

THE DIVISION OF LABOR KELOMPOK PENJAHIT PAKAIAN DI AMPLAZ KOTA AMBON

El-Roi R. Madubun^{1*}, Johanis Talaperuw², Vitalona Crysantini Paays³

^{1,2}Program Studi Sosiologi, ³Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Pattimura, Indonesia

Email korespondensi: elroi1412@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini meneliti tentang sistem pembagian kerja yang digunakan oleh kelompok penjahit pakaian di Amplaz, kota Ambon. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menjelaskan pembagian kerja kelompok penjahit pakaian di Amplaz. Hasil penelitian menemukan bahwa pembagian kerja pada kelompok penjahit didasarkan pada spesialisasi keterampilan menjahit yang dimiliki oleh penjahit. Pada tempat usaha menjahit yang ada di gedung Amplaz, terdapat tempat usaha menjahit yang merupakan milik pemilik usaha yang mempekerjakan beberapa orang penjahit sebagai pegawainya, dan ada juga tempat usaha yang merupakan milik para penjahit sendiri atau usaha pribadi. Kelompok penjahit pakaian terbagi atas dua, kelompok penjahit yang bekerja bagi pemilik usaha, dan kelompok penjahit yang memiliki usaha sendiri. Dua kelompok penjahit memiliki sistem pembagian kerja yang berbeda pada kelompok penjahit didasarkan pada spesialisasi keterampilan menjahit yang dimiliki oleh penjahit. Pembagian kerja yang didasarkan pada spesialisasi keterampilan yang dimiliki dapat memunculkan solidaritas yang berdasarkan ketergantungan untuk keterampilan untuk memperoleh keuntungan. Solidaritas ini bersifat rasionalitas karena berdasarkan pada adanya tujuan yang sama untuk memperoleh keuntungan. Pembagian kerja menciptakan solidaritas yang dapat menciptakan kepercayaan, jaringan, dan norma dalam kelompok penjahit.

Kata Kunci: Pembagian Kerja, Kelompok, Solidaritas Sosial, Penjahit, Modal Sosial

Abstract

This study examines the division of labor system used by the clothing tailor group in Amplaz, Ambon City. This study uses qualitative research methods to explain the division of labor in the clothing tailor group in Amplaz. The results of the study found that the division of labor in the tailor group is based on the specialization of sewing skills possessed by the tailors. In the sewing business premises in the Amplaz building, there are sewing businesses owned by the business owner who employs several tailors as employees, and there are also businesses owned by the tailors themselves or private businesses. The clothing tailor group is divided into two: a group of tailors who work for the business owner, and a group of tailors who have their own business. The two groups of tailors have different division of labor systems in the tailor group based on the specialization of sewing skills possessed by the tailors. The division of labor based on the specialization of skills possessed can give rise to solidarity based on dependence on skills to gain profit. This solidarity is rational because it is based on the same goal of gaining profit. The division of labor creates solidarity that can create trust, networks, and norms within the tailor group.

Keywords: Division of labor, Group, Social Solidarity, Tailoring, Social Capital

PENDAHULUAN

Pembagian kerja yang didasarkan pada spesialisasi keterampilan yang dimiliki dapat memunculkan solidaritas yang berdasarkan ketergantungan untuk keterampilan untuk memperoleh keuntungan. Solidaritas ini bersifat rasionalitas karena berdasarkan pada adanya tujuan yang sama untuk memperoleh keuntungan. Pembagian kerja menciptakan solidaritas yang dapat menciptakan kepercayaan, jaringan, dan norma dalam kelompok. Emile Durkheim mengambil pendekatan kolektivitis terhadap pemahaman mengenai masyarakat yang melibatkan berbagai bentuk solidaritas. Solidaritas dalam berbagai lapisan masyarakat bekerja seperti "perekat sosial", dalam hal ini dapat berupa, nilai, adat istiadat dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota masyarakat dalam ikatan kolektif.

Durkheim mengajukan dikotomi masyarakat berdasarkan perbedaan kualitas ikatan sosial, yaitu solidaritas mekanik dan solidaritas organik. Solidaritas mekanik didasarkan pada suatu kesadaran kolektif yang dilakukan masyarakat. Masyarakat solidaritas mekanik ini cenderung homogen dalam banyak aspek kehidupan, termasuk kesamaan asal daerah (*dalam* Hanneman, 2010 : 33). Solidaritas organik muncul

karena pembagian kerja bertambah besar. Solidaritas ini didasarkan pada tingkat saling ketergantungan yang tinggi. Ketergantungan ini didasarkan pada spesialisasi yang tinggi di antara keahlian individu. Pembagian kerja yang berdasarkan pada ketergantungan akan spesialisasi keahlian kerja bersifat rasionalitas karena bergantung pada keahlian yang dimiliki. Solidaritas organik berdasarkan pada rasionalitas untuk memperoleh tujuan tertentu.

Suatu kelompok masyarakat yang memiliki solidaritas kuat juga terdapat modal sosial yang mengatur dan mengendalikan kehidupan solidaritas masyarakat. Modal sosial (*social capital*) diyakini sebagai salah satu komponen utama dalam menggerakkan kebersamaan, ide, saling percaya dan saling menguntungkan untuk mencapai kemajuan bersama. Sebuah komunitas terbangun karena adanya ikatan-ikatan sosial di antara anggotanya.

Amplaz atau Ambon Plaza adalah sebuah pusat perbelanjaan yang terletak di Jl. Sam Ratulangi, Kelurahan Honipopu, Kecamatan Sirimau, kota Ambon, provinsi Maluku. Di mall ini terdapat Matahari Department Store untuk melayani warga Ambon dan sekitarnya. Di Ambon Plaza ini terdapat berbagai tempat-tempat spesial seperti KFC Ambon Plaza, pusat

perbelanjaan makanan Foodmart., dan toko-toko yang menjual pakaian. Selain itu di Mal Ambon Plaza ini juga terdapat pusat penjualan Handphone, I-Pad sampai pada Laptop dan Netbook, dan juga menyediakan jasa menjahit pakaian yang terletak di lantai 2. Di Amplaz ini terdapat kelompok usaha penjahit pakaian yang sehari-hari menyediakan jasa menjahit pakaian dan bordir pakaian di lantai 2 gedung Amplaz. Ada 11 tempat usaha menjahit dengan jumlah total penjahit semuanya ada 35 orang penjahit. Para penjahit ini berasal dari Bandung, provinsi Jawa Barat, dan berasal dari Buton, Sulawesi Tenggara. Sistem kerja yang dijalankan oleh para penjahit pakaian ini adalah ada yang bekerja untuk pemilik usaha dan ada yang merupakan usaha milik pribadi.

Penjahit yang bekerja untuk pemilik usaha juga dibagi lagi ke dalam 2 bentuk, yaitu penjahit yang bekerja dengan pemilik usaha yang merupakan kerabat keluarga, dan penjahit yang bekerja untuk pemilik usaha yang bukan merupakan kerabat keluarga. Tempat kerja atau gedung toko yang mereka gunakan sebagai tempat operasional kerja, juga terbagi lagi, ada yang gedungnya merupakan milik sendiri, ada yang menyewa gedung, biasanya pemilik usaha yang membayar sewa gedung, tapi ada juga yang

membayar dengan cara patungan, yang ditemui pada usaha menjahit milik pribadi.

Keuntungan diperoleh dengan cara melakukan pembagian kerja antara para penjahit yang ada dalam satu tempat usaha menjahit. Pengunjung yang datang ke satu toko jika ingin dilayani kebutuhannya untuk menjahit atau membordir akan diarahkan kepada penjahit yang memiliki keterampilan. Meski begitu setiap penjahit pada dasarnya memiliki kedua keterampilan dasar tetapi karena melakukan pembagian kerja maka terjadi spesialisasi yang ditentukan oleh pemilik tempat usaha jahit, atau pada tempat usaha menjahit yang penjahitnya bekerja sendiri dengan terdiri dari beberapa penjahit di dalamnya maka spesialisasi ditentukan oleh penjahit yang dijadikan sebagai ketua dalam tempat usaha menjahit.

Beberapa riset sebelumnya yang pernah dilakukan tentang penjahit pakaian masih hanya sebatas pada usaha penjahit pakaian untuk memperoleh pendapatan dan pengaruh usaha menjahit untuk peningkatan pendapatan keluarga (Muslimah, 2020) , juga riset tentang kegiatan menjahit sebagai bentuk kewirausahaan (Sri Dewi Hapsari, 2021), dan resiko cedera pada penjahit (Ilham Abu, Sultan. 2024). Belum ditemukan adanya riset penelitian yang meneliti tentang sistem kerja kelompok

menjahit. Tujuan dari penelitian ini berguna untuk menjelaskan secara ilmiah sistem pembagian kerja yang dilakukan oleh penjahit yang mempengaruhi pola solidaritas yang ada dalam kelompok penjahit dan aspek-aspek modal sosial yang membentuk dan mengatur sistem pembagian kerja dalam kelompok penjahit dalam menjalankan usaha mereka untuk memperoleh keuntungan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2005:4) menyatakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan menggunakan metode kualitatif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif guna menjelaskan pembagia kerja kelompok penjahit pakaian di Amplaz.

Bogdan dan Biklen (1982:28) mengemukakan bahwa karakteristik dari penelitian kualitatif adalah alamiah, data bersifat deskriptif bukan angka angka, analisis data dengan induktif, dan makna sangat penting dalam penelitian kualitatif. Data mencakup transkrip wawancara, catatan lapangan, fotografi, dokumen pribadi, dan rekaman informasi yang

diperoleh dianalisis dengan segala kekayaan sedapat dan sedekat mungkin dengan rekaman dan transkripnya (Emzir 2012-2-3).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembagian kerja pada kelompok penjahit pakaian

Pada tempat usaha menjahit yang ada di lantai 2 gedung Amplaz, terdapat tempat usaha menjahit yang merupakan milik pemilik usaha yang mempekerjakan beberapa orang penjahit sebagai pegawainya, dan ada juga tempat usaha yang merupakan milik para penjahit sendiri atau usaha pribadi. Kelompok penjahit pakaian terbagi atas 2, kelompok penjahit yang bekerja bagi pemilik usaha, dan kelompok penjahit yang bekerja untuk usaha menjahit milik sendiri.

Pembagian kerja berdasarkan keterampilan masing-masing penjahit di dalam kelompok. Seperti yang ada pada beberapa informan yang telah menjelaskan tentang pembagian tugas yang dibuat oleh mereka secara bersama, dan ada juga yang ditentukan oleh pemilik usaha. Pembagian kerja itu secara langsung maupun tidak langsung menciptakan integritas yang membuat penjahit menjadi saling bergantung satu sama lain. Pembagian kerja yang ditentukan dijalankan secara bersama sesuai dengan porsi masing-masing tugas yang diberikan.

Pembagian kerja yang terjadi, menciptakan solidaritas organik di dalam lingkungan kerja mereka, sesuai dengan salah satu indikator yang dikemukakan oleh Doyle Paul Johnson berdasarkan gagasan teori yang dikemukakan oleh Durkheim. Pembagian kerja menurut Emile Durkheim tidak tergantung pada homogenitas. Homogenitas yang dimaksud berdasarkan pada daerah asal penjahit. Seperti pada hubungan pemilik usaha dan penjahit yang ada pada “Toko TRR”. pemilik usaha, yaitu ibu Tira berasal dari Seram yang memiliki pegawai penjahit berasal dari Bandung dan hanya Wamina yang berasal dari Seram, tetapi tidak mempengaruhi hubungan kerja mereka karena berbeda asal daerah. Profesionalitas tetap terjaga dan kerja tetap kerja, tidak ada perlakuan khusus untuk Wamina karena berasal dari daerah yang sama, atau kepada Taufik dan penjahit lain yang asal Bandung. Yang dibutuhkan adalah kemampuan mereka. Keterampilan mereka untuk menggunakan keterampilan mereka dalam bekerja.

Pembagian kerja yang diciptakan secara bersama dan dijalankan secara bersama, menciptakan solidaritas organik di dalam kelompok kerja penjahit. Solidaritas organik berdasarkan pada ketergantungan akan spesialisasi keterampilan yang dimiliki. Pemilik usaha yang memberikan kebebasan

kepada penjahit yang menjadi pegawainya untuk membuat pembagian kerja secara mandiri, dan menyetujuinya atau mengiyakan juga mencerminkan bentuk solidaritas organik. Seperti yang diketahui, solidaritas organik muncul karena adanya ketergantungan terhadap pembagian kerja yang didasari oleh sepsialisasi keterampilan. Dan pemilik usaha, bergantung pada keterampilan yang dimiliki oleh para penjahit yang menjadi pegawainya, ditunjukkan dengan menyetujui pembagian kerja yang dilakukan oleh para penjahit yang bekerja untuknya.

Tapi hal itu bukan berarti lalu untuk pembagian kerja yang ditentukan oleh pemilik usaha kepada para penjahit yang menjadi pegawainya menunjukkan tidak adanya solidaritas. bukan seperti itu. Solidaritas organik tetap ada karena pembagian kerja yang ditentukan oleh pemilik usaha, juga menunjukkan adanya ketergantungan dari pemilik usaha kepada keterampilan menjahit para pegawainya.

Heterogenitas atau keragaman teknik menjahit yang dikuasai oleh penjahit menjadikan terciptanya pembagian kerja, dan hal itu tentu dimanfaatkan oleh pemilik usaha untuk menyetujui maupun menentukan pembagian kerja para penjahit karena dari pembagian kerja itu, dari keterampilan yang dimiliki oleh para

pegawai mereka, bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai yaitu memperoleh keuntungan.

Pembagian kerja diciptakan atau dibuat untuk memperlancar pekerjaan dan untuk memperoleh keuntungan, adanya tujuan yang bersifat rasional di dalam pembagian kerja yang dibuat. Rasional disini dimaksudkan dengan adanya hal rasio yang terjadi di dalam pembagian kerja ini. Tentu saja yang dimaksudkan adalah pembagian kerja dibuat agar kerja tetap jalan dan keuntungan bisa tetap masuk. Saling bergantung satu sama lain antara sesama penjahit, dan saling bergantungnya antara pemilik usaha dan penjahit, yang semua didasari oleh adanya ketergantungan kepada keterampilan menjahit.

Masyarakat modern industrial perkotaan tidak diikat oleh kesamaan antara orang-orang yang melakukan pekerjaan yang sama, akan tetapi pembagian kerjalah yang mengikat masyarakat dengan memaksa mereka agar tergantung satu sama lain. Memaksa yang dimaksud disini, bukan bermakna konotasi yang negatif. Berdasarkan pada pengakuan para penjahit, maupun pemilik usaha, ketergantungan yang 'dipaksa' ini lebih disesuaikan pada kondisi yang terjadi dilapangan, atau tempat kerja.

Dalam pembagian kerja pada kelompok penjahit, kadang terjadi halangan seperti, penjahit yang menjadi rekannya

tidak masuk karena sakit atau tidak hadir. Memaksa agar bergantung ini ditunjukkan dengan adanya ketentuan untuk penjahit lain mengambil atau mengerjakan pekerjaan dari penjahit yang tidak hadir, atau sedang mengerjakan pekerjaan yang lebih banyak untuk mengerjakan pekerjaan dari pelanggan baru yang datang. Seperti contoh, jika ada pelanggan yang datang ke 1 penjahit untuk bekerja, tapi karena sedang sibuk kerja, atau sedang pergi istirahat makan, maka penjahit yang sedang senggang akan mengambil pekerjaan itu, agar pelanggan tidak ke tempat lain.

Saling bergantung seperti ini berdasarkan pada rasionalitas agar pelanggan tetap dilayani dan tetap ada keuntungan yang masuk. Pembagian kerja dimanfaatkan untuk mencapai tujuan, yaitu memperoleh keuntungan. Dalam solidaritas terdapat norma sosial yang mengatur dan berlaku dalam masyarakat. Salah satu indikator solidaritas organik yang dikemukakan Doyle Paul Johnson yaitu, hukum yang restitutif/memuhlikan dominan.

Nilai/norma sosial yang mengikat orang-orang di masyarakat organik merupakan sesuatu yang bersifat abstrak dan umum. Dalam masyarakat seperti ini pada dasarnya hukum bersifat restitutif; maksudnya sanksi yang diberikan kepada pelanggar tidak harus menyebabkan

penderitaan pada pelanggar, tetapi hanya berusaha mengembalikan keadaan seperti semula (Durkheim dalam Hanneman, 2010: 44).

Hukum memulihkan ini dilihat pada adanya aturan wajib agar penjahit memperbaiki kesalahan yang disebabkan oleh mereka dalam menjahit pakaian pelanggan. Pelanggan yang komplain terhadap hasil menjahit yang salah, datang komplain dan harus diperbaiki kembali oleh penjahit, ada norma yang harus dijalankan untuk memulihkan hubungan dengan pelanggan melalui perbaikan jahitan. Kerjasama dalam memulihkan keadaan ini juga berlaku pada pembagian kerja. Penjahit yang salah menjahit, pekerjaannya diperbaiki oleh penjahit lain yang lebih ahli.

***Collective consciousness* (Kesadaran Bersama) pada kelompok penjahit**

Solidaritas mekanik didasarkan pada suatu kesadaran kolektif atau *collective consciousness* yang dilakukan masyarakat dalam bentuk kepercayaan dan sentimen sosial di antara warga masyarakat. Menurut Durkheim, anggota-anggota masyarakat dengan tingkat pembagian kerja yang rendah terikat satu sama lain atas dasar kesamaan emosional dan kepercayaan, serta adanya komitmen moral (Durkheim, dalam Hanneman, 2010: 40).

Aspek kesadaran kolektif atau *collective consciousness* yang ada pada kelompok, jika dilihat berdasarkan pengertian diatas, kesamaan bersama, tidak adanya spesialisasi tertentu, hanya satu tipe atau satu bentuk maka, hal itu sudah tergambar jelas bahwa kesadaran bersama atau *collective consciousness* pada kelompok penjahit yaitu mereka semua adalah penjahit, sama-sama berprofesi sebagai penjahit.

Sadar bahwa mereka semua satu profesi yang sama, sudah menunjukkan adanya solidaritas mekanik paling awal, atau *Collective consciousness of profession* atau “kesadaran bersama karena profesi” dengan jumlah total ada 36 orang penjahit di lantai 2 gedung Amplaz. Kesamaan profesi inilah yang nantinya akan membentuk pembagian kerja berdasarkan dari spesialisasi keragaman keterampilan jahit yang dikuasai oleh para penjahit.

Kesadaran kolektif yang berikutnya adalah para penjahit ini berasal dari daerah yang sama, ada yang dari Bandung dan Sulawesi. sadar bahwa mereka berada dari daerah yang sama, berprofesi sama, menciptakan pola solidaritas mekanik di dalam kelompok mereka. Pola solidaritas ini diperkuat dengan ada tempat usaha menjahit yang penjahitnya bekerja untuk pemilik usaha yang merupakan kerabat dan keluarga.

Kesamaan emosional dan kepercayaan yang pada dasarnya sudah ada sejak lama, karena mereka merupakan kerabat dan keluarga dan ikatan kerabat keluarga itu membentuk komitmen moral merupakan salah satu bentuk dari solidaritas mekanik. Ferdinand Tonnies mengajukan bentuk ikatan sosial paguyuban (*Gemeinschaft*) yaitu adalah bentuk kehidupan bersama dimana anggota-anggotanya diikat oleh hubungan batin yang murni dan bersifat alamiah serta bersifat kekal. Bentuk paguyuban terutama akan dapat dijumpai dalam keluarga, kelompok kerabatan (Tonnies, dalam *Soekanto*, 2006: 132).

Ikatan kekerabatan dan keluarga antara pemilik usaha dan penjahit yang menjadi pegawainya, serta ikatan keluarga antara sesama penjahit yang bekerja di satu tempat usaha (untuk usaha milik sendiri) menunjukkan pola kesadaran kolektif yang menunjukkan adanya solidaritas mekanik dalam kelompok menjahit.

Doyle Paul Johnson, secara terperinci menegaskan indikator sifat kelompok sosial atau masyarakat yang didasarkan pada solidaritas mekanik, yakni :

- a) pembagian kerja rendah, b) kesadaran kolektif kuat, c) hukum represif dominan, d) individualitas rendah, e) konsesus terhadap pola normatif penting, f) adanya keterlibatan

komunitas dalam menghukum orang yang menyimpang, g) secara relatif sifat ketergantungan rendah, h) bersifat primitif atau pedesaan.

Solidaritas mekanik bersifat pedesaan, berdasarkan salah satu indikator yang dikemukakan oleh Doyle Paul Johnson. Bersifat pedesaan ini jika dianalisis berdasarkan apa yang ada di lokasi penelitian, bersifat pedesaan ini bukan berarti hanya berlaku di desa. Di kota seperti ini pun sesuatu yang bersifat ‘desa’ tetap ada. Seperti sudah menjadi hal wajib, dimana setiap orang yang berasal dari kampung atau desa selalu ada forum untuk berkumpul, semacam perkumpulan atau gerakan kolektif, maka berdasarkan dari pengakuan Andi penjahit yang bekerja di “Anugerah Bordir”, para orang Sunda yang ada di Ambon, mereka semua tergabung dalam sebuah forum yang bernama “Perumnas Sunda Mumbara” yang kata Andi, ada beberapa penjahit asal Bandung yang juga gabung di forum itu. Hal ini juga menunjukkan solidaritas mekanik.

Modal Sosial mengatur, dan mengendalikan sistem pembagian kerja dan solidaritas

Sebuah kelompok terbangun karena adanya ikatan-ikatan sosial di antara anggotanya. Modal sosial adalah sumber daya yang dapat dipandang sebagai penjaga

solidaritas. Solidaritas dibangun, dijaga, dan dimanfaatkan dengan modal sosial sebagai penjaga ritme solidaritas kelompok. Robert M.Z.Lawang mengungkapkan bahwa terdapat banyak konsep yang digunakan dalam modal sosial. Tetapi pada intinya, konsep-konsep inti pada modal sosial/kapital sosial yaitu terdiri dari kepercayaan, jaringan, dan norma. Sedangkan konsep-konsep tambahan terdiri dari tindakan sosial, interaksi sosial dan sikap (Lawang, *dalam* Lawang 2004:45).

Lawang menjelaskan bahwa, inti kepercayaan antar manusia ada tiga hal yang saling terkait:

- (i) Hubungan sosial antara dua orang atau lebih. Termasuk dalam hubungan ini adalah institusi, yang dalam pengertian ini diwakili orang.
- (ii) Harapan yang akan terkandung dalam hubungan itu, yang kalau direalisasikan tidak akan merugikan salah satu atau kedua belah pihak.
- (iii) Interaksi sosial yang memungkinkan hubungan dan harapan itu terwujud.

Dengan ketiga dasar itu, kepercayaan yang dimaksud menunjuk pada hubungan antara dua pihak atau lebih yang mengandung harapan yang menguntungkan salah satu atau kedua belah pihak melalui interaksi sosial (Lawang, 2004: 45-46).

Berdasarkan deskripsi tentang kepercayaan diatas, maka dapat dilihat dari kelompok pejahit pakaian, jika dijelaskan berdasarkan ketiga poin yang ada diatas maka, pertama, hubungan sosial. Hubungan sosial antara pemilik usaha dengan para penjahit yang bekerja untuknya, hubungan sosial antara sesama penjahit di dalam kelompok, dan hubungan sosial antara penjahit dengan pelanggan. Hubungan sosial penjahit dengan pemilik usaha ini, yaitu berupa hubungan pertemanan dan juga hubungan ikatan kerja, juga bisa lebih dari sebatas hubungan kerja, karena ada juga pemilik usaha yang merupakan kerabat dan keluarga dari penjahit yang bekerja untuknya.

Dari hubungan, harapan dan tindakan/interaksi sosial yang paling penting adalah tindakan sosial atau interaksi sosial. Percaya tanpa tindakan ini tidak akan menghasilkan perubahan. Harapan pasif tanpa tindakan, tidak akan menghasilkan apa-apa, tindakan sosial atau interaksi sosial adalah buah dari kepercayaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, poin dua yaitu harapan yang akan terkandung dalam hubungan itu, yang kalau direalisasikan tidak akan merugikan satu atau kedua belah pihak. Dasar dari harapan yaitu adalah, berharap agar orang yang kita percaya berbuat sesuai dengan yang kita

inginkan. Harapan itu tertanam dalam benak pemilik usaha yang mempekerjakan penjahit untuk bekerja untuknya dengan harapan bisa membawa untung bagi tempat usahanya.

Prinsip utama dari menjalankan usaha yaitu memperoleh untung, dan hal itu yang menjadi harapan bagi para pemilik usaha yang sesuai keterangan mereka memang berharap dari penjahit yang menjadi pegawai untuk bekerja dengan baik melayani permintaan jahit dari pelanggan agar bisa memperoleh keuntungan bagi tempat usaha yang dia punya. Begitu juga sebaliknya adanya harapan dari penjahit juga agar pemilik usaha bisa memberikan timbal balik yang bagus dengan memberikan upah kepada mereka. Berdasarkan hasil penelitian, semua penjahit yang ada di lantai 2 Amplaz hanya menjadikan menjahit sebagai pekerjaan utama dan tidak memiliki pekerjaan sampingan.

Harapan antara pemilik usaha dengan penjahit ini mengandung harapan yang saling menguntungkan yaitu, pemilik usaha berharap agar penjahit bekerja dengan baik agar mendapatkan keuntungan bagi tempat usaha, sedangkan untuk penjahit, berharap dari pemilik usaha agar tetap bisa bekerja untuk pemilik usaha dan bisa memperoleh upah dari hasil kerja mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Jaringan sosial merupakan dasar utama dari pembentukan kepercayaan. Karena kepercayaan terbentuk dari dua pihak yang saling percaya, yang kemudian bisa berkembang ke pihak lain dan membentuk jaringan yang lebih besar lagi.

Jaringan selalu terjadi antar personal. Bertemu dengan seseorang, memiliki kepentingan dan kemudian jaringan mulai terbentuk. Jaringan bisa terus berlanjut jika hubungan itu memiliki makna dan itu bisa terus berkembang. Dilihat dari jumlah orang yang terlibat, ada beberapa bentuk jaringan yang dapat diidentifikasi, yakni : a) jaringan duaan (*dyadic*), b) jaringan duaan ganda, c) jaringan duaan ganda berlapis.

Jaringan duaan (*dyadic*) tunggal menunjuk pada jaringan yang terbentuk antara dua orang saja, tanpa ada jaringan lainnya. Cenderung bekerja dengan orang yang sama itu saja. Jaringan ini membentuk struktur yang paling sederhana, yaitu struktur duaan (Simmel 1950, dalam Lawang, 2004:64). Berdasarkan pada penjelasan tentang jaringan duaan (*dyadic*), maka jaringan duaan dapat dilihat pada hubungan antara pemilik usaha dengan pemilik gedung yang gedungnya disewa oleh pemilik usaha untuk menjalankan usaha menjahit yang dimiliki. Pemilik usaha (A) melakukan transaksi dengan pemilik gedung

untuk menyewa gedung toko yang dia punya untuk digunakan sebagai tempat usaha. Jaringan ini hanya terbatas pada pemilik usaha dengan yang punya gedung saja, tidak ada hubungannya dengan penjahit yang menjadi pegawainya, dalam artian soal pembayaran uang sewa gedung hanya dilakukan oleh pemilik usaha kepada pemilik gedung, penjahit tidak ikut membuat perjanjian dan tidak ikut bayar

Jaringan duaan (*dyadic*) juga terjadi antara penjahit dengan pelanggan. Pelanggan yang datang kepada penjahit membawa pakaian yang dia punya untuk dijahit atau dibordir, membentuk jaringan antara penjahit dengan pelanggan. Jaringan duaan ini bisa berlanjut jika pelanggan puas dengan hasil kerja jahitan dari penjahit dan memutuskan untuk jadi pelanggan tetap. Jaringan ini juga bisa berkembang menjadi jaringan ganda, jika pelanggan merekomendasikan penjahit dan tempat usaha menjahit kepada teman-temannya.

Jaringan duaan ganda menunjuk pada jaringan yang terbentuk antara A dengan B, C, D, F tanpa ada saling hubungan sedikitpun antara B, C, D, dan F. karena hubungan jaringan ini pada dasarnya bersifat duaan, maka kecenderungan yang terjadi pada hubungan duaan dapat pula terjadi. Supaya usaha A berjalan lancar, harus ada hubungan yang seimbang kohesif dengan

masing-masing bagian dalam pengertian saling menguntungkan.

Bentuk jaringan ini ada pada bentuk usaha menjahit yang pembagian kerjanya ditentukan oleh pemilik usaha. Pemilik usaha menentukan masing-masing dari penjahit yang mana yang kebagian menjahit, dan membordir. Meskipun pembagian kerja yang ditentukan oleh pemilik usaha ini juga nantinya bisa berubah tergantung kondisi di lapangan kerja. Karena penjahit saling membagi pekerjaan jika ada yang sedang sibuk mengerjakan pesanan dalam jumlah banyak, atau ada penjahit yang tidak masuk karena sakit atau sedang berhalangan untuk masuk kerja.

Dalam hal jaringan, tentu saja jaringan pembagian kerja yang ada diantara sesama penjahit dalam melayani permintaan pelanggan merupakan yang paling utama. Jaringan yang terbentuk karena spesialisasi keterampilan menjahit, membentuk pembagian kerja yang menciptakan saling ketergantungan antar sesama penjahit untuk memenuhi kebutuhan permintaan jahit dari pelanggan untuk memperoleh keuntungan bagi tempat usaha.

Jaringan kerja yang disebabkan oleh adanya tindakan rasional untuk memperoleh keuntungan, membentuk jaringan pembagian kerja. Jaringan pembagian kerja, baik itu yang dibuat oleh pemilik usaha,

maupun yang dibuat secara bersama dengan sesama penjahit dalam kelompok, semuanya ketika di lapangan, kadang ada halangan yang terjadi berupa penjahit yang dituju pelanggan sedang tidak masuk, atau sedang sibuk mengerjakan pekerjaan lain yang membuat pembagian kerja sesuai keterampilan itu disiasati dengan diserahkannya pekerjaan menjahit untuk dikerjakan oleh rekan penjahit lain yang sedang tidak sibuk, hal ini dilakukan agar pelanggan tidak pindah ke tempat usaha lain, dan tetap bisa memperoleh keuntungan. Jaringan yang ada pada kelompok penjahit pakaian, baik itu dengan pemilik usaha, maupun pelanggan, dan jaringan lain seperti pemilik usaha dengan pemilik gedung yang disewa untuk digunakan sebagai tempat usaha, semua jaringan itu dibuat dengan adanya tujuan masing-masing.

Norma merupakan hal yang penting yang menjadi penjaga pada hubungan solidaritas, menjaga kepercayaan, hubungan jaringan, yang sudah pasti merupakan hal penting, norma atau nilai (*value*) memiliki peran penting dan tidak bisa dipisahkan dari jaringan dan kepercayaan sebagai unsur penting dalam solidaritas.

Norma bersifat resiprokal, artinya isi norma menyangkut hak dan kewajiban kedua belah pihak yang dapat menjamin

keuntungan yang diperoleh dari suatu kegiatan tertentu. Dalam konteks ini, orang yang melanggar norma resiprokal yang berdampak pada berkurangnya keuntungan di kedua belah pihak, akan diberi sanksi negatif yang sangat keras. Jaringan yang terbina lama dan menjamin keuntungan kedua belah pihak secara merata, akan memunculkan norma keadilan. Yang melanggar prinsip keadilan akan dikenakan sanksi yang keras pula.

Berbicara dalam norma yang berasal dari pertukaran yang saling menguntungkan, jika dikaitkan kegiatan sehari-hari kelompok penjahit pakaian, maka dapat ditemukan bahwa pertukaran yang saling menguntungkan ditemukan antara pemilik usaha dengan penjahit yang menjadi pegawainya.

Pertukaran yang dimaksud yaitu pemilik usaha memberikan pekerjaan untuk penjahit yang menjadi pegawai, pemilik usaha memberikan gedung, dan alat-alat kerja (mesin dan kain), serta pemilik usaha juga memberikan gaji untuk pegawai. Dan harus dibalas dengan adil oleh penjahit dengan bekerja dengan baik. Ada aturan atau norma yang tersirat meskipun tanpa diutarakan oleh pemilik usaha kepada penjahit, tapi adanya *taken* kontrak yang terjadi dan dimulai dengan penjahit menjadi pegawai di tempat usaha milik pemilik

usaha, menimbulkan norma saling menguntungkan antara hubungan kedua pihak ini.

Sifat resiprokal antara pemilik usaha dengan penjahit yang menjadi pegawai, aturan pemenuhan hak dan kewajiban, kerja dan gaji, kuantitas dan kualitas, membuat hubungan kerja terjalin antara pemilik usaha dengan penjahit, disamping hubungan keluarga, kerabat, dan pertemanan.

Norma juga mengikat antara hubungan penjahit dengan pelanggan. Sudah pasti ada aturan antara penjahit dengan pelanggan. Aturan wajib yang sudah pasti mutlak (*absolute*) adalah peraturan untuk melayani pelanggan dengan baik, dan pelanggan juga menginginkan hasil kerja yang baik dari penjahit.

Para penjahit di lantai 2 Amplaz memiliki aturan melayani pelanggan yang hampir semua sama yaitu, jika penjahit melakukan kesalahan dalam menjahit, pelanggan dapat meminta penjahit untuk menjahit kembali secara gratis, tetapi jika kesalahan yang dilakukan oleh penjahit merupakan kesalahan yang disebabkan oleh kekeliruan yang dilakukan oleh pelanggan karena kesalahan dalam menulis permintaan untuk jahit atau bordir, perbaikan akan dikenakan biaya karena merupakan kesalahan awal dari pelanggan.

Aturan yang sama yang diakui oleh para penjahit ini secara tersirat menunjukkan adanya keadilan antara penjahit dengan pelanggan, tidak ada yang untung ataupun rugi. Norma, jika dilanggar harus dikenakan sanksi, meskipun dalam hal antara penjahit dan pelanggan ini bukan sanksi berat seperti penjara. Sanksi berat lebih kepada sanksi biaya, uang keluar dan tenaga.

Disebut adil karena jika kesalahan menjahit dilakukan oleh penjahit, maka akan diperbaiki oleh penjahit secara gratis. Pelanggan jadi tidak perlu mengeluarkan uang lagi untuk biaya perbaikan, karena sudah diperbaiki secara gratis. Tetapi jika kesalahan dilakukan karena instruksi menjahit yang diberitahu pelanggan kepada penjahit yang salah, yang mengakibatkan penjahit jadi salah jahit karena *miss* komunikasi instruksi dari pelanggan, maka perbaikan akan tetap dilakukan tapi pelanggan harus bayar. Pelanggan uang keluar, penjahit tenaga keluar untuk memperbaiki jahitan yang salah.

PENUTUP

Pembagian kerja dibuat untuk efektifitas dan efisiensi dalam bekerja untuk memperoleh keuntungan. Pada kelompok menjahit di Amplaz ada dua bentuk utama kelompok menjahit, ada yang bekerja dengan pemilik usaha, dan ada yang merupakan usaha menjahit milik

pribadi. Dua bentuk ini juga bisa dipecah lagi menjadi beberapa bentuk, yaitu kelompok penjahit yang bekerja dengan pemilik usaha yang merupakan kerabat keluarga, dan yang bukan merupakan kerabat keluarga. Tempat kerja atau gedung toko yang mereka gunakan sebagai tempat operasional kerja, juga terbagi lagi, ada yang gedungnya merupakan milik sendiri, ada yang menyewa gedung, biasanya pemilik usaha yang membayar sewa gedung, tapi ada juga yang membayar dengan cara patungan, yang ditemui pada usaha menjahit milik pribadi. Pembagian kerja yang ada pada penjahit dibuat berdasarkan pada spesialisasi keterampilan menjahit yang dikuasai oleh para penjahit. pembagian kerja yang ada pada kelompok penjahit ada yang ditentukan oleh pemilik usaha, dan ada juga yang dibuat oleh sesama penjahit dalam kelompok di toko tempat mereka bekerja. Terdapat aturan tersirat yang dibuat antara pemilik usaha dengan penjahit, dan juga antara sesama penjahit, yaitu aturan bekerja dengan baik dan berkualitas untuk kepuasan pelanggan, demi memperoleh keuntungan. Hubungan sesama penjahit semua berdasarkan pada hubungan kerja, diluar hubungan pertemanan dan kerabat keluarga, mereka menjalani pekerjaan mereka secara profesional tanpa melihat asal daerah, karena ada juga penjahit yang bukan berasal

dari daerah yang sama, dan mereka semua bekerja sama untuk melayani permintaan jahitan pelanggan.

REFERENSI

- Agusyanto. Ruddy, 2007. "*Jaringan Sosial Dalam Organisasi*" Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Benkler, Y. (2006). *The wealth of networks: How social production transforms markets and freedom*. New Haven, CT: Yale University Press
- Chaudhary, A. K. (2023). *Social capital and the role of the state: Nurturing collectives for poverty alleviation*. Social Philosophy and Policy.
<https://doi.org/10.1017/S1477175623000245>
- Claridge, T. (2018). Functions of social capital – Bonding, bridging, linking. *Social Capital Research (Report)*.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7993853>
- Doyle Paul Johnson. "*Teori Sosiologi Klasik dan Modern*" Jilid 1. Terje. Robert Lawang. Jakarta: PT Gramedia, 1986.
- Durkheim, Emile. 1964a: "*The Division of Labour in Society*". New York: The Free Press. .PDF.

- sites.middlebury.edu/individualandthesociety/.../division-of-labour
- Field, John, 2010. “*Modal Sosial*”. Terj. Nurhadi, KREASI WACANA, Bantul.
- Gannon, B., & Roberts, J. (2018). Social capital: Exploring the theory and empirical divide. *Empirical Economics*, 54(4), 1110–1135. <https://doi.org/10.1007/s00181-018-1556-y>
- Hapsari, Sri Dewi, 2021. “*Kegiatan Wirausaha Penjahit Pakaian Di Desa Bungin Kecamatan Banua Lawas Kabupaten Tabalong*”. JTAMPS: Jurna Tugas Akhir Pendidikan Sosiologi, Vol.1 No.1 April 2021.
- Lawang, Robert M.Z, 2004. *Kapital Sosial Dalam Perspektif Sosiologik – Suatu Pengantar* Jakarta: FISIP UI Press, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Miles,Matthew,Huberman,Michael, 2009.“*Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*”. Terj. Tjetjep Rohendi Rohidi, UI Press. Jakarta.
- Moleong, J. Lexy (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif* PT Rosdakarya,Bandung.
- Muslimah, 2020. “*Pengaruh Usaha (Taylor) Penjahit Pakaian Terhadap Penigkatan Pendapatan Keluarga Di Desa Jaddih Kecamatan Socah Kabupaten Bangkalan*”. Program Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Darul Hikmah, Bangkalan.
- Myeong, S. (2016). Which type of social capital matters for building trust in government? *Sustainability*, 8(4), 322. <https://doi.org/10.3390/su8040322>
- Ritzer, George, “*Teori Sosiologi Modern*” Edisi Pertama.Jakarta.: KENCANA Prenada Media Group, 1995.
- Samuel. Hanneman, 2010. *Emile Durkheim Riwayat, Pemikiran, dan Warisan Bapak Sosiologi Modern*, Depok: Penerbit Buku Kepik Ungu, LabSosio UI dan PT Global Sositama.
- Sevcenko, V. (2022). Surplus division between labor and capital. *Academy of Management Annals*, 16(1), 74–101.

<https://doi.org/10.5465/annals.2019.0130>

Sokanto, Soerjono “*Sosiologi – Suatu Pengantar*”. Jakarta PT RajaGrafindo Persada, 2006.

Taborsky, M. (2025). Division of labour as a key driver of social evolution. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 380(1985), 20240234.
<https://doi.org/10.1098/rstb.2024.0234>

van Bakel, M., & Horak, S. (2024). Social Capital Theory. In K. Hutchings, S. Michailova, & A. Wilkinson (Eds.), *A Guide to Key Theories for Human Resource Management Research* (pp. 261–267). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
<https://doi.org/10.4337/9781035308767.ch33>

Weiler, M. (2024). Can we measure the structural dimension of social capital? *Journal of Institutional Economics*, 20(2), 145–168.
<https://doi.org/10.1017/S174413742300045X>