai-nilai yang terkandung dalam tradisi Mapalus, seperti kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif, tetap memiliki relevansi yang kuat dengan paradigma manajemen modern. Kepemimpinan partisipatif dalam Mapalus menekankan kolaborasi, pemberdayaan karyawan, dan kepemimpinan inklusif, yang merupakan prinsip-prinsip yang kini semakin dihargai dalam praktik manajerial di banyak organisasi modern. Seperti yang dikemukakan oleh Yudisman (2019), kepemimpinan partisipatif berfungsi untuk mengintegrasikan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi. Dalam konteks Mapalus, pemimpin berperan sebagai fasilitator dan penghubung antaranggota, bukan sebagai pengendali tunggal, yang merupakan karakteristik utama dari gaya kepemimpinan modern yang lebih egaliter dan kooperatif.

Selain itu, etos kerja kolektif dalam Mapalus memiliki kesamaan yang signifikan dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam manajemen tim kerja di organisasi modern. Dalam Mapalus, etos kerja bukan hanya dilihat dari produktivitas individu, tetapi lebih pada hasil kolektif yang berlandaskan pada solidaritas dan resiprositas moral, sebagaimana dijelaskan oleh Nainggolan dkk. (2024). Konsep ini mengingatkan kita pada pentingnya budaya kerja dalam organisasi modern, di mana kolaborasi dan tim kerja yang solid menjadi kunci keberhasilan. Etos kerja kolektif yang diusung dalam Mapalus mencerminkan pentingnya budaya kerja yang harmonis, saling membantu, dan berorientasi pada hasil bersama, yang sangat relevan dengan tujuan manajerial dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, prinsip-prinsip yang terkandung dalam Mapalus dapat diadaptasi untuk memperkuat manajemen tim dan perilaku organisasi dalam konteks modern, baik dalam sektor publik maupun swasta (Imran, 2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa Mapalus di Minahasa bukan sekadar sistem gotong royong ekonomi, tetapi merupakan model manajemen komunitas berbasis kearifan lokal. Kepemimpinan dalam Mapalus bersifat partisipatif dan egaliter, menekankan musyawarah serta tanggung jawab bersama. Sementara itu, etos kerja kolektif berakar pada nilai resiprositas moral dan solidaritas sosial yang memperkuat kohesi masyarakat. Secara teoretis, temuan ini memperluas pemahaman tentang manajemen berbasis budaya lokal, dengan memperkenalkan konsep Identitas Manajemen Mapalus yakni integrasi antara nilai moral, sosial, dan spiritual dalam praktik kepemimpinan dan kerja kolektif. Konsep ini

melengkapi teori kepemimpinan partisipatif dan manajemen sumber daya manusia berbasis nilai dengan konteks budaya Indonesia. Secara praktis, prinsip Mapalus dapat diterapkan dalam pengembangan kepemimpinan partisipatif, budaya kerja kolaboratif, dan solidaritas organisasi pada lembaga pemerintah maupun masyarakat. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam cakupan wilayah (tiga desa di Minahasa), jumlah informan terbatas, serta durasi observasi yang relatif singkat, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi luas. Studi lanjutan disarankan untuk memperluas lokasi dan menguji model Mapalus dalam konteks organisasi modern.

REKOMENDASI

Kepemimpinan partisipatif dan etos kerja kolektif dapat menumbuhkan budaya organisasi yang lebih harmonis dan menumbuhkan semangat kerja solidaritas yang lebih kuat. Hal ini akan semakin memperkuat manajemen kerja dan meningkatkan peran dan tanggungjawab setiap anggota serta mendorong inovasi dan peningkatan hasil kinerja yang lebih baik serta berkompetensi dalam menghasilkan SDM yang lebih baik dan juga tetap mengedepankan relevansi dengan manajemen modern walaupun berbasis budaya lokal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian kepada Masyarakat (DRTPM) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia atas dukungan pendanaan hibah penelitian yang telah diberikan, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada organisasi budaya Mapalus Minahasa serta semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa N. P, N.R.S. Putri, M.Z. Saleh. (2023). Pengaruh Peran Budaya Masyarakat Lokal Terhadap Pemasaran Global. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen (EBISMEN)* Vol. 2 No. 4 Desember 2023 E-ISSN : 2962-7621- P-ISSN : 2962-763X, Hal 323-33.
- Denzim, Norman K dan Yvonna S. Lincoln. (1998). *The Lanscape of Qualitative Research: Theories and Issues*, Thousand Oaks: Sage.
- Habi R.A.S, Heldi V.A, Lida S.A. (2022) Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. file:///C:/Users/treis/Downloads/16467-39082-1-SM.pdf
- Idris J. (2024). Penerapan Kepemimpinan Partisipatif Dalam Pengembangan Kinerja Administrasi Di Kantor Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Kota Jakarta. *Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneurship and Finance* p-ISSN: 2776-6179 | e-ISSN: 2776-6187 Volume 4, No. 3, Desember 2024 <https://doi.org/10.53067/ijebef> .
- Imran T. (2023). Sistim Komunal Dalam Manajemen Pemberdayaan Perempuan Budaya Mapalus Rumah di Desa Tombatu, Minahasa Tenggara. DOI: <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i2.4908>. <https://ulilalbabinstitute.id/index.php/EKOMA/article/view/4908>
- Karundeng F.E.F dan S. E. Palit. (2024). Nilai Budaya Mapalus, Prinsip Good Governance, dan Kecurangan Keuangan Desa. *Balance: jurnal Akutansi dan Manajemen*. <https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/jam/article/view/440>
- Lolangion F.(2221). Etos Kerja Kristen Dan Budaya Mapalus Sebagai Pemberdayaan Ekonomi di Minahasa. *Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya*. <https://doi.org/10.24114/antro.v7i1.24418>
- Lukman M, R. Galuh, V. Hayunanada. (2025). Menanamkan Nilai Gotong Royong Melalui Kearifan Lokal Desa Penglipuran. *Jurnal Risoma (Jurnal Riset, Sosial dan Humaniora Pendidikan)*. Vol. 3, no. 3, Mei 2025. <https://journal.appisi.or.id/index.php/risoma/issue/view/35>
- Mas N, S. Survival. D. Irawan, A. Suraji. 2025. Inivasi manajemen Kreatif Lokal Sebagai Upaya Peningkatan Ekonomi Kreatif Masyarakat Lokal. <https://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/pws/article/view/7279>

- Merentek, T.C, S.D.M. Sumual, P.R. Tuerah, W. Karauwan. (2023) mapalus in Educational Leadership. Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan. Vol. 4, no. 2, June 2023. <https://www.edunesia.org/index.php/edu/article/view/411/212>
- Nainggolan A.M, Lidya K, Y. Situmorang, N.A. Heydemans, N. Lahamendu. (2024). The Work Ethic Of Mapalus In Strengthening The Religious Moderation Of The Tondano-Javanese Village Community. Tatar Pasundan Jurnal Diklat Keagamaan PISSN 2085-4005; EISSN 2721-2866 Volume 18 Nomor 1 Tahun 2024: 1-11. file:///C:/Users/treis/Downloads/390-1836-1-PB.pdf
- Ngala erna. (2013). Etos Kerja Dalam Budaya Mapalus Masyarakat Tombatu: Studi Etnografi di Kecamatan Tombatu Kabupaten Minahasa Tenggara Provinsi Sulawesi Utara. DISERTASI: Universitas Negeri Jakarta.
- Pantow R.F.F, Sarah S, Alfon K. (2019). Pelestarian Budaya Mapalus Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Di Bidang Kemasyarakatan (Studi di Desa Kanonang Dua Kecamatan Kawangoan Barat Kabupaten Minahasa). EKSEKUTIF ISSN : 2337 - 5736 Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan Volume 3 No. 3 Tahun 2019 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi.
- Pongantung R.J dan Khasanah D.R.A.U. (2024). Community Participation Model Through Mapalus As Local Wisdom In The Existence Of Law And Society In South Minahasa. file:///C:/Users/treis/Downloads/izzi,+2.+Dian+Ratu_final%20(2).pdf
- Rumbay C.A, S. Hutagalung, R.W. Sagala. (2023). Kontekstualisasi Menuju Inkulturasi Koperatif-Prolektif: Nilai Budaya Mapalus dan Falsafah Pemimpin Negeri di Minahasa dalam Konstruksi Manajemen Pendidikan Kristian. Jurnal Teruna Bhakti. <https://ejournal.stakterunabhakti.ac.id/index.php/teruna/article/view/166/102>
- Yudisman, S. N. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Partisipatif di Perpustakaan Bung Hatta Sumatera Barat. Jurnal Perpustakaan Vol. 10 No.2 Tahun 2019: 109-116 ISSN 1979 - 9527 (Printed) ISSN 2715-274x (Online) Journal homepage: journal.uii.ac.id/unilib