



## Relasi Gender di Pabrik Pengolahan Teh Hijau Pusat Penelitian Teh dan Kina

### Gender Relations at The Green Tea Processing Factory Research Institute for Tea and Cinchona

Paramita Jayanthi<sup>1,\*</sup>, Erna Herawati<sup>1</sup>, dan Kralawi Sita<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Antropologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran

<sup>2</sup> Pusat Penelitian Teh dan Kina

\* Correspondence: paramitajayanthi74@gmail.com

Received: 3 Juli 2021

Accepted: 28 Maret 2022

Published: 13 Januari 2023

Jurnal Sains Teh dan Kina  
Pusat Penelitian Teh dan Kina  
Desa Mekarsari, Kec. Pasirjambu,  
Kab. Bandung, Jawa Barat 40972  
redaksijptk@gmail.com  
(022)

**Abstract:** *The work division of Research Institute for Tea and Cinchona (RITC) green tea processing employees is strongly influenced by patriarchal culture. This leads to differences in participation, access, and control between the two genders. This study aims to describe the gender relations in tea processing employees at RITC and their effect on employee performance with descriptive qualitative methods. Data collection is done by the in-depth interview method. The data will then be analyzed using the Gender Analysis Pathway. The results showed that the performance of the green tea processing factory employees was detected very well. The division of labor between women and men in green tea factories is generally negotiable. Access to company facilities, wages, and working hours are shared equally based on employee status. However, in access to types of work, there is still an imbalance in gender relations where men still dominate most types of work. This is strongly influenced by factory machines that are not yet friendly to women and patriarchal culture so that women find it difficult to access them.*

**Keywords:** *gender relation, employee performances, green tea processing, Gender Analysis Pathway*

**Abstrak:** Divisi kerja yang ada pada karyawan pengolahan teh hijau Pusat Penelitian Teh dan Kina (PPTK) dipengaruhi erat oleh budaya patriarki. Hal ini mengarah pada terjadinya perbedaan partisipasi, akses dan kontrol antar kedua gender tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan relasi gender yang ada pada karyawan pengolahan teh di PPTK serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan metode kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara mendalam, data kemudian akan dianalisis menggunakan *Gender Analysis Pathway*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pabrik pengolahan teh hijau terdeteksi amat baik. Pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki di pabrik teh hijau, secara umum dapat dinegosiasikan. Akses terhadap fasilitas perusahaan, upah dan jam kerja dibagi secara setara berdasarkan status karyawan. Namun, dalam akses atas jenis pekerjaan masih terdapat ketimpangan relasi gender di mana mayoritas jenis pekerjaan masih didominasi oleh laki-laki. Hal ini dipengaruhi erat oleh mesin pabrik yang belum ramah perempuan dan budaya patriarki sehingga perempuan kesulitan untuk mengaksesnya.

**Kata Kunci:** *relasi gender, kinerja karyawan, pengolahan teh hijau, Gender Analysis Pathway*

### 1. Pendahuluan

Relasi gender adalah hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan yang dapat dilihat berdasarkan kualitas, ketrampilan, peran serta fungsi dalam konvensi sosial yang bersifat dinamis atau selalu berkembang (Aisyah, 2014). Lebih lanjut relasi gender akan melihat posisi baik dari perempuan maupun laki-laki dalam hal pembagian sumberdaya dan tanggung jawab, manfaat, hak-hak, kekuasaan dan manfaat yang dapat diambil dari posisi tersebut (Ratmayani *et al.*, 2018). Relasi gender dapat dilihat dari berbagai situasi, apabila dilihat pada situasi ruang

kerja, maka akan memengaruhi kinerja dari karyawan yang ada. Wibowo (2007) dalam Abdullah (2014) mengatakan bahwa kinerja berakar dari kata *performance* yang berarti hasil ataupun prestasi kerja. Lebih dari itu, kinerja bukan hanya sekadar dilihat dari hasil kerja saja melainkan dari proses mencapai hasil kerja tersebut. Selanjutnya kinerja adalah prestasi kerja yang dilihat dari hasil penerapan rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi demi mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014).

Proses pengolahan teh hijau di pabrik teh di Pusat Penelitian Teh dan Kina (PPTK) terbilang cukup panjang. Proses dimulai dari tahap pemetikan teh, pelayuan, pendinginan, penggulungan, pengeringan I, pengeringan II, uji analisa mutu, sampai akhirnya pada tahap pengepakan. Setiap tahap yang dilewati memiliki pekerjaannya masing-masing. Penelitian ini akan melihat pembagian kerja berdasarkan gender yang terjadi pada setiap tahap pengolahan teh hijau.

Gender merupakan suatu konsep mengenai sifat yang dilekatkan pada perempuan dan laki-laki yang dikonstruksi secara sosial dan kultural oleh masyarakat. Seperti misalnya, perempuan dilekatkan dengan sifat anggun, keibuan, dan emosional, sedangkan laki-laki dilekatkan dengan sifat perkasa, gagah serta rasional (Faqih, 1996 dalam Afandi, 2019). Sifat yang melekat pada perempuan dan laki-laki kemudian diwariskan secara turun-temurun dan mempengaruhi pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki. Pada penelitian-penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa pembagian kerja berdasarkan gender dipengaruhi erat oleh budaya patriarki. Di dalam patriarki, nilai kedudukan, fungsi dan peran perempuan berada di posisi yang lebih rendah dibanding laki-laki. Akibatnya, terjadinya perbedaan partisipasi, akses dan kontrol antar keduanya (Sita dan Herawati, 2017).

Amir dan Suhartini (2013), menemukan bahwa mekanisme pembagian kerja pada petani garam di Desa Banbaru Giliraja terbagi atas gender, beban kerja serta waktu. Di dalam praktiknya terdapat diskriminasi perempuan dalam hal pembagian upah dan akses pada teknologi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sita dan Herawati (2017) juga menemukan hal serupa bahwa perempuan lebih banyak berpartisipasi dalam pemetikan manual sedangkan laki-laki mendominasi mekanisasi mesin petik. Akibatnya jam kerja perempuan lebih banyak dan perempuan harus bekerja lebih keras karena memiliki peran ganda (domestik dan publik).

Penelitian terdahulu oleh Kusuma, Charina dan Mukti (2013), juga menemukan bahwa perempuan memiliki beban ganda. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa persepsi gender pada masyarakat nelayan menggambarkan seorang perempuan (istri) memiliki tugas utama yaitu aktivitas domestik namun boleh membantu suami. Sebaliknya, seorang laki-laki (suami) memiliki tugas utama pada aktivitas publik. Namun, menurut Afandi (2019), beban ganda yang diemban perempuan dapat disimpulkan sebagai bentuk ketidakadilan gender. Bentuk-bentuk ketidakadilan gender lainnya adalah: marginalisasi, subordinasi, stereotipe, dan kekerasan.

Selain itu, menurut Etikariena (2018) karakteristik individu, seperti usia, latar belakang pendidikan, masa kerja karyawan, dan lain-lain memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kerja inovatif, meskipun hal ini masih perlu dikaitkan dengan jenis tugas yang dihadapinya. Sejalan dengan penelitian Gultom (2015), yang menemukan bahwa budaya organisasi serta motivasi kerja karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Gultom (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam usaha memenuhi tugas-tugas yang dibebankan pada yang bersangkutan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat kerja, penerimaan dan penjelasan, serta delegasi tugas dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai pembagian kerja berdasarkan gender, peneliti merasa ada kekosongan di dalamnya yang menarik untuk dikaji, yaitu hubungan antara relasi gender yang disebabkan oleh pembagian kerja berdasarkan gender dengan kinerja subjek yang bersangkutan. Menurut Amir dan Suhartini (2013), relasi gender dapat dilihat dari partisipasi, akses, manfaat, serta kontrol yang diterima oleh setiap gender. Maka dari itu, penelitian ini akan melihat kinerja karyawan di pabrik pengolahan teh hijau PPTK berdasarkan relasi kerja gender, dengan cara melihat gender mana yang lebih dominan pada setiap proses pengolahan teh hijau. Setelah itu, akan diketahui pula bagaimana relasi antar gender yang terjadi di pabrik pengolahan teh hijau PPTK. Selanjutnya, penelitian ini akan melihat hubungan dari relasi gender tersebut terhadap kinerja dari setiap karyawan.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Menurut Yin dalam Rahardjo (2017), menyatakan bahwa penelitian studi kasus harus mampu menjawab pertanyaan "apa", yang dimaksudkan untuk memperoleh pengetahuan deskriptif (*descriptive knowledge*), menjawab pertanyaan "bagaimana" (*how*) yang dimaksudkan memperoleh pengetahuan eksplanatif (*explanative knowledge*), serta menjawab pertanyaan

“mengapa” (*why*) untuk memperoleh pengetahuan eksploratif (*explorative knowledge*). Lebih lanjut, Yin juga menjelaskan agar penelitian dengan metode studi kasus menekankan pada pertanyaan “bagaimana” dan “mengapa”, karena kedua pertanyaan tersebut dipandang sangat baik untuk memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang kasus ataupun gejala yang dikaji.

Penelitian ini dilakukan di pabrik pengolahan teh hijau Pusat Penelitian Teh dan Kina (PPTK), Bandung, Jawa Barat, di mana merupakan salah satu pabrik teh hijau di Indonesia yang memiliki kapasitas olah terpasang sebesar 25 ton pucuk per hari. Informan sendiri merupakan karyawan yang bekerja di pabrik pengolahan teh hijau PPTK dari berbagai tingkatan jabatan dengan jumlah 7 (tujuh) orang. Informan terdiri dari 1 orang laki-laki dengan jabatan sebagai penanggung jawab, 2 orang laki-laki lainnya dengan jabatan sebagai mandor, 2 orang laki-laki lainnya sebagai karyawan tenaga bantuan dan 2 orang perempuan sebagai karyawan tetap.

Data kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kualitas kerja dari Schuler dan Downing (Basri dan Saman, 2020), yaitu:

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Kerjasama
- d. Mengetahui tentang kerja
- e. Kemandirian kerja
- f. Kehadiran dan ketepatan waktu
- g. Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi
- h. Inisiatif dan penyampaian ide-ide sehat
- i. Kemampuan pengawasan dan teknik.

Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis menggunakan alat *Gender Analysis Pathway* (GAP). Menurut Bappenas (2007), perencanaan yang responsif gender adalah perencanaan dengan mempertimbangkan isu-isu gender yang dihadapi baik perempuan atau laki-laki dalam mengkases ataupun memanfaatkan kebijakan, program, kegiatan pembangunan. Melalui lensa gender, ada 4 (empat) faktor yang perlu dipertimbangkan dalam suatu pembangunan yaitu; akses, manfaat, partisipasi dan penguasaan (kontrol) yang berpotensi menimbulkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Karakteristik Karyawan Pabrik Pengolahan Teh Hijau PPTK Gambung

Struktur karyawan pabrik pengolahan teh hijau PPTK terdiri atas seorang penanggung jawab, seorang mandor besar yang membawahi seluruh alur pengolahan. Alur pengolahan ini kemudian dibagi lagi menjadi empat divisi besar yaitu divisi pengolahan 1, divisi pengolahan 2, divisi penanganan pucuk serta divisi mekanik. Masing-masing divisi memiliki seorang mandor yang bertugas mengawasi kerja para buruh. Seluruh mandor beserta penanggung jawab pabrik pengolahan teh hijau PPTK adalah laki-laki.

Pada divisi pengolahan 1 dan divisi pengolahan 2, terdapat beberapa jenis pekerjaan yaitu *rotary*, *roller*, *ball tea* dan juga *Endless Chain Pressure* (ECP). Perempuan didapati hanya bekerja pada bidang *rotary* dengan jumlah sebanyak 6 orang perempuan dan 4 orang laki-laki. Bidang lain yaitu *roller* dikerjakan oleh 2 orang laki-laki, *ball tea* dikerjakan oleh 8 orang laki-laki serta ECP dikerjakan oleh 4 orang laki-laki.

Pada divisi mekanik, terdapat beberapa jenis pekerjaan turunan pula seperti sanitasi, mekanik, serta *quality control*. Pada divisi ini ditemukan perempuan mendominasi bidang pekerjaan sanitasi dengan jumlah 4 orang perempuan dan 3 orang laki-laki. Bidang *quality control* pun hanya dikerjakan oleh 1 orang perempuan, sedangkan pada bidang mekanik dikerjakan oleh 5 orang laki-laki.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Oktarina (2016), perempuan memiliki citra sebagai buruh yang rajin, terampil, teliti, patuh dan murah dibanding laki-laki. Karenanya, perempuan lebih banyak diserap tenaganya untuk bekerja pada bidang produksi yaitu bidang yang membutuhkan ketelatenan serta kerapian. Hal ini didukung juga oleh Penelitian dari Hancock (2001), yang menemukan bahwa pabrik yang ada pada daerah Banjaran lebih banyak menyerap tenaga perempuan. Hal ini disebabkan para perempuan dianggap lebih terampil dalam melakukan pekerjaan yang sifatnya rumit (membutuhkan ketrampilan tangan) serta repetitif. Selanjutnya, pada divisi penanganan pucuk tidak ditemukan jenis pekerjaan turunan. Seluruh buruh yang bekerja pada penanganan pucuk adalah laki-laki yang berjumlah 13 orang.

### 3.2. Komposisi Gender (kontrol dan akses)

Secara keseluruhan, pekerja pabrik pengolahan teh hijau didominasi oleh laki-laki. Jabatan yang paling tinggi (penanggung jawab, dan para mandor) semua dipegang oleh laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Maghfuroh (2019), yang menyimpulkan bahwa para perempuan buruh pabrik gudang garam merah (apache) memiliki pendidikan yang rendah sehingga ditempatkan pada posisi pekerjaan yang rendah pula yaitu pada bagian produksi yang tak memerlukan ketrampilan khusus (Tabel 1.).

**Tabel 1.** Komposisi Gender Pada Setiap Divisi Pabrik

Divisi	P	L	P > L	L > P
Pelayuan		✓		
Rotary	✓	✓	✓	
Roller		✓		
Ball tea		✓		
ECP		✓		
Mekanik		✓		
Sanitasi	✓	✓	✓	
QC	✓			

**Keterangan:** P = Perempuan; L = Laki-laki; P > L = Perempuan dominan; L > P = Laki-laki dominan

Hal ini disebabkan beberapa hal: (a) Mesin pabrik yang belum ramah perempuan, seperti masih menggunakan tenaga manual untuk mengangkat teh ke dalam mesin yang beratnya bisa berpuluh kilo, penggantian gas 50 kg yang dilakukan secara manual setiap 4-5 jam sekali, kecuali pada divisi *rotary* yang bertugas mengangkat pucuk ke mesin dalam jumlah sedikit serta menggunakan tenaga manual, pada divisi ini terdapat dominasi pekerja perempuan; (b) Waktu kerja yang tinggi (rata-rata 12 jam) karena harus memenuhi target (15-16 ton sehari).

Menurut John Naisbitt dalam Sadari (2016), mengenai post-feminitas dan teknologi sebagai keadilan gender menjelaskan bahwa teknologi bukan sekadar pemenuhan fungsi untuk suatu manfaat tertentu, namun juga memberikan manusia ruang untuk mencari makna. Maka dari itu, ketika teknologi yang ada tidak mempertimbangkan seluruh kelompok sosial, terutama yang termarginalisasi, maka akan menimbulkan makna ketidakadilan sosial, marginalisasi atau mungkin represi bagi kelompok sosial tertentu.

Lebih lanjut menurut Abdullah (1997), masuknya teknologi pada bidang pertanian, yang dianggap merupakan pekerjaan berat dan memerlukan kekuatan fisik besar sehingga kemudian dikaitkan dengan laki-laki, dapat dilihat sebagai perpanjangan tangan sistem ekonomi kapitalis dengan ideologi patriarki yang mendesak posisi perempuan ke pinggiran sehingga mendapatkan ruang yang sempit dalam perekonomian.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sita dan Herawati (2017), yang menemukan adanya pembatasan akses pada perempuan pada bidang mekanik dan juga posisi jenjang karir yang lebih tinggi pada pemetik teh perkebunan Gambung. Sementara itu, saat ini dari empat orang jumlah mandor di pabrik pengolahan teh hijau PPTK tidak ditemukan adanya perempuan. Selain itu, dari berbagai divisi kerja hanya ada dua divisi di mana perempuan lebih dominan. Divisi yang lain lebih banyak didominasi oleh laki-laki ataupun hanya berisikan laki-laki.

### 3.3. Kalender Harian Laki-laki dan Perempuan (Partisipasi)

Penelitian yang dilakukan oleh Hikmah, Yulisti dan Nasution (2017), menemukan bahwa, perempuan memiliki beban ganda (domestik dan publik) sehingga waktu dan tenaga yang dicurahkan untuk mencari uang lebih sedikit. Hal ini sejalan dengan temuan dalam penelitian ini bahwa berdasarkan informasi yang didapat dari berbagai informan, perempuan tetap memiliki beban kerja diluar kerja formal yaitu kerja informal (mengurus rumah tangga). Setiap harinya para informan perempuan yang diwawancara harus bangun sekitar pukul 04.00 Waktu Indonesia Bagian Barat (WIB), sebelum melaksanakan shalat subuh untuk membersihkan rumah dan memasak, kemudian mereka akan berangkat kerja pada pagi hari, tergantung dari jam kerja masing-masing. Setelah bekerja, maka para pekerja perempuan akan memasak makan malam dan mengurus rumah hingga malam sampai waktu mereka tidur atau sekitar pukul 21.00. Namun, menurut penurutan informan perempuan N1 dan N2, tugas-tugas rumah tangga bisa dialokasikan kepada suami ataupun anak serta anggota keluarga lainnya apabila

jadwal pekerjaan formalnya terlalu padat. Sebaliknya, para informan laki-laki berkata bahwa kegiatan mereka selama di rumah adalah bangun pada sekitar pukul 04.30 kemudian pergi bekerja sesuai jam kerja masing-masing. Setelah sampai di rumah, mereka akan beristirahat, seluruh pekerjaan rumah akan dilakukan oleh istri ataupun orang lain. Ada pula informan I yang mengatakan bahwa ia memiliki kegiatan tambahan berupa menjadi guru di pondok ataupun masjid-masjid setempat.

#### 3.4. Fasilitas Perusahaan (Manfaat)

Akses pada fasilitas perusahaan dibagi berdasarkan tingkatan karyawan, terdapat empat tingkatan karyawan yaitu:

- a. Karyawan Staff (Karyawan Tetap) di mana memiliki atau menjabat posisi tertentu dalam pabrik pengolahan.
- b. Karyawan Harian Tetap (KHT) atau biasa dalam Undang-Undang sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
- c. Karyawan Musiman atau dalam Undang-undang dinaungi sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
- d. Karyawan Bantuan/Borongon

Perbedaannya terletak pada; karyawan tenaga bantuan belum dapat mengakses fasilitas perusahaan secara lengkap, hanya rumah dinas apabila dibutuhkan dan klinik setempat, sedangkan karyawan musiman sudah memiliki akses kesehatan sampai ke rumah sakit. Karyawan yang memiliki pangkat KHT sampai ke pangkat paling atas memiliki akses penuh pada fasilitas perusahaan. Pihak perusahaan PPTK juga menunjang hak maternitas daripada karyawan perempuan, yaitu berupa adanya kebijakan bagi pekerja perempuan untuk diperbolehkan mengambil cuti pra sampai dengan pascakehamilan.

Hal ini berkebalikan dengan penelitian Subagya dan Budiati (2013), yang ditemukan bahwa beberapa perempuan pada pabrik seringkali tidak mendapat hak maternitasnya seperti tidak diperkenankan mengambil cuti hamil, diberhentikan karena hamil tanpa mendapat kepastian mendapatkan pekerjaan kembali ataupun pesangon, ataupun penurunan status karyawan setelah cuti hamil habis.

##### 3.4.1. Upah (manfaat)

Pada penelitian Amir dan Suhartini (2013) ditemukan bahwa petani garam di Desa Banbaru Giliraja terbagi atas gender, beban kerja serta waktu. Di dalam praktiknya terdapat diskriminasi perempuan dalam hal pembagian upah. Sebaliknya, pada pekerja pabrik pengolahan teh hijau PPTK, upah dibagi berdasarkan status karyawan. Hampir seluruh karyawan berkata bahwa upah yang diterima dikatakan *hwukup* dan *'sesuai'* dengan beban kerja yang dicurahkan. Namun, peneliti menemukan ada informan A yang merupakan karyawan tenaga bantuan menjelaskan bahwa upah dan beban kerja yang dicurahkan tergantung dari banyaknya pucuk yang masuk ke mesin. *"Tergantung mbak, karena mau pucuknya sedikit atau banyak, prosesnya kan tetap sama. Capeknya tetap sama"* (wawancara, Juni 2021). Hal ini karena baik pucuk yang masuk sedikit ataupun banyak, proses yang dilewati sama lama nya. Hal ini menimbulkan beban kerja yang variatif, tidak selalu sama tergantung dari berat pucuk yang dapat diproduksi hari itu.

##### 3.4.2. Relasi Gender

Pabrik pengolahan teh hijau didominasi oleh pekerja laki-laki, maka relasi antar gender agak susah untuk dipetakan secara detil. Secara keseluruhan, relasi gender yang ada baik secara vertikal maupun horizontal tampak baik-baik saja. Segala permasalahan diselesaikan dengan cara didiskusikan dan tidak ada masalah personal yang mempengaruhi pekerjaan. Hal ini selaras dengan penelitian Oktarina (2016), di mana ia menemukan bahwa hubungan vertikal antar mandor dan buruh pekerja, terutama perempuan, terjalin dengan amat baik karena adanya hubungan timbal balik yang saling menguntungkan satu sama lain. Tetapi peneliti menemukan informasi tambahan dari informan perempuan N1, ia menyatakan bahwa apabila ada masalah ataupun error yang terjadi pada pekerjaan, ia lebih nyaman untuk memberitahukannya pada rekan kerjanya yang bergender laki-laki. Menurutnya laki-laki dapat bersikap lebih *'kepala dingin'* dibanding perempuan ketika menghadapi suatu masalah.

“Engga sama aja, malah saling bantu. Cuma kalau laki-laki itu pikirannya agak dingin gitu kalau kita lagi error malah bisa nanyain (ke laki-laki) gitu, enak. Kalau perempuan kan banyak masalah, banyak ini-itu ini-itu. Jadi kita kalau ada lupa bisa nanya (ke laki-laki), malah lebih nyaman gitu” (wawancara, Juni 2021).

### 3.4.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di pabrik pengolahan teh hijau PPTK terdeteksi sangat baik. Dari indikator-indikator yang telah dipakai untuk mengukur kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa seluruh informan baik perempuan maupun laki-laki memiliki sifat kerja yang inisiatif, selalu berusaha memenuhi target kerja bahkan melampauinya, tetap hadir tepat waktu walaupun pucuk belum dapat diolah. Selain itu, juga para karyawan pabrik pengolahan teh hijau memiliki sifat yang mandiri sekaligus kemampuan teknis yang cukup, ketika ada kesalahan pada mesin maka mereka akan berusaha mencari jalan keluar terlebih dahulu. Apabila tidak bisa, barulah mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yaitu menghubungi atasan atau pihak reparasi. Hal ini sejalan dengan Hanani dan Arayani (2011), di mana ditemukan bahwa gender pada dewan direksi tidak memiliki pengaruh apapun terhadap kinerja perusahaan.

## 4. Kesimpulan

Pabrik pengolahan teh hijau PPTK didominasi oleh pekerja dengan gender laki-laki. Hampir seluruh pemangku jabatan yang lebih tinggi dipegang oleh laki-laki. Namun, secara umum pembagian kerja dalam pengolahan teh hijau sudah dapat dinegosiasikan di mana perempuan telah dapat berpartisipasi dalam kegiatan pengolahan tersebut, walaupun mayoritas pekerjaan masih didominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan oleh mesin yang belum ramah wanita serta jam kerja yang tinggi. Dilihat dari hal ini bahwa perspektif pekerja pabrik pengolahan teh hijau terhadap wanita dipengaruhi erat oleh budaya patriarki, di mana perempuan diidentikkan dengan pekerjaan yang halus serta membutuhkan ketrampilan tangan, ketelatenan dan kerapian. Kondisi ini berdampak pada lemahnya akses perempuan dalam pengolahan teh hijau, baik berupa partisipasi, teknologi dan informasi. Namun demikian, fasilitas perusahaan dan upah dibagi berdasarkan status karyawan. Relasi gender yang terjadi juga tampak baik-baik saja.

Relasi gender baik secara vertikal maupun horizontal tampak baik-baik saja. Permasalahan yang ada diselesaikan dengan cara didiskusikan. Namun, karena gender laki-laki mendominasi serta memiliki kewenangan yang lebih besar, maka pekerja wanita lebih nyaman untuk menceritakan masalahnya dengan pekerja laki-laki. Kinerja karyawan pada pabrik pengolahan teh hijau PPTK terdeteksi amat baik dengan memakai indikator kinerja karyawan dari Schuler dan Downing. Para karyawan memiliki sifat inisiatif, selalu berusaha memenuhi target, serta taat pada peraturan kerja. Selain itu, para karyawan pabrik memiliki sifat mandiri sekaligus memiliki kemampuan teknis yang cukup.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, I. (1997). Sangkan Paran Gender. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, A. (2019). Bentuk-Bentuk Perilaku Bias Gender. *LENERA: Journal Of Gender and Children Studies* 1 (1), 1-17.
- Aisyah, N. (2014). Relasi Gender dalam Institusi Keluarga (Pandangan Teori Sosial dan Feminis). *Muwazag: Jurnal Kajian Gender* 5 (2), 203-224.
- Amir, S., dan Suhartini, E. (2013). Mekanisme Pembagian Kerja Berbasis Gender.
- Bappenas, dan Kemenppa. (2007). Gender Analysis Pathway (GAP): Alat Analisis Gender Untuk Perencanaan Pembangunan.
- Basri, S., dan Saman. (2020). Kinerja Pegawai pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar. *JIKAP PGSD: Jurnal Ilmiah Ilmu Kependidikan* 4 (1), 71-75.
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi* 17 (2), 107-118.
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 14 (2).
- Hanani, F., dan Aryani, Y. A. (2011). Pengaruh Gender Dewan Komisaris, Gender Dewan Direksi dan Kepemilikan Manajerial Terhadap Kinerja Perusahaan. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 14 (1), 7-19.
- Hancock, P. (2001). Rural Women Earning Income in Indonesian Factories: The Impact on Gender Relations. *Gender dan Development* 9 (1), 18-24.

- Hikmah, Yulisti, M., dan Nasution, Z. (2017). Pola Pembagian Kerja dan Kontribusi Gender Terhadap Pendapatan Keluarga: Studi Kasus Rumah Tangga Nelayan di Desa Batanjung Kabupaten Kapuas. *Jurnal Sosial dan Ekonomi Kelautan dan Perikanan* 4 (1), 93-103.
- Kusumo, R. A., Charina, A., dan Mukti, G. W. (2013). Analisis Gender dalam Kehidupan Keluarga Nelayan di Kecamatan Pangdaran Kabupaten Ciamis. *Journal Social Economic of Agriculture* 2 (1), 42-53.
- Maghfuroh, W. (2019). Praktik Kehidupan Ekonomi Pekerja Wanita pada Pabrik Rokok Gudang Garam Merah (Apache) dalam Teori Gender. *Jurnal Ilmiah Ahwal Syakhshiyah (JAS)* 1 (2), 46-54.
- Oktarina, L. D. (2016). Relasi Kerja Mandor dan Buruh Perempuan pada Pabrik Rokok PT. Unggul Jaya di Kabupaten Blora. Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Semarang.
- Rahardjo, M. (2017). Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif: Konsep dan Prosedurnya.
- Ratmayani, R. D. (2018). Relasi Gender pada Rumah Tangga Petani Cengkeh. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian* 14 (1), 65-74.
- Ratmayani, Rahmadanih, dan Salman, D. (2018). Relasi Gender pada Rumah Tangga Petani Cengkeh. *Jurnal Sosial Ekonomi Pertanian* 14 (1), 65-74.
- Sadari. (2016). Post-Feminitas: Teknologi Sebagai Basis Keadilan Gender (Teknopolitik dan Masa Depan Relasi Gender). *Intizar* 22 (1), 135-154.
- Slta, K., dan Herawati, E. (2017). Relasi Gender Pada Pekerja Pemetikan Teh: Studi Kasus Pembagian Kerja dan Relasi Gender di Perkebunan Teh Gambung, Jawa Barat. *Jurnal Sosiologi Pedesaan* Vol. 5 No. 1, 1-8.
- Subagya, S., dan Budiati, A. C. (2013). Pengarusutamaan Gender dan Optimalisasi Peran Serikat Pekerja Sebagai Upaya Perlingkungan Berbasis Gender bagi Perempuan Buruh Pabrik di Kabupaten Karanganyar. *Forum Ilmu Sosial* 40 (1)