

Lampiran II

1. Transkrip Wawancara Informan Utama (Store Manager)

Narasumber [N] : Nabila Amanda (Store Manager)

Pewawancara [P] : Irene Syabilla Alifiah

Tanggal Wawancara : 05.12.24

Lokasi Wawancara : Kopi Mana 27 Tebet Jakarta

Irene [P] : Bagaimana kakak Nabila Amanda sebagai store manager kopi 27 tebet memandang isu gender dalam manajemen operasional?

Nabila Amanda [N] : Kalo di Kopimana Kita ga pernah beda-bedain Perempuan atau laki-laki Kerjanya pasti sama SOP nya yang ga ada SOP perempuan ga ada SOP laki-laki jadi semuanya sama ini yang berbeda itu kalo yang sudah berkeluarga atau tidak jadi misalnya masalah bikin jadwal jadwal *schedule* untuk shifting baristanya itu biasanya aku lebih mengutamakan yang sudah berkeluarga untuk dapet libur di *weekend* tapi kalo terus kalo yang masuk pagi atau masuk malem mungkin bedanya misalnya malem ga mungkin aku naro shifting anak perempuan dua-duanya di malem biasanya pasti aku kombain cowok-cewek biar aman karena kan kita buka sampe jam 11 malem terus mereka harus disini

closing sampe jam 12 malem untuk fingerprint nah itu kan kalo cewek dua-duanya terlalu bahaya ya gitu kan, apalagi nanti mereka pulang malem, jadi biasanya aku kombain cowok-cewek untuk shift malem kalo untuk shift pagi ga ada perbedaan cowok-cewek sama aja gitu, cuman kalo untuk masalah jadwal libur, biasanya lebih ke libur weekend, biasanya orang-orang barista yang sudah berkeluarga

Irene [P] : Menurut kakak, sistem shift malam yang lebih sering kombinasikan cowok-cewek itu apakah benar-benar langkah aman? Atau sebenarnya malah reinforcing stereotip kalau perempuan lebih rentan?

Nabila Amanda [N] : Wah, itu juga udah kita pikirin sih. Sebenarnya ini lebih ke realitas aja, ya. Malem, Tebet, pulang jam 12, kita emang khawatir aja buat safety mereka. Tapi ini juga gak nutup kemungkinan kalo ada cewek yang emang prefer shift malam. Kita tanya dulu apa mereka oke, baru masukin ke jadwal. Jadi fleksibel sih, cuma prioritasnya tetep di keamanan.

Irene [P] : Apakah ada kebijakan khusus untuk mendukung kesetaraan gender tersebut diimplementasikan di Kopi Mana 27 Tebet?

Nabila Amanda [N] : Semuanya sama sih kayaknya kalo misalnya di di uni kayak gitu ya kita lebih ngeliat background marital, apakah backgroundnya sudah menikah atau belum.

Irene [P] : Apakah ada kriteria khusus dari perusahaan ini untuk

memberikan promosi atau kenaikan jabatan kepada staff
Kopi mana 27 Tebet ?

Nabila Amanda [N] : Disini tuh ada head baristanya ya, ada Head Bar tapi sisanya semuanya ngikutin coaching kayak kita ga perlu terlalu banyak kayak ada head sama Co-Capt gak sih cuman ada yang full time dan ada yang part time. tapi tuh ya kan disini sudah full time untuk anak-anak yang full time biasanya sesuai tergantung shape nya akan dijadikan di PIC Person In Charge di jadwal shifting mereka itu gak buka mereka lebih bertanggung jawab ke masalah kasir jadi kalo Person In Charge tuh kasirnya harus sudah bisa ngitung untuk tutup kasir terus *expense* dari itu apa aja terus sama stock up malam itu juga biasanya kalo malam kita jadwalnya berdua itu semua dilakukan pada saat shift malam kan jadi yang satu Person In Charge itu dia yang tutup kasir dan lain-lain. sisanya yang cleaning area tapi nanti kalo udah selesai mereka bagi tugas biasanya dan paling jenjang karir. biasanya kita melihat dari satu mereka sudah mampu mengelola skill apa aja jadi bukan masalah cewek tapi lebih ke skill biasanya skill mereka udah bisa pegang mesin atau belum sudah oke di manual dulu atau belum sudah oke saat apa namanya ngasir tuh apa ya pokoknya pas lagi ngasir terus lagi serving bikin produk sama menjelaskan produk dia sudah memuaskan berarti gak ditentukan kayak harus laki-laki atau perempuan tapi dari skill meskipun itu laki-laki yang memegang skill itu pasti yang perhatikan betul sudah berapa

lama juga dia disini biasanya kita ngelihatnya itu.

Irene [P] : *Kak, kalo ngomongin promosi jabatan, ada gak sih kendala dari sisi gender? Misalnya, pernah gak ada barista cewek yang bilang sulit naik posisi karena skill mereka underrated?*

Nabila Amanda [N] : Gak pernah ada keluhan kayak gitu sih, tapi gue sadar, mungkin aja ada yang ngerasa begitu tapi gak ngomong. Makanya kita usahain banget evaluasi itu transparan, skill apa yang kurang, apa yang perlu ditambah. Semua jelas, gak peduli cewek atau cowok. Kadang malah gue lebih salut sama cewek yang tahan banting, soalnya mereka sering multitasking banget.

Irene [P] : Pernah ada keluhan atau laporan tentang sexism harassment di tempat kerja staff barista di Kopi mana 27 Tebet?

Nabila Amanda [N] : Kalau saya sama gak sih mereka kalo kita ngomongin aman maksudnya gak ada yang gara-gara gue cewek gue angkat ini segala macem mereka pun kalo misalnya kayak gitu biasanya langsung komunikasi langsung untung-untung gue cewek doang tapi gak ada sih aman.

Irene [P] : Pelecehan seksual seperti apa yang sering kak Nabila Amanda terima?

Nabila Amanda [N] : Pelecehan seksual yang sering

saya terima yaitu candaan yang nggak pantas, kayak soal fisik atau cara berpakaian, sentuh-sentuh tanpa izin, untuk tindakan yang kami berikan yaitu memberikan arahan untuk lebih hati-hati, sabar sama pelanggan, soalnya kan kita industri yang bergerak pada bidang layanan ya

Irene [P] : *Mereka pernah mendapati harassment dari customer Kopi Mana 27?*

Nabila Amanda [N] : Kalo itu sih selalu masih ada sampai sekarang! biasanya mungkin dari customer-customer yang sudah lanjut usia tapi kalo misalnya kayaknya kalo anak-anak muda yang sekarang milenial kan udah orang nih harusnya mereka udah ngerti soal masalah ini kan sexism ini gak enak kalo mereka ngerti kayaknya mereka gak enak emang ke atas tapi customer kita tuh sekarang banyak yang boomers. mungkin karena ambience-nya disini chill banget orang-orang itu lebih seneng ada disini dibandingkan anak-anak gen z yang agak berisik gitu.

Irene [P] : *kalo misalnya ada barista yang lapor mendapati pelecehan yang dilakukan oleh customer?*

Nabila Amanda [N] : Kalo dari sini kan kita punya SOP sendiri SOP itu termasuk menghadapi komplain menghadapi harassment soalnya biar bagaimanapun kan pembeli adalah raja. mereka akan cuek dan menutup diri, mungkin cuman diarahkan betul-betul. kecuali kalau sudah berlebihan sampai ke fisik, ya kalo ke fisik biasanya kita ngarahin support aja ya biar

mereka pun nggak dilanjut terus ya sabar aja ya nanti kalo misalnya datang lagi nanti mungkin dilayani dengan cara yang berbeda aja pun biasanya orang-orang yang kayak gitu sadar sendiri sih.

Irene [P] : Kalo soal pelecehan verbal dari customer yang kakak bilang masih sering, gimana cara manajemen bikin barista ngerasa “gue dilindungi banget nih”?

Nabila Amanda [N] : Kayaknya ini masih PR banget buat kita. Soalnya meski ada SOP, gue ngerasa SOP itu kadang gak cukup ngasih rasa aman. Kita biasanya langsung sharing pas briefing shift, tapi mungkin next step kita bisa bikin form laporan atau sistem lebih official. Jadi kalo ada kejadian bisa langsung dicatat dan kita tau harus gimana.

Irene [P] : Kak, bagaimana Kopimana27 menanggapi label "coffeeshop dengan barista cantik"? Apakah label ini pernah membawa dampak negatif, khususnya bagi barista perempuan?

Nabila Amanda [N] : Label itu awalnya mungkin dianggap gimmick marketing, tapi kami sadar bisa punya konsekuensi serius, terutama buat barista perempuan. Kadang ada customer yang datang bukan untuk menikmati kopi, tapi lebih fokus ke penampilan staff kami. Ini bikin mereka kadang merasa gak nyaman. Kami selalu tekankan bahwa yang kami jual adalah

kualitas kopi dan pelayanan, bukan penampilan staff.

Irene [P] : Apakah ada perubahan kebijakan atau langkah manajemen untuk meminimalisasi efek stereotip dari label tersebut terhadap barista perempuan?

Nabila Amanda [N] : Iya, sekarang kami lebih hati-hati dalam branding. Kami mulai mengedukasi customer lewat media sosial tentang nilai inti Kopimana, seperti kualitas produk dan profesionalitas tim kami. Untuk barista, kami berusaha menciptakan lingkungan kerja yang aman, termasuk SOP yang lebih ketat soal pelecehan verbal maupun fisik, baik dari customer maupun rekan kerja.

Irene [P] : Pernah gak ada kasus barista resign gara-gara mereka merasa gak didukung waktu menghadapi masalah pelecehan atau diskriminasi gender?

Nabila Amanda [N] : Sejauh ini belum ada yang resign gara-gara itu, tapi gue gak bisa bilang mereka gak pernah ngerasa kayak gitu. Kadang mungkin mereka gak ngomong langsung atau lebih milih diam. Itu kenapa gue sekarang lebih coba sering ajak mereka ngobrol personal buat tau ada masalah kayak gini atau enggak.

Irene [P] : Kopi Mana 27 Gender itu menghambat staff?

Nabila Amanda [N] : Gak ada hambatan untuk siapapun untuk naik jabatan. kalo kita lebih ke mungkin ini kali ya masalah salary

karena food and beverage disini kan salarynya beda-beda balik lagi ke skill, seniority terus how long (berapa lama) mereka udah disini itu kan ada level-levelnya sendiri jadi penentuannya biasa HRD nya untuk yang *manage* bagian itu.

Irene [P] : Bicara tentang seksual harassment yang tadi kalo misalnya staff barista Kopimana27 dapet laporan perihal pelecehan tersebut, Kak Nabila Amanda selaku Store Manager Kopimana apa yang Kak Nabila Amanda lakukan pada staff barista Kak Nabila Amanda sendiri?

Nabila Amanda [N] : Biasanya kita langsung sharing kan kalo ganti shift itu kita ada briefing, jadi shift pagi sama shift sore itu kita sharing tadi pagi tuh ada apa aja terus nanti apa yang diperlukan untuk shift malam bahan yang gak ada terus sharing di sesi sharing itu biasanya mereka cerita tadi tuh ada gini-gini, jadi biasanya head aku ikutan dengerin terus nanti langsung dikasih solusinya pas saat itu juga sih. sama pasti akan balik lagi ke SOP.

Irene [P] : Apakah ada komitmen untuk mendokumentasikan laporan atau insiden terkait pelecehan seksual di tempat kerja?

Nabila Amanda [N] : Sejauh ini belum ada dokumentasi resmi, tapi kami selalu membahas insiden yang terjadi dalam forum internal. Namun, mungkin ini sesuatu yang bisa kami tingkatkan, seperti membuat laporan tertulis agar lebih

terorganisir.

Irene [P] : Langkah kopi mana untuk menciptakan budaya kerja yang inklusif itu seperti apa?

Nabila Amanda [N] : Kalo kita di sini dari awal tuh dari proses recruitment pun selalu bilang ke calon calon kandidat, kalo misalnya di sini tuh pasti kita mengutamakan kekeluargaan ya sistemnya kekeluargaan apapun akan diselesaikan secara kekeluargaan. aku juga pernah sharing kalo misalnya kita recruitment biasanya kita dari temen ke temen. gak pernah orang gak kena, nah itu tuh biar semuanya merasa deket. biar mereka merasa “oh iya gue harus menjaga ini rumah gue”. jadi sistemnya di sini yang penting gue memanusiakan manusia kenapa ada sistem sharing pas pentujaran shift itu, gak cuma cerita soal hari ini shiftnya ngapain tapi lebih ke kadang aku ajak ngobrol baristanya satu-satu, kan ada beberapa yang punya keluarga bisa sharing anak gimana suami istri gimana jadi kita di sini juga bener-bener curhat terbuka apa aja gitu udah kaya temen.

Irene [P] : Gimana manajemen kopi mana ini memastikan semua staff barista mendapatkan perlakuan yang adil dan setara terlepas apapun gendernya, misalnya angkat-angkat sampah tidak pandang bulu?

Nabila Amanda [N] :Balik lagi sih kita semuanya ngeliatnya dari gak pernah ngeliat yang mana yang difavoritkan. tapi memang semuanya sama, disini kan umurnya beda-beda ya ada yang

lebih tua ada yang masih kuliah segala macam kita bikinnya biar mereka ngerasa kaya kita keluarga aja biar nyaman kerjanya. terus kalo mereka ada kerjanya nggak nyaman kalo contohnya ya pasti kan kakak-kakaknya misalnya adiknya gitu ya nggak nyaman kalo misalnya kakaknya nyuruh-nyuruh doang kakaknya harus ditegur lah lu nggak boleh gitu lah kalo sama adek pasti sayang.

Irene [P] :Kak, kalo ngomongin langkah ke depan, Kopimana pernah gak kepikiran bikin workshop soal gender sensitivity buat tim? Soalnya kan ini topik yang udah mulai relevan banget.

Nabila Amanda [N] : Nah, ini ide bagus sih! Kita emang belum pernah sampe ke tahap formal kayak workshop. Biasanya cuma bahas pas briefing. Tapi kalo ada workshop kayak gitu, gue rasa bukan cuma barista, tapi semua staff bakal lebih ngerti cara handle isu-isu sensitif kayak gini. Gue bakal coba usulin ke manajemen!

Irene [P] : Berarti pasti ada evaluasi ya?

Nabila Amanda [N] : Kita per bulan pasti ada meeting bulanan biasanya di awal bulan untuk nentuin nih bulan lalu ada yang komplain gini-gini berarti kedepannya ini gak boleh dilakuin karena waktu itu pernah terjadi produk kita sih yang di komplain baris tanya baris tanya itu tidak menjelaskan bahwa kita ada beberapa produk yang *half drink* artinya cupnya tuh lebih kecil dibandingkan cup regular kita tapi memang itu konsep minumannya nah saat itu ada review

jelek yang menjelaskan bahwa baris tali ini nggak ngasih tau kalo minumannya tuh *half drink* jadi begitu sampe di tangan customer mereka kaget, kok kaya gini sih gini-gini gitu disitu di rapat bulanan itu kita bahas berarti next kalo misalnya ada yang tanya soal minuman ini harus dijelaskan dengan poin key point ininya produknya bahwa ini adalah *half drink* terus gelasnya segini tunjukin aja gelasnya. jadi tiap bulan tuh pasti ada evaluasi buat kedepannya itu juga dikasih tau tuh disitu harusnya yang ini kurang dijalanin ya assessment nya.

Irene [P] : Dalam evaluasi bulanan, apakah ada indikator khusus untuk mengukur keberhasilan dalam menciptakan lingkungan kerja yang setara gender?

Nabila Amanda [N] : Saat ini belum ada indikator spesifik. Evaluasi lebih fokus pada operasional dan pelayanan pelanggan. Namun, kami bisa mempertimbangkan untuk menambahkan aspek ini ke dalam agenda evaluasi.

Irene [P] : Apakah ada contoh kasus konkret di mana sistem kekeluargaan berhasil menyelesaikan masalah yang terkait dengan gender?

Nabila Amanda [N] : Pernah ada kasus di mana seorang staff perempuan merasa tidak nyaman dengan pelanggan tertentu. Kami langsung membahasnya secara terbuka di briefing shift dan memastikan ada tim yang siap mendukung dia saat pelanggan tersebut datang lagi. Kami juga menjaga komunikasi dengan pelanggan tersebut agar tidak ada

masalah berulang.

Irene [P] : Kak, apakah pernah ada inisiatif untuk menggandeng komunitas atau LSM terkait kesetaraan gender dalam lingkungan kerja?

Nabila Amanda [N] : Belum ada sih sejauh ini. Kita masih fokus ke internal aja, tapi ini ide menarik. Gue rasa kolaborasi kayak gitu bisa bantu kita belajar lebih banyak soal gimana bikin tempat kerja yang lebih safe dan inklusif.

Irene [P] : Apakah sistem reward atau pengakuan prestasi di sini mempertimbangkan usaha lebih yang mungkin dilakukan perempuan untuk melawan stereotip gender?

Nabila Amanda [N] : Gue rasa kita belum terlalu ke situ. Kita lebih fokus ke skill dan hasil kerja, tapi bener juga sih kalo effort buat lawan stereotip juga perlu diapresiasi. Ini masukan bagus buat kedepannya supaya reward lebih inklusif.

Irene [P] : Ada gak contoh nyata di mana barista perempuan berhasil membuktikan bahwa mereka bisa melebihi ekspektasi gender yang sering dikasih label ke mereka?

Nabila Amanda [N] : Banyak sih! Salah satunya ada barista cewek yang tadinya gak dianggap bisa handle mesin kopi manual, sekarang malah jadi mentor buat yang baru. Gue rasa ini

bukti banget kalo gender gak ada hubungannya sama skill.

Irene [P] : Kak, apa langkah jangka panjang Kopimana buat memastikan setiap staff merasa aman dan dihormati, terlepas dari gender mereka?

Nabila Amanda [N] : Kita mau bikin struktur yang lebih solid, kayak ada form laporan resmi, pelatihan khusus, dan sistem reward yang lebih memperhatikan kesetaraan. Ini butuh waktu, tapi kita percaya ini langkah penting supaya semua staff nyaman kerja di sini.

Irene [P] : Apakah Kopimana pernah mempertimbangkan untuk membangun branding yang lebih netral gender agar bisa lepas dari stigma tersebut?

Nabila Amanda [N] : Kita sekarang ke arah situ. Branding yang lebih netral, yang fokus ke kualitas produk dan cerita di balik kopi kita, bukan penampilan staff. Misalnya, kita lagi mulai kampanye baru yang menonjolkan proses manual brewing dan kerja keras tim di balik layar. Harapannya, customer lebih

menghargai profesionalitas semua staff, tanpa bias gender.

2. Transkrip Wawancara Informan Utama (Recruiter)

Narasumber [N] : Kurnia Adi (Recruiter)

Pewawancara [P] : Irene Syabilla Alifiah

Tanggal Wawancara :

Lokasi Wawancara : Kopi Mana 27 Tebet Jakarta

Irene [P] : Apakah ada preferensi atau pertimbangan tertentu terhadap kandidat berdasarkan gender?

Kurnia Adi [N] : Kalau masalah cewek, cowok, atau gender nggak ada cuman lebih ke manpower yang dibutuhkan pada tenaga barista seimbang dan atur jadwalnya aman enak. jadi kayak yang tadi aku bilang, kalau malam biasanya kita shift-nya akan ada cewek dan cowok. kita melihat kita lagi butuhnya cewek atau cowok lebih ke kebutuhan dari baristanya untuk mengisi kekosongan jadwal. takutnya kalau kebanyakan cewek shift malamnya halangannya itu, kalau kebanyakan cowok karena gini. nggak bisa dipungkiri perempuan kalau dibalik-balik pasti akan jadi gaya tarik tersendiri jadi pasti kita istilahnya mau menjual bukan menjual baristanya tapi menjual sosoknya. yang bisa, oh barista

perempuan itu juga bisa loh.

Irene [P] : Tantangan dalam merekrut staff barista laki-laki sama perempuan apa aja sih?

Kurnia Adi [N] : sebenarnya kurang lebih pasti sama kita melihatnya dari pengalaman kerja sebelumnya terus seberapa achieve mereka di kerjaan sebelumnya. biasanya tantangannya laki-laki sama perempuan itu sama sih dua-duanya selalu kita bilangin, kalau kamu lagi ada masalah, fokus nggak? khususnya di perempuan. kalau di cewek kita tanya udah pacar apa nggak? karena biasanya itu akan kalau cewek itu lebih berpengaruh dibandingkan laki-laki berdasarkan pengalaman sini. biasanya kalau misalnya cewek dilarang sama pacar yang nggak boleh kerja dikit ada alasannya. karena benar kayak gitu makanya kebanyakan cewek-cewek di sini pun cewek-cewek cuek bukan cewek-cewek yang *princes*.

Irene [P] : Berarti juga ada spesifikasi masuk ke psikologis para calon staff barista, misalnya kalau orang ini cuek gimana?

Kurnia Adi [N] : Kebanyakan dari dulu-dulu cewek-cewek yang ada disini yang prinses itu cuman tidak bertahan lama karena balik lagi ya pasti gitu kalau ada masalah pacar dikit ikut kebawah. tapi kalau kayak misalnya masalah keluarga nah itu biasanya kita dalem dulu, misalnya

dulu ada yang lamar kerja disni terus bilang kalau misalnya nyokapnya sakit dia bilang aku mau cari kerja buat tambahan biaya misalnya gitu. kita tanya dulu berarti tapi nanti kalau misalnya nyokap sakit terus kalau harus kerja gimana? karena itu kan akan berpengaruh ke shift kedepannya kan. biasanya lebih ke keluarga sih! nah beda lagi kalau kita tau dari awal problem dia, oh ya kita terima resikonya kalau nanti one day tiba-tiba dia harus benar-bener meninggalkan dia karena ini karena itu. tapi kan itu juga dikasih tahu kalau misalnya, ya sebelum itu terjadi sehari dua hari kamu bisa ngomong sama kita kalau kamu gak bisa nge-shift hari apa nanti biar ada yang back-up kayak gitu

Irene [P] : Apakah Kakak pernah menghadapi tekanan untuk memastikan barista perempuan lebih menarik secara fisik daripada kompeten secara skill?

Kurnia Adi [N] : Pernah ada saran seperti itu dari pihak eksternal untuk meningkatkan daya tarik bisnis. Namun, kami selalu menolak ide tersebut. Di sini, kami lebih mengutamakan kompetensi daripada penampilan, walaupun kami sadar masih ada pelanggan yang menilai barista perempuan hanya dari fisik mereka.

Irene [P] : Apakah penampilan jadi point penting dalam

proses perekrutan di Kopimana27 Tebet?

Irene [P] : Bagaimana pandangan rekruter menentukan kandidat barista Kopi Mana 27 Tebet tentang skill yang dimiliki kandidat barista atau penampilan kandidat barista?

Kurnia Adi [N] : Kalau rekruter pasti lihat di pengalaman kerjanya, walaupun jadi kalau rekruter itu kan cuman bisa memberikan hasil nih. kemarin gue udah interview dua orang ini yang satu begini yang satu kelebihanannya begini itu semuanya nanti akan *decision makingnya*. tetap operasional manager dan ownernya gitu. jadi kalau saya sebagai recruiter cuman menunjukkan fakta-fakta yang sudah kita dapat setelah interview. tugas rekruter kan mengulik fakta belum tentu mereka yang yang *decision* tapi nanti kalau lolos ke tahapan selanjutnya pasti akan tetap di interview sama *User* (pihak yang terlibat langsung sama kandidat).

Irene [P] : Apakah ada tekanan untuk merekrut kandidat perempuan karena "barista cantik" menjadi daya tarik Kopimana?

Kurnia Adi [N] : Sejujurnya, dulu sempat ada anggapan seperti itu, tapi sekarang kita lebih fokus ke profesionalitas. Label itu malah bikin kita harus ekstra hati-hati supaya kandidat perempuan yang kita rekrut tidak merasa hanya dilihat

dari sisi fisiknya.

Irene [P] : Apakah Kopi Mana 27 memiliki data mengenai rasio gender di antara staff barista, kalau iya sebagai recruiter sendiri gimana cara mengambil keputusan itu? (maksudnya untuk menjaga keseimbangan staff barista gender antara staff laki-laki dan staff perempuan di kopi mana 27 tebet)

Kurnia Adi [N] : Sebenarnya 60-40 sih, 60% untuk gender perempuan dan 40% untuk gender laki-laki. Karena kita ingin menunjukan perempuan juga bisa loh.

Irene [P] : Apakah sebagai recruiter merasa Kopi Mana 27 Tebet ini sudah cukup untuk mendukung isu kesetaraan gender?

Kurnia Adi [N] : Dari Kopi Mana 27 Tebet sendiri sangat mendukung atas isu sosial yang mengangkat kesetaraan gender. karena yang pertama, menciptakan inklusivitas maksudnya ialah dunia kopi shopkan sering kali dianggap sebagai tempat yang terbuka dan ramah untuk semua orang. dengan kita mendukung kesetaraan gender, kopi shop dapat menjadi tempat yang lebih inklusif bagi orang dari berbagai latar belakang gender untuk merasa dihargai dan diterima. yang kedua, pemberdayaan perempuan maksudnya di beberapa industri, termasuk dunia kopi, peran perempuan dan individu dengan identitas gender

perempuan sering termarginalkan. dengan mendukung kesetaraan gender, kopi shop bisa berperan dalam pemberdayaan perempuan barista, pemilik, maupun produsen kopi perempuan di negara penghasil kopi, serta mendukung hak-hak individu dalam lingkungan kerja yang adil. yang ketiga, meningkatkan reputasi bisnis maksudnya dalam konteks pasar yang semakin sadar sosial, kopi shop yang mendukung kesetaraan gender dapat meningkatkan reputasinya di mata konsumen, yang cenderung lebih memilih untuk mendukung bisnis yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan keyakinan mereka.

Irene [P] : Bagaimana Anda menyaring kandidat agar bisa menangani situasi sulit, seperti pelecehan verbal dari customer?

Kurnia Adi [N] : Saat wawancara, saya sering kasih simulasi situasi nyata untuk melihat bagaimana mereka akan merespons. Kalau mereka terlihat mampu mengendalikan diri dan tetap profesional, itu jadi poin plus.

Irene [P] : Dalam dunia kerja, sering ada stereotip bahwa perempuan kurang tahan tekanan. Bagaimana Kakak membantah anggapan itu dalam proses rekrutmen?

Kurnia Adi [N] : Saya fokus ke bukti konkret. Kalau kandidat perempuan punya pengalaman atau cerita soal

bagaimana mereka menangani tekanan, itu cukup membantah stereotip tersebut. Di sini, skill dan attitude yang lebih menentukan.

Irene [P] : Apakah ada kebijakan khusus dalam rekrutmen untuk memastikan bahwa kandidat perempuan merasa aman bekerja di Kopimana?

Kurnia Adi [N] : Iya, kami selalu transparan soal SOP keamanan saat wawancara. Kami juga jelaskan bagaimana shift dan sistem pendukung di tempat kerja dirancang untuk memastikan mereka merasa nyaman.

Irene [P] : Pernahkah ada kandidat perempuan yang merasa direndahkan selama proses rekrutmen karena pertanyaan atau sikap yang mengarah ke bias gender?

Kurnia Adi [N] : Kami belum pernah mendapat keluhan resmi, tapi saya akui, dulu ada beberapa pertanyaan yang terkesan stereotipikal, seperti "Bagaimana Anda mengatasi shift malam yang berat?" Sekarang, kami lebih hati-hati untuk memastikan pertanyaan tetap relevan dengan pekerjaan, tanpa menyudutkan gender tertentu.

Irene [P] : Apakah Anda pernah menemui kandidat perempuan yang merasa ragu melamar karena stigma tertentu?

Kurnia Adi [N] : Ada. Mereka kadang takut tidak bisa kerja malam atau menghadapi pelanggan sulit. Biasanya, saya

jelaskan bahwa kita punya SOP jelas dan lingkungan kerja yang mendukung. Rasa aman mereka jadi prioritas kita.

Irene [P] : Dalam praktik rekrutmen, apakah pernah ada kebijakan yang tidak tertulis yang membatasi perempuan untuk mengambil posisi tertentu?

Kurnia Adi [N] : Tidak ada kebijakan seperti itu secara resmi, tetapi di lapangan, seringkali ada stereotip bahwa laki-laki lebih cocok untuk posisi yang memerlukan fisik kuat, seperti shift malam. Kami sedang mencoba mengubah persepsi ini dengan memberikan pelatihan dan dukungan kepada semua kandidat perempuan.

Irene [P] :Apakah ada kecenderungan untuk menilai kandidat perempuan lebih rendah jika mereka menunjukkan sikap emosional, padahal itu adalah reaksi manusiawi

Kurnia Adi [N] :Jujur saja, dulu ada persepsi seperti itu, terutama jika kandidat perempuan terlihat gugup atau emosional. Tapi kami sudah pelajari bahwa respons tersebut bukan cerminan kemampuan mereka. Kini, kami lebih fokus pada konten jawaban mereka daripada cara penyampaian.

Irene [P] :Bagaimana Anda memastikan kandidat perempuan tidak merasa "dinomorduakan" dibandingkan kandidat

laki-laki?

Kurnia Adi [N] : Semua kandidat melalui proses yang sama. Saya juga pastikan tidak ada pertanyaan atau perlakuan yang memberikan kesan bahwa mereka diperlakukan berbeda hanya karena gender.

Irene [P] :Pernahkah ada kandidat yang menolak tawaran kerja karena merasa lingkungan kerja tidak ramah gender?

Kurnia Adi [N] :Sejauh ini, belum pernah. Mungkin karena dari awal kita sudah tekankan bahwa di Kopimana, profesionalitas dan rasa kekeluargaan adalah prioritas utama.

Irene [P] :Bagaimana Anda mengatasi bias internal saat memutuskan kandidat yang akan diterima?

Kurnia Adi [N] : Saya selalu mendiskusikan hasil wawancara dengan tim lain untuk mendapatkan perspektif yang berbeda. Ini membantu memastikan bahwa keputusan tidak dipengaruhi oleh bias pribadi.

Irene [P] : Gelar “coffee shop dengan barista cantik” seringkali mereduksi perempuan hanya ke aspek fisik. Apakah ini pernah menjadi perhatian internal?

Kurnia Adi [N] : Sangat menjadi perhatian. Branding seperti ini

memang pernah membantu popularitas, tapi kami menyadari dampaknya terhadap para barista perempuan, yang merasa tidak dihargai dari sisi skill. Sekarang, kami fokus memperkuat image Kopimana lewat kualitas produk dan pelayanan.

Irene [P] : Apakah pernah ada insiden di mana kandidat perempuan merasa di objektifikasi selama proses rekrutmen?

Kurnia Adi [N] : Belum pernah ada laporan langsung, tapi kami tetap waspada. Setiap wawancara dilakukan dengan standar profesionalisme tinggi, dan kami pastikan tidak ada pertanyaan yang mengarah ke fisik atau penampilan.

Irene [P] : Apa langkah jangka panjang Kopimana untuk memastikan proses rekrutmen lebih inklusif dan tidak bias gender?

Kurnia Adi [N] : Kami sedang mempertimbangkan pelatihan anti-bias untuk tim rekrutmen. Selain itu, kami akan lebih memperkuat aspek evaluasi berbasis kompetensi, mengurangi fokus pada gender, dan menekankan nilai-nilai inklusivitas dalam setiap proses pengambilan

keputusan.

3. Transkrip Wawancara Informan Utama (Recruiter)

Narasumber [N] : Retno Arini (Barista)

Pewawancara [P] : Irene Syabilla Alifiah

Tanggal Wawancara : 05.12.24

Lokasi Wawancara : Kopi Mana 27 Tebet Jakarta

Irene [P] : Hi Retno, terima kasih banget udah bersedia ngobrol soal topik yang cukup sensitif ini. Bisa mulai cerita nggak, apa sih bentuk seksisme atau pelecehan seksual yang pernah kamu alami selama kerja sebagai barista di Kopimana27 Tebet?

Retno [N] : Hai Irene, sama-sama, aku senang bisa berbagi pengalaman ini. Jadi, bentuknya tuh macem-macam ya. Kadang dari candaan yang nggak pantas, kayak soal fisik atau cara berpakaian, sampai pelanggan yang sengaja sentuh-sentuh tanpa izin. Yang bikin nggak nyaman, seringnya ini dianggap biasa aja, kayak bagian dari "humor" di tempat kerja atau cuma sikap ramah pelanggan.

Irene [P] : Wah, itu sih udah nggak bener. Kalau boleh tahu, sejauh

atau separah apa sih hal-hal kayak gitu terjadi di tempatmu?

Retno [N] : Kalau dibilang parah, ada beberapa kejadian yang cukup bikin trauma. Contohnya, pernah ada pelanggan cowok yang secara terang-terangan ngajak aku pergi setelah selesai shift sambil ngomongin hal-hal berbau seksual. Waktu aku nolak, dia malah makin agresif dan bilang, “Loh, kan kamu barista, harusnya ramah dong, jangan jual mahal!” Bahkan pernah juga ada rekan kerja yang suka melontarkan komentar soal tubuh aku di depan orang lain, kayak itu hal yang normal.

Irene [P] : Ya ampun, itu udah jelas pelecehan! Kalau pas kejadian kayak gitu, gimana biasanya kamu respon atau nanggapi?

Retno [N] : Awalnya aku cenderung diem, Irene. Jujur aja, aku takut bikin keributan atau malah disalahkan balik karena nggak “profesional.” Tapi makin ke sini, aku belajar buat tegas, kayak bilang langsung, “Maaf, itu nggak sopan,” atau aku tinggal aja kalau situasinya memungkinkan. Tapi ya tetep, rasanya nggak enak banget, kayak aku yang jadi salah udah ngomong atau ambil sikap.

Irene [P] : Reaksinya tuh pasti campur aduk banget, ya. Apa yang kamu rasain saat mengalami itu?

Retno [N] : Bener banget. Rasanya campur aduk, dari marah, malu, sampe ngerasa nggak berdaya. Ada momen di mana aku mulai mempertanyakan diri sendiri, kayak, “Apa aku yang salah? Apa aku terlalu ramah?” Tapi lama-lama aku sadar, ini bukan

salah aku sama sekali. Aku cuma lagi kerja dan nggak minta diperlakukan kayak gitu.

Irene [P] : Nah, gimana dengan tanggapan atau solusi dari perusahaan? Apa mereka mendukung kamu atau malah sebaliknya?

Retno [N] : Sayangnya, di awal-awal, perusahaan tuh kayak kurang tanggap. Kayak waktu aku lapor soal pelanggan yang nyentuh aku tanpa izin, mereka cuma bilang, “Coba lebih hati-hati aja,” atau “Ya, namanya kerja di sini, harus sabar sama pelanggan.” Tapi setelah beberapa kejadian lebih parah dan beberapa dari kami mulai komplain bareng, mereka mulai bikin kebijakan lebih jelas, kayak pelatihan soal pelecehan dan bikin ruang aman buat lapor.

Irene [P] : Itu langkah awal yang bagus sih, meskipun kayaknya agak telat. Ada nggak pengalaman yang menurut kamu paling buruk soal ini, entah itu dari internal atau pelanggan?

Retno [N] : Ada. Salah satu pengalaman paling nggak enak tuh waktu ada rekan kerja yang bercandain aku di depan pelanggan, kayak bilang, “Eh, si Retno nih cakep ya, cocok banget kalau jadi cewek simpanan.” Pelanggan di situ malah ketawa, dan aku cuma bisa diem sambil nahan malu. Pernah juga ada pelanggan yang sengaja ngikutin aku sampai halte setelah shift selesai. Aku harus pura-pura nelpon temen biar dia

pergi.

Irene [P] : Gila sih, itu udah keterlaluhan banget! Kalau boleh tahu, menurut kamu apa sih yang harus diperbaiki biar hal kayak gini nggak terus-terusan terjadi?

Retno [N] : Menurut aku, pertama, perusahaan harus lebih tegas. Jangan cuma kasih peringatan ke pelaku, tapi kasih tindakan nyata, entah itu pelanggan atau rekan kerja. Kedua, edukasi soal pelecehan seksual tuh harus jadi bagian penting buat semua, biar orang nggak asal bercanda. Dan yang terakhir, kasih perlindungan buat korban biar mereka nggak takut buat speak up. Kalau nggak, ya hal ini bakal terus berulang.

Irene [P] : aku ingin nanya soal gelar "coffeeshop barista cantik" yang sering dipakai buat menggambarkan barista perempuan di Kopimana27. Apa pendapatmu tentang gelar ini? Apakah menurutmu gelar ini berkontribusi terhadap seksisme yang terjadi di tempat kerja?

Retno [N] : Hmmm, jujur aku ngerasa nggak nyaman sama gelar itu. Mungkin itu dimaksudkan sebagai pujian, tapi malah bikin kita seolah-olah cuma dihargai karena penampilan fisik aja, bukan karena skill atau profesionalisme dalam bekerja. Ini juga bisa jadi pemicu orang-orang, baik pelanggan maupun rekan kerja, menganggap barista perempuan lebih sebagai objek, bukan sebagai pekerja yang punya kapasitas dan keahlian. Jadi, iya, aku rasa gelar itu jadi bagian dari seksisme yang terjadi, meskipun tanpa dimaksudkan untuk

merendahkan.

Irene [P] : Bener banget, itu bisa bikin persepsi yang salah tentang perempuan di tempat kerja. Nah, kalau soal perbandingan antara barista perempuan dan laki-laki, apakah kamu pernah merasakan diperlakukan berbeda, misalnya ketika ada yang bilang kalau perempuan nggak bisa melakukan pekerjaan laki-laki, kayak bikin kopi dengan teknik tertentu?

Retno [N] : Pernah banget, Irene. Sering banget ada yang bilang, “Loh, kamu cewek, masa bisa bikin kopi kayak gitu?” atau “Kerjaan ini kan biasanya buat cowok, nggak sesuai sama cewek deh.” Aku ngerasa banget kalau ada stigma kalau perempuan nggak bisa ahli dalam pekerjaan ini. Padahal, kalau dilihat, skill dalam membuat kopi tuh nggak ada hubungannya sama jenis kelamin. Ini cuma anggapan yang udah tertanam lama banget dalam masyarakat, tapi di kenyataannya banyak kok perempuan yang lebih ahli dalam hal ini. Jadi, aku pribadi ngerasa agak direndahkan sih ketika ada pandangan kayak gitu.

Irene [P] : Itu sih nggak adil banget, ya. Sekarang kalau ngomongin soal solusi, apakah dari pihak internal, perusahaan sudah memberikan langkah-langkah konkret untuk menangani seksisme ini? Misalnya, terkait pelatihan atau kebijakan khusus?

Retno [N] : Jujur, di awal-awal, nggak ada solusi yang cukup konkret. Kebijakan yang ada tuh masih kurang jelas dan lebih banyak

ke general behavior di tempat kerja. Tapi, setelah beberapa barista perempuan mengadu, mereka mulai ngadain pelatihan tentang kesetaraan gender dan pelecehan seksual, meskipun ya tetap masih terasa kurang mendalam. Hal itu memang jadi langkah maju, tapi kadang terasa seperti pemenuhan formalitas aja, nggak menyentuh inti masalah seksisme yang sebenarnya ada.

Irene [P] : Aku paham. Nah, ada juga isu soal pemberian shift malam. Seringkali perempuan, termasuk kamu, merasa nggak diberi kesempatan untuk kerja shift malam meskipun nggak masalah. Apa pendapatmu tentang kebijakan ini? Apa menurutmu ada kaitannya dengan seksisme?

Retno [N] : Iya, itu juga salah satu yang aku rasain, Irene. Kadang kita dikasih alasan, “Nggak enak, kan kalau cewek shift malam.” Padahal, kalau ditanya langsung, aku sama teman-teman barista perempuan lainnya juga nggak masalah kok. Bahkan ada yang merasa lebih nyaman dengan jam malam karena lebih sepi dan fokus. Tapi perusahaan sering mikirnya perempuan nggak cocok kerja malam karena alasan keselamatan atau nggak nyaman. Ini jelas ada kaitannya sama seksisme, karena seolah-olah kita dianggap nggak sekuat laki-laki atau nggak capable untuk handle situasi malam. Padahal, ini masalah kesempatan yang harusnya setara.

Irene [P] : Ya, itu jelas banget diskriminasi berdasarkan gender. Tapi

menurutmu, apa yang bisa dilakukan oleh Kopimana27 Tebet agar seksisme ini bisa berkurang atau bahkan hilang sama sekali?

Retno [N] : Menurut aku, Kopimana27 harus lebih mendengarkan suara dari barista perempuan dan memvalidasi pengalaman mereka. Selain itu, mereka harus lebih serius dalam melaksanakan pelatihan yang nggak cuma sebatas formalitas. Misalnya, membangun budaya tempat kerja yang lebih inklusif dan menghargai kemampuan, bukan penampilan atau jenis kelamin. Untuk masalah shift malam, perusahaan harus lebih terbuka dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua barista tanpa ada diskriminasi. Yang paling penting, kalau ada pelaporan soal seksisme atau pelecehan seksual, itu harus ditindaklanjuti dengan cepat dan serius, nggak cuma sekedar di-solve

Irene [P] : Sebelum kita tutup wawancara ini, aku ingin nanya satu hal lagi. Kalau kamu bisa memberikan statement atau harapan terkait fenomena seksisme dan pelecehan seksual, baik verbal maupun non-verbal, yang terjadi di Kopimana27 Tebet, atau di tempat kerja manapun, apa yang ingin kamu sampaikan?

Retno [N] : Menurutku, seksisme dan pelecehan seksual di tempat kerja harusnya nggak ada lagi. Di Kopimana27 atau di mana pun, semua orang, baik laki-laki maupun perempuan, berhak diperlakukan dengan hormat dan dihargai berdasarkan

kemampuan dan profesionalisme mereka, bukan berdasarkan penampilan atau jenis kelamin. Kita semua punya hak yang sama untuk merasa aman dan dihargai di tempat kerja, tanpa takut diabaikan atau diperlakukan tidak adil hanya karena gender kita. Kalau ada perbedaan perlakuan, itu harus jadi bahan refleksi bagi semua pihak. Pihak perusahaan juga harus lebih responsif dan tidak boleh menganggap enteng kejadian seperti ini. Harapan aku, semoga tempat kerja tidak hanya jadi tempat untuk mencari nafkah, tapi juga jadi lingkungan yang aman, nyaman, dan menghargai keberagaman, baik itu dalam hal gender, usia, maupun latar belakang. Semua orang punya hak untuk bekerja tanpa takut terdiskriminasi atau dilecehkan.

Irene [P] : Itu statement yang sangat kuat dan penting banget. Terima kasih banyak untuk semuanya, untuk keberanian kamu berbagi cerita, dan juga untuk harapan-harapan yang penuh makna. Semoga ini bisa jadi langkah menuju perubahan yang lebih baik, tidak hanya di Kopimana27, tapi juga di industri lainnya.

Retno [N] : Makasih juga, Irene. Semoga semua ini bisa jadi bahan pembelajaran dan refleksi, agar ke depannya kita bisa hidup di dunia kerja yang lebih adil dan penuh rasa hormat. Terima kasih sudah memberi ruang buat suara kami didengar.