

B A B III

PELAKSANAAN PEMBERIAN UPAH KARYAWAN PADA INDUSTRI KONFEKSI DI KELURAHAN GUNDIH KOTAMADIA SURABAYA

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Keadaan Geografis

Kelurahan Gundih terletak di kecamatan Bubutan , salah satu kecamatan yang berada di wilayah kotamadia Surabaya. Kelurahan ini membawahi tiga kampung, yaitu :

- kampung Margodadi
- kampung Margorukun
- kampung Gundih.

Adapun kelurahan Gundih berada pada batas-batas sebagai berikut :

- batas sebelah utara : kelurahan Sumber Mulyo
- batas sebelah barat : kelurahan Demak Timur
- batas sebelah selatan: Makam Tembok
- batas sebelah timur : jalan Bubutan

Kelurahan Gundih yang merupakan wilayah kecil dari negeri Indonesia, beriklim yang sama dengan wilayah Indonesia yang lain yakni tropis dan dipengaruhi oleh dua musim, musim panas dan musim hujan. Musim hujan umumnya pada bulan Oktober sampai bulan April. Sedangkan musim berikutnya berlangsung mulai bulan Mei dan berakhir bulan

September.

Suasana kota metropolitan nampak jelas di kelurahan Gundih. Rumah-rumah terlihat padat dan rapat. Dan, jalan - jalan serta gang-gang yang ada di kelurahan ini sudah beraspal bagus dan merata.

2. Keadaan Demografis

Berdasarkan laporan jumlah penduduk sampai bulan September 1995, jumlah penduduk kelurahan Gundih kecamatan Bubutan kotamadia Surabaya sebanyak 26.548 jiwa, terdiri dari 6.746 KK. Jumlah ini bila dirinci menurut jenis kelamin tersaji seperti berikut :

TABEL I

KEADAAN PENDUDUK KELURAHAN GUNDIH
MENURUT JENIS KELAMIN

! No. !	! Jenis Kelamin !	! Jumlah (jiwa) !
! 1. !	! Laki - laki !	! 13.444 !
! 2. !	! Perempuan !	! 13.104 !
! !	! Jumlah !	! 26.548 !

Dari jumlah tersebut, tidak semuanya Warga Negara Indonesia Asli (WNI), namun ada WNI asing, bahkan ada yang warga negara asing (WNA). Data berikut rinciannya :

TABEL II

KEADAAN PENDUDUK KELURAHAN GUNDIH

MENURUT KEWARGANEGARAAN

! No. !	Kewarganegaraan	! Jumlah (jiwa) !
! 1. !	Indonesia	! 25.889 !
! 2. !	WNI - Cina	! 563 !
! 3. !	WNI - Belanda	! 1 !
! 4. !	WNA - Cina	! 91 !
! 5. !	WNA - Belanda	! 4 !
! .. !	Jumlah	! 26.548 !

B. Keadaan Sosial Ekonomi

Kondisi sosial ekonomi penduduk kelurahan Gundih cukup beragam. Sebagai wilayah yang berada pada daerah perkotaan, penduduk di wilayah ini mayoritas bermata pencaharian sebagai karyawan swasta, dan tak ada yang tercatat sebagai petani, buruh tani, atau nelayan. Setidaknya itulah yang tertulis di data statistik kelurahan Gundih sampai bulan September 1995. Dalam data tersebut kita dapat juga jenis mata pencaharian lain seperti ABRI, Pegawai negeri, Pedagang, dan lainnya. Untuk jumlahnya dari masing-masing jenis mata pencaharian tersebut, dapat kita lihat pada tabel berikut :

TABEL III

KONDISI MATA PENCAHARIAN

PENDUDUK KELURAHAN GUNDIH

! No. !	Jenis Pekerjaan	! Jumlah (jiwa) !
! 1 !	A B R I	! 80 !
! 2 !	Pegawai Negeri	! 1255 !
! 3 !	Karyawan Swasta	! 2630 !
! 4 !	Tani	! - !
! 5 !	Dagang	! 573 !
! 6 !	Nelayan	! - !
! 7 !	Buruh Tani	! - !
! 8 !	Tukang	! 189 !
! 9 !	Pensiunan	! 167 !
! 10 !	Pengangguran	! 1071 !
! 11 !	Fakir Miskin	! - !
! 12 !	Lain - lain	! 129 !
!	Jumlah	! 6094 !

Dari data tersebut, tampaknya pekerjaan sebagai pegawai negeri masih banyak diminati oleh penduduk kelurahan Gundih.

4. Keadaan Pendidikan

Dari sisi pendidikan, penduduk kelurahan Gundih tergolong kurang begitu baik. Hal ini apabila dilihat masih banyaknya penduduk yang tidak sekolah, sementara lembaga pendidikan sangat mencukupi, karena mereka hidup di tengah kota besar. Selain itu, yang juga patut kita sayangkan adalah masih ada di antara mereka yang mengenyam Sekolah Dasar (SD) tidak sampai selesai. Terlepas apakah ini karena kurangnya biaya atau yang lain, masih banyaknya penduduk yang kurang menikmati pendidikan harus kita prihatinkan, mengingat tempat tinggal mereka di

tengah kota besar yang masalah pendidikan tentu sangat penting artinya. Untuk lebih jelasnya, dapat dibaca tabel berikut.

TABEL IV

KEADAAN PENDIDIKAN PENDUDUK KELURAHAN GUNDIH

! No. !	! Tingkat Pendidikan !	! Jumlah (jiwa) !
! 1 !	! Tidak sekolah !	! 7064 !
! 2 !	! Tidak tamat SD !	! 2831 !
! 3 !	! Tamat SD !	! 6039 !
! 4 !	! Tamat SLP !	! 5743 !
! 5 !	! Tamat SLA !	! 4205 !
! 6 !	! Tamat Akademi/PT !	! 205 !
! 7 !	! Drop out dari SD !	! 118 !
! 8 !	! Drop out dari SLP !	! 14 !
! 9 !	! Drop out dari SLA !	! 5 !
! 10 !	! Drop out dari PT/AK !	! 6 !
!	! Jumlah	! 26.548 !

Walaupun lulusan Akademi / Perguruan tinggi cukup banyak, tetapi bila kita kembalikan di mana mereka tinggal, maka hal itu menjadi suatu hal yang wajar. Bahkan, kan mungkin semestinya harus lebih banyak dari yang sudah ada sekarang. Masalah - masalah semacam inilah yang harus menjadi perhatian kita.

5. Keadaan sosial keagamaan

Apabila kita melihat suasana di kelurahan Gundih dari segi kehidupan keagamaannya, tak berlebihan apabila

apabila kita sebut sebagai daerah santri. Suasana religius begitu tampak. Kurang lebih 90 persen penduduk beragama Islam dan mereka rata-rata fanatis keberagamaannya cukup baik. Hal ini kita maklumi karena sebagian besar dari penduduk yang beragama Islam berasal dari Madura, sebuah daerah yang kita kenal sebagai daerah yang masyarakatnya taat beragama dan fanatik. Tabel berikut akan menolong untuk memberi gambaran mengenai keadaan kehidupan keagamaan masyarakat kelurahan Gundih.

TABEL V

KEHIDUPAN KEAGAMAAN PENDUDUK KELURAHAN GUNDIH

No.	AGAMA	JUMLAH (JIWA)
1	Islam	25215
2	Kristen(Prot)	977
3	Katholik	265
4	Hindu	7
5	Buddha	85
Jumlah		26548

B. KEBIASAAN PEMBERIAN UPAH KARYAWAN DI INDUSTRI KONFEKSI DI KELURAHAN GUNDIH KECAMATAN BUBUTAN KOTAMADIA SURABAYA

1. Sejarah Singkat Industri Konfeksi di Kelurahan Gundih

Sekitar tahun 1975 merupakan mula pertama berdirinya industri konfeksi di kelurahan Gundih. Perintisnya adalah H. Fauzi dan H. Rifai yang berasal dari Madura, suatu daerah yang kita kenal dengan keuletan penduduknya

dalam bekerja, tepatnya daerah Arosbaya, Bangkalan. Jenis produksi yang mula-mula dihasilkan adalah celana.

Sebagai pengusaha yang berangkat dari bawah, Bapak H. Fauzi maupun Bapak Rifai memulai usahanya dengan modal yang terbatas. Dengan karyawan 3 orang dan peralatan yang masih cukup sederhana. Para karyawan, ketika itu, diambil dari sanak famili sendiri.

Dengan kegigihan dan ketekunan, usaha mereka terus mengalami perkembangan. Dengan perkembangan ini, tenaga kerja dan peralatan juga ditambah. Tenaga kerja tidak hanya diambil dari sanak keluarga sendiri lagi, tetapi sudah menerima dari masyarakat sekitar yang membutuhkan dan memiliki ketrampilan di bidang konfeksi. Alat yang dipergunakan pun lebih modern dari sebelumnya. Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi permintaan pasar yang semakin selektif.

Keberhasilan Bapak H. Fauzi dan Bapak H. Rifai di dalam usahanya, ternyata memberi inspirasi dan dorongan kepada orang-orang di sekitarnya untuk membuka usaha di bidang yang sama. Industri konfeksi mulai berdiri di sana sini menyusul kesuksesan yang diraih H. Fauzi dan H. Rifai. Akhirnya, maraklah berdiri industri-industri konfeksi yang bertebaran di kelurahan Gundih. Semakin menjamurnya jenis usaha ini di daerah ini membuat semakin ketatnya persaingan di antara mereka. Hal ini mendorong

Menjadi karyawan industri konfeksi, ketrampilan lebih menjadi tuntutan ketimbang tingginya tingkat pendidikan. Setidaknya inilah yang dapat kita simpulkan dari kondisi pendidikan para pegawai di industri konfeksi di kelurahan Gundih. Rata-rata tingkat pendidikan para karyawan di industri konfeksi ini adalah pada tamatan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP). Tenaga kerja lulusan SLTA adalah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tertinggi. Dan, jebolan SD masih ada walau tidak banyak. Sebagai hal patut menjadi catatan, bahwa pekerja senior -- mereka yang berusia dewasa -- umumnya tidak sempat menyelesaikan Sekolah Dasarnya.

Berbicara tentang agama yang dipeluk oleh pekerja di industri ini jawabnya sudah jelas, Islam. Ini mudah untuk kita ketahui bila kita ketahui bahwa sebagian besar karyawan (bahkan hampir seluruhnya) berasal dari Madura, daerah yang sudah dikenal luas masyarakatnya beragama Islam dengan fanatisme tinggi. Menilik dari cara hidup mereka, mereka termasuk masyarakat religius. Walaupun tidak dijamin bahwa pemahaman mereka terhadap hukum Islam sudah baik.

Pada umumnya, metode perekrutan pekerja di Industri-industri konfeksi di Gundih menggunakan training. Masa training mereka gunakan untuk membentuk karyawan yang bisa bekerja sesuai dengan bidang yang ditanganinya. Setelah melewati masa training, untuk menjadi tenaga-tenaga yang trampil mereka masih harus melewati masa perco-

baan. Setelah dianggap mampu dan menguasai bidang yang di garapnya, maka mereka baru bisa bekerja sebagai karyawan yang sebenarnya.

Tahapan-tahapan semacam itu diadakan semata-mata untuk membentuk karyawan-karyawan yang profesional dalam rangka menghasilkan hasil yang bermutu agar mampu bersaing dengan produk serupa yang lain. Sebab, berkembangnya usaha konfeksi ini tidak bisa bertumpu pada banyaknya pekerja, tetapi lebih pada kualitasnya karyawan. Memang harus diakui, bahwa banyaknya personal pekerja bisa dijadikan identitas kemajuan sebuah industri, namun pekerja yang banyak yang tanpa disertai ketrampilan yang baik justru akan merugikan. Maka, tak bisa dipungkiri, untuk meningkatkan daya saing dan memenuhi selera konsumen, kualitas barang menjadi utama. Dan ini hanya bisa berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki profesionalitas yang memadai yang ditunjang dengan mesin-mesin yang lengkap dan modern.

Metode perekrutan yang lain adalah dengan mencari tenaga yang sudah ahli dibidangnya dan memiliki pengalaman yang cukup. Bagi mereka ini tidak perlu melewati masa training ataupun masa percobaan. Mereka secara langsung dapat menempati pos yang mereka kuasai. Bahkan, untuk yang memiliki keahlian yang lebih dari satu, seperti pemotongan dan tres, bisa langsung merangkap keduanya, (Hasil wawancara dengan salah satu majikan di wilayah Gundi, tanggal 6 Juli 1994).

3. Proses Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dilakukan di industri konfeksi di kelurahan Gundih berlangsung secara kekeluargaan. Antara pekerja dan karyawan bertemu secara langsung untuk membicarakan maksud mereka masing-masing. Setelah beberapa saat terjadi tawar-menawar dan tukar pendapat, maka tercapailah kesepakatan bersama. Kesepakatan bersama inilah yang menjadi perjanjian kerja mereka, sehingga perjanjian kerja ini hanya terjadi secara lisan, tidak tertulis.

Adapun proses perjanjian kerja antara majikan dan karyawan ini berawal dari saling membutuhkannya kedua belah pihak. Majikan akan datang ke rumah seseorang yang dia butuhkan tenaga dan keahliannya, jika majikan tersebut sedang membutuhkan pekerja. Sebaliknya, bila yang sedang membutuhkan itu adalah orang yang memiliki keterampilan dan tenaga itu (calon karyawan), mungkin untuk membiayai hidup diri dan keluarganya, maka orang itulah yang akan mendatangi majikan. Jika keduanya sudah saling bertemu, maka masing-masing akan mengutarakan maksud kedatanganannya. Pertemuan itu berlangsung secara kekeluargaan. Dalam pertemuan itu, secara tidak langsung telah terjadi interview sederhana. Majikan menjelaskan tentang sistem pembayaran, cara pembayaran, besarnya upah, waktu pembayaran, cara kerja, masa kerja, dan jenis pekerjaan

yang mereka kuasai serta lain-lain yang masih ada sangkut pautnya dengan masalah pekerjaan itu. Setelah penjelasan-penjelasan masalah tersebut, biasanya terjadi tawar-menawar antara majikan dan calon karyawan itu serta diselingi beberapa pertanyaan mengenai masalah terkait. Bila antara mereka sudah saling menyetujui, maka akan terjadilah kesepakatan yang juga menjadi perjanjian kerja mereka. Dalam istilah agama inilah yang disebut sebagai ijab kabul. Dan, ijab kabul ini terjadi secara lisan atau tidak tertulis.

Ternyata, setelah terjadi akad antara mereka tidak serta merta calon pekerja itu bisa bekerja dengan upah sebagai mana perjanjian. Tetapi, majikan masih perlu melihat dulu kemampuan dari calon karyawannya itu. Kalau ternyata dia belum memiliki kemampuan kerja di bidangnya ia diberi tenggang waktu untuk belajar terlebih dahulu. Dalam masa belajar itu, ia hanya mendapat uang makan. Ini berlangsung sampai calon tersebut memiliki kemampuan sebagaimana diharapkan. Bila kemampuan sudah ada, maka majikan akan memberikan wewenang kepadanya untuk bekerja sesuai kemampuannya. Sejak itulah calon pekerja ini menjadi karyawan yang sah dan mendapatkan upah sebagaimana telah diperjanjikan sebelumnya.

4. Sistem Pemberian Upah

Sistem pemberian upah di industri konfeksi yang dilaksanakan di kelurahan Gundih boleh dikata berbeda dengan yang dipakai oleh industri-industri lain. Menurut pengamatan penulis serta berdasarkan wawancara langsung dengan beberapa majikan yang berada di kelurahan Gundih, sistem yang dipakai oleh majikan-majikan seluruh wilayah Gundih pada dasarnya sama. Dan, sistem ini mereka pakai karena sudah menjadi kebiasaan di daerah itu serta alasan lain yang menurut mereka baik.

Pemberian upah karyawan secara penuh dilakukan se tiap tahun sekali. Ada beberapa yang setahun dua kali, tapi umumnya setahun sekali. Pembayaran dilakukan menjelang hari yang penting, seperti hari raya Idul Fitri. Jadi, sistem yang dipakai secara umum adalah sistem tahunan.

Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, karyawan mendapatkan bon harian. Dan, seandainya di antara karyawan ada yang sakit atau keluarganya atau kebutuhan lain yang mendesak dan membutuhkan banyak uang, baik untuk biaya pengobatan atau perawatan dan lain-lain, maka majikan akan meminjami uang terlebih dahulu sesuai yang dibutuhkan dan uang pinjaman itu tidak dikembalikan, tapi termasuk dalam bon harian.

Pembayaran yang dilakukan akhir tahun itu adalah hasil dari total jenderal selama satu tahun itu setelah dikurangi bon harian dan termasuk juga pinjaman karena kebutuhan mendesak tadi. Biasanya jumlahnya cukup banyak dan dapat diperlukan untuk membeli sesuatu yang berharga.

Alasan-alasan yang melandasi dipakainya sistem ini ada beberapa hal. Alasan pokok mereka adalah karena bahan yang dihasilkan tidak bisa dengan segera diuangkan. Hasil produksi baru bisa terjual paling cepat 20 hari, itupun masih belum berarti kembali modal, sebab ada yang membayar dengan giro sampai tiga bulan, bahkan terkadang harus mengurus kembali karena pembayaran dilakukan dengan cheque kosong. Alasan lain yang mereka sampaikan adalah adanya unsur tolong menolong dalam sistem ini. Hal ini akan menguntungkan kedua belah pihak. Pihak majikan tidak terpusing dengan harus membayar terlebih dahulu, karena hasilnya memang belum laku. Sedangkan bagi pihak karyawan, secara tidak langsung mereka bisa menabung dari upah yang belum dibayarkan tersebut, (Wawancara dengan Bapak H. Faiz dan Bapak Miftahul Chair).

Menanggapi mengenai sistem ini, para karyawan nampaknya bisa memahami sepenuhnya, bahkan ada yang terkesan mendukung. Dari beberapa responden yang diwawancarai penulis, mereka rata-rata mengatakan merasa tidak dirugikan dengan sistem ini. Hal ini dimungkinkan karena masih ada-

nya bon harian yang bisa untuk mencukupi kebutuhan pokok keseharian mereka dan keluarganya. Di antara mereka yang berpikir positif dan cenderung mendukung berpendapat bahwa dengan pembayaran setahun sekali itu mereka bisa menyimpan uang dan mengumpulkan uang secara tidak langsung dan dia tidak sulit-sulit untuk menjaganya. Kemudian, setelah pada akhir tahun dia bisa mengambilnya untuk dibelikan sesuatu yang bermanfaat, seperti sepeda motor dsb. Para karyawan yang rata-rata awam terhadap bank ini, merasa bahwa menabung kepada majikan lebih mudah dan tak berbelit-belit daripada harus menabung di bank yang mereka anggap penuh liku-liku yang hanya akan menghabiskan uang untuk transport saja, (Wawancara dengan Rosyad dan Abdul Qadir, pekerja).