

KITA SAMA DALAM SECANGKIR KOPI
Studi Kasus Motivasi dan Perencanaan Karir Penyandang Disabilitas
Di Kedai Kopi Cupable Yogyakarta

SKRIPSI



Ditulis oleh:

Nama : Shena Rosdiana Alfiany

Nomor Mahasiswa : 16311132

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA

2021

KITA SAMA DALAM SECANGKIR KOPI
Studi Kasus Motivasi dan Perencanaan Karir Penyandang Disabilitas
Di Kedai Kopi Cupable Yogyakarta

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
sarjana strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

Nama : Shena Rosdiana Alfiany

Nomor Mahasiswa : 16311132

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa persyaratan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 14 Juli 2021

Penulis,



Shena Rosdiana Alfiany

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**BARISTA INKLUSIF: MEMBERIKAN PELAYANAN TERBAIK DALAM
KETERBATASAN FISIK**

Nama : Shena Rosdiana Alfiany
Nomor Mahasiswa : 16311132
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 13 Juli 2021

Telah disetujui untuk diujikan

Dosen Pembimbing,



Arif Hartono,,S.E., MHRM., Ph.D

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

BARISTA INKLUSIF : MEMBERIKAN PELAYANAN TERBAIK DALAM KETERBATASAN FISIK

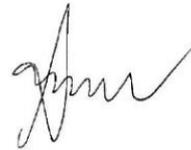
Disusun Oleh : **SHENA ROSDIANA ALFIANY**

Nomor Mahasiswa : **16311132**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Senin, 02 Agustus 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.



Penguji : Trias Setiawati, Dr. Dra., M.Si.



Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

KITA SAMA DALAM SECANGKIR KOPI

Studi Kasus Motivasi dan Perencanaan Karir Penyandang Disabilitas
Di Kedai Kopi Cupable Yogyakarta

Shena Rosdiana Alfiany
**Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam
Indonesia**
Email: shena.alfiany@gmail.com

ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul Kita Sama Dalam Secangkir Kopi merupakan sebuah studi kasus Motivasi dan Perencanaan Karir Penyandang Disabilitas Di Kedai Kopi Cupable Yogyakarta. Tujuan penelian adalah (1) mengetahui motivasi penyandang disabilitas berkarir sebagai barista, (2) mengetahui perencanaan karir penyandang disabilitas berkarir, (3) mengetahui proses penyandang disabilitas berkarir, (4) mengetahui kendala dan (5) Cara mengatasi kendala penyandang disabilitas berkarir. Narasumber penelitian adalah tiga penyandang disabilitas, dua orang disabilitas daksa dan satu disabilitas mental yang bekerja pada kedai kopi Cupable, Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data penelitian melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data didapatkan dari wawancara dengan tiga barista penyandang disabilitas. Uji keabsahan dilakukan menggunakan metode triangulasi dan *member check*. Analisis data dilakukan menggunakan reduksi data dan data display.

Hasil temuan adalah (1) motivasi karir terdapat dua faktor internal (pekerjaan yang menarik, kebutuhan finansial, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial) dan faktor eksternal (keluarga, teman dan orang-orang yang memiliki kepedulian terhadap kesetaraan penyandang disabilitas). (2) Perencanaan karir dimulai dari *passion*, mengembangkan *skill* dan manajemen bisnis, mengikuti kompetisi dan mengembangkan Cupable sebagai *personal branding*, menunjukkan kesetara dengan barista lain, dan memulai berwirausaha kopi. (3) Proses karir dimulai dari pendidikan secara informal dan formal, bekerja sebagai barista di Cupable, mengikuti berbagai macam *event*, dan mengikuti sertifikasi. (4) Kendala berkarir yang dihadapi penyandang disabilitas adalah keterbatasan fisik dan mental, kesiapan dan kemampuan, modal, bahan baku, komunikasi, manajemen waktu dan informasi. (5) Cara mengatasi kendala adalah beradaptasi dengan peralatan yang digunakan dalam bekerja, melatih dan mengembangkan kemampuan, mengkomunikasikan masalah pengelolaan kedai dengan manajer kedai, memajemen dan mengupdate informasi.

Kata kunci: *Karir, Motivasi, Pengembangan Karir, Kendala Karir, Penyandang Disabilitas.*

WE ARE THE SAME IN A CUP OF COFFEE

*Case study: persons with career disabilities as baristas
at the cupable coffee shop in Yogyakarta*

Shena Rosdiana Alfiany
**Department of Management, Faculty of Business and Economics, Islamic
University of Indonesia**

Email: shena.alfiany@gmail.com

ABSTRACT

This research entitled *We Are The Same In A Cup Of Coffee* is a case study of persons with a career for a barista at the Cupable Coffee Shop of Yogyakarta. The purpose of the study was (1) knowing the motivation of persons with disabilities worked as a barista, (2) knowing career planning with career disabilities, (3) know the process of persons with career disabilities, (4) knowing obstacles and (5) How to deal with obstacles with a career disability. Resource Research Research is three persons with disabilities, two disabilities of Daksi and one mental disability that works on Cupable coffee shops, Yogyakarta. The research method used is a qualitative method with a case study approach. Techniques for collecting research data through observation, interviews, and documentation. The data source was obtained from interviews with three baristas with disabilities. Validity test is done using the triangulation and member check method. Data analysis is done using data reduction and display data.

The findings are (1) career motivation there are two internal factors (interesting work, financial needs, self-actualization needs and social needs) and external factors (family, friends and people who have a concern for equality of persons with disabilities). (2) Career planning starts from passion, develops skills and business management, follows competitions and develops Cupable as a personal branding, shows matara with other baristas, and starts coffee entrepreneurship. (3) The career process starts from education informally and formally, works as a barista in Cupable, follows various events, and follows certification. (4) Career constraints faced by persons with disabilities are physical and mental limitations, preparedness and ability, capital, raw materials, communication, time and information management. (5) How to overcome obstacles is to adapt to the equipment used in working, training and developing capabilities, communicating tavern management problems with tavern managers, funding and updating information.

Keywords: Career, Motivation, Career Development, Career Constraints, Persons with Disabilities.

KATA PENGANTAR

Assalamuallaikum wr. Wb.

Alhamdulillahirobil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir penelitian dengan baik. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW sebagai junjungan dan suri tauladan bagi seluruh umat Islam di dunia agar diberkahi dan mendapatkan perlindungan Allah SWT.

Penulisan penelitian ini bertujuan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Strata-1. Penelitian dengan judul “Barista Inklusif” ini merupakan studi kasus untuk mengetahui kesempatan yang diperoleh penyandang disabilitas dalam mengembangkan diri terutama dalam berkarir. Termasuk hal-hal yang mempengaruhi penyandang disabilitas berkarir, seperti faktor motivasi, perencanaan karir, proses berkarir yang telah dilakukan, serta kendala yang dihadapi dan cara mengatasi kendala selama berkarir.

Penulis mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik dalam proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan. Ucapan penulis berikan kepada:

1. Kedua orang tua dan kakak penulis yang selalu memberikan banyak hal untuk kelancaran dan kesuksesan penulis dalam menyelesaikan studi.
2. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Jaka Sriyana, SE., M. Si., Ph. D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D selaku Ketua Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia yang juga

merupakan dosen pembimbing skripsi, bersedia memberikan bimbingan, arahan, ilmu pengetahuan, serta dukungan yang baik hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan sangat baik.

5. Narasumber utama Mas Eko, Mas Irvan, dan Mas Aska yang sudah meluangkan waktu dan membantu dalam proses penyelesaian skripsi.
6. Narasumber pendukung dari pihak Pusat Rehabilitasi Yakkum Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan dan membantu penulis dalam menyusun skripsi.
7. Teman-teman penulis yang selalu memberi dukungan dan bantuan untuk menyelesaikan skripsi.

Semoga pihak-pihak terkait yang telah mendukung penulis selama proses penyusunan mendapatkan balasan dan berkah dari Allah SWT. Begitu juga penulisan skripsi ini semoga dapat bermanfaat baik untuk akademik maupun secara umum. Penulis juga ucapkan mohon maaf, karena menyadari masih banyak kekurangan atau kesalahan dalam penulisan skripsi ini.

Yogyakarta, 13 Juli 2021

Penulis

Shena Rosdiana Alfiany

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan	i
Halaman Judul	ii

Pernyataan Bebas Plagiaris	iii
Abstraksi	vi
Abstract	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian.....	4
1.3 Perumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	7
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Landasan Teori.....	21
2.2.1 Disabilitas	21
2.2.2 Motivasi Karir	26
2.2.2.1. Teori Motivasi	27
2.2.3 Perencanaan Karir	28
2.2.3.1. Perencanaan Karir Individual	31
2.2.3.1. Keuntungan Karir	32
2.2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karir	34
2.2.3.3. Persyaratan Karir	35

2.2.4	Proses Karir	36
2.2.4.1.	Manajemen Karir Individu	37
2.2.4.2.	Pengembangan Karir Individual	38
2.2.4.3.	Model Pengembangan Karir	40
2.2.5	Kendala Karir	40
BAB III.....		42
3.1.	Pendekatan Penelitian.....	42
3.2.	Lokasi Penelitian	42
3.3.	Sejarah Café Cupable	43
3.4.	Narasumber Penelitian	44
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	45
3.6.	Metode Analisis Data	47
3.7.	Uji Keabsahan Data.....	49
3.8.	Uji Transferabilitas.....	50
BAB IV		52
4.1	Temuan Penelitian.....	52
4.1.1.	Internal (Diri Sendiri).....	54
4.1.1.1	Motivasi Pekerjaan yang Menarik	54
4.1.2.1	Motivasi Kebutuhan Finansial	56
4.1.3.1	Motivasi Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	57
4.1.4.1	Motivasi Kebutuhan Sosial.....	58
4.1.2.	Eksternal (Orang Lain).....	59
4.1.2.1	Motivasi dari Keluarga.....	59
4.1.2.2	Motivasi dari Teman dekat & Orang-orang yang memiliki hati baik dan peduli	61
4.2	Diskusi Penelitian.....	62
BAB V.....		69
5.1	Temuan Penelitian.....	69

5.1.1.	Pekerjaan sebagai <i>Passion</i>	70
5.1.2.	Mengembangkan Skill	71
5.1.3.	Mengikuti Kompetisi	72
5.1.4.	Mengembangkan Tempat Kerja.....	73
5.1.5.	Berwirausaha di Dunia Kopi	74
5.2	Diskusi Penelitian.....	74
BAB VI		79
6.1	Temuan Penelitian.....	79
6.1.1.	Belajar secara Informal	80
6.1.1.1	Sering main & memesan kopi di Cupable.....	80
6.1.1.2	Mendapat tawaran & ajakan dari pemilik Cupable.....	81
6.1.1.3	Belajar dan berlatih sendiri.....	81
6.1.2.	Belajar secara Formal.....	82
6.1.3.	Bekerja di Cupable.....	87
6.1.4.	Mengikuti Event Kopi.....	89
6.1.5.	Mengikuti Sertifikasi.....	90
6.2	Diskusi Penelitian.....	92
BAB VII		96
7.1.	Temuan Penelitian.....	96
7.1.1	Fisik & Mental.....	97
7.1.2	Kesiapan & Kemampuan.....	100
7.1.3	Modal	102
7.1.4	Bahan Baku	103
7.1.5	Komunikasi	103
7.1.6	Manajemen Waktu	104
7.1.7	Informasi	105
BAB VIII.....		111
8.1	Cara Mengatasi Kendala	111
8.1.1.	Fisik dan Mental	112
8.1.2.	Kesiapan & Kemampuan.....	113

8.1.3.	Modal	114
8.1.4.	Bahan Baku	115
8.1.5.	Komunikasi	115
8.1.6.	Manajemen Waktu	116
8.1.7.	Informasi	116
8.2	Diskusi Penelitian.....	117
BAB IX		Error! Bookmark not defined.
BAB X.....		121
9.1	Kesimpulan	121
9.2	Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA		124



DAFTAR TABEL

Tabel 4.2 Faktor Motivasi Berkarir sebagai Barista	53
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Peta Café Cupable, Pusat Rehabilitasi Yakkum Yogyakarta.....	43
Gambar D.1 Barista Irvantoro	210

Gambar D.2 Barista Eko	210
Gambar D.3 Barista Aska	211
Gambar D.4 Kedai Kopi Cupable	211



DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Display Data Motivasi Berkarir sebagai Barista	
Bagan 5.1 Perencanaan Karir	73
Bagan 6.1 Proses Karir sebagai Barista	87

Bagan 7.1 Kendala dalam Berkarir	108
Bagan 8.1. Cara Mengatasi Kendala dalam Berkarir	117



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Reduksi Data	164
Lampiran 2 Motivasi Berkarir Penyandang Disabilitas	173
Lampiran 3 Perencanaan Karir Penyandang Disabilitas	174
Lampiran 4 Proses Karir Penyandang Disabilitas	175

Lampiran 5 Kendala Karir Penyandang Disabilitas	176
Lampiran 6 Cara Mengatasi Kendala Karir Penyandang Disabilitas	177
Lampiran 7 Pedoman Wawancara	178
Lampiran 8 Dokumentasi	210



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyandang disabilitas merupakan kelompok minoritas dalam lingkungan masyarakat. Di Indonesia, penyandang disabilitas semakin banyak mendapat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun kelompok sosial. Disabilitas dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. Kesempatan maupun peluang yang mendukung penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan yang layak juga semakin banyak. *Equal Employment Opportunity* (EEO) atau Kesetaraan kesempatan kerja dapat didefinisikan sebagai hak mendapat pekerjaan dan mendapatkan imbalan terlepas dari faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan (Warner, 2009). Salah satu kesempatan yang dapat diberikan pada penyandang disabilitas adalah kesempatan mengembangkan diri dan berkarir. Berkarir bukan hanya untuk mereka yang bekerja di kantor. Namun, dengan *skill* maupun kemampuan yang dimiliki mereka juga bisa berkarir.

Indonesia saat ini sedang memasuki era tren dalam bisnis kopi. Kopi merupakan jenis minuman berasal dari biji tanaman kopi melalui proses pengolahan dan ekstraksi. Bisnis minuman kopi ini disambut baik oleh banyak orang. Banyak warga Indonesia tertarik menjadi pelaku kopi. Menjadi seorang barista adalah salah satu pilihan mereka. Kesempatan ini menjadi peluang baru bagi penyandang disabilitas.

Sebuah Program Peduli dari Pusat Rehabilitasi YAKKUM Yogyakarta menangkap peluang untuk diberikan pada penyandang disabilitas. Peluang tersebut adalah membuka pelatihan barista dan telah diberikan kepada penyandang disabilitas pertama kali pada tahun 2018. Pelatihan barista bagi penyandang disabilitas ini merupakan program yang pertama kali di Indonesia. Tahun 2019 merupakan periode kedua dari program pelatihan barista oleh Yakkum. Pada periode pertama peserta yang mengikuti pelatihan sebanyak tujuh orang penyandang disabilitas, begitu juga pada periode kedua sebanyak tujuh orang. Penyandang disabilitas yang mengikuti program pelatihan terdiri dari penyandang disabilitas fisik dan mental. Pada pelatihan barista, peserta diberikan ilmu mengenai kopi, metode penyajian kopi yang menjadi pekerjaan utama barista, dan *business plan*.

Kegiatan dan program tersebut menjadi realisasi kepatuhan terhadap aturan pemerintah yang disebut dengan *affirmative action*. Salah satu cara untuk memerangi diskriminasi dalam dunia kerja yaitu dengan *affirmative action* (Gomes, 2003). Definisi *affirmative action* dapat dijelaskan menjadi dua. Peretama, rencana yang berorientasi pada hasil (*results-oriented plan*) dan

program yang dibuat untuk mengatasi ketidak-adilan dalam dunia kerja, baik tindakan positif berupa target-target khusus dalam mempekerjakan karyawan maupun promosi karyawan. Kedua, merupakan suatu konsep abstrak tentang keadilan organisasi yang menunjukkan bagaimana *reward*, insentif, sanksi, dan pekerjaan untuk dialokasikan pada suatu organisasi (Gomes, 2003). Pada kasus ini, *affirmative action* tidak harus dengan memberikan insentif atau promosi seperti halnya karyawan dalam perusahaan.

Pusat Rehabilitasi Yakkum tidak hanya memberikan pelatihan saja. Sebelum adanya pelatihan, Yakkum mbuka sebuah cafe bernama Cupable. Cafe Cupable akan dijadikan wadah bagi penyandang disabilitas berkreasi di dunia kopi. Awalnya Cafe Cupable adalah milik pribadi dari seseorang yang peduli dengan sosial, terutama penyandang disabilitas. Kemudian tahun 2019 Cafe Cupable menjadi milik Yakkum dan dikelola penuh oleh Yakkum. Setelah mendapat pelatihan barista dari Yakkum, beberapa penyandang disabilitas ada yang bekerja di Cafe Cupable. Kini penyandang disabilitas yang bekerja di Cafe Cupable terdapat tiga orang. Terdiri dari dua orang penyandang disabilitas fisik atau tuna daksa dan seorang penyandang disabilitas mental dengan jenis orang dengan gangguan jiwa (ODGJ). Pekerjaan yang dilakukan bukan hanya sebagai barista saja, namun mereka juga merangkap menjadi operasional cafe seperti kasir, pramusaji, hingga koki.

Hal menarik dari kasus ini adalah salah satu penyandang disabilitas yang bekerja di Cafe Cupable tidak memiliki tangan hingga siku. Sedangkan pekerjaan utama barista harus menggunakan tangan untuk menyajikan kopi

dengan berbagai macam metode dan melayani *customer*. Uniknya penyandang disabilitas ini tetap dapat bekerja dan menyajikan kopi dengan keterbatasan yang dimilikinya. Namun, ada beberapa kendala yang menghambatnya untuk mengembangkan kemampuan baristanya. Hambatan itu baik dari pribadinya maupun faktor eksternal.

Penyandang disabilitas sukses berkarir atau dapat bekerja, baik dari kemampuan pribadinya maupun dari fasilitas pelatihan-pelatihan memang sudah banyak. Pelatihan baru sebagai barista adalah bidang baru untuk penyandang disabilitas di Indonesia, terutama di Yogyakarta. Dari pelatihan barista akan menghasilkan kemampuan khusus penyandang disabilitas sehingga dapat bersaing dengan barista lainnya. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui lebih mengenai penyandang disabilitas bekerja sebagai barista dengan mengambil judul **“KITA SAMA DALAM SECANGKIR KOPI (Studi Kasus Motivasi dan Perencanaan Karir Penyandang Disabilitas sebagai Barista di Kedai Kopi Cupable Yogyakarta)”**.

1.2 Fokus Penelitian

Penulisan memiliki batasan masalah agar penelitian yang dilakukan dapat fokus sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Berikut fokus penulisan tersebut:

1. Penelitian menggunakan tiga narasumber utama penyandang disabilitas yang bekerja sebagai barista minimal 6 bulan di Yogyakarta. Disabilitas yang dimiliki narasumber utama berupa fisik maupun mental. Narasumber pendukung adalah staf operasional atau bagian dari HRD tempat bekerja barista.

2. Fokus penelitian membahas mengenai penyandang disabilitas dalam berkarir. Mulai dari hal-hal yang memotivasi, perencanaan, proses hingga kendala dan solusi yang dilakukan oleh narasumber dalam mencapai karir.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi berkarir penyandang disabilitas?
2. Bagaimana perencanaan karir penyandang disabilitas?
3. Bagaimana proses berkarir penyandang disabilitas?
4. Bagaimana kendala berkarir penyandang disabilitas?
5. Bagaimana cara mengatasi kendala berkarir penyandang disabilitas?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi berkarir penyandang disabilitas.
2. Untuk mengetahui perencanaan karir penyandang disabilitas.
3. Untuk mengetahui proses berkarir penyandang disabilitas.
4. Untuk mengetahui kendala berkarir penyandang disabilitas.
5. Untuk mengetahui cara mengatasi kendala berkarir penyandang disabilitas.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan dapat memberikan bukti empiris bagi akademisi. Memberikan informasi mengenai masalah kesetaraan bagi penyandang disabilitas mengembangkan kemampuan dan kesempatan

mencapai karir dalam bekerja. Melihat tren saat ini bahwa kopi menjadi minat banyak orang. Sehingga penyandang disabilitas dapat menunjukkan kelebihannya dengan mengikuti dan menjadi barista. Memberikan peluang besar juga bagi penyandang disabilitas untuk dapat bersaing dengan barista pada umumnya tanpa melihat keterbatasan yang dimiliki. Hasil penelitian dapat memberikan motivasi dan inovasi bagi penyandang disabilitas untuk mengembangkan kemampuannya dan bersaing dengan pasar tenaga kerja.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang membahas mengenai pelatihan barista penyandang disabilitas belum banyak dilakukan. Sehingga penulis memilih menggunakan referensi yang berhubungan dengan judul dari penelitian ini. Yaitu, mengenai pelatihan penyandang disabilitas maupun mengenai barista. Berikut penelitian terdahulu yang menjadi dasar dalam penelitian ini.

2.1.1 Motivasi Berkarir

Setiap orang bekerja memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk tetap terus bekerja. Biasanya orang bekerja memiliki motivasi kebutuhan finansial mereka agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain motivasi finansial, seseorang juga termotivasi bekerja untuk mencapai mimpi atau keinginan mereka bekerja pada suatu tempat atau bidan tertentu yang bagi mereka pekerjaan itu menyenangkan dan nyaman, yaitu:

1. 'Aini (2013) dalam penelitiannya mengenai Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengairan menemukan faktor motivasi internal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, pengakuan, dan tanggung jawab, akan tetapi motivasi internal tidak mempengaruhi kinerja karena sebagian dari karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka belum memberikan kenyamanan dari

segi jabatan. Sedangkan faktor motivasi eksternal seperti imbalan, harapan, dan insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal yang sama pada motivasi internal temuan ini adalah pekerjaan itu sendiri dan prestasi. Sedangkan yang membedakan adalah kebutuhan finansial dan kebutuhan afiliasi sebagai motivasi internal, motivasi dari keluarga, dari teman dan dari orang-orang yang memiliki hati baik dan peduli sebagai motivasi eksternal.

2. Ramadhan (2017) dalam penelitiannya mengenai Makna Kerja Bagi Barista menunjukkan hasil penelitian bahwa barista bekerja memiliki motivasi finansial, motivasi penghargaan, motivasi aktualisasi diri, dan kebutuhan afiliasi. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu, yaitu keempat motivasi yang ada pada penelitian terdahulu juga ada dalam penelitian ini yang mempengaruhi karir penyandang disabilitas. Terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu, yaitu motivasi pekerjaan yang menyenangkan sebagai motivasi karir penyandang disabilitas.
3. Nadhilla (2016) dalam penelitiannya mengenai Motivasi Penyandang Disabilitas Fisik Tuna Netra Usia Dewasa Awal dan Dewasa Madya menemukan bahwa penyandang disabilitas memiliki motivasi berwirausaha berdasarkan faktor motivasi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Adanya kesamaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, yaitu adanya motivasi kebutuhan

fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri yang mendasari motivasi karir penyandang disabilitas. Hal yang membedakan dengan penelitian terdahulu yaitu motivasi pekerjaan yang menyenangkan sebagai motivasi karir penyandang disabilitas.

4. Penelitian Cholis & Wijono (2014) mengenai Pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada TK Budi Mulia Dua Pandeansari adanya temuan bahwa motivasi kebutuhan prestasi menjadi faktor pendorong kinerja karyawan. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah adanya motivasi kebutuhan penghargaan. Akan tetapi, yang membedakan dengan penelitian terdahulu adalah pada penelitian ini terdapat motivasi pekerjaan yang menyenangkan, motivasi kebutuhan finansial, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan sosial.
5. Damayanti (2016) dalam penelitiannya Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014 menjelaskan temuannya bahwa karyawan bekerja karena motivasi pekerjaan yang menyenangkan. Motivasi tersebut sama seperti hasil temuan penelitian ini bahwa motivasi pekerjaan yang menyenangkan mendorong karir penyandang disabilitas. Akan tetapi, yang membedakan adalah pada penelitian ini terdapat faktor motivasi lainnya

seperti motivasi kebutuhan finansial, kebutuhan afiliasi, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial.

6. Gazija (2013) dalam penelitiannya *Identifying Factors Leading for Job Motivation and Better Performance in the Ipko Company* menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kebutuhan finansial, kebutuhan prestasi, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan sosial. Hal tersebut menunjukkan kesamaan hasil temuan dengan penelitian ini.

2.1.2 Perencanaan Karir

Seseorang untuk mencapai tujuan karirnya diperlukan sebuah perencanaan karir. Perencanaan karir banyak dilakukan oleh perusahaan dengan mendampingi karyawannya untuk menentukan karirnya dan jalur karir yang sesuai. Selain perencanaan karir dari perusahaan atau organisasi, seseorang juga dapat merencanakan karirnya secara mandiri dan menentukan sendiri jalur karir mereka. Adanya peraturan perundang-undangan dan ketentuan ILO, menjadikan penyandang disabilitas memiliki kesempatan yang sama dalam menentukan karirnya. Berdasarkan hasil temuan penelitian terdahulu mengenai perencanaan karir, yaitu sebagai berikut:

1. Janetta *et al* (2014) temuannya mengenai *Professional Career Planning - Practice and Results* menjelaskan bahwa individu harus menyadari keterampilan, pengetahuan professional, kekuatan dan kelemahan, kebutuhan dan nilai-nilai sekarang dan masa depan sebagai perencanaan karir jangka panjang. Selain itu, rencana karir yang disesuaikan dengan organisasi seperti situasi kerja karyawan, kesiapan perubahan dan ciri-

ciri pribadi karyawan. Temuan tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yaitu penyandang disabilitas menyadari keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan profesional. Akan tetapi, penyandang disabilitas belum menyadari kekuatan dan kelemahan mereka, kebutuhan nilai-nilai sekarang dan masa depan, tidak memperhatikan situasi kerja, belum siap akan adanya perubahan.

2. Nugraha (2018) dalam Problem Penentuan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir menemukan bahwa perencanaan karir yang dilakukan mahasiswa adalah menemukan potensi diri seperti minat, bakat, dan keyakinan akan kemajuan kualitas dan kuantitas diri. Hal tersebut sama seperti temuan ini yaitu penyandang disabilitas menemukan potensi diri untuk bekerja dan yakin akan kemajuan kualitas dirinya dengan mengembangkan *skill* dan mengikuti kompetisi. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian ini adalah temuan ini penyandang disabilitas ingin menjadi wirausaha.
3. Penelitian Rokhayati *et al* (2017) mengenai Pengaruh *Soft Skill* dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan sebagai Variabel Moderator menemukan bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan indikator antara lain mengenali bakat, memperhatikan minat, memperhatikan nilai-nilai, memperhatikan kepribadian, kesempatan karir dan memperhatikan penampilan karir. Terdapat kesamaan dengan penelitian ini yaitu memperhatikan minat sama seperti pekerjaan sebagai *passion* serta

kesempatan karir sama seperti mengembangkan *skill* dan mengikuti kompetisi. Hal yang membedakan dengan temuan terdahulu adalah penyandang disabilitas menjadi loyal terhadap organisasi sebagai rencana karirnya sebagai aktualisasi diri dan menjadi wirausaha.

4. Wehmeyer *et al* (2009) mengenai *Promoting Self-Determination and Self-Directed Employment Planning for Young Women with Disabilities* menjelaskan bahwa model pengembangan karir yang ditentukan diri sendiri dilakukan oleh penyandang disabilitas sebagai perencanaan individu secara langsung yang mengarah ke pekerjaan. Sama halnya dengan temuan penelitian ini, dimana narasumber memutuskan dan merencanakan karir mereka sendiri dengan bekal ilmu yang telah didapat mengenai karir dan kemampuan kerja sebagai barista dari pelatihan barista inklusif yang diikutinya.
5. Teori Hall (1996) yaitu *protean career* merupakan karir yang didorong oleh individu sendiri, bukan oleh organisasi, dan selalu disesuaikan dengan diri individu dan perubahan lingkungan. Hal tersebut sama seperti temuan penelitian ini, yaitu penyandang disabilitas melakukan perencanaan karirnya secara individu. Sedangkan organisasi berperan sebagai fasilitator dengan memberikan arahan dalam mengambil menentukan karirnya.
6. Temuan Tjahjati *et al* (2018) mengenai Strategi Membantu Wirausaha Disabilitas untuk Memberdayakan Ekonomi secara Berkelanjutan menunjukkan bahwa strategi secara berkelanjutan membuat wirausaha

yang dijalankan dapat berkembang dengan baik. Strategi diawal dilakukan dengan mencari tahu kebutuhan seperti peralatan yang dibutuhkan, bahan baku, pelatihan dalam pengoperasian alat hingga memasarkan produk. Akan tetapi, hal yang membedakan dengan temuan Tjahjati *et al* (2018) adalah narasumber penelitian ini belum, memulai wirausaha membuka kedai kopi yang merupakan tujuan karir dan narasumber belum melakukan beberapa hal seperti penjelasan pada hasil penelitian Tjahjati *et al* (2018).

2.1.3 Proses Berkarir

Setiap orang memiliki proses karir yang berbeda-beda, walau profesi dan tempat kerja yang sama. Dibutuhkan pendidikan untuk mengembangkan karir seseorang, sehingga mereka dapat menjalankan proses karirnya. Berikut adalah penelitian terdahulu mengenai proses kari:

1. Kortsch *et al* (2018) temuannya mengenai *Learning at Work: Informal Learning Strategies of German Craft Workers* menunjukkan hasil bahwa pembelajaran informal yang diterapkan untuk mengembangkan kompetensi dan peningkatan kemampuan kerja. Tiga strategi digunakan dalam pembelajaran informal tersebut, yaitu dari diri sendiri, dari orang lain dan dari sumber lain.
2. Gijbels *et al* (2012) mengenai *Understanding work-related learning: the case of ICT workers* menjelaskan hasil temuannya bahwa perilaku belajar karyawan yang berorientasi dengan pembelajaran mandiri berpengaruh terhadap pekerjaan, sehingga kemampuan dalam bekerja

karyawan meningkat. Temuan ini terdapat kesamaan dengan penelitian ini, yaitu penyandang disabilitas melakukan pembelajaran informal secara mandiri, dari orang lain, dari sumber lain dan media baru sebagai proses pengembangan karir.

3. Sumadewi & Suwandana (2017) dalam Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir menemukan bahwa pengalaman kerja, prestasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat. Hal yang sama pada penelitian ini adalah pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi mempengaruhi karir penyandang disabilitas selama proses karir. Akan tetapi, hal yang berbeda dengan penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak mempengaruhi proses karir penyandang disabilitas.
4. Khuzaimah (2017) dalam Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru menyatakan hasil temuannya bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Hal yang sama pada penelitian ini adalah pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi mempengaruhi karir penyandang disabilitas selama proses karir. Akan tetapi, hal yang berbeda dengan penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak mempengaruhi proses karir penyandang disabilitas.

5. Arisandy (2015) mengenai Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala menemukan bahwa keterampilan dan pengalaman kerja pegawai berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai maka semakin besar peluang pegawai untuk memperoleh pengembangan karir.
6. Kuntoro *et al* (2019) dalam *The Implementation of Competency Certification Test for Vocational Students of Light Vehicle Engineering Program by LSP-P3 in Banyumas* menjelaskan temuan penelitian bahwa sertifikasi uji kompetensi sebagai bukti kemampuan para siswa yang telah sesuai dengan standar dan memiliki kualitas. Sertifikasi diberikan pada siswa dengan tujuan sebagai bekal karir siswa dalam bekerja dan menunjukkan kualitas serta kemampuan siswa dalam bekerja. Begitu juga dalam penelitian ini, mengikutsertakan barista penyandang disabilitas dalam sertifikasi agar menjadi bekal penyandang disabilitas dalam berkarir.

2.1.4 Kendala Berkarir

Pada proses karir setiap orang, pasti memiliki kendala yang dihadapi.

Berdasarkan temuan terdahulu, kendala karir dapat berupa:

1. Coffey *et al* (2014) dalam penelitiannya mengenai *Barriers to Employment for Visually Impaired Women* menemukan bahwa hambatan kerja yang dialami tuna netra antara lain sikap pemberi kerja

yang negative, ketentuan penyesuaian di tempat kerja, mobilitas terbatas, dan kondisi kesehatan baik fisik atau mental. Terdapat kesamaan dengan temuan penelitian ini yaitu ketentuan penyesuaian di tempat kerja atau adaptasi dan kondisi kesehatan baik fisik atau mental yang terbatas dialami oleh narasumber pada penelitian ini. Sedangkan, sikap negatif dari pemberi kerja dan mobiltas tidak menjadi kendala penyandang disabilitas pada temuan ini. Akan tetapi, hambatan lain ada pada masalah operasional kerja, manajemen diri, kesiapan kemampuan, dan modal kerja.

2. Rohman (2019) mengenai Eksklusi Sosial dan Tantangan Penyandang Disabilitas Penglihatan Terhadap Akses Pekerjaan menemukan bahwa hambatan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas berupa eksklusi budaya dan eksklusi structural, yaitu stigma terkait pekerjaan; mobilitas karir, kepuasan kerja, pengucilan sosial dan promosi karir; keterbatasan akomodasi kerja; dan pendidikan dan keterampilan. Hal yang berbeda dengan penelitian ini yaitu hambatan ada pada fisik dan mental, kesiapan dan kemampuan, modal usaha, operasional kerja, dan manajemen diri. Pada kasus ini, penyandang disabilitas mendapatkan akomodasi, kepuasan kerja, stigma positif, dan mendapatkan pendidikan dan keterampilan dari tempat bekerja.
3. Penelitian Hambatan Kematangan Perencanaan Karir Mahasiswa Sebagai Generasi Millennial oleh Nurlala & Surtiyoni (2019) menemukan bahwa hambatan mahasiswa dalam merencanakan karir

dipengaruhi oleh hambatan internal seperti pemahaman minat dan bakat, penguasaan kompetensi, keyakinan diri, ekspektasi pada pekerjaan, dan pandangan pada diri; hambatan eksternal seperti dukungan orang tua, lingkungan pertemanan, banyaknya ketersediaan pekerjaan, dan gaya hidup. Hambatan yang paling utama dihadapi adalah pemahaman kemampuan diri. Hal tersebut sama dengan temuan penelitian ini, penyandang disabilitas mengalami hambatan pada kesiapan dan kemampuan diri bersaing dengan barista lain. Berbeda dengan temuan ini, faktor yang menghambat karir adalah keterbatasan fisik dan mental pada penyandang disabilitas, modal usaha, operasional tempat kerja, komunikasi dan manajemen diri.

4. Srihadiastuti (2018) pada Analisis Faktor-Faktor Kendala Penyebab Kegagalan Mendirikan Usaha Baru Pada Para Lulusan Program Wirausaha Baru Jawa Barat Kelas Ide Bisnis menemukan bahwa kendala yang menyebabkan kegagalan usaha adalah kendala modal, lokasi usaha, kelayakan produk, kendala manajemen, kendala produksi, dan kendala perizinan. Hal yang sama dengan temuan ini adalah kendala modal untuk penyandang disabilitas memulai usaha. Sedangkan kendala manajemen terjadi pada proses kerja atau masalah operasional ditempat kerja.
5. Temuan Rahmidani (2014) dalam Analisis Faktor Penghambat Berwirausaha Pada Pengrajin Sulaman Wanita Di Jorong Lundang Kanagarian Panampuang Kabupaten Agam menemukan bahwa faktor

penghambat wirausaha wanita terdapat dua faktor, yaitu internal seperti faktor kewanitaan dan faktor emosional, sedangkan faktor eksternal seperti faktor budaya, faktor administrasi, dan faktor pendidikan. Hal yang membedakan pada temuan ini adalah penelitian ini tidak pada gender khusus dan lebih khusus penyandang disabilitas.

6. Pissarides *et al* (2003) pada *Objectives and Constraints of Entrepreneurs: Evidence from Small and Medium Size Enterprises in Russia and Bulgaria* menjelaskan dalam temuannya bahwa kendala yang sering dihadapi UKM di Rusia dan Bulgaria yaitu kendala produksi dan kendala keuangan. Hal yang membedakan pada penelitian ini adalah temuan ini terjadi pada individu yang memulai wirausaha, sedangkan temuan terdahulu ada pada UKM. Temuan yang sama dengan temuan terdahulu adalah pada kendala keuangan dalam permodalan.

2.1.5 Mengatasi Kendala Berkarir

Kendala dalam proses karir yang selalu menjadi bagian dari proses karir, tidak selamanya menjadi pengahalang. Akan tetapi, kendala karir pasti dapat dihadapi orang mereka yang benar-benar ingin mencapai tujuan karirnya. Berikut hasil temuan dari penelitian terdahulu:

1. Firdaus & Hasanah (2018) pada Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha Pada Penyandang Disabilitas Di Kabupaten Jember menemukan bahwa mengikuti pelatihan wirausaha dengan *outcome* keterampilan menjadi cara

penyandang disabilitas untuk mengatasi kendala keterbatasan mereka. Keterampilan dan keahlian penyandang disabilitas menjadi meningkat setelah mengikuti pelatihan kewirausahaan tersebut. Sehingga, penyandang disabilitas memilih jenis wirausaha berdasarkan keahlian dan minat yang telah dimiliki. Sama seperti temuan penelitian ini, bahwa untuk mengatasi kendala keterbatasan fisik dan mental mereka mengikuti pelatihan dan berlatih mandiri untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka.

2. Murni & Astuti (2015) dalam studinya Rehabilitasi Sosial Bagi Penyandang Disabilitas Mental Melalui Unit Informasi Dan Layanan Sosial Rumah Kita menemukan bahwa proses rehabilitasi meningkatkan kemampuan berkomunikasi, melakukan kegiatan sehari-hari, bersosialisasi, memahami keadaan diri baik untuk individu dan keluarga bagi penyandang disabilitas mental. Proses ini juga dilakukan oleh salah satu narasumber dalam mengatasi hambatan mental agar dapat melakukan pekerjaan. Sedangkan untuk penyandang disabilitas fisik tidak melakukan proses ini untuk mengatasi kendala keterbatasan fisik.
3. Astutik *et al* (2019) dalam studinya Strategi Survival Perempuan Penyandang Disabilitas Sebagai Kepala Keluarga (Study Pada Perempuan Penyandang Disabilitas Di Desa Kabuh, Kecamatan Kabuh, Kabupaten Jombang) menemukan bahwa wanita penyandang disabilitas memenuhi kebutuhan hidup sebagai kepala keluarga, melakukan berbagai macam pekerjaan sampingan sebagai pemasukan tambahan

diluar pekerjaan utama selain mengandalkan keluarga dan orang-orang disekitar mereka. Hasil temuan tersebut sama dengan temuan ini, cara mengatasi kendala modal yang sama yaitu narasumber hanya mengandalkan pendapatan dari pekerjaan utamanya sebagai barista untuk dijadikan modal usahanya.

4. Temuan Putra & Yudoko (2013) dalam *An Analysis of Inventory Management at Mjs Restaurant, Jakarta* menjelaskan bahwa pada bisnis restoran mengatasi masalah manajemen inventori dengan tiga proses, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Berbeda dengan temuan ini, narasumber belum melakukan manajemen inventori dan masih mempelajari pengelolaan persediaan bahan baku.
5. Lawasi dan Triatmanto (2017) dalam Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kerjasama tim tidak berberpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan kesamaan bahwa komunikasi penting dalam menjalankan tugas pekerjaan. Berbeda dengan temuan ini, kerjasama tim sangat dibutuhkan dalam pekerjaan ini.
6. Wiguna (2017) mengenai Perancangan Standar Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kertas Daur Ulang Buono Pulp Di Surabaya menemukan hasil bahwa standar kinerja karyawan berdasarkan produktivitas kerja, kualitas output, waktu produksi, pemanfaatan sumber daya, kedisiplinan

dan tanggung jawab karyawan sesuai SOP, kerjasama karyawan, dan kehadiran karyawan. Temuan ini sama seperti temuan terdahulu bahwa kerjasama karyawan, kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan penting bagi kinerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Disabilitas

Kesenjangan dalam kerja masih banyak terjadi di tempat kerja seperti diskriminasi terhadap suatu kelompok maupun jenis pekerjaan. Seiring berkembangnya zaman, banyak pihak yang memperjuangkan kesetaraan bagi beberapa kelompok yang mendapatkan diskriminasi dengan memperjuangkan kesempatan yang sama dalam dunia kerja. Kesetaraan kesempatan kerja atau *Equal Employment Opportunity (EEO)* didefinisikan oleh Warner (2009) sebagai hak mendapat pekerjaan dan mendapatkan imbalan terlepas dari faktor-faktor yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Bohlender (2013) mendefinisikan EEO sebagai perlakuan individu dalam semua aspek ketenagakerjaan seperti perekrutan, promosi, pelatihan dan seterusnya dengan cara yang adil dan tidak memihak. Sulistiyani & Rosidah (2018) mengartikan EEO dengan membiarkan semua orang memperoleh kesempatan yang sama agar terjadi kompetisi yang bebas, sehingga akan diperoleh pilihan terbaik atas SDM.

Mondy (2008) menjelaskan pada awal tahun 1960an sedikit peluang kerja yang tersedia bagi kaum wanita, minoritas, dan penyandang cacat. Banyak dari mereka yang mendapatkan perlakuan diskriminasi, termasuk dalam dunia

kerja. Suatu kelompok masyarakat mengajukan perlindungan pada konstitusi bagi kelompok minoritas yang mencakup disabilitas. Aturan hak sipil *Title VII of the Civil Rights Act of 1964* menjadi perangkat panduan yang dikeluarkan oleh badan pengatur negara bagian dan federal di Amerika (Mondy, 2008). Dijelaskan dalam aturan tersebut bahwa adanya larangan diskriminasi berdasarkan ras, agama, asal kebangsaan, usia, jenis kelamin, dan cacat fisik. Tujuan aturan *Title VII of the Civil Rights Act of 1964* sebagai kebijakan kepada perusahaan agar memerikan kesempatan kerja yang sama bagi siapa saja tanpa adanya perbedaan.

International Labor Organization (ILO) merupakan wadah yang menampung isu-isu pekerja internasional di bawah PBB. Pada tahun 2006, ILO mengeluarkan buku pedoman tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. Indonesia juga memiliki kebijakan untuk memberikan kesempatan yang sama dan layak dalam bekerja bagi penyandang disabilitas. Kebijakan yang mengatur kesetaraan untuk penyandang disabilitas tertera dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

Diversity atau keberagaman didefinisikan oleh Mondy (2008) bahwa setiap perbedaan yang dipersepsikan oleh kebanyakan orang; usia, ras, agama, kekhususan fungsional, dan perbedaan lainnya. Keberagaman yang dimiliki setiap orang unik, hal ini menjadi tantangan sendiri untuk para manajer. Seperti cara berpikir, bertindak, belajar, dan berkomunikasi orang pada umumnya berbeda. Keberagaman ini bukan hanya mengenai kesetaraan kerja, namun mengenai *affirmative action* juga. Keberagaman juga

memiliki tujuan, yaitu menciptakan angkatan kerja yang mencerminkan populasi-populasi dan pelanggan-pelanggan yang dilayani organisasi (Mondy: 2008).

Keberagaman perlu dikelola dengan baik agar tidak terjadi diskriminasi antar perbedaan yang dimiliki setiap orang. Manajemen keberagaman disini memastikan bahwa faktor-faktor yang tersedia untuk memberi dorongan pengembangan yang berkelanjutan pada beragamnya angkatan kerja dengan menjadikan satu perbedaan-perbedaan yang nyata dan yang dipersepsikan untuk mencapai produktivitas maksimum (Mondy: 2008). Sehingga diskriminasi dapat diatasi dan tidak menyebabkan ketidakadilan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja dan menjadikan mereka berkinerja dengan baik. Perusahaan perlu menghargai atas perbedaan keragaman dari karyawan-karyawannya.

Undang-undang dan ketentuan mengenai tindakan diskriminasi terhadap suatu kelompok sudah banyak diketahui oleh pihak-pihak pemberi kerja. Akan tetapi, penerapan aturan kesetaraan terhadap suatu kelompok masih belum banyak dilakukan. Terutama pada diskriminasi ketenagakerjaan, masih banyak yang mendapatkan perilaku yang belum sepatasnya. *Affirmative action* menurut Gomes (2003) adalah salah satu cara untuk memerangi diskriminasi dalam lapangan pekerjaan. Tindakan afirmatif menurut Sulistiyani & Rosdiah (2018) merupakan langkah penting yang diambil untuk mengatasi ketimpangan, ketidakmerataan sosial dan keadilan pegawai publik. Tindakan afirmatif lebih menekankan prioritas pada pihak yang lemah untuk mencapai keadilan sosial

dalam MSDM. Mathis & Jackson (2006) menjelaskan *reverse discrimination* atau diskriminasi terbalik ketika seseorang tidak diberikan kesempatan karena pilihan cenderung diberikan kepada anggota dari golongan yang dilindungi yang mungkin kurang memenuhi syarat.

Untuk mengimplementasikan *affirmative action* sebagai pendukung karir karyawan disabilitas diperlukan beberapa langkah. Salah satu langkah *affirmative action* menurut Santili *et all* (2014) dalam risetnya bahwa kegiatan konseling karir dengan disabilitas dapat menggunakan *Career Story Interview* untuk mengetahui kemampuan adaptasi dan harapan karir. Dengan itu perusahaan dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki oleh disabilitas tersebut sehingga perusahaan dapat membantu untuk mencapai karir mereka.

Penyandang disabilitas menurut Mondy (2008) mencakup keterbatasan pendengaran atau penglihatan, keterbatasan gerak, keterbatasan mental atau emosional, dan berbagai gangguan syaraf yang membatasi jumlah atau jenis pekerjaan yang bisa dijalankan seseorang atau membuat pencapaiannya menjadi sulit. ILO mendefinikan penyandang disabilitas sebagai seseorang dengan kemampuan untuk dapat menjamin, kembali ke, tetap memegang dan menajak dalam pekerjaan yang sesuai dengan keahlian menjadi berkurang akibat keterbatasan kemampuan fisik, indra, intelektual atau mental. Dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan

lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.

ILO pada tahun 2006 telah menerbitkan Pedoman ILO tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja. Dalam buku pedoman ILO mencakup dari semua kegiatan yang mendukung bagaimana perusahaan harus memperlakukan dan mengelola para penyandang disabilitas dengan baik. Semua fungsi SDM dalam buku tersebut juga dijelaskan, yaitu mulai dari proses perencanaan perekrutan hingga pemeliharaan SDM disabilitas.

Pada salah satu bab dalam buku pedoman ILO, terdapat bab mengenai promosi bagi penyandang disabilitas. Berikut hal-hal yang perlu diperhatikan bagi perusahaan:

1. *Pengembangan karir.* Penyandang disabilitas harus mendapatkan peluang yang sama dalam kemajuan karirnya, dengan membagikan informasi yang jelas dan perhatian khusus dalam aksesibilitasnya. Penyandang disabilitas harus mendapatkan dorongan untuk mengembangkan karir mereka karena mereka tidak percaya diri dengan kekurangan yang dimilikinya. Kemudian perusahaan juga perlu memperhitungkan pengalaman jika ada, kompetensi, kinerja, dan kemampuan sekarang selain kualifikasi formal.
2. *Peluang pelatihan,* buku pedoman dan kursus yang disponsori perusahaan. Memberikan peluang untuk mendapatkan manfaat dari pelatihan dan pengembangan serta fasilitas sebagai pendukung yang disediakan oleh perusahaan. Menyesuaikan jadwal, tempat dan program sebagai fasilitas

penunjang langkah pengembangan karir. Perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas yang disediakan dapat diakses dengan mudah oleh karyawan disabilitas.

3. *Pelatihan keterampilan di luar perusahaan.* Menyediakan akses yang mudah menuju tempat pelatihan, struktur pendidikan dan pelatihan, memilihkan jasa dan kesempatan pelatihan diluar perusahaan.
4. *Tinjauan dan penghargaan.* Penghargaan atas kinerja harus dilakukan sesuai dengan kriteria yang diberlakukan bagi pemegang jabatan yang sama.

2.2.2 Motivasi Karir

Mencapai suatu tujuan memang tidak mudah, oleh karena itu diperlukan adanya motivasi dalam melakukan suatu hal. Begitu juga dalam berkarir, seseorang pasti memiliki motivasi sendiri agar segera mewujudkan tujuan mereka. Motivasi didefinisikan oleh Robbins & Judge (2008) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2009) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2003) antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan organisasi;
4. Meningkatkan disiplin karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Seseorang akan melakukan sesuatu biasanya dipengaruhi oleh suatu hal yang menjadi faktor motivasi. Faktor tersebut biasanya berasal dari diri sendiri atau keinginan akan sesuatu dan dari luar keinginan yang biasanya mau tidak mau seseorang akan melakukan sesuatu. Sutrisno (2009) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern dapat mempengaruhi motivasi dalam diri seseorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup;
- b. Keinginan untuk dapat memiliki;
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan;
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan;
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern dapat melemahkan motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja;
- b. Kompensasi yang memadai;
- c. Supervisi yang baik;
- d. Adanya jaminan pekerjaan;
- e. Status dan tanggung jawab;
- f. Peraturan yang fleksibel.

2.2.2.1. Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi menurut para ahli yang sering digunakan sebagai motivasi karyawan (Robbins & Judge, 2008), yaitu:

1. Hierarki Teori Kebutuhan

Teori dari Abraham Maslow menjelaskan bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan yang dimaksud seperti fisiologis, rasa aman, emosional, penghargaan, dan aktualisasi.

2. Teori X dan Teori Y

Pemilik teori ini adalah Douglas McGregor, mengemukakan dua pandangan nyata tentang manusia. Pertama, Teori X sebagai pandangan yang negatif, anggapan bahwa karyawan tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja. Kedua Teori Y sebagai pandangan yang positif, anggapan bahwa karyawan suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan dapat berlatih mengendalikan diri.

3. Teori Dua Faktor

Disebut juga dengan teori motivasi *hygiene* ini milik seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Teori ini menjelaskan faktor intristik yang menghubungkan dengan kepuasan kerja, sementara mengaitkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut seperti kebijaksanaan dan administrasi organisasi, pengawasan, dan imbalan kerja. Dimana kesesuaian dengan suatu pekerjaan, membuat para karyawan puas. Ketika faktor ini sesuai, karyawan tidak akan merasa tidak puas.

2.2.3 Perencanaan Karir

Seseorang bekerja selain sebagai sumber pendapatan, seseorang juga menginginkan memiliki jenjang karir yang jelas. Seorang karyawan bisa memiliki posisi menjadi manajer merupakan suatu proses atau pencapaian karir yang diinginkan. Oleh karena itu, karyawan perlu melakukan perencanaan karir

agar dapat mendapatkan posisi kerja atau jabatan tertentu yang diinginkan. Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya (Mathis & Jackson, 2006). Karir menurut Handoko (2008) adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki selama kehidupan kerja seseorang. Kasmir (2016) mendefinisikan karir dapat diartikan sebagai perjalanan kehidupan kerja karyawan selama hidupnya yang mengalami perubahan pangkat. Sudarmanto (2009) menjelaskan manajemen karir atau sistem karir adalah proses pengelolaan karir dalam organisasi yang terdiri dari beberapa tahapan atau rangkaian kegiatan. Kegiatan tersebut seperti: penyusunan pola atau jalur karir, perencanaan karir, dan pembinaan karir.

Jalur karir (Sudarmanto, 2009) merupakan jalur yang menghubungkan posisi jabatan satu dengan jabatan lain dalam lingkungan organisasi. Perencanaan karir (Sudarmanto, 2009) adalah proses kegiatan dalam rangka mempersiapkan karyawan untuk mencapai tujuan karir tertentu. Pengembangan karir (Sudarmanto, 2009) adalah upaya manajemen untuk mengidentifikasi potensi SDM untuk tujuan karir, memberikan konsultasi atau pembinaan karir, dan mengambil keputusan yang terkait dengan karir.

Handoko (2008) menjelaskan istilah karir digunakan untuk menunjukkan seseorang pada peranan atau status mereka. Terdapat tiga pengertian mengenai istilah tersebut.

1. Karir sebagai suatu urutan promosi atau perpindahan lateral ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau lokasi yang lebih baik

dalam atau menyilang hirarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang.

2. Karir sebagai penunjuk pekerjaan-pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jalur karir yang jelas.

Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja.

Menurut Rachmawati (2008) perencanaan karir merupakan usaha pengembangan sumber daya manusia. Perencanaan karir diartikan oleh Wahjono (2015) sebagai proses dimana seseorang memilih sasaran karir dan jalur ke sasaran tersebut. Kebutuhan dan kesempatan karyawan dan perusahaan dapat disesuaikan dengan berbagai cara. Ada dua pendekatan yang dapat dilakukan dalam perencanaan karir, yakni :

1. Informal, yaitu: evaluasi kinerja, konseling karir. Karakteristik dari evaluasi kinerja adalah untuk memberikan informasi bagi pekerja tidak hanya seberapa baik mereka telah melakukan pekerjaan, tetapi potensi apa yang dapat mereka capai di masa mendatang.
2. formal, yaitu: workshop, seminar dan pusat-pusat pengembangan diri dan program pemberian bantuan dana pendidikan.

Tujuan dan manfaat perencanaan karir pada dasarnya adalah (Rivai: 2004) :

- a. Meluruskan strategi dan syarat-syarat karyawan internal (*aligns strategy and internal staffing*).
- b. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan (*develops promotable employees*).
- c. Memudahkan penempatan ke luar negeri (*facilitates international placement*).

- d. Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja (*assists with workforce diversity*).
- e. Mengurangi pergantian (*lower turnover*).
- f. Menyaring potensi karyawan (*taps employee potential*).
- g. Meneruskan pertumbuhan pribadi (*further personal growth*).
- h. Mengurangi penimbunan (*reduce hoarding*).
- i. Memuaskan kebutuhan karyawan (*satisfies employee needs*).
- j. Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif (*assists affirmative action plans*).

2.2.3.1. Perencanaan Karir Individual

Perencanaan karir yang berpusat pada individu merupakan perencanaan karir yang lebih berfokus pada karir individu daripada kebutuhan organisasi (Mathis & Jackson, 2006). Bagi individu yang ingin mengatur karir mereka sendiri, Mathis & Jackson (2006) menyebutkan harus menjalankan beberapa aktivitas berikut:

1. *Penilaian diri sendiri*. Tiap individu harus memikirkan apa saja yang menarik, yang disukai, apa yang dapat dilakukan dengan baik serta kelebihan dan kekurangan mereka.
2. *Umpan balik atas realitas*. Umpan balik dibutuhkan karyawan untuk mengetahui seberapa baik mereka bekerja, bagaimana atasan melihat kapabilitas mereka, dan di mana mereka cocok untuk ditempatkan dalam rencana organisasional di masa akan datang. Untuk mengetahui informasi tersebut harus melewati umpan balik penilaian kinerja.
3. *Menentukan tujuan-tujuan karir*. Memutuskan jalan yang diinginkan, menentukan beberapa daftar waktu dan menuliskannya, karena hal tersebut menentukan tingkat seseorang untuk mengejar karir pilihan. Tujuan-tujuan tersebut akan didukung oleh rencana jangka pendek bagi individu untuk

mendapatkan pengalaman atau pelatihan yang diperlukan untuk bergerak maju dalam mengejar tujuan karir.

Terdapat empat karakteristik individual umum yang mempengaruhi dalam membuat pilihan karir (Mathis & Jackson, 2006), yaitu:

- a. *Minat*: orang-orang cenderung mengejar karir yang mereka percaya sesuai dengan minatnya. Tetapi banyak orang yang berubah pada minat dan keputusan karir pada akhirnya memilih berdasarkan keterampilan dan kemampuan khusus, serta jalan karir mana yang realistis bagi mereka.
- b. *Citra diri*: karir merupakan perluasan dari citra diri seseorang, begitu juga dengan karakternya. Orang-orang mengikuti karir dimana dapat mengetahui yang mereka lakukan dan menghindari karir yang tidak sesuai dengan persepsi bakat, motivasi, dan nilai mereka.
- c. *Kepribadian*: faktor yang meliputi orientasi pribadi dan kebutuhan pribadi seorang karyawan. Seseorang yang memiliki jenis kepribadian tertentu condong ke kelompok pekerjaan yang berbeda.
- d. *Latar belakang*. Status sosial-ekonomi, tingkat pendidikan, dan pekerjaan orang tua seseorang juga menjadi faktor dalam kategori ini. seseorang mencari atau menolak pekerjaan berdasarkan cara pandang mereka terhadap pekerjaan orang tuanya.

2.2.3.1. Keuntungan Karir

Menurut Kasmir (2016) bahwa peran perusahaan dalam membantu karyawan untuk merancang karir juga memiliki keuntungan bagi kedua pihak. Jika perusahaan tidak merancang karir karyawannya dengan baik

dan matang akan membuat kerugian jangka panjang maupun jangka pendek bagi karyawan. Keuntungan bagi perusahaan dengan adanya perencanaan karir karyawan adalah (Kasmir, 2016):

- a) Akan mengurangi tingkat turnover karyawan
- b) Meningkatkan potensi karyawan dalam bekerja
- c) Pengembangan karyawan untuk promosi
- d) Memberikan kepuasan kerja pada karyawan
- e) Memberikan rasa keadilan

Keuntungan bagi karyawan atas peran perusahaan yang mengadakan perencanaan karir adalah (Kasmir, 2016):

- a) Meningkatkan motivasi kerja karyawan karena penerapan sistem yang diberikan dirasa sudah memberikan peluang untuk menentukan karirnya di masa depan.
- b) Meningkatkan prestasi kerja, karena adanya peluang karir yang jelas membuat karyawan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja dan berharap meningkatnya karir karyawan.
- c) Memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan hidupnya, dengan peluang karir yang diperoleh lebih tinggi akan mempengaruhi kompensasi yang didapatkannya menjadi lebih baik.
- d) Memberikan kepuasan kerja pada karyawan, sistem karir yang dibuat membuat objektivitas dalam menjalankan program karir terhadap karyawan.

2.2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karir

Karir sangat penting bagi karyawan, banyak karyawan bersaing satu sama lain untuk mencapainya. Karir setiap orang berbeda hasilnya, ada karyawan yang telah lama berusaha mendapatkan karirnya tetapi ada yang akhirnya gagal. Karena itu, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kelancaran jalannya karir seseorang. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi karir berjalan dengan baik langsung maupun tidak langsung menurut (Kasmir, 2016):

1. Kinerja
2. Motivasi kerja
3. Komitmen
4. Kepuasan kerja
5. Kedisiplinan
6. Kompensasi
7. Loyalitas
8. Pendidikan dan pelatihan
9. Kepemimpinan
10. Upaya kerja
11. Semangat kerja

Menurut Kaswan dan Akhyadi (2015), perlu adanya sinergi yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan dalam melakukan pengembangan karir. Berikut pengembangan karir yang didukung organisasi (Kaswan & Akhyadi, 2015):

1. Dukungan manajemen

Usaha perusahaan yang paling berdampak untuk mendukung perkembangan karir karyawan adalah dukungan langsung dari manajer/pimpinan. Perhatian yang besar diperlihatkan dengan nyata oleh manajer bukan hanya sekedar sebuah perintah untuk membantu perkembangan karir karyawan. Selain tindakan nyata, manajer juga harus

memberi teladan langsung sehingga karyawan dapat melihat secara langsung bahwa manajer benar-benar mendukung.

2. Umpan balik

Karyawan sangat membutuhkan umpan balik sebagai motivasi untuk mempertahankan dan memelihara karyawan pada masa-masa pengembangan karirnya.

2.2.3.3. Persyaratan Karir

Mencapai karir tidak dengan mudah didapatkan oleh karyawan, karena karir memiliki syarat dalam proses dan realisasinya. Dengan adanya syarat, karyawan dapat bersaing secara sehat dan baik dengan rekan-rekan kerjanya. Bahkan setiap jenjang karir memiliki syarat tertentu. Berikut syarat dalam mencapai karir (Kasmir, 2016):

1. Sehat lahir dan batin
2. Kinerja karyawan per periode
3. Loyalitas karyawan
4. Masa kerja dan kredit poin
5. Pendidikan yang dipersyaratkan
6. Usia karyawan
7. Jenis kelamin
8. Pengalaman kerja
9. Pelatihan yang telah diikutinya

Penghargaan yang diperolehnya selama bekerja

2.2.4 Proses Karir

Mendapatkan jabatan atau posisi kerja yang bagus dalam suatu pekerjaan, dibutuhkan tahap-tahap yang harus dilakukan terlebih dahulu. Seperti halnya seorang manajer tidak akan m Pengembangan karir menurut Handoko (2008) adalahh upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Kaswar & Akhyadi (2015) pengembangan karir merupakan aktivitas atau proses terstruktur yang menghasilkan usaha sebagai perencanaan timbal balik antara pegawai dan organisasi secara terorganisasi dan terencana. Menurut Sulistyani & Rosyidah (2018) sistem pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan teroganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan.

Subekhi & Jauhar (2012) menjelaskan pengembangan karir merupakan realisasi hubungan antara individu sebagai pekerjaan dengan organisasi/perusahaan. Kondisi yang diperlukan ada tiga hal. Hal pertama kesadaran dan pemahaman para pekerja bahwa setiap pekerjaan/jabatan selalu memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang. Kedua, memahami tanggung jawab pengembangan karir dirinya dan menyadari. Ketiga, memahami bahwa tidak mudah bagi organisasi untuk memadankan dirinya dengan karir berupa jabatan/posisi yang tersedia, karena biasanya lebih dari seorang pekerja yang memiliki peluang untuk mendapatkannya.

2.2.4.1. Manajemen Karir Individu

Sirait (2006) menjelaskan bahwa individu, manajer, dan organisasi berperan dalam pengembangan karir individu. Individu bertanggung jawab untuk karirnya, menilai minat, keterampilan dan nilai, mencari informasi karir dan sumber, serta biasanya mengambil langkah untuk menjamin pencapaian karir. Sudarmanto (2009) menjelaskan dalam bukunya, *protean career* menurut Hall (1996):

“*protean career* merupakan karir yang didorong oleh individu sendiri, bukan oleh organisasi, dan selalu disesuaikan dengan diri individu dan perubahan lingkungan.”

Sehingga organisasi berfungsi sebagai fasilitator yang memberikan tantangan dalam bekerja dan format hubungan formal maupun informal dalam jaringan kerja. Inti *protean career* tersebut adalah:

1. Karir dikelola oleh individu secara independen, bukan lagi dirancang oleh organisasi;
2. Karir adalah jalan panjang dan akumulasi dari pengalaman, keterampilan, pembelajaran, transisi, dan perubahan identitas;
3. Pengembangan adalah pembelajaran terus-menerus untuk mengembangkan kemampuan kemandirian, relasional, temuan dalam tantangan pekerjaan;
4. Pengembangan bukan hanya ditempuh melalui pelatihan formal, pelatihan ulang atau mobilitas vertikal (promosi), tetapi dari proses pembelajaran dalam pekerjaan sehari-hari, perluasan rentang tugas, dan pendalaman intensitas tugas;

5. Yang harus ditempuh oleh organisasi adalah tantangan penugasan, pengembangan hubungan, dan informasi sumber daya untuk pengembangan lain;
6. Resep perubahan yang sukses adalah pergeseran dari *know how* menuju *learn-how*, dari *job security* menuju *employability*, dari karir organisasional menuju *protean career*, dan dari *workself* menjadi *whole self*;
7. Tujuan adalah sukses psikologis, bagi organisasi maupun individu. Keberhasilan dinilai dari dimensi pemberdayaan organisasional maupun individual.

Peran organisasi dalam *protean career* berfungsi sebagai fasilitator yang memberikan tantangan pekerjaan dan format hubungan formal maupun informal dalam jaringan kerja. Rachmawati (2008) menjelaskan bahwa karyawan harus memiliki tindakan sendiri untuk mendorong kepentingan perencanaan dan pengembangan karir selain mendapat bantuan dari pihak lain.

2.2.4.2. Pengembangan Karir Individual

Menurut Handoko (2008) awal dari pengembangan karir bermula dari diri karyawan. Dimana setiap orang bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Terdapat kegiatan yang dilakukan setelah berkomitmen dengan diri sendiri untuk mengembangkan karir. Kegiatan tersebut yaitu:

1. Prestasi kerja merupakan kegiatan paling penting untuk berkarir yaitu dengan berprestasi yang baik. Kemajuan karir sangat bergantung pada prestasi kerja.

2. *Exposure* berarti menjadi dikenal oleh orang yang memutuskan untuk promosi, transfer, dan kesempatan karir lainnya. Para karyawan mendapatkan *exposure* melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, prestasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat, maupun lamanya jam kerja.
3. Permintaan berhenti menjadi suatu cara yang dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran karir bila seseorang melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain.
4. Kesetiaan organisasi dianggap sebagai kemajuan karir. Kesetiaan yang rendah pada umumnya ditemukan pada seorang sarjana baru (yang mempunyai pengharapan tinggi, sehingga sering kecewa dengan perusahaan pertama mereka) dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya adalah pada profesi mereka).
5. *Mentors* dan *Sponsors*. Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir. Hubungan antara mentor dan karyawan memiliki manfaat bagi pengembangan karir mereka. Jika mentor merekomendasi karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir, maka akan menjadi sponsor. Seorang sponsor merupakan orang yang dapat membuat kesempatan pengembangan karir bagi orang lain dalam suatu organisasi.
6. Kesempatan untuk tumbuh merupakan kesempatan yang dimanfaatkan oleh karyawan untuk meningkatkan kemampuan. Melalui program latihan, pengambilan kursus atau penambahan gelas.

Sulistiyani & Rosyidah (2018) menjelaskan bahwa pengembangan karir dalam suatu organisasi membutuhkan dua pengujian atas dua proses utama.

Proses utama tersebut terdiri dari *career planning* dan *career management*. *Career planning* yaitu usaha seseorang secara sengaja untuk menjadi lebih sadar dan tahu akan keterampilannya sendiri, kepentingan, pilihan nilai, peluang dan hambatan untuk kepentingan tujuan yang terkait dengan dirinya.

2.2.4.3. Model Pengembangan Karir

Dalam pengembangan karir terdapat dua model menurut Kaswan dan Akhyadi (2015), yang salah satunya adalah model kontemporer. Model pengembangan karir kontemporer dimana individu dan perusahaan harus fleksibel dan dapat beradaptasi. Agar tetap sukses dalam lingkungan yang terus berubah dan tidak menentu. Diperlukan perubahan paradigma karir untuk menghadapi kondisi tersebut. Yaitu dengan protean career atau karir yang digerakkan individu dan bukan oleh organisasi. Protean career merupakan berubahnya minat, kemampuan, dan nilai seseorang serta perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja yang menyebabkan kerap berubahnya karir karyawan.

Menurut Jon P. Briscoe (2006) dalam Kaswan dan Akhyadi (2016), terdapat dua dimensi *protean career*: (1) orientasi karir yang digerakkan nilai (*value-driven career orientation*), dan (2) manajemen karir yang diarahkan diri sendiri (*self directed career management*).

2.2.5 Kendala Karir

Setiap orang menginginkan karir yang baik dan tidak ada kendala dalam proses pencapaiannya. Karir seseorang diawali dengan hal yang berbeda, begitu juga dalam pencapaiannya. Hal tersebut disebabkan adanya kendala yang

dihadapi oleh setiap orang dan kendala setiap orang juga berbeda-beda.

Menurut Kasmir (2016) secara umum kendala yang dihadapi perusahaan

dalam menyusun dan menerapkan perencanaan karir karyawan adalah:

1. Sikap diskriminatif
2. Tidak objektif
3. Formasi jabatan
4. Kekurangan sumber daya manusia



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Kualitatif merupakan penelitian menggunakan cara naturalistik dalam mencari dan memahami pengertian mengenai fenomena pada suatu konteks khusus (Moleong, 2011:5). Penelitian kualitatif dapat menjelaskan dan menganalisis suatu fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi seseorang maupun kelompok (Hamdi & Bahrudin; 2014). Sedangkan menurut Hermawan (2009) penelitian kualitatif lebih banyak menggunakan kualitas objektif yang mencakup penelaahan dan penjelasan berdasarkan persepsi agar memperoleh pemahaman terhadap fenomena sosial dan kemanusiaan.

Alasan penulis menggunakan pendekatan kualitatif karena penelitian dilakukan dengan cara observasi dan wawancara secara langsung kepada narasumber. Tujuan penelitian ini agar dapat mengetahui fakta-fakta dan keadaan yang sebenarnya terjadi pada lokasi penelitian sebagai jawaban pada rumusan masalah penelitian. Data yang diperoleh pada penelitian kualitatif diolah menggunakan beberapa teknik analisis.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di sebuah kedai kopi bernama Cupable. Alasan penulis memilih Cupable sebagai tempat penelitian karena Cupable merupakan kedai kopi pertama yang memberikan kesempatan pada penyandang

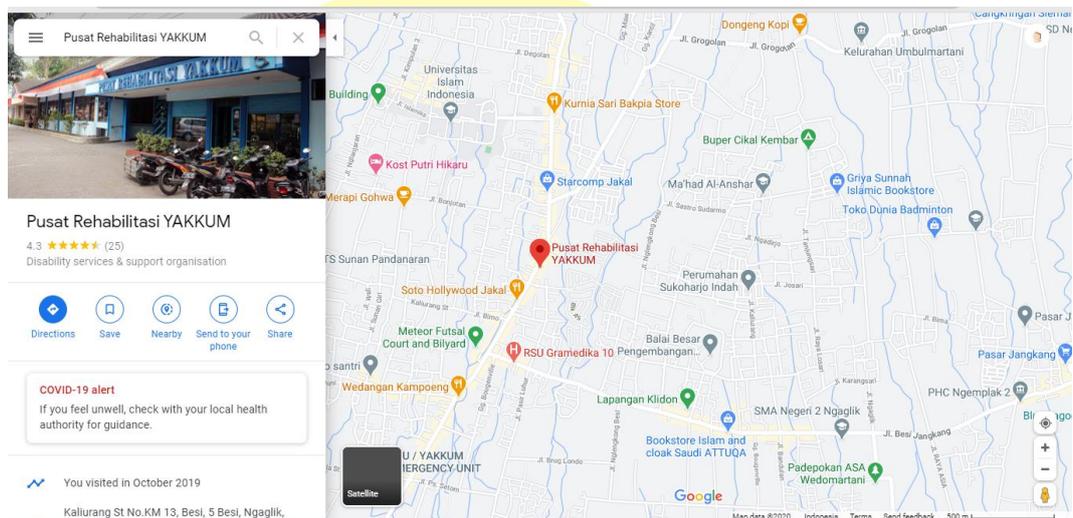
disabilitas untuk mengelola, bekerja dan mengikuti tren pasar di bidang Kopi. Terdapat tiga penyandang disabilitas yang bekerja sebagai barista di Cupable. Cupable sendiri berlokasi di dalam kompleks Pusat Rehabilitasi Yakkum, Yogyakarta.

Nama Lokasi : Café Cupable, Pusat Rehabilitasi Yakkum Yogyakarta

Alamat : Jl. Kaliurang KM 13.5, Besi, Sleman, Yogyakarta

Telepon : 0274-895386

Website : <https://pryakkum.org/>



Gambar 3. 1 Peta Café Cupable, Pusat Rehabilitasi Yakkum Yogyakarta

Sumber: <https://pryakkum.org/hubungi-kami.html>

3.3. Sejarah Café Cupable

Cupable merupakan sebuah café yang dibuka di area kompleks kantor Pusat Rehabilitasi Yakkum Yogyakarta pada tahun 2017. Café inovatif yang tidak hanya menyajikan menu kopi, tetapi terdapat juga jenis minuman lain dan

makanan. Selain itu juga menyediakan kesempatan pelatihan pekerjaan serta memberikan wadah bagi penyandang disabilitas untuk berkerja.

Café ini awalnya adalah milik pribadi seseorang yang menyewa tempat di area Pusat Rehabilitasi Yakkum. Pemilik awal Café Cupable ini merupakan teman dekat dari direktur Yakkum. Dimana pemilik juga peduli dengan isu sosial dan ikut merekrut para penyandang disabilitas dalam kegiatan pelatihan barista di Café Cupable. Saat itu tren kopi sedang marak, banyak anak-anak muda yang sering menikmati kopi. Tren kopi tersebut kemudian dimanfaatkan untuk menyebarkan kampanye agar semakin cepat, dengan tujuan mengkampanyekan inklusi untuk disabilitas.

3.4.Narasumber Penelitian

Untuk mendapatkan informasi penelitian mengenai rumusan masalah dibutuhkan objek sebagai sumber informasi pada wilayah yang berhubungan dengan masalah penelitian. Pada penelitian ini, penulis melakukan observasi dan wawancara dengan orang-orang yang dianggap mengetahui situasi dan memiliki informasi masalah penelitian. Penelitian kualitatif menggunakan sampling yang benar-benar mewakili ciri-ciri suatu populasi (Moleong: 2017). Sampel yang digunakan adalah *purposive sampel* yang berarti untuk merinci kekhususan yang ada sampel acak.

Penulis memilih barista penyandang disabilitas yang bekerja di Cupable sebagai narasumber penelitian. Terdapat tiga barista penyandang disabilitas yang bekerja di Cupable, yaitu dua penyandang disabilitas fisik dan satu penyandang disabilitas mental. Tiga narasumber terkait penelitian ini, terlibat

langsung dan sebagai pelaku barista penyandang disabilitas. Mengacu pada pertimbangan tersebut, tiga narasumber yang dipilih adalah :

1. Narasumber 1

Nama : Eko Sugeng
Usia : 34 tahun
Posisi Pekerjaan : Staf Koordinator dan barista Cupable Yakkum
Disabilitas : Tunadaksa (dua tangan hanya lengan)

2. Narasumber 2

Nama : Irvan Toro
Usia : 19 tahun
Posisi Pekerjaan : Barista Cupable Yakkum
Disabilitas : Tunadaksa (menggunakan kursi roda)

3. Narasumber 3

Nama : Aska Wijaya Hutapea
Usia : 19 tahun
Posisi Pekerjaan : Barista Cupable Yakkum
Disabilitas : Disabilitas mental (ODGJ dan bipolar)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh penulis dikumpulkan dalam bentuk dokumentasi. Proses pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

1. **Observasi**, penulis melakukan observasi dengan membuat laporan dan catatan selama di lapangan. Melakukan penelitian dengan penyandang

disabilitas sebagai sumber informasi tidak mudah karena bersifat sensitif. Oleh karena itu, penulis melakukan observasi terlebih dahulu dan dilakukan beberapa kali sebagai proses pendekatan dengan narasumber. Pendekatan dilakukan agar narasumber merasa nyaman saat komunikasi dengan penulis, sehingga memudahkan penulis mendapatkan informasi sebagai data penelitian. Laporan dan catatan dibuat berdasarkan kejadian-kejadian yang ditemukan peneliti selama melakukan observasi sebagai sumber informasi tambahan.

2. **Wawancara**, penulis melakukan wawancara kepada tiga narasumber secara langsung untuk mengetahui dan bertukar informasi mengenai rumusan masalah penelitian. Proses wawancara dengan narasumber dilakukan setelah penulis melakukan beberapa kali observasi seperti penjelasan di atas. Melalui proses pendekatan tersebut, memudahkan penulis berkomunikasi dengan narasumber saat wawancara. Wawancara dilakukan dengan menyesuaikan jadwal dan waktu luang dari narasumber. Pada saat melakukan wawancara, penulis merekam proses wawancara dalam bentuk audio. Agar hasil laporan penelitian dapat dipastikan kebenarannya dan keabsahannya berdasarkan rekaman wawancara.
3. **Dokumentasi**, informasi yang didapatkan penulis kemudian dikumpulkan dalam bentuk catatan, foto, dan rekaman audio. Dokumentasi dilakukan guna sebagai bukti jika terdapat temuan-temuan yang tidak sesuai antara data dengan fakta di lapangan. Selain itu, dokumentasi digunakan juga sebagai dasar penentuan hasil dari penelitian.

3.6. Metode Analisis Data

Diperlukan analisis data setelah penulis memperoleh data dari wawancara maupun observasi. Proses analisis data pada penelitian kualitatif dijelaskan oleh Prastowo (2016) melalui 3 tahap, yaitu:

1. Analisis sebelum lapangan

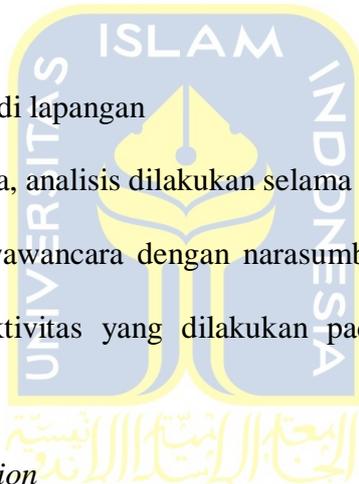
Tahap pertama sebelum penulis memasuki lapangan untuk melakukan observasi dan wawancara. Analisis data berdasarkan hasil studi pendahuluan atau data sekunder yang diperoleh penulis dalam memutuskan fokus penelitian.

2. Analisis selama di lapangan

Pada tahap kedua, analisis dilakukan selama proses mendapatkan data yaitu observasi dan wawancara dengan narasumber. Menurut Moleong (2011) terdapat tiga aktivitas yang dilakukan pada proses analisis selama di lapangan, yaitu:

- a. *Data Reduction*

Data yang diperoleh kemudian dirangkum memilih pokok maupun fokus pada hal-hal yang penting. Reduksi data akan memberikan gambaran yang jelas dan memberikan kemudahan penulis mengumpulkan data selanjutnya. Pengelompokan hasil wawancara dilakukan penulis agar mengetahui kekurangan dari hasil wawancara yang telah dilakukan.



b. *Data Display*

Penyajian data dalam penelitian kualitatif dalam bentuk grafik, tabel, dan sejenisnya. Melalui penyajian data akan membuat data terorganisir, tersusun sesuai dengan pola, maka akan mudah dipahami. Penelitian kualitatif akan menyajikan data dengan uraian singkat, bagan, maupun hubungan antar kategori. Penulis dalam penyajian data memilih menggunakan tabel dengan menguraikan hasil wawancara secara singkat. Waktu yang dibutuhkan penulis melakukan wawancara cukup lama. Hal tersebut karena penulis perlu melakukan pendekatan dengan narasumber yang merupakan penyandang disabilitas agar mudah dalam berkomunikasi. Selain itu, agar mendapatkan data untuk membuktikan hasil yang telah disebutkan pada rumusan masalah penulis.

c. *Conclutions*

Tahap terakhir adalah membuat kesimpulan dan melakukan verifikasi data yang diperoleh. Kesimpulan berdasarkan bukti-bukti yang awalnya bersifat sementara menjadi berubah, tetapi bisa saja tidak ada perubahan karena tidak ditemukan bukti sebagai fakta di lapangan. Hasil kesimpulan penelitian menjadi jawaban dari rumusan masalah maupun tidak. Hal tersebut disebabkan oleh adanya perkembangan pada pengumpulan data selama berada di lapangan. Setelah melakukan penyajian data, penulis menyimpulkan hasil dari data yang telah diperoleh dan dicocokkan dengan bukti-bukti fakta yang diperoleh di lapangan.

3.7. Uji Keabsahan Data

Data yang diperoleh kemudian diuji keabsahannya dengan cara berikut:

1. Uji Kredibilitas

Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh penulis sesuai dan benar penulis melakukan uji keabsahan data penelitian. Uji keabsahan atau kredibilitas dilakukan melalui beberapa cara yaitu dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative dan *member check*. Penulis dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sebagai uji kredibilitas data. Pengujian keabsahan triangulasi dilakukan melalui pengecekan dari berbagai macam sumber dengan berbagai macam cara dan berbagai waktu. Sehingga terdapat tiga cara yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

a. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber merupakan cara untuk menguji keabsahan data yang dilakukan dengan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Setelah data diperoleh dari berbagai macam sumber kemudian penulis melakukan analisis yang menghasilkan kesimpulan dan melakukan *member check* dari narasumber penelitian.

b. Triangulasi Teknik

Menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan cara berbeda. Cara tersebut seperti melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi. Jika hasil dari tiga teknik pengujian

data menghasilkan data yang berbeda-beda, maka dilakukan diskusi lebih lanjut oleh penulis dengan narasumber bersangkutan agar data dipastikan dianggap benar. Kemungkinan adanya hasil yang benar dari semua sumber disebabkan oleh sudut pandang yang berbeda dari narasumber.

Penulis menggunakan wawancara terstruktur dengan memberitahukan kepada narasumber bahwa penulis sedang melakukan penelitian dan melakukan dokumentasi sebagai bukti data. Hasil wawancara kemudian dilakukan uji kredibilitas dengan observasi. Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa observasi terus-terang merupakan pengumpulan data penelitian dengan menyatakan secara terus terang tujuan penelitian kepada sumber data. Sehingga, narasumber sebagai sumber data penelitian mengetahui dari awal hingga akhir proses pengumpulan data penulis.

3.8.Uji Transferabilitas

Validitas eksternal yang digunakan dalam sebuah penelitian kualitatif adalah *transferability*, yang menunjukkan derajat ketepatan (Sugiyono, 2009). *Transferability* digunakan agar orang lain dapat memahami hasil dari penelitian kualitatif. Laporan yang dibuat oleh penulis diberikan dengan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya, serta memungkinkan untuk digunakan dan diterapkan. Melalui ini pembaca dapat mengerti dengan jelas terhadap hasil penelitian yang dilakukan. Sehingga, pembaca dapat memilih menggunakan hasil penelitian untuk diaplikasikan di suatu tempat atau tidak. Hasil penelitian dapat dikatakan sebagai *transferability* yang memenuhi standar transferabilitas,

jika hasil laporan penelitian dapat dimengerti dan pembaca memperoleh gambaran dengan jelas.



BAB IV

MANDIRI DARI SENCANGKIR KOPI

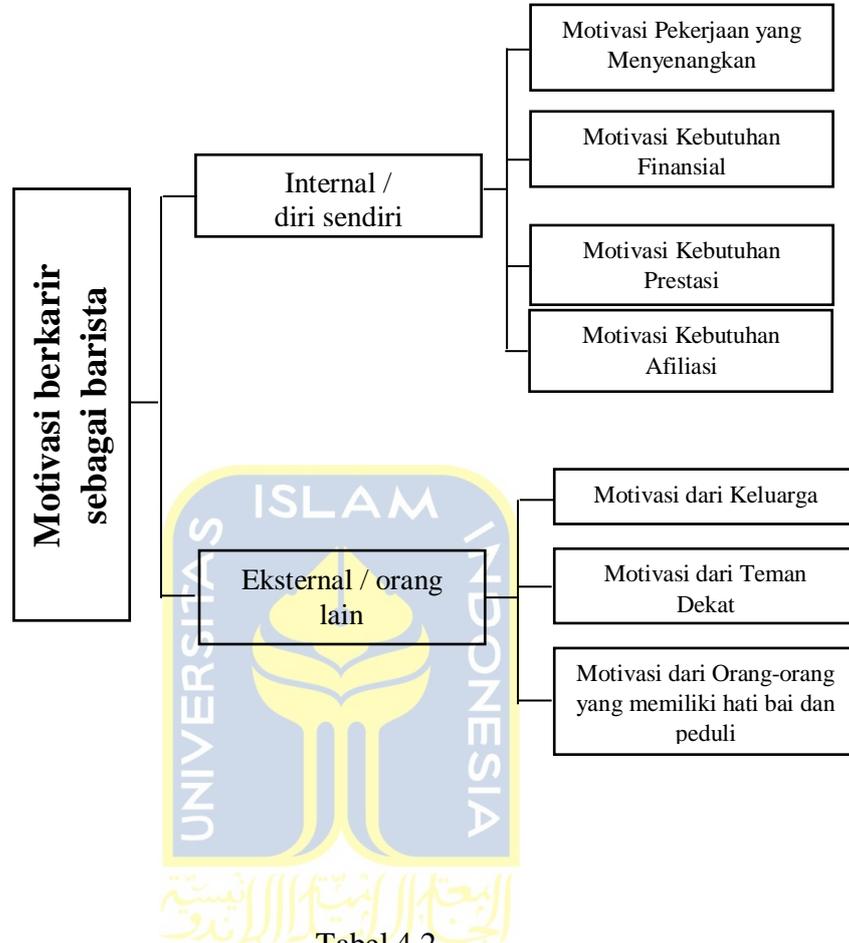
4.1 Temuan Penelitian

Terdapat temuan penelitian berupa motivasi penyandang disabilitas dalam berkarir sebagai barista. Disabilitas yang dimiliki oleh narasumber berupa disabilitas fisik maupun mental. Dua diantara narasumber tersebut merupakan disabilitas fisik yaitu tidak memiliki tangan hingga siku dan kerdil sehingga harus menggunakan kursi roda sebagai alat bantu mobilitas sehari-hari. Satu diantaranya merupakan disabilitas mental berupa ODGJ atau orang dengan gangguan jiwa yaitu bipolar. Ketiga narasumber penyandang disabilitas ini bekerja sebagai barista di Cupable yang merupakan cafe dari Pusat Rehabilitasi Yakkum Yogyakarta. Sebagai seseorang yang memiliki perbedaan membutuhkan sesuatu agar dapat memotivasi untuk berkegiatan sehari-hari seperti orang pada umumnya.

Hasil temuan penelitian yang menunjukkan motivasi berkarir disabilitas sebagai barista dapat dilihat seperti pada Bagan 4.1. Pada bagan ditunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi para narasumber. Terdapat beberapa kesamaan dan perbedaan motivasi antara ketiga narasumber disabilitas. Perbedaan dan kesamaan setiap narasumber ditunjukkan pada Tabel 4.2. Dapat dilihat bahwa sumber motivasi narasumber penyandang disabilitas dalam berkarir berasal dari diri sendiri (internal) serta dari orang lain (eksternal).

Bagan 4.1

Display Data Motivasi Berkarir sebagai Barista



Tabel 4.2

Faktor Motivasi Berkarir sebagai Barista

Narasumber	Internal (Diri Sendiri)	Eksternal (Orang lain)
Eko	<ul style="list-style-type: none"> - Tertarik dan menyukai kopi - Menambah <i>skill baru</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan dari orang sekitar
Irvan	<ul style="list-style-type: none"> - Tertarik dan menyukai kopi - Menjadi sumber pendapatan 	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak ingin menjadi beban orang tua
Aska	<ul style="list-style-type: none"> - Menambah <i>skill baru</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Dorongan dari keluarga untuk terus mencoba hal baru

4.1.1. Internal (Diri Sendiri)

Memiliki kondisi fisik dan mental berbeda dengan orang lain menjadi hal yang sulit dalam menghadapi persaingan kerja. Menghadapi itu penyandang disabilitas juga memiliki sumber motivasi untuk berkarir yang berasal dari diri sendiri. Beberapa orang bisa mendapatkan motivasi dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu sehingga mereka memiliki semangat dan tekad. Tertarik akan sesuatu seperti halnya seorang barista tertarik dengan kopi sehingga mendalami seluk-beluk kopi dan menjadi pelaku kopi seperti bekerja sebagai barista. Bekerja dan memiliki pendapatan sendiri merupakan suatu kebanggaan seseorang karena dapat hidup mandiri tanpa membebani orang lain. Menjadi seorang barista harus memiliki *skill* sesuai dengan pekerjaannya, menambah *skill* baru sangat penting karena di dunia kopi banyak metode penyeduhan dan alat kopi. Hal tersebut perlu untuk digali sehingga menjadi pengalaman baru bagi mereka. Bekerja sebagai barista yang bertemu dengan *customer* berbeda-beda setiap harinya membuat bisa mengenal banyak orang dan *sharing* berbagai informasi.

4.1.1.1 Motivasi Pekerjaan yang Menarik

Melakukan pekerjaan yang disenangi dapat menjadi motivasi awal seseorang untuk berkerja. Sehingga mereka bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan berkarir. Beberapa barista memulai karirnya karena tertarik dengan uniknya kopi. Selain itu, pekerjaan yang menyenangkan juga membuat orang termotivasi untuk bekerja. Seperti Mas Eko yang termotivasi bekerja karena menjadi barista adalah pekerjaan yang menyenangkan.

“Karena pekerjaannya menyenangkan jadi semakin termotivasi.”
(Eko, 24/12/2019)

Sering membuat kopi *sachet* atau instan adalah awal Mas Irvan menyukai kopi. Berawal dari kopi instan tersebut membuatnya tertarik menjadi seorang barista yang juga membuatnya penasaran dengan kopi. Ketertarikan itu menjadi motivasinya untuk terus belajar dan menekuni perkopian.

“Saya suka kopi, makanya saya tertarik jadi barista. Awalnya cuma kopi instan. Makanya saya ingin tahu tentang kopi.” (Irvan, 23/1/2020)

Ketertarikan ingin mengetahui lebih banyak mengenai seluk-beluk kopi yang menjadi motivasi adalah metode penyeduhan. Menyajikan kopi bukan hanya dengan menyeduh kopi saja, namun dengan keahlian khusus seperti pada *latte*. *Latte* disajikan dengan campuran susu yang *disteam* terlebih dahulu agar menjadi *foam*. Kemudian *foam* dicampurkan dan dibentuk dengan berbagai macam gambar yang disebut dengan *latte art*. Cara membuat *latte art* ini membuat Mas Irvan tertarik sehingga ingin mengetahui caranya. Rasa penasarannya dengan cara membuat *latte art* ini menjadi motivasi Mas Irvan untuk terus mengulik saat bekerja.

“Bisa menguasai metode-metode kayak *syphon*, *manual brewing*. Ya penasarannya itu lho kok bisa rasanya itu.” (Irvan, 23/1/2020)

“Bikin *latte art*. Saya mengulik, ternyata bikin *coffee lattenya* seperti itu.” (Irvan, 23/1/2020)

Kopi memiliki rasa yang berbeda-beda setiap jenis bijinya, bahkan dari cara *me-roasting* biji kopi sangat mempengaruhi. Sebagai barista pasti bisa membedakan rasa-rasa unik tersebut. Rasa unik ini menjadi motivasi banyak barista untuk terus bekerja agar mengetahui berbagai macam jenis kopi. Ketertarikan itu dirasakan oleh Mas Eko saat pertama kali memasuki dunia

kopi. Kandungan dalam biji kopi sangat banyak, bahkan setiap jenis kopi memiliki varian-varian rasa berbeda dari biji kopi itu sendiri.

“Yang unik dari kopi adalah terkandung banyak varian, jenis kopi, terus varian-varian rasa dalam biji kopi itu sendiri. Kopi itu menarik, banyak mengulik tentang kopi, itu motivasinya” (Eko, 24/12/2019)

“Rasanya beda-beda. Bisa mengenal jenis kopi ini dari mana,” (Aska, 25/1/2020)

Motivasi yang mendasari penyandang disabilitas berkarir karena pekerjaan yang menyenangkan. Hal-hal yang menyenangkan tersebut seperti metode-metode penyeduhan, keunikan rasa maupun berbagai macam mengenai kopi. Pekerjaan yang menyenangkan membuat seseorang menjadi ingin mendalami pekerjaannya. Sehingga, mereka dapat menentukan akan berkarir atau tidak pada pekerjaan tersebut.

4.1.2.1 Motivasi Kebutuhan Finansial

Memiliki pendapatan dari hasil sendiri menjadi kebanggaan bagi kebanyakan orang. Bekerja dan mendapatkan penghasilan sendiri juga merupakan motivasi untuk setiap orang yang bekerja karena untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Selain itu, tidak ingin bergantung pada orang tua atau orang lain menjadi alasan seseorang bekerja. Mengingat tidak ingin terus bergantung pada orang tua merupakan motivasi Mas Irvan untuk bekerja dan sukses.

“Kalo motivasi saya kerja itu nggak selamanya kita harus mengandalkan orang tua...” (Irvan, 23/1/2020)

Kebutuhan finansial merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi semua orang, terutama untuk memenuhi kebutuhan hidup. Maka, kebutuhan finansial menjadi salah satu dorongan bagi seseorang bekerja. Begitu juga

dengan narasumber penelitian ini yang terdorong bekerja untuk memenuhi kebutuhan finansialnya.

4.1.3.1 Motivasi Kebutuhan Aktualisasi Diri

Sebagai orang dengan disabilitas yang memiliki fisik dan mental yang berbeda dengan orang kebanyakan, membuat mereka ingin memiliki kemampuan dan pengalaman yang sama dengan orang-orang. Menambah *skill* baru yang dapat digunakan untuk mengembangkan kemampuan merupakan salah satu motivasi penyandang disabilitas untuk bekerja. Motivasi berkecimpung di dunia kopi membuat ingin menambah *skill* baru yang lain. Memiliki *skill* baru di dunia kopi inilah yang membuat Mas Eko termotivasi untuk bekerja sebagai barista.

“Motivasinya ingin punya *skill* yang lain juga di kopi.” (Eko, 24/12/2019)

Ketertarikan untuk mengetahui lebih banyak mengenai seluk-beluk kopi menjadi motivasi dalam bekerja hingga berkarir bagi barista. Terdapat berbagai macam metode penyeduhan kopi seperti *immersion*—perendaman, *pour over*—penuangan, *drip*—tetes, maupun *filtered*—penyaringan. Bahkan metode tersebut masih memiliki cara berbeda berdasarkan alat yang digunakan. Hal ini membuat barista tertarik untuk mengetahuinya, seperti Mas Irvan yang ingin menguasai semua metode tersebut.

“Motivasinya ingin menjadi barista yang bisa menguasai semua kayak *manual brewing* yang pake mesin.” (Irvan, 23/1/2020)

Begitu juga dengan Mas Aska yang memiliki disabilitas mental. Ketertarikannya dengan kopi setelah mengikuti pelatihan barista membuatnya

termotivasi untuk menambah *skill* baru. Menambah *skill* dengan mengulik menu kopi dan terus belajar mencoba sesuatu yang baru. dan pengalaman membuatnya termotivasi untuk bekerja.

“Kalau di kopi pengennya eksperimen nyoba menu-menu baru, biar nambah *skill* baru.” (Aska, 25/1/2020)

Menambah *skill* dan pengalaman baru sehingga penyandang disabilitas dianggap memiliki kemampuan yang sama dengan orang lain dapat diartikan bentuk aktualisasi diri. Dianggap memiliki kemampuan yang sama menjadi faktor motivasi penyandang disabilitas berkarir.

4.1.4.1 Motivasi Kebutuhan Sosial

Setiap hari bertemu dengan banyak orang dan orang baru adalah bagian dari pekerjaan seorang barista. Bersikap ramah sangat diharuskan bagi barista saat melayani, menanggapi berbagai macam pertanyaan maupun cerita *customer*. Bagi Mas Eko bertemu dengan orang-orang baru menjadi salah satu motivasinya menjadi seorang barista. Bertemu dengan banyak orang baru merupakan suatu hal yang menarik. Melalui banyak orang baru ini membuatnya bisa *sharing* berbagai macam informasi mengenai pengalaman dan kopi. Selain itu, yang membuat menarik di dunia kopi membantunya mendapatkan relasi yang luas.

“Maksudnya relasinya juga asik kita punya komunitas. Bisa saling *sharing*...” (Eko, 24/12/2019)

Sama halnya dengan Mas Aska yang membuatnya termotivasi dan tertarik bekerja di dunia kopi adalah bertemu dengan orang banyak. Kemudian *sharing* berbagai ilmu dengan orang-orang yang baru di dunia kopi. Hal tersebut

membuatnya mengenal jenis-jenis kopi dan asalnya hingga cara *meroasting* kopi. Sehingga membuatnya mendapatkan banyak teman bahkan mengenal langsung petani kopi.

“*Sharing-sharing* ilmu sama orang-orang kopi baru. Kalau jadi barista banyak temennya, mengenal petaninya langsung.” (Aska, 25/1/2020)

Berinteraksi dengan banyak orang merupakan kebutuhan setiap orang karena tidak ada seseorang yang tidak membutuhkan orang lain. Seperti halnya dengan penyandang disabilitas, akan tetapi bukan berarti mereka tidak mampu melakukan suatu hal. Kebutuhan akan berhubungan dengan orang lain menjadi menjadi bentuk bahwa mereka ingin diterima di lingkungan mereka dengan adanya perbedaan dan ingin diikuti sertakan dalam kegiatan sekitarnya. Kebutuhan tersebut membuat penyandang disabilitas termotivasi untuk memenuhi kebutuhan sosial melalui pekerjaan yang dilakukannya.

4.1.2. Eksternal (Orang Lain)

Selain dari diri sendiri, motivasi yang berasal dari orang lain atau lingkungan sekitar juga merupakan temuan dari penelitian ini. Motivasi berasal dari orang lain yaitu keluarga dan orang-orang terdekat maupun orang yang memiliki hati yang baik serta peduli terhadap mereka. Bagi penyandang disabilitas, motivasi sangat dibutuhkan dalam mengembangkan diri termasuk berkarir.

4.1.2.1 Motivasi dari Keluarga

Setiap keluarga selalu mendukung keberhasilan anggota keluarganya seperti pasangan maupun anak mereka. Motivasi berupa doa terbaik dan harapan diberikan oleh keluarga. Begitu juga dengan Mas Eko yang

mendapatkan doa dari keluarga terutama istri dan orang tua yang selalu mendukung keberhasilannya.

“Dari kerluarga itu juga iya,” (Eko, 24/12/2019)

Salah satu motivasi utama bagi sebagian besar orang adalah orang tua. Seperti Mas Irvan yang selalu mengingat bahwa motivasi utama untuk bekerja dan sukses adalah orang tua. Tidak ingin terus-menerus bergantung kepada orang tua menjadi alasan Mas Irvan untuk bekerja dan mandiri.

“Kalo motivasi saya kerja itu nggak selamanya kita harus mengandalkan orang tua.” (Irvan, 23/1/2020)

Dukungan yang diperoleh dari keluarga sebagai salah satu motivasi adalah dorongan untuk terus mencoba dan belajar hal baru. Disabilitas mental yang dimiliki oleh Mas Aska membuatnya harus menjalani rehabilitasi saat di bangku sekolah menengah atas dan mengikuti ujian paket C. Hal tersebut membuatnya banyak kehilangan kesempatan, sehingga keluarga terus mendorongnya untuk mencoba hal baru seperti mengikuti pelatihan dan bekerja. Menerima tawaran bekerja sebagai barista menjadi salah satu motivasinya.

“Dari dorongan orang tua, sodara-sodara juga. Memberi dorongan kayak suruh mencoba hal baru, belajar terus.” (Aska, 25/1/2020)

Keluarga merupakan dorongan atau motivasi utama bagi seseorang. Rasa tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga hingga dapat memberikan rasa aman kepada keluarga yang menjadi alasan seseorang menjadi termotivasi untuk bekerja dengan sangat baik.

4.1.2.2 Motivasi dari Teman dekat & Orang-orang yang memiliki hati baik dan peduli

Memiliki keterbatasan tidak membuat seorang penyandang disabilitas harus bertopang tangan menunggu bantuan dari orang lain. Bahkan orang-orang sekitar membuatnya menjadi termotivasi untuk terus maju dan berusaha. Motivasi yang berasal dari luar seperti sahabat-sahabat, teman-teman serta orang-orang yang mempunyai hati baik dan peduli. Mendapatkan kesempatan dalam banyak hal merupakan motivasi Mas Eko yang diperoleh dari luar. Kesempatan seperti belajar kopi secara informal maupun formal dengan pelatihan, bekerja di Cupable hingga sekarang, dapat mengikuti dan memperoleh sertifikasi BEKRAF serta mengikuti bahkan menjadi narasumber dalam beberapa *event* kopi. dari orang-orang berjiwa peduli inilah yang membuat Mas Eko menjadi termotivasi seperti sekarang. Selain kesempatan, bantuan dengan mendampingi Mas Eko ketika menghadapi kesulitan dengan alat-alat merupakan motivasi dari teman-teman.

“dari sahabat dan temen-temen dekat, orang-orang yang punya hati baik, mereka punya jiwa membantu itulah salah satunya memberikan kesempatan karena mereka juga saya bisa seperti ini termotivasi.” (Eko, 24/12/2020)

“Kalo temen-temen selalu suport buat saya, terutama apa yang terbaik buat saya pasti selalu suport.” (Irvan, 23/1/2020)

“Diajak ke kedai kopi teman untuk tambahan informasi.” (Aska, 25/1/2020)

Begitu juga Mas Irfan memiliki teman-teman yang mendukungnya dalam segala hal yang baik dan memberikan berbagai macam informasi termasuk pelatihan barista. Mendapatkan rekomendasi untuk bekerja sebagai

barista di Cupable, mendapatkan pengalaman mengikuti sertifikasi hingga banyak mengikuti *event* kopi dan mengenal banyak orang baru. Hal yang sama untuk Mas Aska mendapatkan ajakan mengikuti pelatihan barista dan bekerja di Cupable setelah melewati masa rehabilitasi karena bipolar yang dimilikinya. Selain itu Mas Aska juga mendapat kesempatan mengikuti sertifikasi dari Yakkum dan mengikuti banyak *event* kopi dan bertemu dengan orang baru yang disenanginya.

4.2 Diskusi Penelitian

Temuan penelitian ini terdapat kesamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja oleh Lawasi dan Triatmanto (2017) menjelaskan temuannya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori motivasi yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan tiga jenis motivasi kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan memiliki rasa jiwa sosial dan kasih sayang, serta kebutuhan aktualisasi. Sedangkan pada penelitian ini, teori motivasi kebutuhan Maslow yang digunakan adalah motivasi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan memiliki rasa jiwa sosial dan kasih sayang, serta kebutuhan aktualisasi diri.

Sebagai penyandang disabilitas tidak mudah untuk menjadi mandiri seperti mendapat pekerjaan dan sukses dalam pekerjaannya. Motivasi tersebut membuat penyandang disabilitas mampu dan membuktikan mereka dapat bekerja serta mandiri seperti yang lain. Dorongan untuk terus berkembang dan

berkarir ini sesuai dengan teori-teori motivasi para ahli. Terdapat beberapa teori motivasi menurut para ahli yang sesuai dengan hasil penelitian ini. Pertama, Teori Kebutuhan Maslow, yang mengelompokkan semua kebutuhan dalam lima kategori (Robbins & Judge, 2008). Lima kategori kebutuhan tersebut seperti fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, dan perwujudan diri akan saling berkaitan membentuk hirarki yang teratur. Kesamaan dalam Teori Kebutuhan Maslow dalam penelitian ini adalah adanya motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial dan aktualisasi diri. Tentunya penyandang disabilitas juga membutuhkan sesuatu untuk kelangsungan hidupnya. Tidak mau terus bergantung dengan orang lain dan ingin bekerja dengan kemampuan yang dimiliki. Setelah butuhan pertama terpenuhi, penyandang disabilitas juga membutuhkan keamanan dan jaminan seperti yang tertera dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2016. Kemudian penyandang disabilitas juga ingin memiliki lingkungan sosial dan diakui keberadaannya bukan sebagai minoritas. Mendapatkan penghargaan sebagai bukti kemampuan yang setara dengan orang-orang serta aktualisasi diri.

Kedua, Teori X dan Y oleh Douglas McGregor (Robbins & Judge, 2008) menjelaskan dua pandangan nyata manusia. Pertama, Teori X sebagai pandangan negatif, anggapan karyawan yang tidak suka bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab, dan harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja. Kedua, Teori Y sebagai pandangan positif, anggapan karyawan yang suka bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab, dan dapat berlatih mengendalikan diri. Berdasarkan dua pandangan oleh Douglas McGregor, pandangan yang

sama dengan penelitian ini adalah pandangan Teori X. Teori X ini menunjukkan bahwa penyandang disabilitas harus dipaksa untuk menghasilkan kinerja. Bukan karena sebagai pandangan negatif namun keterbatasan yang dimilikinya membuat harus selalu didorong atau dipaksa. Namun, penyandang disabilitas yang telah mendapat dorongan dan diarahkan akan menjadi seseorang yang dipandang positif.

Penelitian oleh Cholis & Wijono (2014) menjelaskan bahwa motivasi bekerja para karyawan taman kanak-kanan adalah pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang menantang dan pekerjaan yang menarik sebagai faktor motivasi internal. Sedangkan gaji, kondisi kerja, dan supervisi menjadi motivasi eksternal karyawan. Temuan penelitian ini memiliki kesamaan pada motivasi internal seperti pekerjaan yang menyenangkan dan pekerjaan yang menarik, sedangkan pada penelitian ini pekerjaan yang menantang tidak menjadi motivasi kerja. Akan tetapi, motivasi internal pada temuan ini terdapat faktor lain seperti motivasi kebutuhan finansial, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan penghargaan. Selain itu, perbedaan motivasi eksternal pada penelitian ini adalah motivasi dari keluarga, dari teman, serta orang-orang yang peduli dan memiliki hati yang baik dengan penyandang disabilitas.

‘Aini (2013) dalam penelitiannya menemukan faktor motivasi internal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih, pengakuan, dan tanggung jawab, akan tetapi motivasi internal tidak mempengaruhi kinerja karena sebagian dari karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka belum memberikan kenyamanan dari segi jabatan. Sedangkan faktor

motivasi eksternal seperti imbalan, harapan, dan insentif sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal yang sama pada motivasi internal temuan ini adalah pekerjaan itu sendiri dan prestasi. Sedangkan yang membedakan adalah kebutuhan finansial dan kebutuhan afiliasi sebagai motivasi internal, motivasi dari keluarga, dari teman dan dari orang-orang yang memiliki hati baik dan peduli sebagai motivasi eksternal.

Penelitian Gazija (2013) menunjukkan hasil bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh gaji, prestasi, pengakuan, kondisi kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Temuan Gazija (2013) menunjukkan kesamaan dengan penelitian yaitu faktor motivasi kebutuhan finansial, prestasi, dan pekerjaan itu sendiri yang menyenangkan. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian ini adalah adanya motivasi kebutuhan afiliasi, motivasi dari keluarga, teman dan orang-orang yang memiliki hati baik dan peduli.

Ratanto *et al* (2013) menemukan dalam penelitiannya bahwa perawat berkinerja baik dikarenakan adanya motivasi finansial, motivasi prestasi, dan motivasi aktualisasi diri untuk mengembangkan karir. Berdasarkan hal tersebut, terdapat kesamaan dengan penelitian ini yaitu adanya motivasi finansial dan motivasi prestasi. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian terdahulu yaitu motivasi penyandang disabilitas untuk berkarir adalah pekerjaan yang menyenangkan, motivasi afiliasi, motivasi dari keluarga, teman, dan orang-orang yang memiliki hati baik dan peduli.

Ramadhan (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa seorang barista bekerja termotivasi untuk memenuhi kebutuhan finansial, kebutuhan

aktualisasi diri, kebutuhan afiliasi, dan pekerjaan yang menyenangkan. Penelitian ini memiliki kesamaan yaitu terdapat motivasi finansial, motivasi afiliasi, dan pekerjaan yang menyenangkan yang mendorong mereka tetap bekerja sebagai barista. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian ini adalah adanya motivasi prestasi, motivasi dari keluarga, dari teman dan dari orang-orang yang memiliki hati baik dan peduli.

Damayanti (2016) dalam penelitiannya Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014 menjelaskan temuannya bahwa karyawan bekerja karena motivasi pekerjaan yang menyenangkan. Motivasi tersebut sama seperti hasil temuan penelitian ini bahwa motivasi pekerjaan yang menyenangkan mendorong karir penyandang disabilitas. Akan tetapi, yang membedakan adalah pada penelitian ini terdapat faktor motivasi lainnya seperti motivasi kebutuhan finansial, kebutuhan afiliasi, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial.

Penelitian yang dilakukan oleh Chrispian *et al* (2014) menemukan bahwa terdapat faktor motivasi internal dan motivasi eksternal pada karyawan Folks Coffee and Tea. Faktor motivasi internal seperti pekerjaan itu sendiri, aktualisasi diri, dan meningkatnya pendapatan sesuai dengan teori Herzberg; kebutuhan prestasi seperti teori *need for achievement* dari McClelland; dan jenjang karir yang baik seperti teori *growth needs* pada teori ERG Alderfer. Kemudian faktor motivasi eksternal seperti lingkungan kerja yang menyenangkan seperti teori *relatedness need* dari ERG Alderfer; kebutuhan

afiliasi seperti teori kebutuhan dari McClelland; dan kebutuhan finansial seperti teori dua faktor dari Herzberg. Temuan penelitian terdahulu memiliki hasil yang sama seperti penelitian ini, akan yang membedakan adalah motivasi kebutuhan aktualisasi diri dan jenjang karir. Sedangkan motivasi pada temuan ini terdiri dari motivasi internal yaitu pekerjaan yang menyenangkan, kebutuhan finansial, kebutuhan prestasi, dan kebutuhan afiliasi; motivasi eksternal yaitu motivasi dari keluarga, teman, dan orang-orang yang memiliki hati baik dan peduli.

Penelitian oleh Nadhilla (2016) menemukan hasil bahwa motivasi penyandang disabilitas tuna netra berwirausaha dipengaruhi oleh kebutuhan eksistensi (*existence*) seperti memiliki pekerjaan, mampu memenuhi kebutuhan finansial keluarga, dan memiliki tempat tinggal; keterhubungan (*relatedness*) seperti menjalin hubungan baik dengan keluarga, rekan kerja, dan orang lain; dan pertumbuhan (*growth*) seperti memiliki ambisi baru sesuai dengan potensi yang dimiliki; serta faktor internal dan eksternal. Terdapat kesamaan antara temuan ini dengan penelitian terdahulu, yaitu motivasi memenuhi kebutuhan finansial, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan prestasi. Sedangkan yang membedakan dengan temuan ini adalah pekerjaan yang menyenangkan, motivasi dari keluarga, teman, dan orang-orang yang peduli.

Hasil studi yang dilakukan oleh Aryandha (2014) menemukan bahwa motivasi utama mahasiswa berwirausaha adalah cita-cita sebagai wirausaha, inspirasi dari keluarga dan finansial. Motivasi pada temuan terdahulu terdapat kesamaan dengan temuan ini adalah alasan finansial. Sedangkan pada temuan ini, dorongan keluarga bukan karena terinspirasi untuk berwirausaha. Akan

tetapi, untuk lebih mengembangkan kemampuan karena keterbatasan yang dimiliki.

Sasmita (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor motivasi pengembangan karir karyawan adalah pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, dan kepribadian. Kesamaan faktor motivasi tersebut sama seperti temuan ini, yaitu motivasi finansial dan kepribadian (pengembangan diri). Namun, yang berbeda pada temuan ini tidak termotivasi dengan jaminan sosial dan lingkungan kerja.

Ambari (2010) menyatakan bahwa dukungan keluarga, termasuk orang tua, dapat memperkuat setiap individu, menciptakan kekuatan keluarga, memperbesar penghargaan terhadap diri sendiri, mempunyai potensi sebagai strategi pencegahan yang utama bagi seluruh keluarga dalam menghadapi tantangan sehari-hari serta mempunyai relevansi dalam masyarakat yang berada dalam lingkungan yang penuh tekanan. Temuan memiliki kesamaan dengan temuan ini, yaitu keluarga mendukung untuk terus berkembang dan melakukan hal-hal baru dalam keterbatasan yang dimiliki mereka, yaitu penyandang disabilitas daksa dan penyandang disabilitas mental.

BAB V

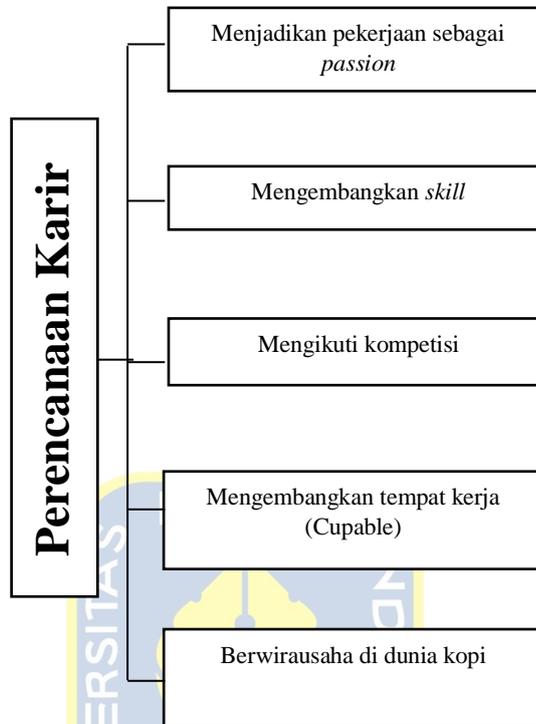
MINORITAS TUMBUH DENGAN KARYA

5.1 Temuan Penelitian

Setiap orang mempunyai tujuan yang berbeda-beda dalam bekerja, yaitu salah satu tujuan bekerja adalah memiliki karir. Mencapai karir diperlukan adanya perencanaan yang harus dilakukan oleh karyawan. Biasanya perencanaan karir dilakukan oleh organisasi tempat mereka bekerja. Namun, perencanaan karir juga dapat dilakukan sendiri oleh karyawan karena terdapat beberapa pekerjaan atau profesi yang karirnya tidak dapat ditentukan oleh organisasi. Seperti contohnya seorang barista, dimana karir ditentukan oleh pengalaman, keahlian menyeduh dan menyajikan kopi.

Terdapat temuan penelitian mengenai perencanaan karir oleh individu. Merencanakan karir dengan menjadikan profesi pekerjaan sebagai *passion*. Diikuti dengan mengembangkan *skill* dan ilmu di dunia kopi maupun dunia bisnis. Kemudian mengikuti kompetisi untuk mengukur sejauh mana kemampuan atau *skill* yang telah dikuasai. Mengembangkan tempat kerja juga menjadi salah satu rencana karir, hal tersebut sebagai bukti bahwa penyandang disabilitas juga setara dengan barista lain. Berikut Bagan 6.1 akan menunjukkan bagaimana penyandang disabilitas melakukan perencanaan karirnya sendiri.

Bagan 5.1
Perencanaan Karir



5.1.1. Pekerjaan sebagai *Passion*

Merencanakan karir dapat dimulai dengan menyukai pekerjaan yang telah dimiliki. Menjadikan pekerjaan yang disenangi sebagai *passion* karena melakukan pekerjaan yang disenangi harus dengan maksimal. Hal tersebut dilakukan oleh Mas Eko untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki penyandang disabilitas, juga sebagai pembuktian mereka memiliki kemampuan yang setara dengan yang lain. Menunjukkan kemampuan tersebut dapat dengan cara mengikuti kompetisi-kompetisi, sertifikasi, maupun membuka kedai kopi sendiri.

“Ya kalo membicarakan rencana sih, tahun depan menjadi sebuah profesi. Tidak hanya profesi tetapi *passion* ya. ...kedepannya mungkin bisa ikut kompetisi ya.” (Eko, 24/12/2019)

Menjadikan pekerjaan sebagai *passion*, membuat hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan akan terasa tidak membebani dan dapat dijalani dengan pikiran yang positif.

5.1.2. Mengembangkan Skill

Langkah yang dapat dilakukan untuk mencapai karir adalah dengan mengembangkan *skill* yang telah dimiliki. Mengembangkan *skill* yang telah dimiliki akan membuat semakin menguasai pekerjaan tersebut karena banyaknya metode dan alat kopi yang harus diketahui oleh seorang barista. Seperti berlatih dan mengulik berbagai metode menyeduh kopi akan semakin menemukan rasa unik dari kopi. Kemudian dengan meningkatkan kemampuan membuat *latte art* dengan berbagai macam bentuk *latte art* yang semakin bervariasi. Serta mengenal dan mencoba berbagai macam metode serta alat-alat kopi yang pernah dikenal sebelumnya karena banyak. Salah satu rencana mengembangkan *skill* adalah berinovasi seperti yang dilakukan oleh Mas Eko. Berinovasi yang dimaksud yaitu inovasi dalam membuat variasi menu yang akan digunakan dalam menu Cupable atau untuk kedainya sendiri.

“... rencananya berinovasi artinya berlatih terus. Berlatih terus terutama di *manual brewing*. ...” (Eko, 24/12/2019)

Menjadi barista hingga memiliki karir dengan profesi tersebut dibutuhkan keahlian dan pengalaman. Mendapatkan keahlian dan pengalaman tersebut harus menguasai segala seluk-beluk mengenai kopi. Mendalami berbagai metode penyeduhan dan berbagai macam alat kopi. Tidak cukup hanya mengetahui saja, sehingga sebagai barista harus mendalami semua itu. Seperti

Mas Irvan yang sedang mempelajari dan terus mendalami pekerjaannya untuk mencapai target yang diinginkan.

“Rencana saya mengetahui dan mendalami semua dulu. Kalo udah tahu nyicil alat-alatnya dulu, *manual brewing*...” (Irvan, 23/1/2020)

Bukan hanya *skill* di dunia kopi saja yang harus dikembangkan, namun di dunia bisnis juga perlu dikembangkan karena tujuan akhir mereka ingin membuka kedai kopi sendiri. Mempelajari beberapa manajemen bisnis atau startegi dalam berbisnis akan menjadi bekal untuk membuka usaha kedai kopi mereka. Seperti mempelajari *marketing* agar dapat mempromosikan Cupable atau memperkenalkan kedai kopi mereka nantinya sehingga semakin banyak pengunjung dan pelanggan yang berdatangan. Serta mempelajari manajemen persediaan untuk memperbaiki sistem persediaan Cupable untuk meningkatkan pelayanan. Seperti Mas Aska yang ingin di dunia kopi terus karena masih banyak metode yang belum dipahami. Banyaknya alat kopi yang belum disentuh dan dipelajarinya. Selain itu, Mas Aska ingin mengembangkan *cold drip* yang pernah dibuatnya dan menjadi salah satu menu Cupable.

”Tujuan akhir pengen di kopi terus. Masih banyak alat kopi yang belum pernah aku sentuh, masih pengen tak pelajari. Ngembangin *cold dripnya* itu.” (Aska, 25/1/2020)

Seorang barista memang diharapkan untuk menguasai berbagai alat dan metode dalam pembuatan kopi. Dengan *skill* dan metode yang berbeda dapat mengembangkan menu yang lebih bervariasi.

5.1.3. Mengikuti Kompetisi

Kompetisi merupakan cara untuk mengukur dan mengetahui kemampuan yang dimiliki seorang barista. Banyak *skill* barista yang dapat

dikompetisikan sepe rti metode-motoede menyeduh secara manual seperti *manual brewing* V60 atau *aeropress* maupun *latte art*.

“... saya rencananya tahun depan nyoba kompetisi... Yang dari bawah dulu, *ndak* langsung *icon* besar. Karena disitu kita juga adaptasi di *event* dan ngasah mental juga. Kita juga bisa mengukur kemampuan kita dengan rasa kopi yang kita buat seperti itu.” (Eko, 24/12/2020)

“Pengen coba kompetisi yang *manual brewing mbak*. ...” (Irvan, 23/1/2020)

Hal inilah yang dilakukan oleh Mas Eko dan Mas Irvan sebagai perencanaan karir individu agar dapat memiliki karir sebagai barista berkompeten. Selain itu sebagai bukti bahwa **penyandang disabilitas** dengan segala keterbatasannya dapat bersaing dengan barista normal lainnya.

“Pengen ikut kompetisi sih, V60 tapi. Kayak yang banyak di acara-acara kopi. ...” (Aska, 25/1/2020)

Sama seperti Mas Eko dan Mas Irvan, Mas Aska juga memiliki keinginan untuk mengikuti kompetisi agar mengetahui kemampuan yang dimilikinya.

5.1.4. Mengembangkan Tempat Kerja

Stigma negatif masih banyak melekat pada pandangan banyak orang terhadap **penyandang disabilitas**. Melihat dengan rasa iba atas kekurangan yang mereka miliki, padahal dibalik kekurangan tersebut ada kelebihan. Keinginan untuk membuktikan pada khalayak bahwa **penyandang disabilitas** juga memiliki kemampuan yang sama dengan orang lain dilakukan oleh Mas Eko. Melalui Cupable yang memiliki barista **penyandang disabilitas** menjadi bukti bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama dengan orang lain. Mas Eko ingin memotivasi **penyandang disabilitas** lain untuk dapat mewujudkan mimpi mereka melalui bidang masing-masing yang dikuasai dan terus berkarya.

“Rencananya selain itu dipengembangan Cupable ini. Lebih bisa rame terkenal lagi, lebih banyak orang lagi gitu mbak. ...pesannya utamanya adalah inklusi itu bisa tersebar luas juga gitu kan di masyarakat. Yang minoritas dengan karya kita menunjukkan kemampuan kita dibidangnya masing-masing yaitu diharapkan orang lain akan termotivasi.” (Eko, 24/12/2019)

Dengan mengembangkan tempat kerja, Mas Eko merasa mencapai keberhasilan yang dia inginkan yaitu dengan menunjukkan kredibilitasnya sebagai seorang barista di Cupable. Sehingga, Cupable dapat mempertahankan eksistensinya sebagai *coffee shop* yang bersaing dengan *coffee shop* lainnya.

5.1.5. Berwirausaha di Dunia Kopi

Setiap karir memiliki tujuan akhir, sebagian dari barista memiliki tujuan karir memiliki kedai kopi sendiri. Selain menjadi *QGrader*—pencicip kopi, memiliki kedai sendiri juga menjadi pencapaian seorang barista. Berwirausaha dengan membuka kedai sendiri juga merupakan pencapaian Mas Eko dan Mas Irvan. Membuka kedai kopi sendiri dengan menjual biji kopi pilihan sendiri yang akan dilakukan oleh Mas Eko.

“Karena kerja menjadi seorang barista, saya belajar dulu tentang kopi kalo udah mempunya semua mau buka usaha sendiri, buka kedai kopi sendiri.” (Irvan, 23/1/2020)

Dengan mengawali profesi sebagai seorang barista, Mas Irvan memiliki keinginan untuk membuka kedai kopi milik sendiri.

5.2 Diskusi Penelitian

Berdasarkan temuan pada narasumber penelitian, teori yang sesuai adalah teori Hall (1996) yaitu *protean career* merupakan karir yang didorong oleh individu sendiri, bukan oleh organisasi, dan selalu disesuaikan dengan diri individu dan perubahan lingkungan. Hal tersebut sama seperti temuan

penelitian ini, yaitu penyandang disabilitas melakukan perencanaan karirnya secara individu. Sedangkan organisasi berperan sebagai fasilitator dengan memberikan arahan dalam mengambil menentukan karirnya.

Janetta *et al* (2014) menjelaskan temuannya bahwa individu harus menyadari keterampilan, pengetahuan profesional, kekuatan dan kelemahan, kebutuhan dan nilai-nilai sekarang dan masa depan sebagai perencanaan karir jangka panjang. Selain itu, rencana karir yang disesuaikan dengan organisasi seperti situasi kerja karyawan, kesiapan perubahan dan ciri-ciri pribadi karyawan. Temuan tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yaitu penyandang disabilitas menyadari keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan profesional. Akan tetapi, penyandang disabilitas belum menyadari kekuatan dan kelemahan mereka, kebutuhan nilai-nilai sekarang dan masa depan, tidak memperhatikan situasi kerja, belum siap akan adanya perubahan.

Nugraha (2018) menemukan bahwa perencanaan karir yang dilakukan mahasiswa adalah menemukan potensi diri seperti minat, bakat, dan keyakinan akan kemajuan kualitas dan kuantitas diri. Hal tersebut sama seperti temuan ini yaitu penyandang disabilitas menemukan potensi diri untuk bekerja dan yakin akan kemajuan kualitas dirinya dengan mengembangkan *skill* dan mengikuti kompetisi. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian ini adalah temuan ini penyandang disabilitas ingin menjadi wirausaha.

Penelitian yang dilakukan oleh Wehmeyer *et al* (2009) mengenai *Promoting Self-Determination and Self-Directed Employment Planning for Young Women with Disabilities* menjelaskan bahwa model pengembangan karir

yang ditentukan diri sendiri dilakukan oleh penyandang disabilitas sebagai perencanaan individu secara langsung yang mengarah ke pekerjaan. Sama halnya dengan temuan penelitian ini, dimana narasumber memutuskan dan merencanakan karir mereka sendiri dengan bekal ilmu yang telah didapat mengenai karir dan kemampuan kerja sebagai barista dari pelatihan barista inklusif yang diikutinya.

Studi yang dilakukan oleh Arisandy (2015) menemukan bahwa keterampilan yang dimiliki pegawai berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Narasumber dalam penelitian ini, berdasarkan hasil temuan juga menunjukkan bahwa sering melatih kemampuannya dan melakukan inovasi pada menu membantu mereka untuk menunjang karir mereka.

Sumadewi & Suwandana (2017) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada perawat PNS Rumah Sakit Umum Daerah Badung Mangusada Bali. Berdasarkan hasil penelitian Sumadewi & Suwandana (2017) tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan dapat dijadikan sebagai bagian dari perencanaan karir. Penjelasan di atas menunjukkan kesamaan dengan yang dilakukan oleh narasumber penelitian ini dalam merencanakan karir.

Penelitian Rokhayati *et al* (2017) mengenai Pengaruh *Soft Skill* dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan sebagai Variabel Moderator menemukan bahwa perencanaan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan indikator antara lain mengenali bakat,

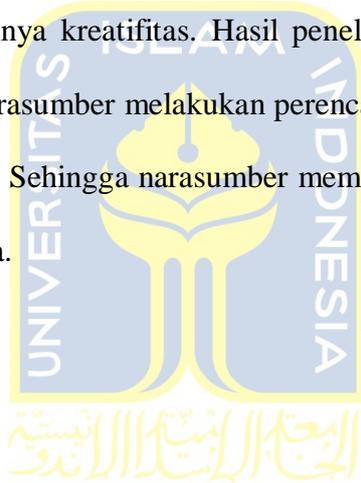
memperhatikan minat, memperhatikan nilai-nilai, memperhatikan kepribadian, kesempatan karir dan memperhatikan penampilan karir. Terdapat kesamaan dengan penelitian ini yaitu memperhatikan minat sama seperti pekerjaan sebagai *passion* serta kesempatan karir sama seperti mengembangkan *skill* dan mengikuti kompetisi. Hal yang membedakan dengan temuan terdahulu adalah penyandang disabilitas menjadi loyal terhadap organisasi sebagai rencana karirnya sebagai aktualisasi diri dan menjadi wirausaha.

Studi yang dilakukan oleh Dewi *et al* (2016) menemukan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia pada RSUD Dr. Soebandi Jember. Adanya pengaruh tersebut membuat karyawan memiliki loyalitas terhadap organisasi, sehingga karyawan bersedia menjaga hubungan yang baik dengan organisasi. Komitmen karyawan ditunjukkan melalui dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi dengan pengorbanan tenaga, pikiran, waktu, demi keberhasilan suatu tujuan organisasi. Berdasarkan temuan terdahulu menunjukkan hal yang sama dalam temuan penelitian ini. Narasumber memiliki loyalitas dan komitmen terhadap tempat kerja sehingga muncul rasa dan kemauan untuk ikut mengembangkan tempat kerja.

Temuan Tjahjati *et al* (2018) mengenai Strategi Membantu Wirausaha Disabilitas untuk Memberdayakan Ekonomi secara Berkelanjutan menunjukkan bahwa strategi secara berkelanjutan membuat wirausaha yang dijalankan dapat berkembang dengan baik. Strategi diawal dilakukan dengan mencari tahu kebutuhan seperti peralatan yang dibutuhkan, bahan baku, pelatihan dalam pengoperasian alat hingga memasarkan produk. Akan tetapi,

hal yang membedakan dengan temuan Tjahjati *et al* (2018) adalah narasumber penelitian ini belum, memulai wirausaha membuka kedai kopi yang merupakan tujuan karir dan narasumber belum melakukan beberapa hal seperti penjelasan pada hasil penelitian Tjahjati *et al* (2018).

Nuryanti (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa diperlukan perencanaan karir untuk memulai atau merintis wirausaha, seperti perencanaan bisnis, orientasi masa depan, maupun minat wirausaha. Namun, tidak ada perbedaan terhadap seseorang memulai atau merintis wirausaha berdasarkan memiliki atau tidaknya kreatifitas. Hasil penelitian ini sama seperti temuan Nuryanti (2015), narasumber melakukan perencanaan terlebih dahulu sebelum memulai wirausaha. Sehingga narasumber memiliki bekal dalam menjalankan wirausaha nantinya.



BAB VI

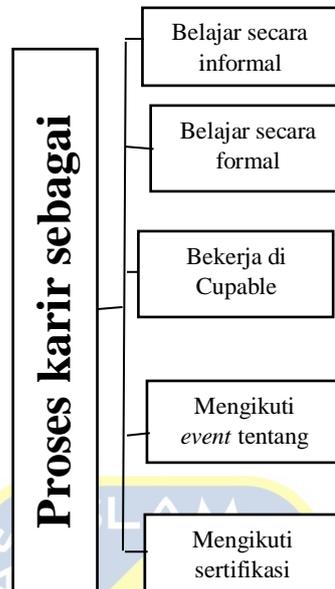
BERKARYA DARI SECANGKIR KOPI

6.1 Temuan Penelitian

Pada penelitian ini menjelaskan proses karir penyandang disabilitas sebagai barista inklusif. Sebagai orang yang memiliki keterbatasan dalam melakukan kegiatan sehari-hari, proses ini menunjukkan kemampuan yang setara dengan orang normal lainnya. Proses penyandang disabilitas memulai karirnya sebagai barista di sebuah *coffee shop* bernama Cupable. Setiap narasumber memiliki awal yang berbeda untuk memulai karirnya. Mulai dari ketertarikan akan uniknya kopi serta keinginan menambah *skill* baru. Kemudian belajar secara informal dan formal dari program pelatihan barista inklusif. Hingga bekerja menjadi barista di Cupable dan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti sertifikasi.

Proses yang berbeda dan kesamaan kesempatan yang diperoleh dapat dilihat pada bagan dibawah ini. Bagan Proses Karir sebagai Barista akan menunjukkan penyandang disabilitas memulai pekerjaan mereka.

Bagan 6.1
Proses Karir sebagai Barista



6.1.1. Belajar secara Informal

Perjalanan dan proses dalam bekerja dan berkarir yang dilalui setiap narasumber berbeda satu dengan yang lain. Salah satu narasumber memiliki proses karir yang diawali dari belajar secara informal. Berbeda dengan dua narasumber lainnya, dimana Mas Eko yang awalnya sering berkunjung main dan memesan kopi di Cupable. Kemudian mendapat ajakan dan tawaran langsung dari pemilik Cupable untuk belajar menyeduh kopi sendiri. Berawal dari situ Mas Eko mulai mengenal berbagai macam tentang kopi hingga bisa menyeduh kopi sendiri.

6.1.1.1 Sering main & memesan kopi di Cupable

Cerita awal seorang barista dengan tangan hanya sampai lengan saja ini dimulai dari seringnya berkunjung main di Cupable. Mas Eko yang sebelumnya bekerja sebagai resepsionis PRY sering main dan memesan kopi di

Cupable yang berada di lingkungan PRY. Seringnya berkunjung dan memesan kopi di Cupable itulah yang membuat Mas Eko menjadi semakin tertarik dengan kopi. Ketertarikannya karena sering melihat barista yang menyeduh kopi dan mendapatkan ilmu mengenai kopi.

“Aku awalnya sering main ke Cupable, sering pesen minum kopi di sini.”(Eko, 24/12/2019)

Bermula dari situlah Mas Eko menjadi suka dengan kopi dan tertarik untuk bekerja sebagai barista maupun hal-hal yang berhubungan dengan kopi.

Inilah awal dari proses berkarir Mas Eko yang bekerja sebagai barista inklusif.

6.1.1.2 Mendapat tawaran & ajakan dari pemilik Cupable

Melihat ketertarikan Mas Eko dengan jenis-jenis kopi ini membuat pemilik Cupable yaitu Pak Banu menawari dan mengajak untuk menyeduh kopi sendiri. Pak Banu merupakan pemilik awal Cupable sebelum masa sewa cafe PRY habis dan diganti kepemilikan dengan PRY sendiri. Belajar menyeduh yang diajari oleh Pak Banu dan stafnya adalah awal Mas Eko masuk di dunia kopi yang sebenarnya. Perkenalan dunia kopi pun dimulai dari mengenal alat kopi dan cara membuat dari awal hingga belajar langsung menyeduh kopi dengan *manual brewing*.

“Akhirnya suatu saat ditawari Pak Banu untuk belajar nyeduh kopi.”
(Eko, 24/12/2019)

Setelah memiliki pengalaman dan mengerti hal-hal yang berhubungan dengan kopi, menerima tawaran kerja di Cupable.

6.1.1.3 Belajar dan berlatih sendiri

Mendapat ilmu dan *skill* baru bagi mas Eko perlu dimaksimalkan, terutama sesuatu yang disenanginya. Selain itu mas Eko juga membantu Pak

Banu melayani konsumennya. Belajar dan berlatih sendiri menyeduh kopi dilakukannya untuk memperlancar *skill* baru tersebut. Selama belajar menyeduh kopi, Mas Eko juga beradaptasi dengan alat-alat kopi yang biasa berhubungan dengan air panas. Beradaptasi dengan alat kopi dilakukannya agar dapat menyeduh kopi dengan aman dan nyaman. Bukan hal yang mudah dengan kondisi tangan yang hanya sampai siku untuk menyeduh kopi.

“Masuk ke dunia kopi perkenalan dengan kopi, terus mengenal alat-alatnya dan beradaptasi. Bagaimana caranya supaya aku juga bisa menyeduh dengan aman dengan nyaman gitu kan.” (Eko, 24/12/2019)

“Sebelum ikut pelatihan emang udah belajar, sebatas mengenal saja terus ngertilah caranya. Buat V60 itu seperti ini, caranya sebanyak seperti itu.” (Eko, 24/12/2019)

“Belajar dengan Pak Banu juga bersama dua karyawannya yang dulu juga ikut mendampingi.” (Eko, 24/12/2019)

Tidak banyak yang dipelajari oleh Mas Eko saat belajar secara informal dengan Pak Banu. Sebatas mengenal dan mengerti cara menyeduh kopi. Salah satu cara yang dilakukan untuk berlatih sendiri adalah membantu Pak Banu menyeduh kopi untuk konsumennya. Metode *manual brewing* adalah metode penyeduhan yang paling dikuasainya. V60 merupakan salah satu cara *manual brewing* yang dikuasai oleh Mas Eko.

6.1.2. Belajar secara Formal

Ketiga narasumber mengikuti pelatihan barista inklusif yang merupakan kegiatan dari Program Peduli yang dijalankan oleh Pusat Rehabilitasi Yakkum. Namun, *batch* pelatihan barista yang diikuti ketiga narasumber berbeda. Mas Eko adalah salah satu lulusan pelatihan barista inklusif *batch* pertama yang dilakukan pada April 2018. Sedangkan Mas Irvan

dan Mas Aska adalah lulusan pelatihan barista inklusif *batch* kedua pada 14 Januari 2019.

Setelah belajar secara informal, Mas Eko mengikuti pelatihan barista inklusif untuk belajar secara formal agar dapat mengembangkan *skill* yang dipelajirannya. Alasan mengikuti pelatihan barista karena telah memiliki ilmu dasar mengenai kopi dan mendapatkan tawaran dari pengurus pelatihan barista inklusif langsung. Seperti yang diakui oleh Mas Eko bahwa ia mau ikut pelatihan saat mendapat tawaran dari salah satu pengurus pelatihan dengan pertimbangan ilmu dan *skill* dasar yang dimilikinya.

“Tahunya dari kantor, dari mbak Rita, mengadakan program barista inklusif.” (Eko, 24/12/2019)

Berbeda dengan Mas Irvan dan Mas Aska yang belum memiliki ilmu di dunia kopi. Namun, kesamaan kedua barista ini sama-sama menyukai kopi dan tertarik mengikuti pelatihan barista inklusif. Mengikuti pelatihan barista inklusif adalah awal dari perjalanan Mas Aska sebagai barista. Sama dengan Mas Eko yang mendapat ajakan langsung dari pengelola pelatihan barista, hal tersebut diungkapkan oleh Mas Aska bahwa mengikuti pelatihan diajak oleh Bu Tice dari Program Peduli.

“Awalnya Ibu Tice dari Program Peduli, beliau kenal dengan ibuku terus berbincang dan nawarin. Kalau mau, ayo daftar.” (Aska, 25/1/2010)

Sedangkan mengikuti pelatihan karena mendapat informasi dari teman bahwa ada pelatihan barista inklusif adalah awal dari karir Mas Irvan. Sering meminum kopi instan atau *sachet* sebelumnya membuat Mas Irvan menjadi tertarik dengan kopi. Sebelum menjadi barista, Mas Irvan sempat

bekerja di rumah makan lalu berhenti. Alasan berhenti dari pekerjaan sebelumnya karena akses yang tidak mendukung mobilitasnya sebagai pengguna kursi roda. Sehingga Mas Irvan memilih keluar dan mengikuti pelatihan barista.

“Sebelumnya bekerja di rumah makan yang aksesibilitasnya masih kurang memadai untuk bisa saya jangkau. Dikasih tahu temen ada program pelatihan barista inklusi, lalu saya daftar,” (Irvan, 23/1/2020)

Selama mengikuti pelatihan barista inklusif, banyak ilmu baru mengenai kopi yang didapat. Mulai dari dasar hingga melakukan praktek langsung dalam menyeduh kopi dengan beberapa metode maupun praktek kerja langsung di *coffee shop*. Seperti proses penanaman kopi, merawat dan memanen biji kopi yang dilakukan oleh petani kopi langsung. Ditunjukkan pula bagaimana proses tersebut secara langsung dengan mengunjungi petani kopi di beberapa perkebunan kopi. Kebun kopi yang dikunjungi peserta setiap *batch* berbeda. Pada *batch* pertama kebun kopi daerah Suroloyo, Kulon Progo, *batch* kedua mengunjungi kebun kopi di Temanggung dan *batch* ketiga yang sekarang sedang berlangsung dari awal Februari 2020 ini di kebun kopi Merapi. Proses pasca panen juga dipelajari oleh peserta pelatihan. Seperti proses menjemur biji kopi, lalu menyortir biji kopi yang baik untuk digunakan dan proses *roasting* biji kopi. Pada proses *roasting* ini sangat penting karena akan menghasilkan biji kopi yang baik. Proses tersebut dijelaskan juga oleh Mas Eko yang merupakan peserta dari *batch* pertama.

“Mengenal proses penanaman dengan petani kopi, cara mereka merawat juga proses memanennya, proses menjemurnya sampe memilah kopi, sampai proses *roasting*.” (Eko, 24/12/2019)

“Belajar tentang kopi dari proses penanaman hingga pasca panen. Terus cara *roasting*nya, terus sortir-menyortir pemilihan biji kopi.” (Irvan, 23/1/2020)

“Bisa mengenal jenis kopi ini dari mana, cara *ngeroasting*nya bagaimana,” (Aska, 25/1/2020)

Kemudian yang terakhir adalah cara menyeduh kopi dengan berbagai macam alat penyeduh kopi. Peserta mempraktekkan langsung cara menyeduh kopi. Menyeduh kopi juga membutuhkan keahlian khusus karena cara dan takaran yang berbeda sangat mempengaruhi rasa dari kopi yang diseduh. Selain itu suhu panas air dan cara menuangkan air juga sangat mempengaruhi rasa. Peserta juga dilatih untuk membuat *latte art* yang merupakan salah satu metode penyajian kopi. Hal yang juga penting dipelajari oleh barista adalah mencicipi kopi. Peserta juga dilatih cara mencicipi kopi dengan berbagai macam rasa yang dihasilkan oleh kopi. Mas Irvan juga menceritakan saat ia mengikuti pelatihan dan pertama kali menyeduh kopi dengan rasa yang sangat pahit.

“Disitu saya belajar lagi lebih dalam tentang kopi, seperti bedanya menyeduh,” (Eko, 24/12/2019)

“Cara menyeduh kopi hingga mencicipi kopi.” (Irvan, 23/1/2020)

Bukan hanya ilmu mengenai kopi dan cara-cara menyeduh kopi saja yang dipelajari. Namun, peserta pelatihan juga mendapatkan kesempatan magang atau praktek kerja langsung di *coffee shop*. Berbeda dengan *batch* lain, Mas Eko yang merupakan peserta *batch* pertama mendapat kesempatan magang pada salah satu *coffee shop* di Yogyakarta. Sedangkan Mas Irvan dan Mas Aska yang merupakan peserta *batch* kedua, mendapat kesempatan di Cupable.

“Praktek tempatnya orang, di Kopi Klinik.” (Eko, 24/12/2019)

“Itu magangnya di sini, di Cupable.” (Irvan, 23/1/2020)

Pada kesempatan ini peserta tidak hanya mengasah *skill* yang telah dimiliki. Tetapi juga mendapatkan pengetahuan bisnis dan tata cara melayani *customer* yang baik. Seperti yang dijelaskan oleh Mas Eko mengenai pengalamannya saat magang di *coffee shop*. Saat magang Mas Eko mendapatkan banyak hal yang berhubungan dengan mengelola *coffee shop*. Seperti aturan dalam tempat magang yang memiliki SOP berbeda dengan di Cupable saat pelatihan. Hal ini menjadi pelajaran baginya bahwa bekerja di mana saja tidak bisa seenaknya sendiri dan ada aturannya. Selain itu, *coffee shop* tempat Mas Eko magang memiliki menu andalan yang menjadi ciri khas. Capucinno merupakan salah satu menu andalan dengan racikan sendiri dari pemilik *coffee shop* tersebut dan Mas Eko mempelajarinya juga. *Service* dalam pelayanan *customer* juga dipelajari oleh Mas Eko. Penjelasan Mas Eko dari pelajaran yang didapatnya bahwa memberikan pelayanan sangat penting. Seperti menerima masukan dari *customer* mengenai pesanan yang disajikan maupun hal lain. Pemilik *coffee shop* tempat Mas Eko magang menekankan juga harus ramah dan senyum kepada *customer*. Pelayanan sangat dimaksimalkan selain sajian dari menu-menu.

“Kalo di *coffee shop* lain berbeda, karna punya aturan sendiri dan punya ciri khas masing-masing. Disitu kita juga mempelajari itu, cara *service* juga sangat penting. Harus senyum ramah dengan konsumen sangat penting ditekankan. Jadi pelayanan harus benar-benar selain sajian kita sendiri.” (Eko, 24/12/2019)

“Waktu magang belajar caranya melayani *customer*. Terus keamanan—*safety first*, pakai alat-alatnya bersih dikembalikan seperti semula dan harus bersih. Semua harus bersih nggak boleh ada kotor. Jaga keamanan biar nggak kena air panas.” (Irvan, 23/1/2020)

Berbeda dengan Mas Eko, Mas Irvan dan Mas Aska yang satu angkatan mengikuti magang di Cupable. Seperti yang dikatakan oleh Mas Irvan bahwa saat magang ditempatkan di Cupable. Saat magang atau praktek kerja langsung di Cupable, ilmu yang didapat berupa cara melayani *customer* yang baik dan benar serta mengutamakan keselamatan dan kebersihan saat bekerja.

6.1.3. Bekerja di Cupable

Bekerja bukan hanya mencari uang saja, apalagi bekerja dapat bekerja sesuai dengan *skill* dan yang disenangi. Mendapat pekerjaan sebagai barista di Cupable merupakan sebuah kesempatan terbaik. Dapat dikatakan kesempatan terbaik karena di sinilah mereka bisa menggunakan *skill* dan mengembangkannya. Dengan setiap hari bekerja mempraktekkan dan menerapkannya akan mengasah *skill-skill* yang sudah dipelajarinya saat pelatihan.

Memiliki *skill* dan fokus dengan apa yang dimiliki adalah harapan dari banyak orang. Hal ini yang dialami oleh Mas Eko, setelah mengikuti pelatihan dan sempat membantu Pak Banu mengelola Cupable sebelum masa sewa tempat habis. Setelah itu Cupable berganti kepemilikan menjadi milik PRY. Mas Eko yang saat itu bekerja sebagai resepsionis di PRY mengajukan untuk dipindahkan di Cupable. Pihak SDM PRY yang juga memiliki rencana dan harapan bahwa salah satu stafnya yang telah memiliki kemampuan tersebut bisa ikut mengembangkan Cupable. Selain itu PRY menjadikan Cupable sebagai wadah untuk penyandang disabilitas berlatih dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki agar kedepan menjadi lebih mandiri. Sebuah kebetulan dari

rencana PRY dan keinginan Mas Eko, pihak SDM menyetujui pengajuan tersebut dan menerbitkan surat tugas yang baru untuk stafnya tersebut.

“Saya mintanya di sini karna saya udah punya ilmunya. Jadi koordinator buat teman-teman juga.” (Eko, 24/12/2020)

Sama dengan Mas Eko, berawal sering main dengan Mas Eko dan membantu Pak Banu setelah mengikuti pelatihan. Kemudian Mas Irvan diajak dan direkomendasikan oleh Mas Eko bekerja di Cupable. Melihat ketertarikandan kemampuannya menyeduh kopi, Mas Eko merekomendasikan Mas Irvan untuk bergabung menjadi barista di Cupable. Selain itu, Mas Irvan menjadi pengganti Mas Arka yang sebelumnya bekerja di Cupable bersama Pak Banu. Oleh karena itu pihak SDM PRY mencari staf yang dapat bekerja di Cupable dengan kualifikasi pertama adalah penyandang disabilitas dan memiliki mobilitas serta akses yang mudah menuju Cupable. Hal tersebut diungkapkan oleh Mbak Nia yang merupakan salah satu sraf SDM. Namun, bekerja menjadi barista di Cupable sebagai staf *part time*.

“Sebelum itu masa kontrak *ownernya* habis terus bantu-bantu di sini dan mas Eko merekomendasikan saya di sini.” (Irvan, 23/1/2020)

Sedangkan Mas Aska mendapat tawaran bergabung untuk bekerja di Cupable dari Mbak Nia. Sama dengan Mas Irvan, Mas Aska bekerja untuk menggantikan Mas Ade yang merupakan peserta pelatihan pada *batch* pertama bersama Mas Eko. Mas Ade yang juga penyandang disabilitas pengguna kursi roda saat itu sudah tidak bisa berkomitmen dengan Cupable dan ingin membuka kedai kopi sendiri kemudian mengundurkan diri. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Mbak Nia dan oleh karena itu memilih Mas Aska sebagai penggantinya.

Tentunya dengan kualifikasi yang sama dengan Mas Irvan, Mas Aska diterima karena penyandang disabilitas dan memiliki mobilitas dan akses yang cepat.

“Niatnya pengen buka warkop sama temen. Tapi ada kendala teknis nggak jadinya. Terus mbak Nia telfon, diajak langsung disuruh kerja di sini.” (Aska, 25/1/2020)

Sebelum mendapat tawaran tersebut, Mas Aska sempat memiliki rencana untuk membuka warkop atau warung kopi sendiri dengan teman-temannya. Namun, rencana tersebut gagal dan Mas Aska membuat *brand* kopi sendiri dan menjualnya berdasarkan orderan. Kopi dengan *brand* sendiri itu dijualnya ke teman-temannya sendiri dan sempat dijual di Cupable. Tetapi usaha dengan menjual *brandnya* sendiri sudah berhenti dan sekarang kopi tersebut dijadikannya sebagai salah satu menu di Cupable.

6.1.4. Mengikuti Event Kopi

Selama bekerja di Cupable, banyak kesempatan yang didapat selain bisa mengembangkan *skill* yang dimiliki. Mengikuti banyak *event-event* yang berhubungan dengan kopi juga memperkenalkan kepada semua orang bahwa penyandang disabilitas dengan segala keterbatasannya juga memiliki kemampuan sama dengan orang pada kebanyakan. Seperti menjadi pembicara pada beberapa *event*, membuka stan dengan menjual kopi, hingga mengikuti *fun battle*.

Beberapa *event* yang pernah diikuti adalah *Kopi Brewbagi Barista Inklusif* merupakan salah satu acara dari Program Peduli bersama Pusat Rehabilitasi Yakkum dan Cupable pada tanggal 29 Juli 2018 dan diadakan lagi pada tanggal 15 Maret 2019. *Mini Workshop Bersama Barista Inklusif* yang merupakan agenda dari Starbucks pada tanggal 26 April 2019. *Malioboro*

Coffee Night #3 dalam memperingati Hari Kopi Internasional dan HUT Kota Yogya ke 263 pada 30 September 2019 sampai 2 Oktober 2019, pada *event* ini Cupable membuka *stand* berjualan bersama *coffee shop* se-Yogya dan luar Yogya. *Event-event* yang dipilih adalah *event* yang memiliki tema kopi maupun disabilitas.

“Ada undangan dari UNY itu *coffee talk and* apa ya kemarin, *class* apa ya kemarin lupa aku itu temanya. Di Bantul Piramid ... aku juga sebagai narasumber...” (Eko, 24/12/2019)

“Sering diajak ikut *event-event* kopi, terus *event-event* terakhir di kampus-kampus. Paling jauh di Banjarmasin.”(Aska, 25/1/2020)

“Kita sering diundang *event*. Jadi kita berikan kesempatan untuk ikut di *event-event* itu. Mereka sering diikuti misal ada seminar internasional, mereka diberi kesempatan untuk *ngebooth* di sana.” (Nia, 30/1/2020)

Pihak SDM dan pengembangan PRY memilih *event* yang akan diikuti oleh para baristanya berdasarkan beberapa kriteria. Memilih *event* tertentu dilakukan agar dapat mendukung barista inklusi ini mengasah mental dan dapat bersaing secara langsung dengan barista umum lainnya. Hal tersebut dinyatakan oleh Mbak Nia selaku koordinator langsung staf barista Cupable.

6.1.5. Mengikuti Sertifikasi

Sertifikasi bagi barista merupakan suatu hal yang sangat penting bagi profesinya. Mendapatkan sertifikasi barista menjadi bukti legal atas kemampuannya menyeduh kopi dengan kualitas yang baik. Perlunya sertifikat barista sebagai bukti legal juga diakui oleh Mas Eko. Untuk mendapatkan sertifikasi sendiri tidak mudah dan membutuhkan biaya yang mahal juga. Selain kesempatan bekerja di Cupable, mengikuti sertifikasi juga merupakan kesempatan yang besar yang tidak akan datang untuk kedua kalinya. PRY

memberikan kesempatan bagi baristanya untuk bisa mengikuti dan mendapatkan sertifikasi dari Bekrav.

“Sebagai profesi butuh legalitas sah, kita disitu menambah wawasan dan pengetahuan. Mengasah kemampuan kita juga yang selama ini sudah didapat.” (Eko, 24/12/2019)

BEKRAF singkatan dari Badan Ekonomi Kreatif yang merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggungjawab di bidang ekonomi kreatif dengan enam belas subsektor. Tugas dari BEKRAF adalah membantu presiden dalam merumuskan, menetapkan, mengkoordinasikan, dan sinkronisasi kebijakan di bidang ekonomi kreatif. PRY mengajukan proposal dan diterima oleh BEKRAF. Sulitnya mendapatkan sertifikasi tersebut diakui oleh ketiga barista Cupable ini.

Pada sertifikasi, Mas Eko merupakan salah satu peserta yang lolos mendapatkan sertifikat. Sedangkan Mas Irvan dan Mas Aska masih belum mendapatkan kesempatan memperoleh sertifikat tersebut dari BEKRAF. Peserta yang menjadi saingan adalah barista dari seluruh Indonesia dan ada pula beberapa barista disabilitas yang ikut. Proses dari sertifikasi dimulai pada hari pertama berdiskusi dengan mentor-mentor yang sudah ditentukan. Selain berdiskusi dibekali juga dengan berbagai pengetahuan mengenai kopi dan kebaristaan untuk mengingatkan kembali pembelajaran kebaristaan. Setelah itu pada hari kedua, peserta dipanggil untuk diuji dalam hal kebaristaan. Ujian yang diikuti berupa ujian lisan dengan tanya jawab, ujian tulisan dan juga ujian praktek atau memperagakan sebagai barista yang menerima orderan. Peserta dipanggil satu persatu untuk memperagakan sebagai barista dimulai dari menyambut *customer*, menerima pesanan, menginput pesanan, membuat

pesanan kemudian disajikan, dan menerima pembayaran. Selain rasa dari kopi atau minuman yang disajikan, cara melayani *customer* dan *public speaking* dengan bahasa Inggris di nilai oleh juri. Tahapan yang dilakukan saat sertifikasi dijelaskan juga oleh Mas Eko yang berhasil mendapatkan rekomendasi sertifikat BEKRAF.

“Perkenalan, setelah itu persiapan tes hari berikutnya pagi-pagi. Ada mentornya masing-masing, dipanggil satu-satu dan ditanya-tanya. Tentang pengetahuan kopi, setelah itu praktek satu-satu. Tesnya ada *customernya* tapi pake bahasa Inggris. Setelah itu selesai terus disuruh nunggu dipanggil satu-satu tentang hasilnya.” (Eko, 24/12/2019)

“Sertifikasi BEKRAF barista bareng sama mas Eko dan mas Aska. Yang lolos ternyata mas Eko karena lebih berpengalaman orangnya. Jadi harus belajar lagi.” (Irvan, 23/1/2020)

“Kompetisi belum, kemarin sertifikasi BEKRAF di Tangerang, tapi belum kompeten masih gagal.” (Aska, 25/1/2020)

Sedangkan Mas Irvan dan Mas Aska belum beruntung untuk mendapatkan sertifikasi BEKRAF tersebut. Namun, hal tersebut membuat mereka semakin bersemangat berlatih dan mengasah kemampuan yang dimiliki. Sertifikasi yang diikuti juga menjadi pengalaman kedepan dalam mengikuti kompetisi. Gagalnya mendapatkan sertifikasi tidak membuatnya menjadi sedih atau putus asa. Seperti yang dikatakan oleh Mas Irvan bahwa gagalnya mendapat sertifikasi membuat lebih semangat untuk terus berlatih agar bisa mengikuti sertifikasi diwaktu yang akan datang.

6.2 Diskusi Penelitian

Proses karir dalam temuan penelitian adalah proses karir yang dipilih dan yang dilakukan oleh individu subjek itu sendiri. Temuan ini sesuai dengan

teori mengenai penentuan karir sendiri atau yang disebut dengan *protean career* ini dijelaskan oleh Hall (1996) dalam Sudarmanto (2009) sebagai berikut :

“*protean career* merupakan karir yang didorong oleh individu sendiri, bukan oleh organisasi, dan selalu disesuaikan dengan diri individu dan perubahan lingkungan.”

Terdapat sebuah penelitian yang menyatakan bahwa suatu rencana karir yang strategis diperlukan pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola karir secara efektif dan untuk bertindak sebagai mentor atau manajer sumber daya manusia agar dapat membantu mengembangkan karirnya sendiri dijelaskan oleh Greenhaus, Callanan & Godshalk (2010). Pendekatan yang dilakukan dalam perencanaan karir sebagai kebutuhan dan kesempatan yang dapat disesuaikan dengan berbagai cara. Hal yang sama juga terjadi pada penelitian ini, salah satu yang dilakukan oleh narasumber dalam proses mengelola karirnya adalah dengan mengembangkan keterampilan yang telah dimiliki maupun yang belum dimilikinya.

Kortsch *et al* (2018) dalam studinya menemukan bahwa mengembangkan karyawan menggunakan strategi pembelajaran informal. Strategi pembelajaran informal tersebut melalui belajar secara mandiri/diri sendiri, dari orang lain, dari sumber lain, dan media baru. Gijbels *et al* (2012) menjelaskan hasil temuannya bahwa perilaku belajar karyawan yang berorientasi dengan pembelajaran mandiri berpengaruh terhadap pekerjaan, sehingga kemampuan dalam bekerja karyawan meningkat. Temuan ini terdapat kesamaan dengan penelitian ini, yaitu penyandang disabilitas melakukan pembelajaran informal secara mandiri, dari orang lain, dari sumber lain dan media baru sebagai proses pengembangan karir.

Rokhayati *et al* (2017) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kualitas pelatihan dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan merasa kualitas pelatihan yang diikuti belum sesuai dengan *soft skill* yang berkaitan sehingga karyawan tidak mampu untuk memahami dan menerapkan dalam pekerjaannya. Pada penelitian ini, narasumber menunjukkan peningkatan pada kualitas *soft skill* setelah mengikuti pendidikan formal.

Hasil penelitian Sumadewi & Suwandana (2017) bahwa pengalaman kerja, prestasi, pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap pengembangan karir perawat. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Arisandy (2015) menemukan bahwa keterampilan dan pengalaman kerja pegawai berpengaruh terhadap pengembangan karir pegawai. Artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki pegawai maka semakin besar peluang pegawai untuk memperoleh pengembangan karir. Khuzaimah (2017) dalam jurnalnya menyatakan hasil temuannya bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Hal yang sama pada penelitian ini adalah pelatihan, pengalaman kerja, dan prestasi mempengaruhi karir penyandang disabilitas selama proses karir. Akan tetapi, hal yang berbeda dengan penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak mempengaruhi proses karir penyandang disabilitas.

Penelitian Suwarno & Aprianto (2019) menemukan hasil bahwa pengalaman kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan dalam pengembangan karir. Hasil temuan tersebut sama seperti penelitian ini yaitu menambahkan pengalaman kerja untuk mengembangkan karir melalui *event*

yang diikuti agar meningkatkan kemampuan mereka dalam bidang perkopian dan cara berhadapan dengan banyak orang untuk melayani *customer*.

Ramadhan (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa sertifikasi menjadi bukti standar pada suatu profesi pekerjaan. Hal yang sama pada penelitian ini bahwa sertifikasi yang diikuti narasumber sebagai bukti profesi pekerjaan mereka sebagai barista. Ketiga narasumber yang mengikuti sertifikasi barista BEKRAF hanya satu orang yang lulus mendapatkan sertifikasi barista. Narasumber menjelaskan hal-hal yang menyebabkan tidak lulus sertifikasi dikarenakan kurangnya menguasai beberapa metode penyeduhan maupun menu yang diujikan secara acak dan cara komunikasi dengan pelanggan yang menggunakan Bahasa Inggris.

Kuntoro *et al* (2019) menjelaskan temuan penelitian bahwa sertifikasi uji kompetensi sebagai bukti kemampuan para siswa yang telah sesuai dengan standar dan memiliki kualitas. Sertifikasi diberikan pada siswa dengan tujuan sebagai bekal karir siswa dalam bekerja dan menunjukkan kualitas serta kemampuan siswa dalam bekerja. Begitu juga dalam penelitian ini, mengikutsertakan barista penyandang disabilitas dalam sertifikasi agar menjadi bekal penyandang disabilitas dalam berkarir.

BAB VII

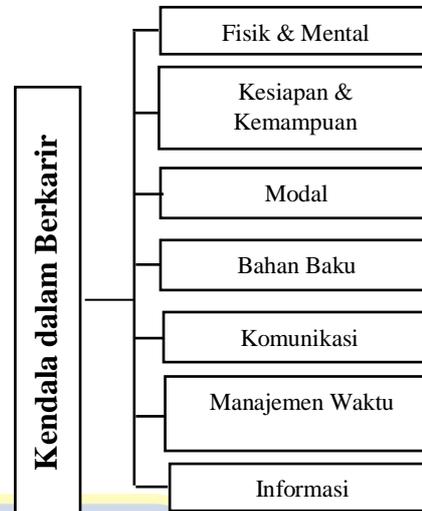
KENDALA BERKARIR

7.1. Temuan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat temuan kendala yang dihadapi dalam berkarir. Sebagai penyandang disabilitas tentunya tidak mudah untuk melakukan kegiatan sehari-hari termasuk dalam bekerja. Kendala yang ditemukan dalam penelitian ini merupakan kendala bekerja serta dalam merealisasikan perencanaan karir. Menghadapi kendala tersebut membuat narasumber tidak putus asa, sehingga mereka juga memiliki cara untuk mengatasinya.

Mencapai suatu impian atau cita-cita memang tidak mudah. Begitu juga dengan berkarir inklusif untuk mencapai yang diinginkan dan dicita-citakan. Banyak faktor yang menjadi kendala dalam berkarir seperti keterbatasan fisik maupun mental yang dimilikinya. Kesiapan dan kemampuan juga menjadi kendala untuk mencapai tujuan mereka, karena tanpa kesiapan dan kemampuan tujuan itu tidak akan bisa dicapai. Modal merupakan salah satu kendala terbesar untuk memulai suatu usaha agar mandiri. Dalam bekerja terdapat kendala seperti membagi waktu bekerja agar dapat mengikuti kegiatan lain. Membagi waktu dilakukan untuk mengembangkan kemampuannya serta mengupdate informasi. Temuan penelitian berupa kendala berkarir penyandang disabilitas akan ditunjukkan pada Bagan 7.1.1 di bawah ini.

Bagan 7.1.1
Kendala dalam Berkarir



7.1.1 Fisik & Mental

Fisik merupakan hal yang sangat penting untuk bekerja, karena fisik sangat diperlukan untuk menyelesaikan semua kegiatan pekerjaan. Begitu juga bagi penyandang disabilitas dari lahir atau ketika mereka sedang bertumbuh karena mengalami suatu insiden yang tidak dihindari. Banyak orang yang tidak mengetahui bahwa disabilitas bukan hanya pada fisik dan gangguan pada perkembangan otak saja. Namun, gangguan mental juga termasuk dalam penyandang disabilitas dengan berbagai macam jenis. Kendala fisik dan mental ini jelas menjadi kendala untuk penyandang disabilitas sendiri.

Bekerja sebagai barista banyak kegiatan harus menggunakan tangan seperti menyeduh dan menyajikan kopi. Memiliki dua tangan hanya sampai lengan karena sebuah kecelakaan hingga diamputasi merupakan salah satu kendala fisik yang dihadapi menjadi barista. Menyajikan dan menyeduh kopi memiliki banyak jenis alat yang digunakan termasuk metodenya juga. Kendala

ini dialami oleh Mas Eko yang kedua tangannya hanya lengan. Beberapa kendala yang dialami saat bekerja seperti menggunakan mesin espresso karena tuas yang berat. Kemudian kesulitan menggunakan alat *aero press* yang harus ditekan dengan tangan secara kuat dan membuat *latte art*.

“Hambatannya kondisi tangan dan kadang ada hal tertentu yang aku nggak bisa... Belum bisa pake alat *aero press* terus bikin *latte* juga masih sulit. Terus itu mesin espresso juga soale kan berat buat nariknya...” (Eko, 24/12/2019)

Meja bar pada kebanyakan cafe memiliki tinggi hingga pingga orang dewasa. Ditambah dengan mesin espresso yang juga besar dan tinggi kurang lebih lima puluh sentimeter. Biasanya mesin espresso pada cafe-cafe diletakkan di meja bar hingga menutup barista yang mengoperasikannya. Begitu juga di Cupable dan hal tersebut menjadi kendala bagi salah satu barista. Terutama untuk Mas Irvan yang merupakan pengguna kursi roda karena memiliki tinggi badan yang kecil karena polio paralisis. Memiliki tinggi badan setara pinggang orang dewasa dan harus menggunakan kursi roda menjadi suatu kendala untuk mengoperasikan mesin espresso.

“Kalo saat bekerja, saat ini masih meja bar. ...mejanya udah mendingan agak pendek, karena baru mejanya ini. Ya kalo buat saya sendiri masih agak ketinggian.” (Irvan, 23/1/2020)

Disabilitas mental adalah ODMK atau Orang Dengan Gangguan Jiwa yang dalam jangka waktu lama mengalami hambatan dalam interaksi dan partisipasi di masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya. Orang Dengan Masalah Kejiwaan yang disingkat ODMK adalah orang yang mempunyai masalah fisik, mental, sosial, pertumbuhan dan perkembangan, dan/atau kualitas hidup sehingga memiliki risiko mengalami gangguan jiwa.

Orang Dengan Gangguan Jiwa yang disingkat ODGJ merupakan orang yang mengalami gangguan dalam pikiran, perilaku, dan perasaan yang termanifestasi dalam bentuk sekumpulan gejala dan/atau perubahan perilaku yang bermakna, serta dapat menimbulkan penderitaan dan hambatan dalam menjalankan fungsi orang sebagai manusia.

Memiliki mental yang berbeda dengan orang-orang bukanlah yang diinginkan oleh siapa saja. Seperti halnya orang-orang yang memiliki perbedaan fisik dengan orang normal lainnya. Fisik yang lengkap dan normal sama dengan orang pada umumnya itulah yang dilihat oleh sekitar. Namun, banyak yang tidak menyadari dibalik fisik normal tersebut memiliki hal yang berbeda dengan orang lain. Bukan hanya fisik saja yang dapat menjadi kendala orang dalam bekerja. Mental yang berbeda dengan orang lain menjadi kendala saat bekerja. Dampak yang timbul dari disabilitas mental bisa berupa emosi yang tidak stabil maupun suasana hati yang mudah berubah atau *mood swing*. Kendala inilah yang dihadapi oleh Mas Aska sebagai penderita bipolar yang termasuk dari bagian ODGJ atau orang dengan gangguan jiwa.

“Paling cuma emosi aja sih, emosi sama *mood* kalo lagi kecapekan.”
(Aska, 25/1/2020).

Disabilitas mental memang tidak terlihat secara nyata oleh mata. Beberapa gejala yang dapat diamati yaitu kurangnya kemampuan mental dan keterampilan yang diperlukan seseorang untuk menjalani kehidupan. Seperti yang disadari sendiri oleh Mas Aska bahwa kemampuannya yang masih kurang ini menjadi kendala untuk mengikuti kompetisi kebaristaan. Merasa kurang kompeten untuk bersaing dengan orang lain dirasakan setelah gagal saat

sertifikasi. Sebenarnya ia memiliki keinginannya untuk mengikuti kompetisi V60 salah satu metode yang dikuasai dan disukainya menjadi terhalang karena disabilitas mental yang dimilikinya.

“Pengen sih, V60 tapi. Yang banyak di acara-acara kopi. Kompetisi, belum, sih. Emang kemarin waktu sertifikasi BEKRAF di Tangerang itu. Tapi belum kompeten, masih gagal.” (Aska, 25/1/2020)

“Kalo *latte art* masih belajar sih masih ngulik. Tapi sebenarnya susu yang dipake sekarang ini nggak cocok mbak, karna salah order kemarin dan udah sedus-dus.” (Aska, 25/1/2020)

Selain itu, kurangnya keterampilan yang diperlukan seseorang terlihat membutuhkan keahlian khusus dan keterampilan. Bukan hanya keahlian pada teknik dan keterampilan yang dibutuhkan saat membuat *latte art*, jenis susu yang menjadi salah satu bahan baku membuat *latte art* juga berpengaruh. Pemahaman ini menjadi salah satu alasan Mas Aska berpikir dan merasa bahwa kesulitannya dalam membuat *latte art* karena jenis susu yang digunakan tidak sesuai atau kurang cocok.

7.1.2 Kesiapan & Kemampuan

Kesiapan menjadi kendala bagi mereka yang belum terbiasa berhadapan dengan orang banyak dalam suatu acara. Ketidaksiapan membuat seseorang menjadi grogi atau tidak percaya diri atas kemampuan yang dimilikinya. Banyak alasan yang membuat orang tidak siap menghadapi sesuatu tersebut, seperti tidak menguasai *skill* maupun kurangnya berlatih. Keadaan ini dihadapi oleh Mas Irvan saat mengikuti sertifikasi. Sempat berhenti setelah mengikuti pelatihan barista dan alat yang digunakan saat sertifikasi yang berbeda membuatnya terkendala saat menjalani ujian sertifikasi. Lupa cara mengoperasikan mesin espresso karena lama tidak menggunakan mesin

sehingga hasil kopi yang disajikan menjadi berantakan. Mesin espresso yang berbeda memiliki tombol dan fungsi yang berbeda juga ini yang membuatnya kurang menguasai mesin kopi hingga hasil kopi yang berantakan.

“lama nggak megang mesin jadi kagok. Kemarin bikin *latte* karna udah lama nggak megang mesin jadinya ambyar.” (Irvan, 23/1/2020)

Rasa tidak percaya diri berhadapan dengan orang banyak pada suatu *event* besar membuat grogi. Tidak percaya diri ini juga menjadi kendala bagi Mas Irvan saat menjalani ujian. Selain itu karena kurang menguasai bahasa Inggris juga menjadi kendala saat ujian sertifikasi karena *public speaking* merupakan salah satu poin penilaian.

“karna grogi nggak PD. Kalo bahasa Inggris kalo saya kurang bisa.” (Irvan, 23/1/2020)

Hal yang sama juga dialami oleh Mas Aska saat menjalani sertifikasi BEKRAF. Suatu momen yang sangat berharga bagi mereka karena untuk pertama kalinya mengikuti acara besar. Ketidaksiapan karena kurang berlatih dan kurang menguasai alat-alat kopi baru yang belum pernah dilihat atau dipelajarinya. Penguasaan bahasa Inggris dan *public speaking* yang kurang menjadi kendala saat mengikuti sertifikasi juga menjadi kendala bagi Mas Aska. Sehingga, membuatnya gagal untuk mendapatkan sertifikat BEKRAF.

“Banyak alat-alat kopi yang belum pernah aku lihat dan aku sentuh. Sama kendalane *public speaking*. Cuma di bahasa Inggris belum lancar.” (Aska, 25/1/2020)

“...Nggambar aja masih belum bisa. Yang susah di *latte art*, *foamnya*. Kalo *foamnya* sudah jadi mau nggambar aja tu bisa. Yang penting dalam *latte* itu *foamnya*.” (Irvan, 23/1/2020)

“Kalo kendala di *latte art* itu susah bikinnya... Tekniknya susah mbak,” (Aska,, 25/1/2020)

Agar bisa mengikuti kompetisi yang diinginkan, dibutuhkan juga *skill* berdasarkan kompetisi yang akan diikuti tersebut. Seperti kompetisi *latte art* yang banyak diadakan untuk barista-barista yang memiliki keahlian pada *latte art*. Untuk membuat *latte art* sendiri tidak semudah yang dibayangkan. Diperlukan teknik khusus untuk membuatnya, bahkan jenis susu yang menjadi salah satu bahan bakunya juga mempengaruhi hasilnya. Salah satu ketertarikan Mas Irvan menjadi barista adalah pada *latte art* yang membuatnya penasaran untuk mencobanya. Hal tersebut membuat Mas Irvan terus menguliknya dan ingin mengikuti kompetisinya. Sulitnya teknik dan jenis susu yang digunakan untuk menghasilkan *foam* yang sesuai menjadi salah satu kendalanya, karena membuat *latte art* yang penting adalah *foam*.

7.1.3 Modal

Ujung karir seorang barista adalah memiliki kedai kopi sendiri. Memiliki bisnis yang sedang tren sekarang menjadi minat setiap pecinta kopi. Sebagian orang yang memang sudah memiliki modal mudah baginya untuk membuka kedai kopi sendiri tanpa perlu menjadi seorang barista dulu. Kebanyakan pecinta kopi yang memulai karirnya sebagai barista pasti ingin memiliki kedai sendiri.

“kalo untuk jangka panjangnya buka kedai sendiri sih itu memang kembali lagi ke pendanaan.” (Eko, 24/12/2019)

“Kalo alat-alat kopi itu kan memang mahal, dari mesin espresso aja udah berapa..” (Irvan, 23/1/2020)

Sama dengan Mas Eko dan Mas Irvan yang sama-sama memiliki cita-citanya memiliki kedai kopi sendiri. Besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membuat kedai kopi menjadi kendala untuk mewujudkannya. Seperti

alat-alat kopi yang diperlukan juga memiliki harga yang mahal. Sedangkan pendapatan yang didapatkan, digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

7.1.4 Bahan Baku

Bekerja sebagai barista tidak melulu menyajikan menu atau berhadapan langsung dengan pada *customer*. Barista juga harus mengetahui operasional dalam cafe termasuk persediaan bahan baku yang digunakan untuk membuat menu-menu yang disajikan pada *customer*. Ketersediaan bahan baku sangat penting sehingga barista juga harus bisa mengelola ketersediaan stok yang dimiliki. Menyediakan menu yang sesuai termasuk salah satu pelayanan yang diutamakan untuk *customer*. Terjadi kehabisan stok bahan baku membuat *customer* kecewa karena menu yang diinginkan tidak tersedia.

“Paling pemesanan stok. Kopi habis, bagian layanin tamu susah. ...yang untuk ngurusin kayak kopi-kopi sini orang dalem. Kalau orang dalem nggak tahu kopi, jadi kalau tiap kali mau ngorder bingung.”
(Aska, 25/1/2020)

Kekosongan stok bahan baku menjadi salah satu kendala yang dihadapi oleh barista untuk memberikan pelayanan terbaik. Kejadian stok kosong juga dialami di Cupable. Mas Aska mengaku kosongnya stok kopi terjadi beberapa kali dan menjadi kendala untuk melayani *customer* saat itu. Kendala tersebut terjadi karena staf PRY yang menyediakan stok bahan baku kurang memahami jenis kopi yang harus dibeli.

7.1.5 Komunikasi

Bekerja sebagai barista adalah jenis pekerjaan yang memerlukan bekerjasama dengan tim. Kerjasama tim mulai dari bagian kasir yang

menerima orderan yang kemudian diinput untuk diproses menu yang dipesan hingga menyajikan menu pada *customer*. Dimana proses tersebut saling berhubungan dengan jenis pekerjaan yang berada di depan kasir, dapur, meja bar serta menyajikan menu sampai kepada *customer*. Dari proses tersebut dibutuhkan komunikasi agar pekerjaan dapat terorganisir dengan baik. Namun, untuk mengkoordinasikan tugas-tugas dalam tidak mudah latar belakang dan pemahaman setiap orang yang berbeda. Setiap orang memiliki cara berpikir dan emosi yang berbeda-beda dalam berkomunikasi. Tentunya ini menjadi suatu kendala dalam bekerja bersama tim.

“Kendala lainnya mungkin komunikasi aja. Antar tim...” (Eko, 24/12/2019)

Mas Eko sebagai koordinator Cupable, kendala yang dihadapi adalah komunikasi tim dalam melakukan tugas-tugasnya. Kendala komunikasi ini seperti yang bertugas membuka cafe hari ini harus memberi tahu pada staf barista lain. Adanya SOP membuat mereka bekerja harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sehingga perlu komunikasi untuk mengkoordinasikan tugas bersama. Bekerja sebagai barista bukan hanya masalah bar saja, namun dibalik bar juga menjadi bagian tugas seorang barista. Seperti ketersediaan stok perlu dicatat agar barista yang bertugas selanjutnya dapat melakukan order stok persediaan.

7.1.6 Manajemen Waktu

Banyak yang harus dilakukan untuk mencapai karir bagi barista. Diluar dari pekerjaan, barista juga harus sering melatih *skill* yang telah dimiliki untuk menjaga stabilnya rasa racikan kopi dan kemampuan lainnya. Seperti bekerja,

berlatih, mengulik atau mencoba inovasi, mengikuti *event*, mencoba kompetisi, mengikuti sertifikasi dan masih banyak lagi merupakan kegiatan yang harus dilakukan barista. Tentunya kegiatan tersebut untuk menunjukkan eksistensi dan membuktikan kemampuannya berkarir sebagai barista. Namun, banyaknya kegiatan tersebut malah menjadi kendala karena jadwal kegiatan dalam waktu bersamaan. Sebagai contoh jadwal kerja bersamaan dengan jadwal latihan dengan komunitas atau jadwal *event* akan diikuti dari jauh hari bersamaan dengan jadwal kompetisi yang baru diketahui.

“Kayak kemarin aku nggak bisa, aku jadi narasumber jadi nggak mungkin bisa ikut kompetisinya itu.” (Eko, 24/12/2019)

“...waktu di Malioboro ada kompetisi, saya juga jaga stan jadi barengan waktunya. ... Kemarin waktu di Yogya *of Museum History* itu ada kompetisinya juga, tapi kita juga buka stan di situ. ... jamnya sering bentrok, setiap latihannya sore. Kalo sore saya jaga di sini kalo nggak ya nggak bisa datang, ” (Irvan, 23/1/2020)

Kendala ini diamali oleh barista Cupable seperti Mas Eko yang baru mengetahui informasi kompetisi yang ternyata bersamaan dengan acara yang harus diikuti karena menjadi pembicara atau narasumber. Sedangkan Mas Irvan kompetisi yang ingin diikutinya bersamaan dengan acara yang diikutinya dimana pada acara tersebut mereka harus membuka stan dan berjualan. Sehingga membuat mereka tidak bisa meninggalkan pekerjaan mereka.

7.1.7 Informasi

Mencapai karir atau tujuan yang diinginkan tidak cukup hanya dengan kemampuan dan ilmu pengetahuan saja. Informasi menjadi hal penting yang diperlukan seseorang agar mengetahui banyak hal yang dapat mendukungnya mencapai karirnya. Seperti informasi mengenai *workshop*, pelatihan, maupun

kompetisi yang berhubungan dengan karir seseorang. Namun, terkadang seseorang terlalu sibuk dengan kegiatan beraneka ragam menyebabkan kurang atau terlambatnya mendapat informasi yang dibutuhkan. Sehingga kurang atau terlambatnya mendapat informasi ini menjadi kendala bagi seseorang mencapai karirnya yang sukses.

“...cuma telat sayanya. Pengen ikut cuman infonya terlambat jadi waktu mau daftar *wes* penuh. ... Dari grup, dari temen-temen, cuman kadang cepet banget masa pendaftarannya jadi telat. ...ada juga tapi pas aku main tempet temen di kasih tahu ada ni, saya tanya udah tutup dan kuotanya udah penuh.” (Eko, 24/12/2019)

Kendala ini dialami oleh ketiga barista di Cupable untuk mendapatkan informasi kompetisi yang menfaat untuk karirnya sebagai barista. Terlambatnya informasi yang didapat ini dialami oleh Mas Eko yang ingin mengikuti kompetisi kebaristaan.

7.2. Diskusi Penelitian

Coffey *et al* (2014) dalam penelitiannya mengenai *Barriers to Employment for Visually Impaired Women* menemukan bahwa hambatan kerja yang dialami tuna netra antara lain sikap pemberi kerja yang negative, ketentuan penyesuaian di tempat kerja, mobilitas terbatas, dan kondisi kesehatan baik fisik atau mental. Terdapat kesamaan dengan temuan penelitian ini yaitu ketentuan penyesuaian di tempat kerja atau adaptasi dan kondisi kesehatan baik fisik atau mental. yang terbatas dialami oleh narasumber pada penelitian ini. Sedangkan, sikap negatif dari pemberi kerja dan mobiltas tidak menjadi kendala penyandang disabilitas pada temuan ini. Akan tetapi, hambatan lain ada pada masalah operasional kerja, manajemen diri, kesiapan kemampuan, dan modal kerja.

Studi yang dilakukan oleh Nadhilla (2016) menemukan bahwa hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas berupa pekerjaan, keadaan sosialisasi, mencari pasangan, dan hambatan emosi. Berdasarkan temuan tersebut, terdapat kesamaan dengan temuan ini yaitu hambatan karir yang dihadapi adalah keadaan sosialisasi dan hambatan emosi (merasa rendah diri atau tidak mampu). Sedangkan, hambatan pekerjaan dan mencari pasang tidak menjadi masalah dalam temuan ini.

Rohman (2019) menemukan bahwa hambatan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas berupa eksklusi budaya dan eksklusi structural, yaitu stigma terkait pekerjaan; mobilitas karir, kepuasan kerja, pengucilan sosial dan promosi karir; keterbatasan akomodasi kerja; dan pendidikan dan keterampilan. Hal yang berbeda dengan penelitian ini yaitu hambatan ada pada fisik dan mental, kesiapan dan kemampuan, modal usaha, operasional kerja, dan manajemen diri. Pada kasus ini, penyandang disabilitas mendapatkan akomodasi, kepuasan kerja, stigma positif, dan mendapatkan pendidikan dan keterampilan dari tempat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurlela & Surtiyoni (2019) menemukan bahwa hambatan mahasiswa dalam merencanakan karir dipengaruhi oleh hambatan internal seperti pemahaman minat dan bakat, penguasaan kompetensi, keyakinan diri, ekspektasi pada pekerjaan, dan pandangan pada diri; hambatan eksternal seperti dukungan orang tua, lingkungan pertemanan, banyaknya ketersediaan pekerjaan, dan gaya hidup. Hambatan yang paling utama dihadapi adalah pemahaman kemampuan diri. Hal

tersebut sama dengan temuan penelitian ini, penyandang disabilitas mengalami hambatan pada kesiapan dan kemampuan diri bersaing dengan barista lain. Berbeda dengan temuan ini, faktor yang menghambat karir adalah keterbatasan fisik dan mental pada penyandang disabilitas, modal usaha, operasional tempat kerja, komunikasi dan manajemen diri.

Nugraha (2018) menemukan dalam studinya bahwa kendala menentukan tujuan karir mahasiswa disebabkan manajemen waktu, kesiapan diri, tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki, kurangnya wawasan dan informasi yang digali mengenai profesi maupun pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, adanya kesamaan hambatan karir pada penyandang disabilitas yaitu kesiapan dan kemampuan diri, manajemen waktu, dan informasi. Sedangkan hal yang berbeda adalah pada kendala fisik dan mental karena temuan ini pada penyandang disabilitas dan masalah operasional di tempat kerja.

Srihadiastuti (2018) pada studinya menemukan bahwa kendala yang menyebabkan kegagalan usaha adalah kendala modal, lokasi usaha, kelayakan produk, kendala manajemen, kendala produksi, dan kendala perizinan. Hal yang sama dengan temuan ini adalah kendala modal untuk penyandang disabilitas memulai usaha. Sedangkan kendala manajemen terjadi pada proses kerja atau masalah operasional ditempat kerja.

Temuan Rahmidani (2014) dalam studinya bahwa faktor penghambat wirausaha wanita terdapat dua faktor, yaitu internal seperti faktor kewanitaan dan faktor emosional, sedangkan faktor eksternal seperti faktor budaya, faktor administrasi, dan faktor pendidikan. Hal yang membedakan pada temuan ini

adalah penelitian ini tidak pada gender khusus dan lebih khusus penyandang disabilitas.

Pissarides *et al* (2003) menjelaskan dalam temuannya bahwa kendala yang sering dihadapi UKM di Rusia dan Bulgaria yaitu kendala produksi dan kendala keuangan. Hal yang membedakan pada penelitian ini adalah temuan ini terjadi pada individu yang memulai wirausaha, sedangkan temuan terdahulu ada pada UKM. Temuan yang sama dengan temuan terdahulu adalah pada kendala keuangan dalam permodalan.

Langke *et al* (2018) dalam studinya menemukan bahwa kendala yang dihadapi oleh perusahaan adalah kendala persediaan bahan baku dan proses produksi sebagai dampaknya. Kendala tersebut sama seperti temuan ini, kedai kopi yang mengalami masalah persediaan. Akan tetapi yang membedakan adalah pada jenis usaha yang dijalankan, penelitian ini pada kedai kopi dan temuan terdahulu pada perusahaan industri minyak kelapa.

Penelitian Poerwanti (2017) menemukan bahwa faktor penghambat penerapan *Workplace Inclusion* adalah kurangnya komunikasi, produktifitas rendah, ketidakkesiapan cabang untuk menempatkan karyawan difabel, dan tidak ada tenaga profesional yang menangani karyawan difabel. Berdasarkan penelitian tersebut, sama halnya dengan temuan ini yaitu kurangnya komunikasi antar rekan kerja dalam menjalankan tugas-tugas *shift* kerja pada hari berikutnya sehingga terjadi ketidaksiapan dalam melayani konsumen. Sedangkan yang membedakan adalah lokasi penelitian ini langsung pada

rehabilitasi disabilitas, sehingga tidak ada kendala dalam ketidaksiapan penempatan karyawan dan sudah ada tenaga profesional yang mendampingi.

Lawasi & Triatmanto (2017) menjelaskan temuannya bahwa proses komunikasi dan kerjasama tim yang efektif berdampak positif bagi karyawan dan kinerja karyawan. Temuan terdahulu terdapat kesamaan dengan temuan ini, komunikasi dan kerjasama tim mempengaruhi tugas-tugas penyandang disabilitas.

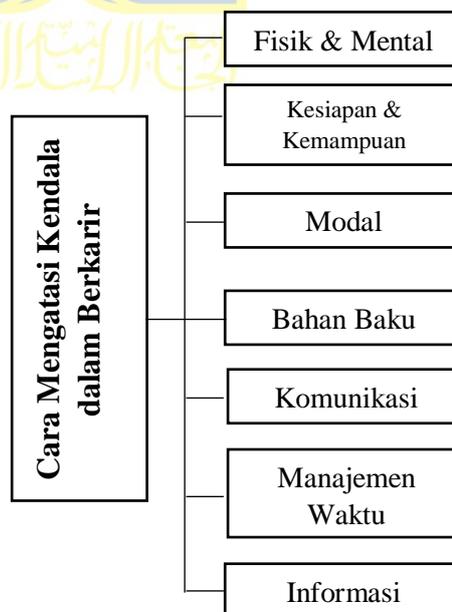
Aryandha (2014) menemukan dalam penelitiannya bahwa masalah yang adalah manajemen waktu, dukungan orang terdekat, rasa khawatir dalam mengambil keputusan, dan perasaan ingin menyerah. Temuan yang sama dengan temuan ini hanya pada manajemen waktu. Sedangkan kendala yang berbeda dengan temuan ini adalah pada hambatan fisik dan mental karena penelitian ini pada penyandang disabilitas. Sehingga kendala lain yang muncul pada kesiapan dan kemampuan mereka bersaing dengan barista lain, masalah operasional tempat kerja, kendala informasi, dan kendala modal usaha.

BAB VIII KOPI TIDAK SELALU PAHIT

8.1 Cara Mengatasi Kendala

Segala proses mencapai karir pasti terdapat kendala dari sisi mana saja. Tentunya kendala-kendala tersebut dapat diatasi dengan berbagai macam cara juga. Kendala bukanlah sebuah penghalang untuk mencapai karir yang diinginkan. Setiap orang memiliki caranya masing-masing untuk mengatasi kendala yang dihadapi. Begitu pula penyandang disabilitas dengan segala keterbatasannya dapat mengatasi kendala yang dihadapi dengan caranya sendiri. Cara menghadapi kendala dalam berkarir akan ditunjukkan pada Bagan 7.1.2 di bawah ini.

Bagan 8.1.2
Cara Mengatasi Kendala dalam Berkarir



8.1.1. Fisik dan Mental

Keterbatasan fisik dan mental tidak selamanya menjadi penghalang bagi penyandang disabilitas. Tidak sempurnanya tangan yang dimiliki tetap bisa digunakan untuk menyeduh kopi yang sulit itu. Terdapat beberapa alat yang telah dimodifikasi sehingga mempermudah untuk menyeduh dan menyajikan kopi. Untuk dapat melakukannya diperlukan adaptasi agar terbiasa dengan alat-alat yang banyak berhubungan dengan air panas tersebut.

“Hal-ha tertentu yang aku nggak bisa aku minta tolong sama temen-temen. ... Yakkum ada alat yang udah dimodifikasi.” (Eko, 24/12/2019)

Mejanya bar yang tinggi sehingga sulit untuk dijangkau dan mengoperasikan mesin kasir. Sulitnya menjangkau meja bar itu diatasi dengan menjadikan kursi roda sebagai pijakan. Hal itu dilakukannya sebagai salah satu cara agar Mas Irvan dapat menjangkau meja bar dan mengoperasikan mesin espresso serta mesin kasir. Sebelumnya sudah pernah diajukannya permintaan modifikasi alat agar dapat mudah mencapai meja bar. Kemudian pihak Yakkum mengganti meja bar dengan ukuran yang lebih rendah. Namun, bagi Mas Irvan meja bar baru tersebut masih cukup tinggi. Sehingga menjadikan kursi roda sebagai pijakan tetap dilakukannya agar tetap dapat bekerja dan melayani *customer*.

“...kalo sebelumnya saya *mancik* disini.” (Irvan, 23/1/2020)

Sedangkan disabilitas mental seperti orang dengan gangguan jiwa dapat diatasi berdasarkan klasifikasinya. Disabilitas mental yang dimiliki oleh Mas Aska masuk dalam klasifikasi yang dapat diatasi dengan melakukan rehabilitasi, meminum obat serta dalam pengawasan psikiater..

“minum obat sama ke psikater.” (Aska, 25/1/2020)

Meminum obat dan konsultasi dengan psikiater secara rutin dilakukan oleh Mas Aska untuk mengatasi kambuhnya emosi atau *mood* yang tidak terkendali selama bekerja maupun berkegiatan sehari-hari

8.1.2. Kesiapan & Kemampuan

Membiasakan diri dengan sering berlatih hal-hal dalam pekerjaan dapat mengatasi kendala ketidaksiapan mengikuti sertifikasi atau kompetisi selanjutnya. Setiap hari saat jadwal *shift* pagi atau sore, sering digunakan Mas Irvan untuk melatih kemampuannya menyeduh kopi maupun membuat *latte art*. Membuat V60 atau membuat *latte art* dengan bergantian sesuai yang diinginkan saat itu adalah cara Mas Irvan mengatasi kendala agar siap menghadapi kompetisi selanjutnya. Latihan yang sering dilakukan juga membuatnya menjadi semakin mahir dan memastikan rasa seduhan kopi yang dibuatnya stabil setiap harinya. Termasuk membuat *latte art* juga agar gambar yang dihasilkan dari *foam* semakin bagus dengan variasi berbagai macam bentuk diatas *coffee latte*. Belajar sendiri atau otodidak dilakukan Mas Irvan melalui situs Youtube dengan melihat berbagai macam referensi teknik, cara, dan bentuk untuk membuat *latte art*.

“...belajar bikin *latte*, otodidak. Sering latihan kalo masuk, misal habis ini dateng terus bikin kalo nggak *latte* ya *manualan*. ” (Irvan, 23/1/2020)

Sering melatih *skill* bukan hanya untuk kesiapan menghadapi kompetisi dan meningkatkan kemampuan. Tetapi, menjadi bekal memulai bisnis di dunia kopi yang sudah menjadi cita-cita sejak lama. Bagi Mas Irvan

belajar tentang kopi terlebih dahulu hingga menguasai semua dan setelah itu membuka kedai kopi sendiri.

“belajar macam-macam metode yang perlu dikuasai.” (Irvan, 23/1/2020)

“Kalo *latte art* masih belajar ngulik. ...liat tutorial di youtube... Kalo lagi nggak ada pelanggan bikin sendiri diminum sendiri. Tekniknya susah mbak, ya latihan terus. ... Iya cari tahu sendiri alat-alat yang belum aku tahu. Iya *browsing*” (Aska, 25/1/2020)

“Nggak ikut les... Ya mending belajar sendiri *wae* bahasa Inggris e.” (Aska, 25/1/2010)

Hal yang sama juga dilakukan Mas Aska untuk meningkatkan *skill* menyeduh dan *latte art*. Karena teknik *latte art* yang cukup sulit, mencari tahu melalui situ Youtube juga dilakukan Mas Aska agar dapat mempraktekkan membuat *latte art* dengan benar. Selain mencari tahu mengenai kopi, Mas Aska juga berlatih sendiri untuk dapat berbahasa Inggris dan meningkatkan kemampuan *public speaking* melalui situs Youtube.

8.1.3. Modal

Modal memang sangat diperlukan dalam sebuah bisnis, seperti membuka sebuah *coffee shop*. Memulai bisnis *coffee shop* atau kedai kopi memang tidak murah karena alat-alat kopi yang terbilang mahal. Tentu untuk sebagian orang yang belum memiliki modal besar untuk mendapatkan beberapa alat kopi bukan hal yang mudah.

“Yaa buat berkarir sih, kalo mungkin jangka panjangnya buka sendiri ya... Pendanaan terus, ya itu sih untuk jangka panjangnya itu, dana. Yaa nabung dululah ya untuk ke depannya itu.” (Eko, 24/12/2020)

“Rencana saya ya mengetahui opo mendalami semua dulu kalo udah tau bikin nyicil alat-alatnya dulu manual brewing. Kalo alat-alat kopi itu kan memang mahal, dari mesin espresso aja udah mahal.” (Irvan, 23/1/2020)

Menabung akan dilakukan oleh sebagai awal untuk mengumpulkan modal tersebut. Bahkan membeli beberapa alat kopi terlebih dahulu untuk menyicil memulai bisnis mereka. Menabung merupakan salah satu cara yang dilakukakn oleh Mas Eko untuk mewujudkan mimpinya memulai bisnis. Begitu juga dengan Mas Irvan juga menabung dan mencicil alat-alat kopi yang dapat digunakannya agar bisa memulai kedai kopi.

8.1.4. Bahan Baku

Menyediakan bahan baku sangat penting dalam bisnis seperti cafe. Bahan baku akan digunakan untuk menyajikan memu sesuai pesanan *customer*. Sebagai antisipasi kekosongan stok persediaan bahan baku diperlukan perbaikan sistem stok opname. Seperti mencatat stok yang kosong dan saling mengingatkan pada staf ketersediaan stok.

“...lebih kematangan, kesiapan mereka sebenarnya. Jadi ketika kita bisa, stok opname lancar yaudah.” (Nia, 30/1/2020)

Sehingga pembelian stok dapat segera dilakukan. Perbaikan sistem ini sedang dilakukan oleh staf Cupable agar kekosongan stok tidak terjadi lagi. Mbak Nia menjelaskan bahwa staf Cupable sedang mengupayakan perbaikan sistem persediaan tersbut.

8.1.5. Komunikasi

Bekerja dengan tim yang sangat diperhatikan adalah komunikasi. Salah satu cara komukasi yang dilakukan agar terjadi kelancaran pekerjaan adalah dengan mengkoordinasikan anggota tim.

“...seandainya nggak bisa berangkat paling ndak harus mengabari sebelumnya. Terus kalo ada stok kosongnya, tinggal nge-*list*. ...jadi ya itu tadi mbak saling menggerakkan.” (Eko, 24/12/2019)

Mengkoordinasikan tim dengan cara saling menggerakkan dan menginformasikan tugas-tugas yang harus dilakukan. Seperti memberitahu jika ada kekosongan persediaan maupun memberi kabar apabila mendapat giliran *shift*. Cara ini yang dilakukan oleh Mas Eko sebagai staf koordinator Cupable.

8.1.6. Manajemen Waktu

Banyaknya kegiatan yang harus dilakukan memang membuat beberapa hal yang ingin dilakukan tidak tercapai. Pekerjaan utama yang harus dilakukan setiapnya maupun mengisi acara-acara tertentu. Mengatur jadwal atau menyesuaikan jadwal kegiatan perlu dilakukan agar hal-hal yang ingin dilakukan dapat terlaksana.

“...bagi waktu nanti kalo misalnya ada kesempatannya baru kita coba untuk merealisasikan itu.” (Eko, 24/12/2019)

“Ya nyesuaikan skedul mbak.” (Irvan, 23/1/2020)

Seperti Mas Eko yang mencoba menyesuaikan waktu kegiatan dan mengkoordinasikan beberapa kegiatannya dengan teman-temannya agar dapat mengikuti kompetisi. Begitu juga dengan Mas Irvan yang mencoba menyesuaikan jadwal kegiatan agar dapat mengikuti kompetisi.

8.1.7. Informasi

Semakin berkembangnya teknologi tidak selalu membantu kita mendapatkan informasi dengan cepat. Tanpa kita yang bertindak untuk mencari tahu informasi tersebut kita tidak akan mendapatkannya. Sehingga selalu *update* informasi-informasil adalah cara untuk mengatasinya.

“Ya dari grup, dari apa temen-temen...” (Eko, 24/12/2019)

Seperti Mas Eko yang harus meng*update* berbagai macam informasi agar kendala untuk mengikuti kompetisinya dapat telaksana. Salah satu cara Mas Eko meng*update* informasi adalah bersilaturahmi dengan teman-teman.

8.2 Diskusi Penelitian

Firdaus & Hasanah (2018) menemukan bahwa mengikuti pelatihan wirausaha dengan *outcome* keterampilan menjadi cara penyandang disabilitas untuk mengatasi kendala keterbatasan mereka. Keterampilan dan keahlian penyandang disabilitas menjadi meningkat setelah mengikuti pelatihan kewirausahaan tersebut. Sehingga, penyandang disabilitas memilih jenis wirausaha berdasarkan keahlian dan minat yang telah dimiliki. Sama seperti temuan penelitian ini, bahwa untuk mengatasi kendala keterbatasan fisik dan mental mereka mengikuti pelatihan dan berlatih mandiri untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka.

Murni & Astuti (2015) dalam studinya menemukan bahwa proses rehabilitasi meningkatkan kemampuan berkomunikasi, melakukan kegiatan sehari-hari, bersosialisasi, memahami keadaan diri baik untuk individu dan keluarga bagi penyandang disabilitas mental. Proses ini juga dilakukan oleh salah satu narasumber dalam mengatasi hambatan mental agar dapat melakukan pekerjaan. Sedangkan untuk penyandang disabilitas fisik tidak melakukan proses ini untuk mengatasi kendala keterbatasan fisik.

Srihadiastuti (2018) menjelaskan bahwa cara para wirausaha mengatasi kendala dengan cara mengajukan pinjaman modal ke bank dan mencari pemasok bahan baku alternative. Berbeda dengan temuan ini,

narasumber tidak melakukan pinjaman pada pihak bank atau pihak lain dan mempelajari sistem persediaan yang sesuai untuk memperbaiki penyediaan bahan baku di Cupable.

Astutik *et al* (2019) dalam studinya menemukan bahwa wanita penyandang disabilitas memenuhi kebutuhan hidup sebagai kepala keluarga, melakukan berbagai macam pekerjaan sampingan sebagai pemasukan tambahan diluar pekerjaan utama selain mengandalkan keluarga dan orang-orang disekitar mereka. Hasil temuan tersebut sama dengan temuan ini, cara mengatasi kendala modal yang sama yaitu narasumber hanya mengandalkan pendapatan dari pekerjaan utamanya sebagai barista untuk dijadikan modal usahanya.

Temuan Putra & Yudoko (2013) menjelaskan bahwa pada bisnis restoran mengatasi masalah manajemen inventori dengan tiga proses, yaitu perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian. Berbeda dengan temuan ini, narasumber belum melakukan manajemen inventori dan masih mempelajari pengelolaan persediaan bahan baku.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan kerjasama tim tidak berberpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan kesamaan bahwa komunikasi penting dalam menjalankan tugas pekerjaan. Berbeda dengan temuan ini, kerjasama tim sangat dibutuhkan dalam pekerjaan ini.

Wiguna (2017) menemukan hasil bahwa standar kinerja karyawan berdasarkan produktivitas kerja, kualitas output, waktu produksi, pemanfaatan sumber daya, kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan sesuai SOP, kerjasama karyawan, dan kehadiran karyawan. Temuan ini sama seperti temuan terdahulu bahwa kerjasama karyawan, kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan penting bagi kinerja.

Penelitian Rokhayati *et al* (2017) menemukan bahwa kepemimpinan, pantang menyerah (*effort*), bekerjasama dan beretika sebagai cara meningkatkan kinerja. Berdasarkan temuan tersebut, menunjukkan kesamaan dengan penelitian yaitu perlu adanya kerjasama dan beretika agar dapat berkinerja yang baik sehingga terciptanya komunikasi yang baik dalam mengkoordinasi tugas-tugas. Akan tetapi, komunikasi yang baik belum berjalan dengan baik antar staf.

Sainz & Ferrero (2019) menemukan dalam studinya bahwa perencanaan waktu jangka pendek dan jangka panjang sangat diperlukan dalam mencapai tujuan. Penggunaan waktu secara tepat menjadi faktor penentu dalam pencapaian tujuan, dengan cara menentukan prioritas dan kegiatan yang akan dilakukan. Zarbakhsh *et all* (2015) menjelaskan temuannya bahwa adanya hubungan signifikan antara manajemen waktu dengan kewirausahaan. Manajemen waktu menjadi dasar penting untuk mendapatkan hasil perencanaan terkait dengan tujuan. Ada tiga hal yang harus dilakukan dalam manajemen waktu, yaitu perencanaan, pengorganisasian dan pemantauan waktu.

Berbeda dengan hasil temuan terdahulu oleh Sainz & Ferrero (2019) dan Zarbakhsh *et all* (2014), temuan penelitian ini menunjukkan bahwa melakukan penjadwalan antara pekerjaan dan kegiatan sebagai pengembangan karir. Akan tetapi, narasumber tidak melakukan prioritas pada kegiatan untuk mencapai tujuan mereka.

Nugraha (2018) menjelaskan dalam temuannya bahwa cara mengatasi kendala mendapatkan informasi mengenai karir maupun bidang kerja, mereka menyadari harus segera mencari tahu sebanyak mungkin mengenai karir dengan mengakses internet atau menghubungi relasi mereka. Sama seperti temuan penelitian ini yaitu narasumber mencari informasi dari berbagai macam sumber informasi untuk menunjang pengembangan karirnya. Akan tetapi, narasumber sering terlambat mendapatkan informasi mengenai berbagai macam kegiatan.

Balbed & Sintasih (2019) dalam kasus studinya menjelaskan bahwa penyandang disabilitas netra sebagai pekerja yang mengalami kendala dalam mengakses informasi dari fasilitas organisasi telah mengajukan proposal agar diberikan fasilitas untuk kemudahan bekerja, tetapi pihak perusahaan menolak dan mengharuskan mereka mengikuti aturan yang ada. Temuan Balbed & Sintasih (2019) berbeda dengan penelitian ini, yaitu narasumber memiliki banyak relasi yang memudahkan mereka mendapatkan informasi. Akan tetapi, informasi yang didapatkan sering kali terlambat, sehingga narasumber mengatasi kendala tersebut dengan selalu meng*update* informasi dari relasi-relasinya.

BAB X

PENUTUP

9.1 Kesimpulan

1. Faktor motivasi penyandang disabilitas berkarir terdapat dua faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor internal (pekerjaan yang menarik, kebutuhan finansial, kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan sosial) dan faktor eksternal (keluarga, teman dan orang-orang yang memiliki kepedulian terhadap kesetaraan penyandang disabilitas). Oleh karena itu, penyandang disabilitas terdorong dengan adanya peluang atau kesempatan dan mendapatkan berbagai macam informasi untuk mengembangkan diri dan kemampuan yang dimiliki sehingga memiliki tujuan baru dalam pekerjaannya.
2. Perencanaan karir dimulai dari menjadikan pekerjaan sebagai *passion*, mengembangkan *skill* mengenai kopi dan manajemen bisnis, mengikuti kompetisi dan mengembangkan Cupable sebagai *personal branding*, menunjukkan bahwa penyandang disabilitas memiliki kemampuan yang setara dengan yang lain, serta memulai berwirausaha yang berhubungan dengan kopi.
3. Proses karir penyandang disabilitas diawali dari pendidikan secara informal, mengikuti pendidikan formal, bekerja sebagai barista di Cupable, mengikuti berbagai macam *event*, dan mengikuti sertifikasi. Pihak Cupable memberikan kesempatan mengikuti berbagai macam

event kopi dan sertifikasi. Akan tetapi, hanya salah satu dari ketiga barista penyandang disabilitas yang mendapatkan sertifikasi dari BEKRAV.

4. Kendala dalam berkarir yang dihadapi penyandang disabilitas adalah keterbatasan fisik dan mental, kesiapan dan kemampuan, modal, bahan baku, komunikasi, manajemen waktu dan informasi. Modal dan manajemen waktu menjadi masalah utama barista penyandang disabilitas dalam perkembangan karir mereka.
5. Cara mengatasi kendala berkarir barista penyandang disabilitas yang telah dilakukan adalah beradaptasi dengan peralatan yang digunakan selama bekerja agar lebih efektif dan membantu proses kerja mereka, memanfaatkan waktu selama bekerja untuk terus berlatih dan meningkatkan kemampuan, mengkomunikasikan masalah pengelolaan kedai kopi dengan manajer Cupable, dan mencari dan mengupdate informasi dari jaringan yang dimiliki.

9.2 Saran

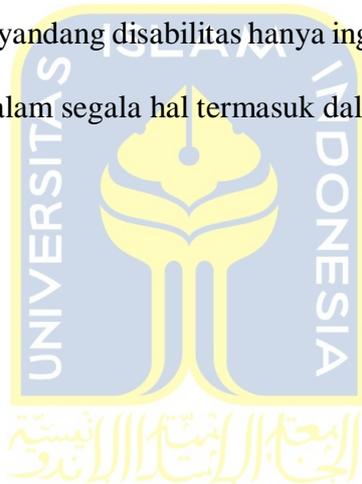
1. Bagi Wirausaha

Menjadi wirausaha bukan hanya membantu meningkatkan perekonomian negara dan memenuhi permintaan pasar saja. Menyediakan lapangan pekerjaan dan kesempatan bagi banyak kalangan menjadi tanggung jawab bagi wirausaha juga. Terutama bagi kalangan tertentu seperti penyandang disabilitas, sehingga kesempatan

yang sama untuk penyandang disabilitas bisa merata selain untuk mematuhi aturan pemerintah atau *affirmative action*.

2. Bagi Masyarakat

Berakarir merupakan pilihan setiap orang berkerja dalam bidang kerja bermacam-macam. Persaingan karir bisa terjadi kepada siapa saja yang bekerja, dukungan karir juga datang dari mana saja. Akan tetapi, memberikan kesempatan dan mengapresiasi kemampuan yang dimiliki penyandang disabilitas merupakan bentuk *support* dan bukan karena rasa iba. Penyandang disabilitas hanya ingin dilihat setara dengan orang-orang lain dalam segala hal termasuk dalam berkarir.



DAFTAR PUSTAKA

- Aini, S. N., Purwana, D., & Saptono, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Berwirausaha pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 3, 22-50. Retrieved from <http://ojs.jpueb.net>
- 'Aini, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengaraian. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 2, 98-112.
- Allen, L. A. (1989). *Profesi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ambari, P. K. (2010). Hubungan Antara Dukungan Keluarga dengan Keberfungsian Sosial pada Pasien Skizofrenia Pasca Perawatan di Rumah Sakit. *Skripsi*.
- Anggraini, A. S. (2013). Dinamika Gairah (Passion) pada Pekerja Industri Kreatif PT. Prime di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2.
- Anonim. (2019, Januari 24). *Pengertian Kopi Secara Lengkap*. Retrieved from Best Blog Coverage Online Cars: https://www.carscoverageonline.com/2019/01/24/pengertian-kopi-secara-lengkap/#Pengertian_Kopi
- Arisandy, M. R. (2015). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala. *e-Jurnal Katalogis*, 3, 149-156.
- Aryandha, P. N. (2014). Garuda Muda: Menjelajah Angkasa, Menelan Cakrawala (Studi Kasus). *Skripsi*.
- Astutik, J., Sulistyowati, T., & Meidianti, E. (2019). Strategi Survival Perempuan Penyandang Disabilitas sebagai Kepala Keluarga. *Jurnal Perempuan dan Anak*, 2, 35-46.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 4676-4703. doi:<https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p24>
- Beck, J. L. (2003). Career Anchors of Hospitality and Tourism Educators. *Journal of Hospitality & Tourism Education*. doi:10.1080/10963758.2003.10696771
- Beckhard, R. (1969). *Organizational Development: Strategies and Models*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

- Bohlender, G., & Snell, S. (2013). *Managing Human Resource. 16th Edition*. USA: South-Western.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1997). *Human Resource Management (5th ed.)*. Chicago: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I., & Orvis, K. A. (2017). Antecedents and Outcomes of Informal Learning Behaviors: a Meta-Analysis. *Journal of Business and Psychology*. doi:DOI 10.1007/s10869-017-9492-y
- Cholis, E. N., & Wijono, D. (2014). Pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada TK Budi Mulia Dua Pandansari. *Jurnal Maksipreneur, III*, 1-15.
- Chrispian, R., Gosal, B., Thio, S., & Kartika, E. W. (2014). Analisa Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Folks Coffee and Tea Surabaya.
- Cimarolli, V. R., & Wang, S.-w. (2006). Differences in Social Support Among Employed and Unemployed Adults Who Are Visually Impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 100*. doi:10.1177/0145482X0610000906
- Coffey, M., Coufopoulos, A., & Kinghorn, K. (2014). Barriers to Employment for Visually Impaired Women. *International Journal of Workplace Health Management, 7*, 171-185. doi:10.1108/IJWHM-06-2013-0022
- Crudden, A., Sansing, W., & Butler, S. (2005). Overcoming Barriers to Employment: Strategies of Rehabilitation Providers. *Journal of Visual Impairment & Blindness, 99*.
- Damayanti, S. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. *Jurnal ARSI, 139-149*.
- Dewi, B. K., Priyono, A., & Saleh, C. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir, Penilaian Pretasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada RSUD Dr. Soebandi Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Effendi, A. B., & Yuniarto, R. (2017). Implementasi Diversity Program Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas pada PT. Wangta Agung Kota Surabaya. *Indonesian Journal of Disability Studies, 4*.
- Firdaus, V., & Hasanah, H. (2018, Oktober). Pengaruh Pelatihan dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha pada Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember. *Fenomena, 17*.
- Garavan, T. N. (1996). Career mobility in organizations: implications for career. *Journal of European Industrial Training, 30*.

- Gazija, A. (2013). Identifying Factors Leading for Job Motivation and Better Performance in the Ioko Company. *Human Resource Management Research, 3(1)*, 1-6. doi:10.5923/j.hrmr.20130301.01
- Gijbels, D., Raemdonk, I., Vervecken, D., & Herck, J. V. (2012). Understanding work-related learning: the case of ICT workers. *Journal of Workplace Learning, 24*, 416-429. doi:10.1108/13665621211250315
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career Management* (4th ed.). Sage Publications.
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century. *Academy of Management Executive, 10*.
- Haekal, J., & Setio, H. (2017). Selection of Raw Material Suppliers Using Analytical Hierarchy Process in Food and Beverage Company South Jakarta. *Comtech, 8*, 63-68. doi:https://doi.org/10.21512/comtech.v8i2.3747
- Hamdi, A. S., & Baharuddin, E. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, A. (2009). *Penelitian Bisnis*. Jakarta: Grasindo.
- Hisrich, R. D. (2008). *Entrepreneurship: Kewirausahaan* (7 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Holland, J. (1996). *The Psychology of Vocational Choice*. Blashdel, Waltham: MA.
- Janetta, Popa, M., & Pipas, M. D. (2014). Professional Career Planning - Practice and Results. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 4*. doi:10.6007/IJARBSS/v4-i7/1014
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rafagrafindo Persada.
- Kaswan, & Akhyadi, A. S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Dari Konsepsi, Paradigma, dan Fungsi Sampai Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Khuzaimah, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi, 4*, 667-679.

- Kilduff, G. J. (2014). Driven to Win: Rivalry, Motivation and Performance. *Social Psychological and Personality Science*, 1-9. doi:10.1177/1948550614539770
- Kirk, J. e. (2000). The Politics od Facilitation. *Journal of Workplace Learning*, 12.
- Kortsch, T., Schulte, E.-M., & Kauffeld, S. (2018). Learning at work: informal learning strategies of German craft workers. *European Journal of Training and Development*, 43, 418-434. doi:10.1108/EJTD-06-2018-0052
- Kulkarni, M., & Gopakumar, K. V. (2014). Career Management Strategic of People with Disabilities. *Human Resource Management*, 53. doi:10.1002/hrm
- Kuntoro, T., Sudana, I. M., & Anis, S. (2019). The Implementation of Competency Certification Test for Vocational Students of Light Vehicle Engineering Program by LSP-P3 in Banyumas. *Journal of Vocational Career Education*, 4, 74-82. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jvce>
- Langke, A. V., Palandeng, I. D., & Karuntu, M. M. (2018). Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Kelapa pada PT. Tropica Cocoprima Menggunakan Economic Order Quantity. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6, 1158-1167.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5, 47-57.
- London, M. (1983). Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8.
- Machfoed, M. (2013). *Kewirausahaan Metode, Manajemen, dan Implementasi*. Yogyakarta: BPF.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management. 10th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melati, A. (n.d.). *Gambaran Kebahagiaan Pada Penyandang Tuna Daksa Dewasa Awal*. Retrieved from <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/28956/5/Chapter%20I.pdf>
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.
- Murni, R., & Astuti, M. (2015). Rehabilitasi Sosial bagi Penyandang Disabilitas Mental Melalui Unit Informasi dan Layanan Sosial Rumah Kita. *Sosio Informa*, 1.

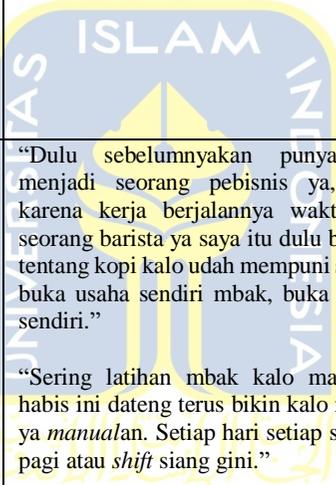
- Nadhilla, N. (2016). Motivasi Penyandang Disabilitas Fisik Tuna Netra Usia Dewasa Awal dan Dewasa Remaja. *Skripsi*. doi:10.13140/RG.2.2.35600.81922
- Noe, R. A., & Steffy, B. (1987). The Influence of Individual Characteristics and Assessment Center Evaluation on Career Exploration Behavior and Job Involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 187-202.
- Nugraha, B. A. (2018). Problem Penentuan Karir Mahasiswa Tingkat Akhir. *Skripsi*.
- Nurlela, & Surtiyoni, E. (2019). Hambatan Kematangan Perencanaan Karir Mahasiswa sebagai Generasi Millennial. *Jurnal Konseling Komprehensif*, 7, 1-6.
- Nuryanti, L. (2015). Aplikasi Wirausaha Ditinjau dari Perencanaan Karir dan Kreativitas pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta Angkatan 2012. *Skripsi*.
- Pissarides, F., Singer, M., & Svejnar, J. (2003). Objectives and Constraints of Entrepreneurs: Evidence from Small and Medium Size Enterprises in Russia and Bulgaria. *Journal of Comparative Economics*, 31, 503-531. doi:10.1016/S0147-5967(03)00054-4
- Poerwanti, S. D. (2017). Pengelolaan Tenaga Kerja Difabel untuk Mewujudkan Workplace Inclusion. *Journal of Disability Studies*, 4, 1-24. doi:10.14421/ijds.040101
- Prastowo, A. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Putra, A. A., & Yudoko, G. (2013). An Analysis of Inventory Management at MJS Restaurant Jakarta. *Journal of Business and Management*, 2, 190-205.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rahmidani, R. (2014). Analisis Faktor Penghambat Berwirausaha pada Pengrajin Sulaman Wanita di Jorong Lundang Kanagarin Panampuang Kabupaten Agam. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 3.
- Ramadhan, F. (2017). Makna Kerja bagi Barista. *Skripsi*.
- Ratanto, Mustikasari, & Kuntarti. (2013). Pengembangan Karier sebagai Faktor Paling Memengaruhi Kinerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16, 114-119.
- Republik Indonesia. 2016. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas. Jakarta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, Y. F. (2019). Eksklusi Sosial dan Tantangan Penyandang Disabilitas Penglihatan Terhadap Akses Pekerjaan. *Indonesian Journal of Religion and Society, 1*. Retrieved from www.journal.lasigo.org/index.php/IJRS
- Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, 1*(2), 107-124. Retrieved from <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Sainz, M. A., & Ferrero, A. M. (2019). Time Management: Skills to Learn and Put Into Practice. *Emerald Insight*. doi:10.1108/ET-01-2018-0027
- Santili, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career Adaptability, Hope and Life Satisfaction in Workers with Intellectual Disability.
- Schein, E. M. (1990). *Career Anchors: Discovering your real value*. San Diego, California: Pfeiffer & Company.
- Siagian, S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Solo: Bumi Aksara.
- Sicherman, N. &. (1987). A Theory of Career Mobility. *Journal of Political Economy, 98*.
- Simanjuntak, R., & Sembiring, J. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karir Karyawan Direktorat Human Capital Management PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *e-Proceeding of Management, 4*.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Spurk, D., Keller, A. C., & Hirschi, A. (2018). Competition in career tournaments: Investigating the joint impact of trait competitiveness and competitive psychological climate on objective and subjective career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. doi:10.1111/joop.12238
- Srihadiastuti, R. (2018). Analisis Faktor-Faktor Kendala Penyebab Kegagalan Mendirikan Usaha Baru pada Para Lulusan Program Wirausaha Baru Jawa Barat Kelas Ide Bisnis. *Skripsi*.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

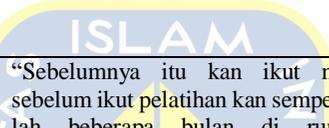
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sumadewi, N. P., & Suwandana, I. G. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 4070-4098.
- Sutermeister, R. A. (1976). *People and Productivity*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Sinar Niiaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24.
- Tjahjani, P. H., Sumarni, W., Widodo, E., Syamharis, R., Zamroni, S. A., & Prakoso, D. I. (2018). Strategi Membantu Wirausaha Disabilitas untuk Memberdayakan Ekonomi Secara Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Pengabdian kepada Masyarakat*, 2, 37-43.
- Triyono, M. &. (2014). *Materi Layanan Klasikal Bimbingan dan Konseling Bidang Bimbingan Karier*. Yogyakarta: Paramitra Publishing.
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Warner, J. M. (2009). *Human Resource Development. 5th Edition*. USA: South-Western.
- Wehmeyer, M. L., & al, e. (2009). Promoting Self-Determination and Self-Directed Employment Planning for Young Women with Disabilities. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation*, 117-131. doi:10.1080/15367100903200429
- Wiguna, A. (2017). Perancangan Standar Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kertas Daur Ulang Buono Pulp di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 2.
- Zarbaksh, M., Pourhassani, S. A., Rahmani, M., Rad, M. M., & Poor, E. K. (2015). The Relationship between Time Management, Self-efficacy and Entrepreneurship among Students. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 4.

Lampiran 1 : Tabel Reduksi Data

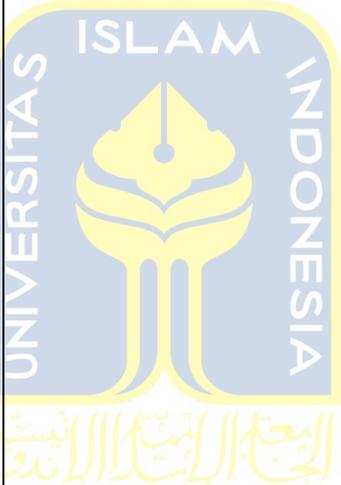
Masalah	Eko	Irvan	Aska	Analisis
<p>Motivasi Berkarir sebagai Barista</p>	<p>“Ya motivasinya sih ingin berkecimpung di ini to juga punya <i>skill</i> yang lain juga to di kopi. ...di dunia kopi itu yo istilahnya meranik gitu kan. ... relasinya juga asik gitu kan kita punya komunitas gitu kan. Bisa saling <i>sharing</i> dan juga itu tadi banyak apa mengulik tentang kopi itu sendiri kan, itu sih motivasinya.”</p> <p>“Dari kerluarga itu juga iya, dari sahabat-sahabat itu iya seperti itu, temen-temen yang saya dekat, orang-orang yang punya hati yang baik ya to yang ya itu misalnya peduli itu kan. Ya itu, mereka orang-orang yang apa ya istilahnya punya jiwa opo ya jiwa, jiwa membantu ya istilahnya ya itulah salah satunya memberikan kesempatan itu kan ya yaitu karena mereka juga saya bisa seperti ini termotivasi. Dengan keluarga juga sih sebenarnya dengan doa-doa yang orang-orang yang memang apa ya istilahnya cekk baik pada saya lah artinya seperti itu.”</p> <p>“Motivasinya sih ya dengan apa ya satu, kesempatan ya. Terus dua, mereka juga misalnya membantu saya untuk cekk mendampingi gitu kan bahwa kami tu bisa gitu kan dan mereka juga membantu bila ada kesulitan. Saat aku ada kesulitan tentang apa namanya itu dengan alat-alat mereka akan membantu seperti itu. Terus dengan doa juga gitu kan ya seperti itu sih yah.”</p>	<p>“Kalo motivasi saya kerja itu kan nggak selamanya kita harus mengandalkan orang tua ya mbak ya. Makanya itu motivasi saya itu. Pertama itu wah pertama kali dapet gaji ini ya susahny cari uang, nggak minta orang tua wuuh itu bener-bener saya pertama kali kerja itu. ... Makanya itu setelah bekerja itu dapat gaji waah saiki iso ngerasake duit dewe hasil kerja keras sendiri, keringat sendiri. Itu sih menjadi motivasi saya sendiri mbak.”</p> <p>“... ingin menjadi barista yang bisa menguasai semua kayak <i>manual brewing</i> yang pake mesin kayak bikin <i>latte art</i> gitu sih.”</p> <p>“Iya memang seneng sama kopi. Bisa menguasai metode-metode kayak <i>syphon</i>, <i>manual brewing</i>. Kalo <i>manual brewing</i> itu lebih berat karena yang dicarikan rasanya, <i>customer-customer</i> mintanya kayak gini.”</p> <p>“Kalo temen-temen selalu <i>support</i> buat saya, terutama apa yang terbaik buat saya pasti selalu <i>support</i>.”</p>	<p>“Ya dorongan orang tua sih, sodara-sodara gitu. Memberi dorongan ya kayak suruh coba-coba gitu, belajar terus.”</p> <p>“Pertama bisa ketemu orang banyak ya. Terus dari kopi, kan produk-produknya luas gitu mbak. Cuma dirasa aja. Bisa mengenal, jenis kopi ini dari mana, cara nge-<i>roasting</i>-nya gimana, mengenal petaninya langsung.”</p> <p>“Ngedukungnya cuma ngajak ke temen tapi temennya tu punya kedai kopi gitu lho. Ngelitain kayak gitu, kasih informasi.”</p> <p>“Ya kan belum pernah to. Biar nambah <i>skill</i> baru.”</p>	<p>Motivasi Berkarir sebagai Barista:</p> <ol style="list-style-type: none"> Tertarik dengan kopi membuat ingin menambah <i>skill</i> dalam dunia kopi dengan menguasai berbagai macam metode penyeduhan kopi dan <i>latte art</i>. Memiliki pendapatan sendiri untuk meringankan beban orang tua agar tidak selalu mengandalkan orang tua. Dukungan dari orang-orang seperti keluarga, saudara, teman dekat, maupun orang-orang yang memiliki hati baik dengan memberikan kesempatan, fasilitas, informasi, dorongan, doa, maupun bantuan saat mendapat kesulitan dalam berkarir dan bekerja sebagai barista. Mempercayai hal yang dipelajari dan membagikan sekecil apa pun ilmu yang dimiliki dapat menjadi jalan rejeki.

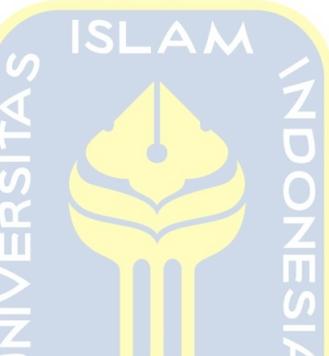
	<p>“Ya harus semangat, memang harus semangat. Memang harus bisa, <i>you can do it</i> ya ehahaha ya seperti itu. Karena apa ya sebenere saya sih suatu ilmu itu juga tidak apa namanya tidak akan sia-sia ya. Semua ilmu yang kita dapet sekecil apa pun itu suatu saat akan berguna dan bermanfaat. Yaitu, itu yang menjadi apa ya istilahnya pemikiran dan juga dalam diri saya sendiri itu. Kita nggak tau dan apa itu berguna, tapi paling nggak kita disitu kita anu yo belajar sungguh-sungguh mengasah itu apakah itu bisa suatu saat bisa bermanfaat menjadi jalan rejeki juga buat kita seperti itu ya.”</p>			
<p>Perencanaan Karir</p>	<p>“Nek dari saya pribadi sih setelah mendapatkan ilmu atau <i>skill</i>nya di bidang barista sih ya harapannya kedepannya apa namanya bisa mengembangkan ya. Mengembangkan apa nama ilmu yang didapat dan juga ya bisa berwirausaha juga nantinya ya. Apa namanya buka sendiri gitu. Terus sambil mengembangkan juga belajar banyak hal to, kalo di kopi tu kan banyak sekali bedanya. Kita berbicara menyeduh saja belum tapi ada konsep, ada <i>marketing</i> juga itu kan seperti itu.”</p> <p>“Ya kalo membicarakan rencana sih, tahun depan sih apa barista tu ... menjadi sebuah profesi menjadi tidak hanya profesi tetapi apa <i>passion</i> ya. Ya ini sih kembali lagi sih <i>nek</i> aku sih suatu yang opo ya istilahnya ya yang bukan senangi ya itu kalo bisa sih ya jangan nanggung-nanggung terus harus apa harus 100% ya. Disitu totalitas disitu gitu kan. ... Ya dengan orang lain ya harapan sih kedepannya mungkin bisa ikut kompetisi ya. Kompetisi yang dari yang apa istilahnya</p>	 <p>“Dulu sebelumnya punya cita-cita menjadi seorang pebisnis ya, makanya karena kerja berjalannya waktu menjadi seorang barista ya saya itu dulu belajar dulu tentang kopi kalo udah mempuni semua mau buka usaha sendiri mbak, buka kedai kopi sendiri.”</p> <p>“Sering latihan mbak kalo masuk, misal habis ini dateng terus bikin kalo nggak <i>latte</i> ya <i>manualan</i>. Setiap hari setiap saya ke sini pagi atau <i>shift</i> siang gini.”</p> <p>“Rencana saya ya mengetahui opo mendalami semua dulu kalo udah tahu bikin nyicil alat-alatnya dulu <i>manual brewing</i>. Kalo alat-alat kopi itu kan memang mahal, dari mesin <i>espresso</i> aja udah heemmm hahaha. <i>Manual brewing</i>nya itu juga masih perlu dilatih.”</p> <p>“Rencana bisa metode-metode kopi Itu mengulik kalo nggak nonton Youtube cara-</p>	<p>“Tujuan akhir ya pengen di kopi terus. Soalnya masih banyak metode kopi yang belum tak pahami. Alat kopi tu yang tak tahu cuma yang ada di depan meja itu. Masih banyak alat kopi yang belum pernah aku sentuh gitu lho, masih pengen tak pelajari. Ngembangin <i>cold drip</i>nya itu.”</p> <p>“Pengen ikut kompetisi sih, V60 tapi.”</p>	<p>Perencanaan Karir:</p> <ol style="list-style-type: none"> Menjadikan pekerjaan sebagai <i>passion</i> dan mengikuti kompetisi. Mengembangkan <i>skill</i> yang telah didapat seperti metode penyeduhan, mengenal lebih banyak alat penyeduhan kopi dan <i>latte art</i> sebagai bekal untuk membuka usaha kedai kopi sendiri. Melakukan inovasi sebagai latihan meningkatkan kemampuan sehingga dapat mengikuti kompetisi untuk mengukur kemampuan yang dimiliki. Mengikuti kompetisi dari tingkat dasar untuk mengasah mental dan mengukur kemampuan yang dimiliki.

	<p>yang tingkatnya yang apa namanya daerah gitu kan. Nanti siapa tahu <i>nek</i> emang rejeki bisa apa namanya nyampe ke tingkat yang lebihkan ya kita kan nggak tahu kan yang penting berusaha ya.”</p> <p>“Nek saya sih lebih ke ini ya, ya itu tadi mbak berinovasi artinya berlatih terus gitu kan. Berlatih terus, terutama di <i>manual brewing</i> ya. Ya itu sih ya saya rencananya sih tahun depan pengen nyoba kompetisi itukan, mengukur kemampuan juga kan seperti apa, seperti itu sih. Ya kalo saya sih tingkat yang dasar dulu mbak ya. Yang dari bawah dulu, ndak langsung yang apa namanya yang <i>icon</i> besar. Karena kan disitu kan adaptasi ya di situ di <i>event</i> itu kan dan ngasah mental juga. Kita juga apa namanya bisa mengukur apa kemampuan kita dengan apa rasa yang kopi yang kita buat seperti itu.”</p> <p>“Rencananya selain itu yaa ada sih dipengembangan Cupable ini. Lebih bisa apa ya maksudnya rame gitu kan terkenal lagi banyak lebih banyak orang lagi gitu. ... tidak hanya opo berbicara ide bisnis gitu kan pesan utamanya adalah inklusi itu bisa tersebar luas juga gitu kan di masyarakat itu sih intinya. Jadi ya orang-orang bisa lebih terbuka lagi stigmanya, yang negatif itu bisa hilang gitu kan dengan mungkin saya dan temen-temen mungkin di luar sana juga ada gitu kan eee yang punya keterbatasan yang minoritas tapi dengan karya dengan kita menunjukkan kemampuan kita dibidangnya masing-masing yaitu diharapkan orang lain akan termotivasi juga, mengapresiasi juga</p>	<p>caranya. Bikin <i>latte</i> gambarnya gimana seperti apa.”</p> <p>“Ya kalo ada kesempatan buat ikut ya tak coba ikut kompetisi.”</p> 		<p>d. Mengembangkan Cupable untuk mengubah stigma negatif orang-orang terhadap disabilitas dan sebagai motivasi untuk sesama disabilitas lain di luar sana.</p>
--	--	---	--	---

	<p>ya to, dan peranan yang stigma yang negatif benar hilang dan inklusi itu benar-benar merata atau benar-benar opo yo istilahnya ini berjalan yo dengan masyarakat dengan nggak ada gap-gap lagi gitu kan.”</p> <p>“...harapannya, sih, kedepan ya itu, nek bisa punya kedai sendiri to. ... Barista, mungkin menjual <i>coffee</i>-nya ya. ... Jadi, ya mungkin bisa yo petaninya langsung ya to. Terus dari situ kita jual sendiri, itu, sih.”</p>			
<p>Proses Karir sebagai Barista</p>	<p>“Ya itu prosesnya awalnya sih sebenarnya sesuatu yang tidak opo yo tidak disengaja ya. Di yaitu, aku awalnya sih sering main ke Cupable ini kan. <i>Nek</i> dulu kan aku belum di sini, jadi masih apa namanya menjadi staf dibagian resepsionis ya. Yaitu sering main ke Cupable, sering apa namanya pesen minum di sini kopi ya akhirnya suatu saat itu yaitu ditawarkan maksude diajak gitu lah. Karna yang waktu itu ya yang awal itu Pak Banu ya untuk belajar nyeduh kopi. Disitulah awal apa namanya, aku masuk ke dunia kopi perkenalan dengan dunia kopi gitu kan belajar terus mengenal alat-alatnya juga terus beradaptasi, bagaimana caranya supaya aku juga bisa menyeduh dengan aman dengan nyaman gitu kan. ... Na waktu itu seiring waktu saya belajar di sini terus apa namanya ada itu, program <i>training</i> barista inklusif gitu. Akhirnya saya ikut disitu kan disitu saya belajar lagi lebih apa ya lebih dalam lagi to tentang dunia kopi. Bagaimana bisanya bedanya menyeduh tapi kita mengenal juga proses-proses penanaman kopi ya dengan petani-petani kopi itu bagaimana mereka merawaat atau terus mereka juga apa namanya proses</p>	<p>“Sebelumnya itu kan ikut nganu kan sebelum ikut pelatihan kan sempet nganggur lah beberapa bulan di rumah kan. Sebelumnya bekerja juga to, sebelumnya, bekerja dulu. Di rumah makan mbak. Cuma bertahan tiga bulan itu, karena kalo di sana mungkin aksesibilitasnya masih kurang memadai buat saya pengguna kursi roda. Makanya akses beberapa tempat yang nggak bisa saya jangkau. Setelah mungkin karena kerjanya juga terlalu nganu to, pagi sampe sore. Kadang berangkat setengah delapan pulang kalo rame habis magrib baru pulang. Setelah itu sempet berenti to, berenti sekitar tiga bulan. Dikasih tahu temen ada ee program pelatihan barista inklusi terus diajak mendafar. Terus saya daftar, <i>alhamdulillah</i> diterima di sini sampe sekarang bisa bergabung di sini. Kan saya suka kopi, makanya saya tertarik jadi barista. Awalnya kan cuma kopinya ngopi <i>sachet</i> kopi instan. Makanya saya ingin tahu lah apa kopi ya. Kan kalo di sini sempet di <i>interview</i> juga to, terus ditanya-tanya sebelumnya kerja apa terus tak kasih tahu semuanya. Ya itu terus tunggu beberapa hari kan dipanggil lagi untuk hasilnya itu terus akhirnya</p>	<p>“Awalnya ikut pelatihan di sini. Sering diajak ikut <i>event-event</i> kopi, terus <i>event-event</i> terakhir di kampus-kampus. Paling jauh di Banjarmasin, dari Yakkumnya sih. Itu sih awalnya si Ibu Tice dari Program Peduli, aaa beliau kan kenal sama ibuku to, terus coba berbincang terus nawarin. Nyoba ikut ini kah? Kalau mau daftar daripada di rumah sebulan nggak ngapa-ngapain, kan, istilahnya nganggur gitu, kan. Terus pelatihan selama satu bulan setengah, dari pertengahan Januari sampai awal Maret.”</p> <p>“...Abis pelatihan selese kan, ini kan dulune punya Pak Banu. Terus mas Arka kontrake udah habis, terus di rumahkan niate pengen rencanane pengen buka warkop sama temen. Tapi, ada kendala teknis no mbak nggak jadilah gitu. Terus mbak Nia telfon, jadi nggak buka warkopnya kalo nggak jadi kerja di sini aja. Yaudah kerja di sini.”</p>	<p>Proses karir sebagai barista:</p> <ol style="list-style-type: none"> Sering main dan pesan kopi di Cupable kemudian pemilik kedai menawari dan mengajak untuk belajar menyeduh. Mulai mengenal kopi, belajar menyeduh kopi dengan metode <i>manual brewing</i> sendiri saat membantu Pak Banu melayani <i>customer</i>. Mendapat ajakan dan tawaran langsung dari pengurus pelatihan serta mendapat informasi pelatihan barista dari teman, kemudian mengikuti program pelatihan barista inklusif dari Yakkum. Bekerja di Cupable karena sudah memiliki <i>skill</i>, direkomendasikan oleh baristas Cupable, dan ditawarkan kerja oleh <i>supervisor</i> Cupable.

	<p>memanennyyaa, proses menjemurnyyaa terus sampe memilah apa namanya kopii yaa seperti ituu. Nyampe nanti ke proses <i>roasting</i> gitu kan, nah <i>diroasting</i> ini juga salah satu yang penting kan untuk menghasilkan kopi yang baik juga ya to nah itu. Saya belajar di situ akhirnya setelah selesai ya apa namanya saya terus <i>full</i> di Cupable ini ya jadi ilmunya diterapkan di sini gtu kan seperti itu. Ya sampai sekarang ini, iya berkatut di dunia kopi ya.”</p> <p>“Yo kalo nganu sih ya belajar dengan Pak Banu juga dengan dua karyawannya yo yang dulu itu juga ikut mendampingi seperti itu. Terus apa namanya, caranya, cara membuatnya dari awalnya terus gimana-gimana gitu. Yaa, sama Pak Banu sih sebentar sih ya mbak nggak lama, setelah itu kan sering nyoba sendiri. Terus kalo Pak Banu ngajak temen-temennya itu, aku suruh buatin gitu”</p> <p>“Iya, dulu sebelum ikut pelatihan emang udah belajar. Cuman belajar yang ini ya maksudnya tidak terlalu kompleks ya. Saya sebatas mengenal saja terus apa namanya ngertilah caranya ya to. Buat apa V60 itu seperti ini, caranya sebanyak seperti itu. Tahu pelatihannya dari ini to, dari kantor. Dari waktu mbak Rita gitu kan, mau mengadakan program ya. Barista inklusif itu, ee apa namanya yo nanti dari situ kan apa namanya diharapkan kan apa namanya seperti saya yang temen-temen ini to bisa apa namanya mengembangkan disini gitu kan.”</p>	<p>diterima. Terus setelah diterima yaitu belajar mengenai kopi. Yaa gitulaah, kita belajar tentang kopi dari proses penanaman hingga pasca panen. Terus cara <i>roasting</i>annya, terus sortir-menyortir pemilihan biji kopi terus cara menyeduh kopi hingga mencicipi kopi.”</p> <p>“Itu kemarin diajak sama mas Eko. Direkomendasikan sama mas Eko. Dulu saya sering main di sini, main sama mas Eko dulu. Sebelumnya kan ada <i>ownernya</i> terus masa kontraknya habis terus setelah itu bantu-bantu di sini terus mas Eko merekomendasikan saya di sini.”</p> <p>“... kemarin pas sertifikasi Bekrav barista bareng-bareng sama mas Eko dan mas Aska.”</p>	<p>“Emang kemarin waktu sertifikasi Bekrav. Bekrav di Tangerang itu. Tapi belum kompeten, masih gagal.”</p> <p>“Kemarin aku udah sempet bikin <i>brand</i> sendiri, kan, yang buatanku yang <i>colddrip</i> itu. Terus, yang botol itu. Terus aku orderin ke kawan-kawan gereja sama orang kampung sama orang Yakkum. Ya, asik, sih. Dipake buat menu sini.”</p>	<p>e. Mendapatkan kesempatan dari Yakkum untuk mengikuti dan mendapatkan sertifikasi Bekrav sebagai legalitas profesi barista.</p>
--	---	--	--	--

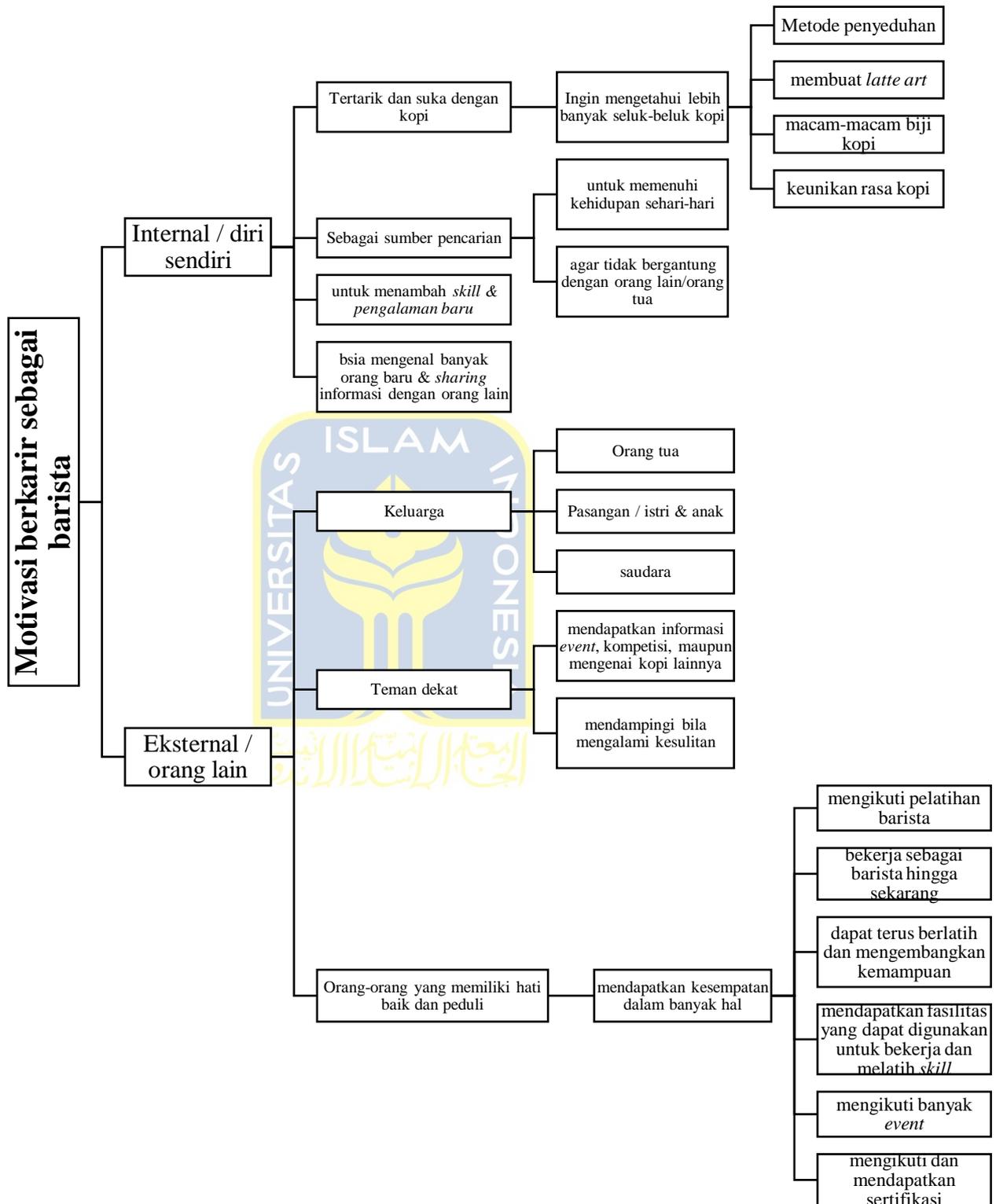
	<p>“Kalo itu sih emang saya mintanya disini ya. Pertama karna saya udah punya ilmunya jadi saya minta untuk nyemplung di sini gitu kan karna biar bisa fokus kan seperti itu.”</p> <p>“Untuk awalnya sih itu memang aku kan posisi waktu itu masih di surat tugas ku masih di resepsionis tapi setelah kerjasama dengan yang apa yang nyewa ini dulu tu selesai ya akhirnya ditugaskan disini gitu kan. Jadi apa istilahnya, koordinator buat teman-teman juga. Untuk, untuk apa namanya yang ngelola disini kan he-eh bareng temen-temen juga gitu kan.”</p> <p>“Ya itu jadi pengenalan tentang kopi, kita juga ngasah <i>skill</i> disitu karna awal setelah itu kan kita juga PKL kan. Praktek tempatnya orang gitu kan, na disitu kita juga belajar kan kalo disini mungkin yaa istilahnya udah familiar ya untuk kita-kita. Tapi kan kalo di <i>coffee shop</i> itu kan yang lain kan berbeda terus itu juga ada karna punya aturan sendiri terus apa namanya naa kita juga yo maksude pie yo nggak bisa terus sak geleme dewe gitu kan na karna kan tempatnya orang gitu kan ya ada aturannya mesti gimana-gimana dan kita disini diajari itu kan gimana sih misalnya seseorang lek terus biasanya sih nek <i>coffee shop</i> itu mereka emang punya ciri khas masing-masing. Disitu kita juga mempelajari itu, lek disini seperti ini gitu kan untuk yang menonjol mungkin capucinnonya. ... Nek itu yang punya apa namanya racikan kopi sendiri gitu kan, ya itu kita belajar cara <i>service</i> sangat penting itu kan. <i>Service</i> tamu, itu kita juga belajar ini</p>			
--	--	---	--	--

	<p>“mungkin opo ya nek ini masih jalan sih wong perlu diperbaiki juga di sini. Menekankan harus ramah, ... senyum ramah he’eh misalnya itu sangat penting ditekankan dan itu sangat penting. Jadi pelayanan service itu harus harus benar-benar anu selain sajian kita sendiri.”</p> <p>“Karna aku dikasih tau aja sih. Ada sertifikat dikirim dari kantor kan, dikirim kami bertiga untuk itu ke Jakarta, Tangerang ding. Terus kami nginep di hotel kan terus diarahkan panitia ya itu mengikuti apa namanya ee opo istilane wejangan-wejangan dari pembimbing. Terus besoknya kita praktek gitu kan, tes.”</p> <p>“Emm yo satu sih memang sebagai profesi memang butuh nganu ya juga butuh opo legalitas ya sing sah gitu kan. Dan kita disitu juga opo yo istilane iki aku sih juga menambah wawasan ya pengetahuan sih.”</p>			
<p>Kendala dalam Berkarir</p>	<p>“Pengen ikut cuman infonya terlambat jadi waktu mau daftar wes penuh. Kayak kemarin yang, tapi yang aku nggak bisa ding aku jadi narasumber jadi nggak mungkin bisa ikut kompetisinya itu.”</p> <p>“Hambatan. Ya hambatan sih ya itu sih kadang ada hal tertentu (karena hanya memiliki lengan).”</p> <p>“Iya, kemarin itu ada undangan dari UNY ya. Itu apa namanya <i>coffee talk and</i> apa ya kemarin <i>class</i> apa ya kemarin lupa aku itu temanya itu. Di nganu Bantul Piramid aa itu ternyata ada di <i>rundownnya</i> kan ada <i>battlenya</i> cuman ya itu aku tanya sama mbak</p>	<p>“Kalo saat bekerja, saat ini masih meja bar. Tinggi, ya standar meja bar kan, batas seperut sampai dada orang dewasa ya.”</p> <p>“... makanya untuk menyesuaikan saya bisa <i>requestkan</i> mejanyakan udah mendingan, agak pendek to, baru kan mejanya ini. Ya kalo buat saya sendiri masih agak ketinggian.”</p> <p>“Ya itu cuma pesennya pake bahasa Inggris hahaha. Kalo bahasa Inggris kalo saya kurang to mbak bisa yes no yes no hahaha.”</p> <p>“Kemarin waktu di <i>Yogya of Museum History</i> itu ada kompetisinya juga, tapi kita</p>	<p>“Kalo kendala di <i>latte art</i> itu susah bikinnya. Udah liat tutorial di youtube banyak tapi susunya nggak cocok nggak. ... karna salah order kemarin dan udah sedus-dus.”</p> <p>“Kendala saat kerja paling ya kayak pemesanan stok gitu.”</p> <p>“Kendala saat sertifikasi, banyak alat-alat kopi yang belum pernah aku lihat dan aku sentuh. Sama kendalane <i>public speaking</i>. Cuma di bahasa Inggris belum lancarkan.”</p>	<p>Kendala dalam Berkarir:</p> <ol style="list-style-type: none"> Kendala bekerja dan mengembangkan <i>skill</i> yaitu tidak bisa membuat beberapa metode penyeduhan dan penyajian kopi karena tangan hanya sampai siku. Belum ada alat modifikasi yang mendukung seperti untuk membuat <i>latte art</i>. Kendala bekerja dalam penggunaan mesin <i>espresso</i> dan meja bar karena tinggi badan yang

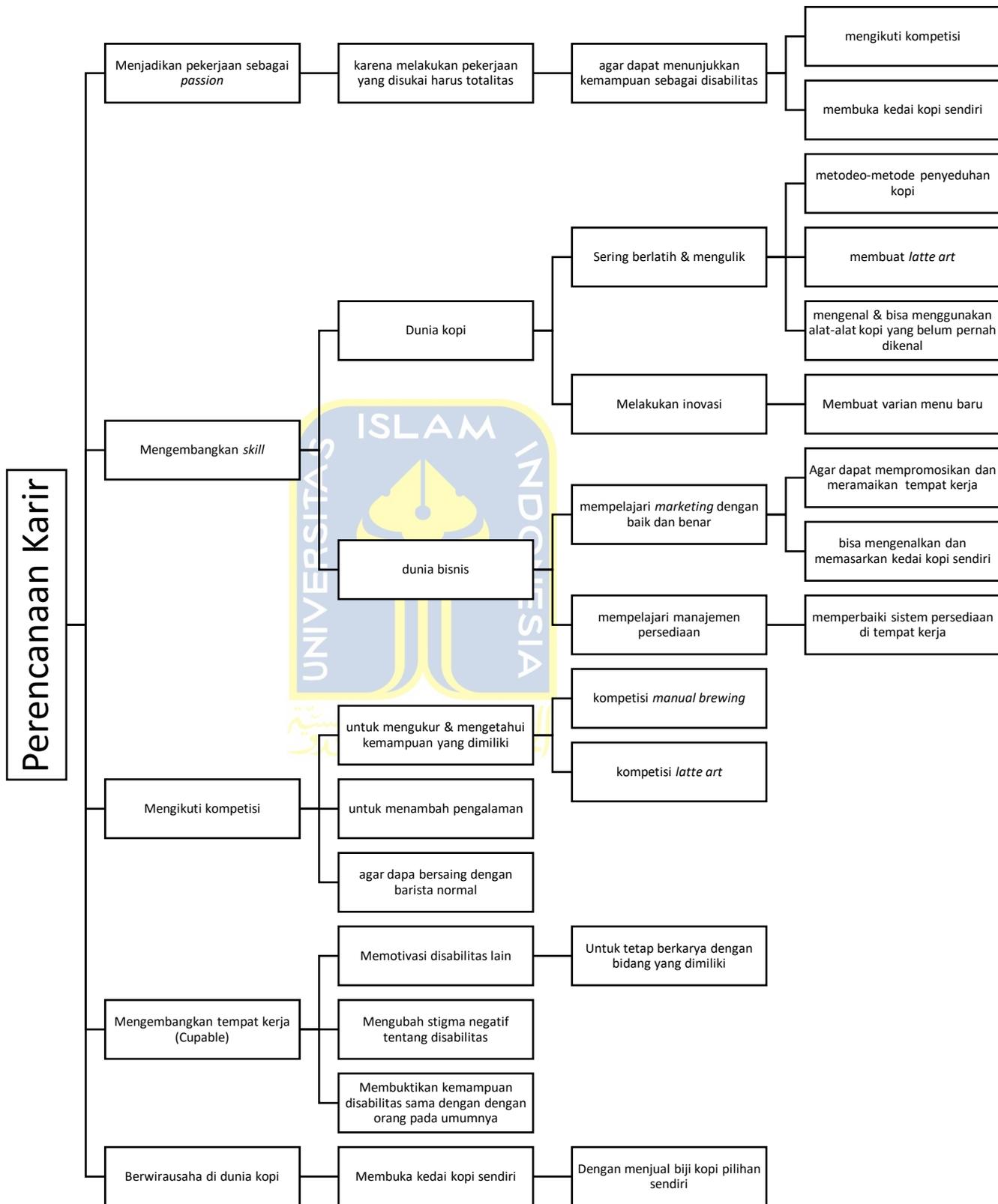
	<p>Feni udah yaa nganu to telat nganunya juga karna harus daftar juga to pendaftaran dan posisinya aku juga sebagai nganu to narasumber jadi ya gitu ya gak jadi. Dan dulu ada juga cuman yaiitu tadi telat.”</p> <p>“Yaa buat berkarir sih, kalo untuk ini apa namanya mungkin, jangka panjangnya buka ini sendiri ya mungkin kedai sendiri sih itu memang kembali lagi ke ini ya. Pendanaan terus, ya itu sih untuk, untuk untuk jangka panjangnya itu, dana. Itu kan yang lainnya sih ya juga masih nganu disini kan sibuk disini kan kadang ada event-event gitu kan. Saya harus apa namanya koordinasi juga kan temen-temen, ngecek ini kan kadang bahan-bahan itu kan, juga apa namanya stok opo stock opnam juga gitu kan ya seperti itu sih.”</p>	<p>juga buka stan di situ. ... Itu ada kompetisinya juga, kompetisi <i>manual brewing</i>. <i>Jane</i> pengen ikut tapi ya hahaha tapi opo berbarengan gitu mbak.”</p> <p>“Iya jam sama jadwalnya. Kadang opo ikut komunitas gitu ada latihan, latihan sebulan dua kali tok. Setiap hari Jumat minggu ke dua kalo nggak ke empat. Kalo nggak yo jamnya sering bentrok, setiap latihannya sore. Kalo sore saya jaga di sini kalo nggak ya nggak bisa datang, karna kerja hahaha.”</p> <p>“Saya mengulik, oo ternyata bikin <i>coffee lattenya</i> itu. Belajar terus, sampe saat ini masih belajar mbak. Nggambar aja masih belum bisa.”</p>	<p>“Kalo kendala di latte art itu susah bikinnya. Udah liat tutorial di youtube banyak tapi susunya nggak cocok nggak. Kalau stok kopi abis, sama kayak sekarang. Kopi habis, bagian layanin tamu susah.”</p> <p>“Paling cuma emosi aja sih, emosi tok.”</p>	<p>tidak dapat mencapai meja (kerdil).</p> <p>c. Emosi dan <i>mood</i> yang tidak stabil menjadi kendala bekerja karena bipolar.</p> <p>d. Kendala mengikuti kompetisi karena terlambatnya informasi yang didapat dan jadwal kegiatan yang bersamaan dengan kompetisi.</p> <p>e. Tidak ada persiapan, kurang berlatih dan kemampuan <i>public speaking</i> dalam bahasa Inggris kurang menjadi kendala dalam mengikuti sertifikasi.</p> <p>f. Produk pendukung tidak sesuai sehingga menjadi kendala dalam membuat <i>latte art</i>.</p> <p>g. Persediaan bahan baku menjadi kendala dalam melayani pesanan pembeli.</p> <p>h. Jadwal kompetisi yang bersamaan dengan jadwal kegiatan lain.</p>
<p>Cara Mengatasi Kendala</p>	<p>“... Hal-ha tertentu yang aku nggak bisa aku minta tolong sama temen-temen.”</p> <p>“Ya pertama sih ya kita menabung ya, untuk yang kedua sih apa namanya ya bagi ini aja sih waktu nya aja sih ya. Itu untuk yang apa namanya yang disini kan, sebelumnya kita bagi waktu nanti kalo misalnya ada kesempatannya baru kita ini to kita coba untuk merealisasikan itu.”</p>	<p>“Ya untungnya ini <i>madani</i> ya, kalo sebelumnya saya <i>mancik</i> di sini. Selama ini nggak disediakan pijakan”</p> <p>”Ya saya <i>request</i>, makanya untuk menyesuaikan saya bisa <i>request</i>kan mejanya kan udah mendingan, agak pendek to, baru kan mejanya ini. ... Iya kalo meja baru ini masih <i>mancik</i> hahaha”</p>	<p>“... Kalo <i>latte art</i> masih belajar sih masih ngulik.”</p> <p>“Nggak, yang dikenalkan waktu itu cuma alat yang ada di sini. Iya <i>browsing</i>.”</p> <p>“... belajar sendiri wae bahasa Inggris e.”</p>	<p>Cara Mengatasi Kendala:</p> <p>a. Meminta bantuan rekan kerja untuk mengatasi hal yang tidak bisa dilakukan.</p> <p>b. Menjadi kursi rodanya sebagai pijakan untuk menyamai tinggi meja bar agar dapat mengoperasikan mesin kopi dan menjangkau meja bar.</p>

	<p>“Itu tadi selain latihan juga nanti maksudnya lihat nganu momennya juga to. ...”</p> <p>“...yaa hanya mungkin dengan jauh-jauh hari ya kita sudah apa ingin bilang gitu kan seperti itu. Yoo harus <i>update</i> juga sih dengan temen-temen gitu kan, biar nggak terlambat juga kayak lagi-lagi hehehe.”</p>	<p>“Ya nyesuaikan skedul mbak.”</p> 	<p><i>Requet</i> pada pengelola Cupable untuk memodifikasi meja bar agar dapat dijangkau.</p> <p>c. Menabung untuk dana membuka kedai kopi sendiri, melakukan inovasi dan membuat <i>brand</i> dengan menu sendiri. Kemudian menu dari <i>brand</i> sendiri menjadi salah satu menu di Cupable.</p> <p>d. Kendala mengikuti kompetisi adalah terlambatnya informasi yang didapat dan jadwal kegiatan yang bersamaan dengan kompetisi.</p> <p>e. Sering berlatih ditempat kerja untuk meningkatkan kemampuan, mencari tahu sendiri teknik yang belum dikuasai melalui internet, dan belajar bahasa Inggris sendiri, dan</p>
--	--	---	--

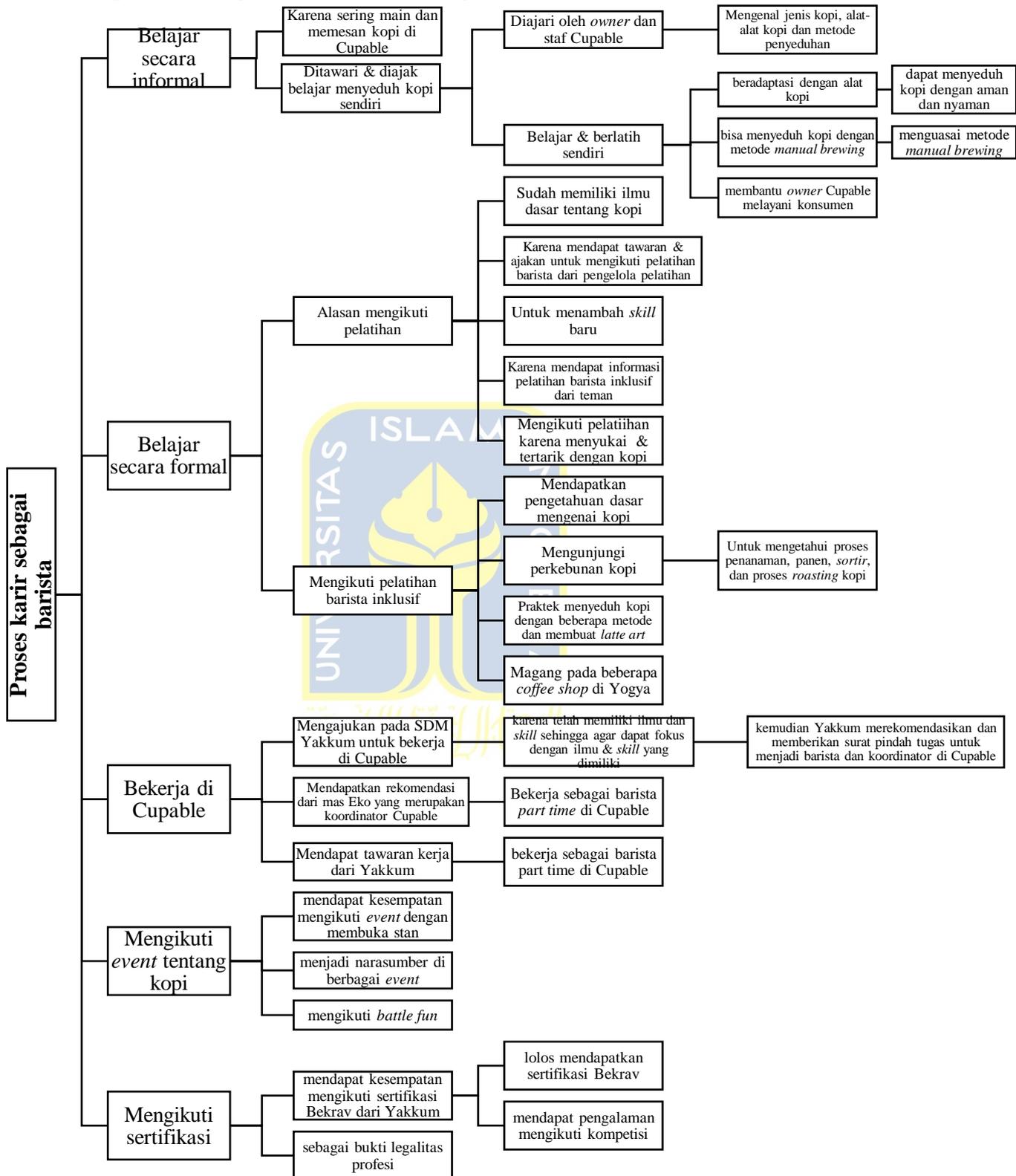
Lampiran 2 : Bagan Motivasi Berkarir sebagai Barista



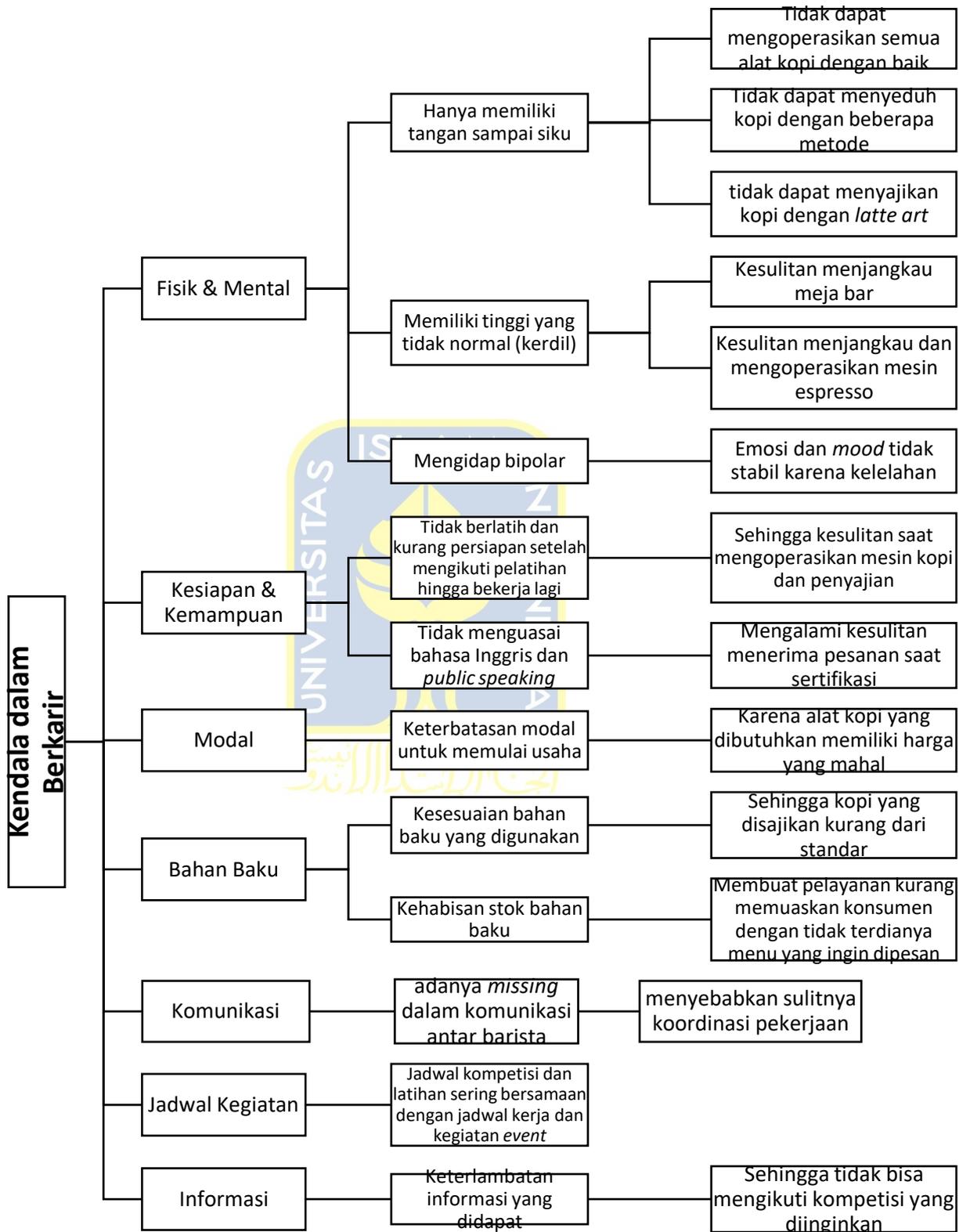
Lampiran 3 : Bagan Perencanaan Karir



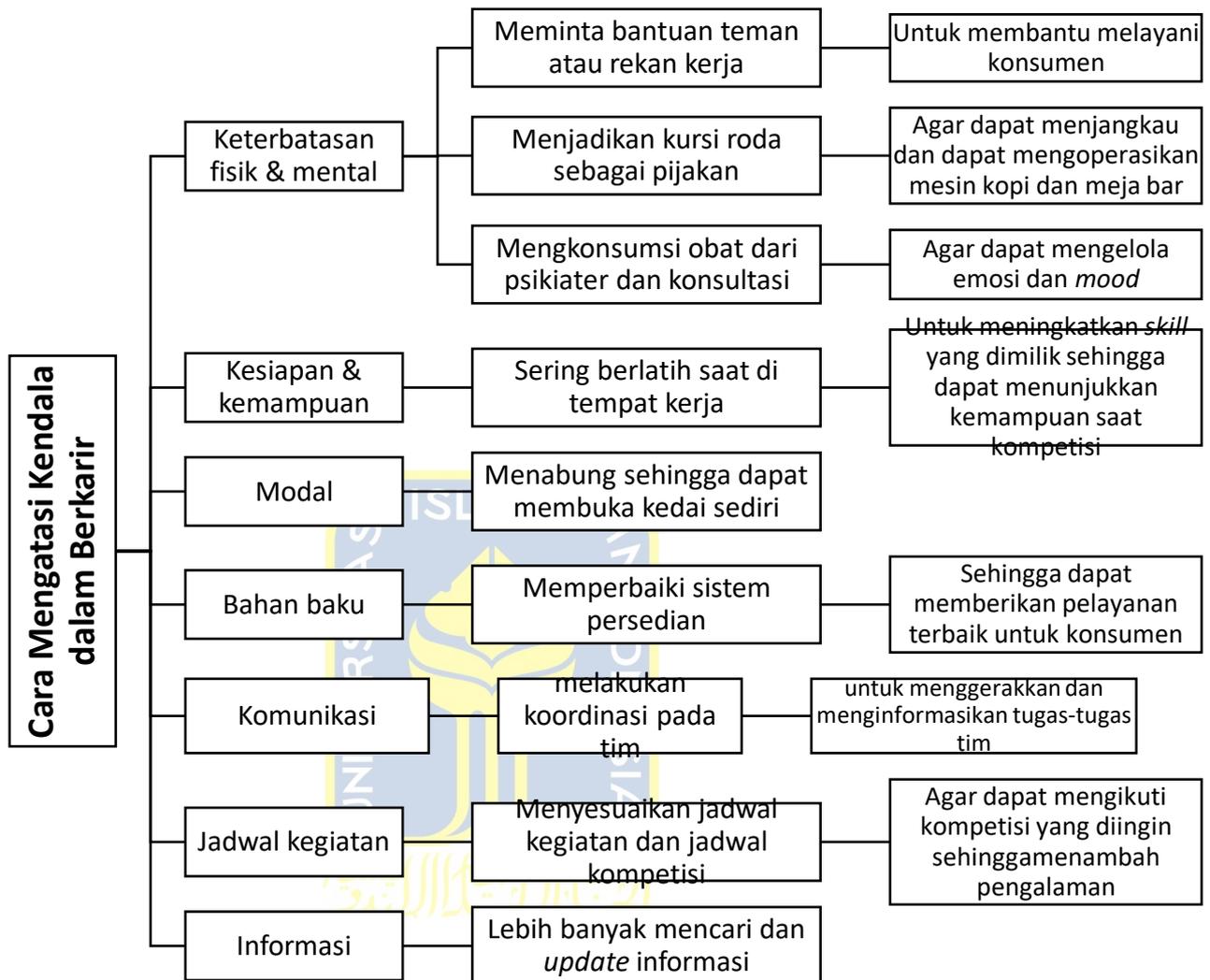
Lampiran 4 : Bagan Proses Karir sebagai Barista



Lampiran 5 : Bagan Kendala dalam Berkarir



Lampiran 6 : Bagan Cara Mengatasi Kendala dalam Berkarir



Lampiran 7

PEDOMAN WAWANCARA

a) Bagaimana proses penyandang disabilitas berkarir sebagai barista?

1. Menurut anda barista itu apa?
2. Apakah anda berencana berkarir menjadi barista?
 - a. Tidak. Mengapa tidak?
 - 1) Pekerjaan seperti apa yang ingin anda lakukan?
 - 2) Apakah anda ingin menjadikan pekerjaan tersebut sebagai karir?
 - b. Ya.
3. Bisakah diceritakan dari awal hingga anda menjadi barista seperti sekarang?
4. Apa tujuan anda dalam berkarir sebagai barista?

b) Bagaimana penyandang disabilitas memotivasi diri berkarir sebagai barista?

1. Apa saja yang menjadi motivasi anda untuk bekerja/berkarir sebagai barista?
2. Apakah anda mendapat motivasi dari luar?
3. Apa saja motivasi yang anda dapat dari pihak luar?

c) Bagaimana penyandang disabilitas merencanakan karirnya sendiri?

1. Apa saja rencana anda untuk mencapai tujuan anda dalam berkarir?
2. Apakah rencana tersebut anda buat sendiri?
3. Sudah sampai manakah rencana anda berkarir berjalan?

d) Bagaimana kendala dan cara penyandang disabilitas mengatasi kendala dalam berkarir?

1. Apa saja kendala yang anda hadapi selama menjadi barista dari diri sendiri dan dari luar?
2. Apa saja kendala yang anda hadapi dalam merencanakan karir dari diri sendiri dan dari luar?
3. Bagaimana cara anda mengatasi kendala yang dihadapi dalam berkarir?

e) Peranyaan untuk Narasumber Pendukung

1. Apa yang menjadi tujuan utama Yakkum memberikan kesempatan penyandang disabilitas untuk menjadi barista?
2. Apakah Yakkum mendukung penyandang disabilitas berkarir sebagai barista?
3. Bagaimana Yakkum mendukung penyandang disabilitas bekerja sebagai barista? (setelah mendapat pelatihan)
4. Apa saja dukungan Yakkum untuk penyandang disabilitas bekerja sebagai barista?
5. Apakah Yakkum memberikan kesempatan dan dukungan untuk mereka mengikuti kompetisi?
6. Apakah para barista sudah sering ikut kompetisi?
7. Mengapa belum mengikuti kompetisi?
8. Apa ada kendala dalam memberi dukungan pada mereka?
9. Apa saja yang menjadi kendala dalam memberi dukungan tersebut?
10. Bagaimana Yakkum mengatasi hal tersebut?

Lampiran 8 : Transkrip Wawancara

- Nama : Eko Sugeng (tidak memiliki tangan hingga siku)
Pekerjaan : Barista dan Staff Koordinator Cupable Yakkum
- Peneliti : Mas kalo menurut, mmm menurut mas Eko, makna barista itu apa, mas?
Narasumber : Mmm, kalo menurut saya sih, ee makna barista ituu sih, sebenarnya barista itu kan sebuah profesi yo. Kalo saya pribadi sih, eeee opo ya, menyebutnya adalah seniman. Sebenarnya seniman, seniman di dunia perkopian sebenarnya. Kalo saya sebut itu ya.
- Peneliti : Yang unik dari kopi itu apa sih mas?
Narasumber : Ya itu. Pertanyaan yang bagus mbak. Yang unik dari kopi itu adalah disitu itu apa ya ee terkandung apa, banyak varian, jenis kopi, terus varian-varian rasa dalam biji kopi itu sendiri. Itulah yang membuat kopi itu ya itu tadi, apa tadi, unik ya. Iya, seperti itu.
- Peneliti : Dari varian-varian rasa.
Narasumber : Yaaa jenis-jenis kopinya yang membuat kopi itu menarik gitu untuk dikulik ya. Seperti itu.
- Peneliti : Setiap hari minum kopi?
Narasumber : Saya, ya sih. Kadang sehraiii, ya paling nggak sekali ya.
- Peneliti : Di sini apa di rumah?
Narasumber : Ya di sini, di rumah juga kadang. Ya di rumah mungkin paling tubruk ya. Nek di sini bisa V60 gitu kan, seperti itu.
- Peneliti : Ngecek rasanya stabil nggak gitu?
Narasumber : Iya. Sekalian untuk latihan juga, kan.
- Peneliti : Berarti memang udah dari dulu sebelum kerja di sini, jadi barista udah emang setiap hari ngopi?
Narasumber : Iya paling tubruk itu, mbak. Tubruuuk, nek nggak sih karna susah ya nek nyari di sini kan. Tubruk paling nek ada yang ngasih sih, gitu paling tubruk. Ya nek nggak paling sachet-e kapal api gitu.
- Peneliti : Setelah mas Eko dapat pelatihan ini, ada tujuan nggak sih untuk benar-benar bekerja sebagai barista?
Narasumber : Ya sih, apa ya. Eee nek dari saya pribadi sih setelah mendapatkan ilmu atau *skill*nya di bidang barista sih ya harapannya kedepannya apa namanya ee bisa mengembangkan ya. Mengembangkan apa namanya ilmu yang didapaat dan juga ee ya bisa berwirausaha juga nantinya ya. Eeee apa namanya buka sendiri gitu kan. Terus sambil mengembangkan juga belajar banyak hal to, kalo di kopi tu kan banyak sekali bedanya. Kita berbicara menyeduh saja belum tapi ada konsep, ada *marketing* juga itu kan seperti itu.
- Peneliti : Bikin menu baru.
Narasumber : Iya itu varian-varian inovasi gitukan ya itulah. Karna kan apa. Terjun ke istilahnya dunia apa ya istilahnya itu, wirausaha kan memang kita harus dituntut seperti itu. Karenakan perkembangan ya to. Karna ya pokoknya namanya konsumennya juga mungkin rata-

- rata anak muda gitukan yang butuh opo ya istilahne sesuatu yang *fresh* gitukan yang bener-bener lain seperti itu.
- Peneliti : Punya rencana nggak mas, untuk menjadikan barista itu jadi karirnya mas Eko? Sebagai profesi, baristakan profesi tadi mas Eko bilang terus mas Eko berkarir dengan profesinya mas Eko sebagai barista, rencana.
- Narasumber : Ya kalo membicarakan rencana sih, tahun depan sih ee apa barista tu meng ee apa ya istilahnya ya itu tadi menjadi sebuah profesi menjadi tidak hanya profesi tetapi ee apa *passion* ya. Ya ee, ini sih kembali lagi sih ee nek aku sih suatu yang opo ya istilahnya ya yang bukan senang ya itu kalo bisa sih ya jangan nanggung-nanggung terus e harus apa ee harus 100% ya. Disitu totalitas disitu gitu kan. Bersyukur ee kita bisa dengan itu kan kita bisa opo namanya berbagi juga ya. Ya dengan orang lain ya harapan sih kedepannya ee mungkin bisa ikut kompetisi ya. Kompetisi yang dari yang apa istilahnya yang tingkatnya yang ee apa namanya daerah gitu kan. Eee nanti siapa tahu nek emang rejeki bisa apa namanya nyampe ke tingkat yang lebihkan ya kita kan nggak tahu kan yang penting berusaha ya. Nggih.
- Peneliti : Gimana sih prosesnya mas Eko bisa sampe jadi barista kayak sekarang?
- Narasumber : Ya itu prosesnya awalnya sih sebenarnya sesuatu yang tidak opo yo tidak disengaja ya. Di yaitu, aku awalnya sih sering main ke Cupable ini kan. Nek dulu kan aku belum di sini, jadi masih apa namanya menjadi staf dibagian resepsionis ya. Yaitu sering main ke Cupable, sering apa namanya ee pesen minum di sini kopi ya akhirnya ee suatu saat itu yaitu ditawari maksude diajak gitu lah. Karna yang waktu itu ya yang awal itu Pak Banu ya untuk belajar nyeduh kopi. Ee di situlah awal apa namanya, aku masuk ke dunia kopi perkenalan dengan e dunia kopi gitu kan e belajar terus mengenal alat-alatnya juga terus beradaptasi, bagaimana caranya supaya aku juga bisa menyeduh dengan aman dengan nyaman gitu kan. Ya seperti itu sih e ya gitu dukungan dari ya temen-temen juga ya. Jadi orang-orang ya sekitar yang istilahnya apa ya bisa menyemangati memberi kesempatan juga sampai akhirnya eee aku bisa ee ya sampe sekarang ini gitu kan. Na waktu itu seiring waktu ee saya belajar di sini terus apa namanya ee ada itu, program *training* barista inklusif gitu. Akhirnya saya ikut disitu kan ee disitu saya belajar lagi lebih apa ya lebih dalam lagi to tentang dunia kopi. Ee bagaimana bisanya ee bedanya menyeduh tapi kita mengenal juga proses-proses ee penanaman kopi ya dengan petani-petani kopi itu bagaimana mereka merawaat atau terus meeee-mereka juga apa namanya proses mememanennyaa proses menjemurnyaa terus sampe memilah apa namanya kopii yaa he-eh seperti ituu. Nyampe nanti ke proses *roasting* gitu kan, nah di *roasting* ini juga salah satu yang penting kan untuk menghasilkan kopi yang baik juga ya to nah itu.

Saya belajar di situ akhirnya ee setelah selesai ya ee apa namanya saya terus ee *full* di Cupable ini ya jadi ilmunya diterapkan di sini gitu kan seperti itu. Ya sampai sekarang ini, iya berkuat di dunia kopi ya.

- Peneliti : Berarti sebelum ikut pelatihan, mas Eko itu udah sempet belajar?
- Narasumber : Iya, dulu sebelum ikut pelatihan emang udah belajar. Cuma ee belajar yang ini ya maksudnya tidak terlalu kompleks ya, saya sebatas mengenal saja terus apa namanya ee ngertilah caranya ya to. Buat ee apa V60 itu seperti ini, caranya sebanyak seperti itu. Jadi setelah masuk ke *trainingnya* itu dulu ya lebih luas lagi gitu seperti itu.
- Penulis : Mas Eko itu sebelum pelatihan kan belajar, diajak sama Pak Banu, nah itu tu yang bikin mas Eko tertarik apa pas diajak belajar? Tertarik mau belajar itu apa?
- Narasumber : Ya sesuatu yang baru sih buatku ya. Istilah e opo yo, ilmu *skill* yang baru bagi diriku, seperti itu. Hahaha.
- Penulis : Pas sebelum belajar itu emang udah tertarik sama kopinya apa emang
- Narasumber : Eeee, kalo tertariknya kopi sih tertarik ya untuk mencoba. Tapi untuk tertarik dalam maksudnya opo meracik dan menyeduh itu belum ya. Tertarik pada jenis-jenis kopinya iya, kopi apa kopi apa begitu.
- Penulis : Jadi pas diajak tertarik karena menurut mas Eko itu sesuatu hal yang baru. Terus pas di, pas belajar itu diajarin Pak Banu apa belajar sendiri apa gimana?
- Narasumber : Yo kalo nganu sih ya belajar dengan Pak Banu juga dengan dua karyawannya yo yang dulu itu juga ikut mendampingi seperti itu. Terus apa namanya, caranya, cara membuatnya dari awalnya terus gimana-gimana gitu.
- Penulis : Bisa diceritain nggak pas proses belajarnya sama pak Banu.
- Narasumber : Yaa, prosesnya paling yo menyiapkan bahan gitukan, seperti yang itu terus opo diini dulu dihalusin dulu gitu kan, terus menyiapkan alatnya kayak apa *paper filternya*, terus air tekonya, air panasnya gitu kan. Terus kita ngukur suhu gitu kan, pake suhu berapa seperti itu. Ya setelah itu baru kita menyeduh, seperti itu.
- Penulis : Pas belajar sama Pak Banu berapa lama mas?
- Narasumber : Yaa, sama Pak Banu sih sebentar sih ya mbak nggak lama, setelah itu kan sering nyoba sendiri.
- Penulis : Jadi, pas udah diajarin sama Pak Banu mau terus sering main ke sini terus bikin-bikin sendiri?
- Narasumber : Terus kalo Pak Banu ngajak temen-temennya itu, aku suruh buatin gitu.
- Penulis : Terus dariiii, dari belajar sendiri sampe ke pelatihan berapa bulan?
- Narasumber : Terus saya berlatih terus, sampe yaitu sampe training barista.
- Penulis : Sulit nggak sih mas pas pertama belajar itu?

- Narasumber : Ya suliit, karena baru kan. Berhubungan dengan alat-alat, dengan air-air opo yoo itu bahan-bahan yang panas gitu kan.
- Penulis : Terus pas udah pelatihan itu, ee mas Eko tahu pelatihannya dari mana?
- Narasumber : Tahunya dari ini to, dari kantor. Dari waktu mbak Rita gitu kan, eee mau mengadakan apa namanya yaitu kan program ya. Ee apa barista inklusif itu, ee apa namanya yo nanti dari situ kan apa namanya diharapkan kan apa namanya seperti saya yang temen-temen ini to bisa apa namanya mengembangkan disini gitu kan. Sebagai opo yoo wujud nyatanya gitu kan artinya cuman tidak hanya potretnya tok terus bubar gitu kan tapi memang ada kelanjutannya. Ni temen-temen ini bisa bahasannya mandiri secara ekonomi juga terus e bisa mengembangkan skill. Syukur-syukur yaa, apa namanya juga bisa nantinya bisa untuk wirausaha gitu kan. Na dengan skillnya yang dimiliki gitu. Atau kalo ada apa coffee shop atau kedai kopi yang membutuhkan, gitu kan yang opo ya istilahnya itu yang memenuhi nganu ya kriteria gitu. Misalnya temen-temen itu sudah punya ya kan, masuk disitu nggak dari nol gitu kan, yang udah punya basicnya bisa tau penyajiannya. Yaitu kemarin salah satu contohnya juga ada si salah satu temen saya, Aang. Dia kemarin temennya nginfo ada lowongan di mana ini di atas kopi apa namanya itu di kan datang disitu. Artinya kan dengan skill yang dah di dapat itu kan ee bisa opo ya istilahnya bisa jadi ee misalnya bekerja atau mandiri secara ekonomi.
- Penulis : Terus pas pelatihannya gimana? Jadi pas latihan tu apa aja sih yang di dapet?
- Narasumber : Ya itu jadi pengenalan tentang kopi, kita juga ngasah skill disitu karna awal setelah itu kan kita juga PKL kan. Praktek tempatnya orang gitu kan, na disitu kita juga belajar kan kalo disini mungkin yaa istilahnya udah familiar ya untuk kita-kita. Tapi kalo di coffee shop itu kan yang lain kan berbeda terus itu juga ada karna punya aturan sendiri terus apa namanya naa kita juga yo maksude pie yo nggak bisa terus sak geleme dewe gitu kan na karna kan tempatnya orang gitu kan ya ada aturannya mesti gimana-gimana dan kita disini diajari itu kan gimana sih misalnya seseorang lek terus biasanya sih nek coffee shop itu mereka emang punya ciri khas masing-masing. Disitu kita juga mempelajari itu, lek disini seperti ini gitu kan untuk yang menonjol mungkin capucinonya. Nek tempet saya dulu emang capucino karna yang punya emang seneng capucino. Nek itu yang punya apa namanya racikan kopi sendiri gitu kan, ya itu kita belajar cara menyervice sangat penting itu kan. Nyervice tamu, itu kita juga belajar ini mungkin opo ya nek ini masih jalan sih wong perlu diperbaiki juga di sini. Kalo dulu mas Agus tu PKL itu seperti itu. Menekankan harus ramah, harus opo namanya ee misalnya opo yo dengan konsumen tu ya, ya senyum ramah he'eh misalnya itu sangat penting ditekankan dan itu sangat penting. Jadi

- pelayanan e service itu harus harus benar-benar anu selain sajian kita sendiri.
- Peneliti : Terus kan abis pelatihan yang mas Eko bilang ee ditempatkan di sini, itu mas Eko yang memilih kerja di sini apa ditawarkan dari Yakkum-nya apa gimana?
- Narasumber : Ee kalo itu sih emang saya mintanya disini ya. Pertama karna saya udah punya ilmunya jadi saya minta untuk nyemplung di sini gitu kan karna biar bisa fokus kan seperti itu.
- Penulis : Ceritanya bisa kerja disini gimana? Iya di Cupable.
- Narasumber : Kerja disini? Untuk awalnya sih itu memang ee aku kan posisi waktu itu masih di surat tugasku masih di resepsionis tapi setelah ee kerjasama dengan yang apa yang nyewa ini dulu tu selesai ya akhirnya ditugaskan disini gitu kan. Jadi apa istilahnya, koordinator buat teman-teman juga. Untuk, untuk apa namanya yang ngelola disini kan he-eh bareng temen-temen juga gitu kan. Habis itu yo sambil apa itu belajar juga sih ya, perlu emang kadang ya aku sendiri juga suka main-main ke *coffee shop* sama temen-temen ya to. Yang lebih senior, tanya-tanya gitu kan tentang ini apa namanya ee raciak-raciak kita kan, kemarin sih berapa temen sih dateng terus suruh nyobain kurang pie kurang pie. Karna dari situ kita bisa tau opo o iyo kurang ini berarti mungkin besok bisa di ini to di perbaiki. Terus juga kualitas juga sih ya, gitu.
- Penulis : Berarti pas bisa kerja disini, kan masih kerja di apa di resepsionis. Terus karna disini kontraknya udah abis sama Pak Banu, mas Eko di.
- Narasumber : Yang kedua tu si mas Arka he-eh itu habis, terus dipindahkan ke sini, pengelola.
- Penulis : Pindahnya mas Eko yang ngajuin apa dipindahin?
- Narasumber : Ndak dari, memang dari iya dari awalnya memang ee nganunya seperti itu pancet. Sebelum mas Arka ini ee selesai kan memang seperti itu. Dari atasan dari ya apa HRD ya seperti itu. Ya kan dipindah tugaskan saya di sini, surat tugasnya baru.
- Penulis : Bukan mas Eko yang ngajuin pindah di sini?
- Narasumber : Nggak, memang karna yo awalnya memang opo ya istilahnya tanpa mengajukan pun memang dari atas dari kantor seperti itu.
- Penulis : Pas sebelum pindah di sini sempet, waktu kerja diresepsionis sudah sempet bantu-bantu di sini juga nggak?
- Narasumber : Iya sempet-sempet, bantu bahkan bertanya-tanya gitu kan. Karna yo apa ya istilahnya kan untuk mengelola, khususnya sih untuk, untuk apa nek nek memang untuk saya untuk bisa manajemen memang nganu opo yo istilahne iki urung berpengalaman. Cuman kalo masalah yang berhubungan dengan cafenya mungkin ya sedikit-sedikit saya tahu ya kan kerja. Dulu pernah seperti itu sih.
- Penulis : Jadi pas dulu sering bantu-bantu di sini itu shift apa memang kerja?
- Narasumber : Ya itungannya sih kerja cuman aku waktu itu ee aku masuknya itu seminggu dua kali.

Penulis : Berarti sekarang staf ya?

Narasumber : Iya staf. Staf yang koordinasi di Cupable.

Penulis : Nah, itu bisa tahu sertifikasi dari mana? Ada sertifikasi itu?

Narasumber : Em, dari kantor biasane.

Penulis : Itu gimana ceritanya?

Narasumber : Ya, nggak tau ya mereka tau dari mana. Hahaha. Karna aku dikasih tau aja sih. Sama ini, berdua ini, he-eh. Ada sertifikasi dikirim dari kantor kan, dikirim kami bertiga untuk itu ke Jakarta, Tangerang ding. Terus kami nginep di hotel kan terus diarahkan panitia ya itu mengikuti apa namanya ee opo istilane wejangan-wejangan dari pembimbing. Terus besoknya kita praktek gitu kan, tes.

Penulis : Jadi memang diperintahin dari sini apa diajukan apa diajak?

Narasumber : Yaaa, pie ya kui ya. Diajukan sih ya ditawarkan. Oke gitu kan, memang ya memang harus mau waktu itu memang ndak, ndak apa memang dari nganu bilangan ndak mudah, sulit gitu kan untuk tesnya. Tapi ya nggak papa kita juga tau.

Penulis : Yang bikin mas Eko tertarik mau ikut sertifikasi apa?

Narasumber : Emm yo satu sih memang sebagai profesi memang butuh nganu ya juga butuh opo legalitas ya sing sah gitu kan. Dan kita disitu juga opo yo istilane iki aku sih juga menambah wawasan ya pengetahuan sih. Pie sih tes e gitu kan. Kan nek dulu denger-denger aja seperti ini, angel dan sebagainya. Yang ketiganya sih apa namanya yo juga itu tadi mengasah kemampuan kita juga yang selama ini sudah didapat gimana. Apakah, pie yo istilane iki ee isik cethek opo wes okeh ngono lo istilane ki. Di luar sana kan mungkin lebih luas yaa, namun sesuatu yang mungkin di sini belum pernah saya dengar atau saya pelajari, di luar sana bisa saya dapat seperti itu.

Peneliti : Terus rencananya mas Eko untuk jadi barista yang lebih handal itu apa?

Narasumber : Nek saya sih lebih ke ini ya, ya itu tadi mbak ee berinovasi artinya berlatih terus gitu kan. Berlatih terus, terutama di *manual brewing* ya. Ya itu sih ya saya rencananya sih tahun depan pengen nyoba kompetisi itukan, mengukur kemampuan juga kan seperti apa, seperti itu sih.

Peneliti : Kalo ikut kompetisi itu eeem tingkat apa yang diikuti? Rencananya tahun depan itu?

Narasumber : Ya kalo saya sih tingkat yang dasar dulu mbak ya. Yang dari bawah dulu, ndak langsung yang apa namanya yang *icon* besar. Karena kan disitu kan ya itu tadi kita juga apa namanya ee adaptasi ya di situ di *event* itu kan dan ngasah mental juga. Kita juga ee apa namanya bisa mengukur apa kemampuan kita di dengan apa rasa yang kopi yang kita buat seperti itu.

Peneliti : Selain itu rencananya apalagi mas?

Narasumber : Rencananya selain itu yaa eee yaa ada sih dipengembangan Cupable ini. Lebih bisa apa ya maksudnya ee rame gitu kan terkenal lagi banyak lebih banyak orang lagi gitu kan seperti itu sih mbak.

Yaa apa ya istilahnya juga ya itu tadi ya harapannya saya juga opo yo itu tidak hanya opo berbicara ide bisnis gitu kan pesan ee utamanya adalah inklusi itu bisa opo yo tersebar luas juga gitu kan di masyarakat itu sih intinya. Jadi ya orang-orang bisa lebih terbuka lagi stigmanya juga apa ya istilahnya yang negatif itu bisa hilang gitu kan dengan mungkin saya dan temen-temen mungkin di luar sana juga ada gitu kan eee yang punya keterbatasan yang minoritas tapi dengan karya dengan kita menunjukkan ya istilahnya kemampuan kita dibidangnya masing-masing yaitu diharapkan ee orang lain akan termotivasi juga, mengapresiasi juga ya to, dan peranan yang stigma yang negatif benar hilang dan inklusi itu benar-benar merata atau benar-benar opo yo istilahnya ini ee berjalan yo dengan masyarakat dengan nggak ada gap-gap lagi gitu kan. Kita harapkan seperti itu, biar Indonesia juga bisa seperti negara-negara yang sudah maju. Ya to, seperti itu.

Penulis : Mas Eko kan pengen buka kedai sendiri, kenapa kok pengen buka kedai sendiri?

Narasumber : Yaa, karena apa ya. Dulu tu karna bidangnya juga to. Tahu ilmunya ya kan lebih gampang to pada suatu yang kita tahu kan gampang pengen terus tinggal kita jalani tak aplikasikan gitu. Usaha sendiri yang lebih jelas.

Peneliti : Ee terus dari rencana-rencananya mas Eko buat jadi barista yang handal itu udah ada yang terealisasi belum?

Narasumber : Ya, kalo untuk saat ini memang ya saya masih anu ya terus belajar to untuk *manual brewing*nya. Cuman ya itu tadi saya kan belum nyemplung di anu ya kompetisi-kompetisi jadi saya belum apa istilahnya bisa terlalu jauh untuk nganu to mengukur ya to tapi kalo selama saya membuat biasanya seduhan-seduhan sih ee sebagian besar sih tanggapan dari *customer* atau dari ee temen gitu kan nah ibaratnya sudah ee apa ya istilahnya sudah ee bisalah untuk dinikmati dan dari segi rasa juga ya opo yo nggak enak sih tapi unik lah, seperti itu.

Peneliti : Jadi tadi itu ee rencananya mas Eko masih belum ada yang dilakukan ya?

Narasumber : He-eh, dimana sih sebenarnya, ya nggak ee cuma telat sayanya. Pengen ikut cuman infonya terlambat jadi waktu mau daftar wes penuh. Kayak kemarin yang, tapi yang aku nggak bisa ding aku jadi narasumber jadi nggak mungkin bisa ikut kompetisinya itu.

Peneliti : Jadi, kalo nggak telat dapet infonya ya kebetulan ee acaranya tabrakan sama kegiatannya yang lain yang diikuti mas Eko.

Narasumber : Iya, kema-kemarin itu ada undangan dari UNY ya. Ituu apa namanya *coffee talk and* apa ya kemarin e *class* apa ya kemarin lupa aku itu temanya itu. Di nganu Bantul Piramid aa itu ternyata ada di *rundown*nya kan ada *battlenya* cuman ya itu aku tanya sama mbak Feni udah yaa nganu to telat nganunya juga karna harus daftar juga

- to pendaftaran dan posisinya aku juga sebagai nganu to narasumber jadi ya gitu ya gak jadi. Dan dulu ada juga cuman yaitu tadi telat.
- Peneliti : Biasanya mas Eko dapet info-info gitu dari mana?
- Narasumber : Ya dari grup, dari apa temen-temen, cuman kadang ya itu nek gitukan cepet banget to mbak sebenere ya itu telat gitu to. Kemarin waktu itu di mana ya itu, tu ada juga aku tapi pas aku leh leh main tempet temen di kasih tau ini ada ni – kan saya tanya udah tutup nah dah kuotanya udah.
- Peneliti : Biasanya buat ikut kompetisi kek gitu tu syaratnya apa aja sih mas?
- Narasumber : Ya syaratnya bisanya aja nyeduh aja itu.
- Peneliti : Cuman bisa nyeduh sesuai ee kompetisi itu apa gitu?
- Narasumber : Iyaa, he-em. Sesuai yang di anu di tentukan itu to. Ya paling ya, ya paling opo pendaftaran paling ada uang pendaftarannya. Cuman kalo yang kompetisi yang levelnya udah tinggi kita kan nganu mbak presentasi beda. Kalo yang kompetisi yang masih level ya itu paling ya itu kan ada patokan. Misal kita akan membuat itu *balance* anatar rasa apa dan apa cuman kalo udah tingkatnya tinggi kita tidak hanya berbicara mengenai menyeduh tapi kita presentasi apa yang kita seduhkan terus ee tentang apa namanya ee kandungan dari biji itu sendiri to naa seperti itu jadi lombanyanya presentasi gitu di depan juri gitu kan ya itu.
- Peneliti : Kira-kira kapan rencana mas Eko buat mulai realisasi rencana-rencananya mas Eko itu?
- Narasumber : Ya nek rejeki insyaa Allah sih taun depannya kalo ada saya juga mau ikut, ikut disitu ya to. Sampe yo belum tentu juga cari ee pengalaman, silaturahmi kan, banyak apa namanya ee ini juga to temen-temen juga disana kan kita bisa silaturahmi dan juga nambah-nambah pengetahuan itu aku juga sambil apa yang ee mengukur nganu kita kemampuan kita juga gitu sih. Ya tahun depan kalo Tuhan mengizinkan hehehe.
- Peneliti : Terus yang bikin mas Eko apa, tertarik sampe bertahan jadi barista apa?
- Narasumber : Yang bikin tertarik sih, yaa, apa ya, yo seneng itu sih. Seneeng, pertamaaaa apa ya pandangan pertama itu kan. Ternyata yaa mengasikkan kan. Artinya itu tadi menjadi tertarik saya untuk nyemplung di sini.
- Peneliti : Yang bikin mas Eko termotivasi untuk kerja jadi barista apa?
- Narasumber : Ya motivasinya sih ingin berini aja sih ya itu tadi berkecimpung di ini to tidak ee juga punya skill yang lain juga to di kopi dan yo di dunia kopi itu yo istilaha meranik gitu kan. Ee maksudnya apa ya relasinya juga asik gitu kan kita punya komunitas gitu kan. Bisa saling *sharing* dan juga itu tadi banyak apa mengulik tentang kopi itu sendiri kan, itu sih motivasinya.
- Peneliti : Karena memang pekerjaan itu menyenangkan jadi semakin termotivasi?
- Narasumber : Naa,iya betul sekali hehe.

- Peneliti : Jadi barista itu mas Eko mendapat motivasi dari diri sendiri dan dari luar nggak?
- Narasumber : Ya, ya sih keluarga yayaya. Dari kerluarga itu juga iya, darii sahabat-sahabat itu iya seperti itu, temen-temen yang saya dekat, orang-orang yang punya hati yang baik ya to yang ya itu misalnya peduli itu kan. Ya itu, mereka orang-orang yang apa ya istilahnya punya ee jiwa opo ya jiwa, jiwa membantu ya istilahnya ya itulah salah satunya memberikan kesempatan itu kan ya yaitu karena mereka juga saya bisa seperti ini termotivasi. Eem dengan keluarga juga sih sebernernya dengan doa-doa yang orang-orang yang memang apa ya istilahnya cekk baik pada saya lah artinya seperti itu.
- Peneliti : Eee, kalo kayak eem motivasi apa yang mas Eko dapet dari temen-temen, dari ya pihak luarlah.
- Narasumber : Motivasinya sih ya dengan apa ya satu kesempatan ya terus dua mereka juga misalnya membantu saya untuk cekk ee mendampingi gitu kan eee bahwa kami tu bisa gitu kan dan mereka juga membantu bila ada kesulitan. Saat aku ada kesulitan tentang apa namanya itu dengan alat-alat mereka akan membantu seperti itu. Terus dengan doa juga gitu kan ya seperti itu sih yah.
- Peneliti : Kalo mas eko sendiri memotivasi dirinya mas Eko sendiri gimana?
- Narasumber : Ya harus semangatlah sih, memang harus semangat. Memang harus bisa, *you can do it* ya ehahaha ya seperti itu. Aaa karena apa ya sebenere saya sih sautu ilmu itu juga tidak apa namanya tidak akan sia-sia ya. Semua ilmu yang kita dapet sekecil apa pun itu suatu saat akan berguna dan bermanfaat. Yaitu, itu yang menjadi apa ya istilahnya eee pemikiran dan juga dalam diri saya sendiri itu. Kita nggak tau dan apa itu berguna, tapi paling nggak kita disitu kita anu yo belajar sungguh-sungguh mengasah itu apakah itu bisa suatu saat bisa bermanfaat menjadi jalan rejeki juga buat kita seperti itu ya.
- Peneliti : Terus, kadang kita kan orang ni ada masanya kayak agak nggak *mood* apa lagi *down* gitu kan. Buat motivasi saya juga ni hehehe. Yang mas Eko lakuin itu apa biasanya?
- Narasumber : Yaa yang saya lakukan adalah kadang saya itu apa ya istilahnya meee apa bukan menyendiri sih ya, ya mungkin menarik diri dulu dari hingar-bingar kan dan saya biasanya apa namanya menepi ya sejenak. Saya semedi sejenak gitu kan naaa, sambil apa namanya cekk eee beerrr introspeksi diri ya seperti itu. Saya pasti mengambil waktu gitu kan untuk saya sendiri. Ya itu tadi sambil berdoa juga gitu kan ya sambil apa namanya ee mengingat juga ya keluarga mengingat juga orang tua. Kita bisa apa namanya ee apa ya nggak, nggak dong gitu kan nggak nganu. Yaitu mengingat itu juga cekk apa namanya menjadi punya mood kembali to. Dan kita bisa *fight* lagi kan, he-em bisa bertarung lagi, mengisi. Nganu karna orang itu kan gini to mbak, apa namanya ya kita manusia kan juga tidak hanya jasmani ya. Kita batin kita punya ada roh juga itu kan perlu diisi juga jadi perlu *discharge* lah. Naa itu itu yang apa, seharusnya juga penting

dari hidup manusia kan itu. Jadi memang harus ya untuk menepilah istilahnya, menepi untuk kita rehap dan baik ya diisi juga dari batin kita ya dari ya diisi hal-hal yang positif biar nanti keluar kita *fight* lagi semangat untuk bertempur lagi. Jadi amunisinya itu terisi penuh gitu bisa untuk ditembakkan lagi. Ya seperti itu sih mbak nek saya biasanya seperti itu, saya bermeditasi.

Peneliti : Bermeditasi?

Narasumber : He-eh, sendiri. Artinya ya apa istilahnya ini ccekk yaitu tadi mbak ee opo yo menyendiri. Yaitu saya biasanya saya seperti itu. Hahahaha, seperti itulah penanganan jiwa. Jiwa dan batin karena manusia ya dengan ya itu kadang manusia itu kadang lupa ya kan to. Sehat jiwa jasmani kadangkalah ya dicukupkan jasmaninya saja jiwanya lupa. Padahal kan itu juga perlu *fresh* kan. Karna sekarang tingkat orang dengan bunuh diri makin banyak. Kan kebahagiaan itu semakin mahal untuk saat ini. Yaitu, saya kemarin ngomong sama salah satu temen juga yang diprogram dengan juga to salah satu program disini kan, seperti itu. Naa jadi, saya menurut nganu ya oo ya saya dari penelitian temen-temen yang di lapangan ni setiap berapa menit gitu banyak orang pasti di dunia ini yang bunuh diri. Ya itu tadi mbak unsur-unsur itu kan kadang ada yang dilupakan. Manusia tidak banyak mampu apa istilahnya eeess cara jasmani saja yang perlu diisi kan tetapi kita juga punya apa namanya punya jiwa punya ya kan badan juga kita opo yo istilahnya kita isi yo to. Ya itu kan tergantung bagaimana cara kita yo sesuai keyakinan mungkin dengan doa dengan kita yaitu tadi bisa ee menepi sejenak kita bisa *refresh* merenungkan yaitu tadi kadang suka lupa ya to kan yang dilihat hanya masalahnya tapi kebaikan-kebaikan yang sudah kita terima itu kita lupa ya seperti itu.

Peneliti : Yang jadi hambatannya mas Eko dalam bekerja itu apa?

Narasumber : Hambatan. Ya hambatan sih ya itu sih dan kadang ada hal tertentu. Hal-ha tertentu yang aku nggak bisa aku minta tolong sama temen-temen. Ya itu belum bisa pake alat aeropress terus bikin latte juga masih sulit. Masih belajar soale kan itu pake alat-alat. Terus itu mesin espresso juga soale kan berat buat nariknya, itu juga masih latihan terus.

Peneliti : Kalo hambatan untuk apa, mas Eko merealisasikan rencana-rencana buat berkarir itu?

Narasumber : Yaa buat berkarir sih, kalo untuk ini apa namanya mungkin jangka panjangnya buka ini sendiri ya mungkin kedai sendiri sih itu memang kembali lagi ke ini ya. Pendanaan terus, ya itu sih untuk, untuk untuk jangka panjangnya itu, dana. Yaa nabung dululah ya untuk ke depannya itu. Itu kan yang lainnya sih ya juga masih nganu disini kan sibuk disini kan kadang ada *event-event* gitu kan. Saya harus apa namanya koordinasi juga kan temen-temen, ngecek ini kan kadang bahan-bahan itu kan, juga apa namanya stok opo *stock opnam* juga gitu kan ya seperti itu sih.

- Peneliti : Terus gimana cara mas Eko mengatasi hambatan-hambatan tadi?
 Narasumber : Ya hambatan-hambatan tadi sih ya itu untuk yang pertama sih ya kita menabung ya. Menabung ya untuk yang kedua sih apa namanya ya bagi ini aja sih ee waktu nya aja sih ya. Itu untuk yang apa namanya yang disini kan, sebelumnya kita bagi waktu nanti kalo misalnya ee ada kesempatannya baru kita ini to kita coba untuk merealisasikan itu.
- Peneliti : Terus cara mas Eko mengatasi kayak hambatan dalam, kan ada rencana karir tapi belum mulai terealisasi kayak ee apa ikut kompetisi itu gimana mengatasinya?
 Narasumber : Itu tadi selain latihan juga nanti maksudnya lihat nganu momennya juga to. Kalo kesempatan yaitu mungkin saya ijin untuk terjun ke situ sebagai itu.
- Peneliti : Buat ijin itu gampang nggak mas kalo mau ikut itu?
 Narasumber : Gampang, kalo saya sih gampang untung bolo kabeh. Aseeek hahaha yo nggak sih yaa hanya mungkin dengan jauh-jauh hari ya kita sudah apa ingin bilang gitu kan seperti itu. Yoo harus update juga sih dengan temen-temen gitu kan, biar nggak terlambat juga kayak lagi-lagi hehehe.
- Peneliti : Eee terus untuk mengatasi hambatannya mas Eko dalam meningkatkan kemampuan gimana?
 Narasumber : Ya nek mengatasi ki kui ya dengan cara anu ya terus intens nganu ya intens dalam berlatih sambil juga emm kadang ya, ya ini ada *customer* atau ada temen gitu kita minta tolong untuk apa namanya istilahnya menyicipi ya dari ya agar setidaknya kita tahu gitu kurangnya apa gitu ee yang harus di apa namanya eee diperbaiki lagi ya karna tadi itu kan ya.
- Nama : Irvan Toro (menggunakan kursi roda karena kerdil)**
Pekerjaan : Barista *part time* di Cupable
- Penulis : Yang bikin mas Irvan tertarik sama kopi itu apa sih mas?
 Narasumber : Ya penasarannya itu lho kok bisa rasanya itu lho. Saya nyoba waktu pelatihan, *cupping* itukan mencicipi. Bahasanya kan *cupping*—mencicipi kopi ada rasa apa aja. Yang bikin saya tertarik itu di situ. Cicipin pertama rasanya emang pahit, tapi kalo udah coba lagi-coba lagi itu ada. Misalnya arabika ada asamnya, pertama aku nyoba arabika itu pait tanpa gula pait. Pertama nyicipi kopi itu kopi asli pait tapi udah ya terus lama kelamaan bisa.
- Penulis : Selain rasa yang bikin menarik dari kopi itu apa sih?
 Narasumber : Itu sama itu sih, kok bisa gambarnya itu. Itu yang bikin ketertarikan saya itu kok iso yo iso nggambar itu pie to carane, kok iso kui pie to carane pie to. Saya mengulik, oo ternyata bikin *coffee lattenya* itu. Belajar terus, sampe saat ini masih belajar mbak. Nggambar aja masih belum bisa.
- Penulis : Yang susah di *latte art* itu apa sih mas?

- Narasumber : *Foamnya* itu lho. Kalo *foamnya* sudah jadi mau nggambar aja tu bisa. Yang penting *foamnya*, yang penting dalam *latte* itu *foamnya*.
- Penulis : Apakah Mas Irvan tertarik berkarir jadi barista?
- Narasumber : Ya tertarik mbak sebenarnya, pengen. Makanyakan saya ingin, masih belajar jugakan di sini kerja sambil belajar. Mendalami ilmu tentang perkopian itu, caranya.
- Penulis : Berarti memang ada rencana ingin berkarir menjadi barista, ya?
- Narasumber : Iya.
- Penulis : Bisa nggak mas diceritain awalnya jadi barista sampe sekarang tu kayak gimana?
- Narasumber : Sebelumnya itu kan ikut nganu kan sebelum ikut pelatihan kan sempet nganggur lah beberapa bulan di rumah kan. Sebelumnya bekerja juga to, sebelumnya, bekerja dulu. Di rumah makan mbak. Cuma bertahan tiga bulan itu, karena kalo di sana mungkin aksesibilitasnya masih kurang memadai buat saya pengguna kursi roda. Makanya akses beberapa tempat yang nggak bisa saya jangkau. Setelah mungkin karena kerjanya juga terlalu nganu to, pagi sampe sore. Kadang berangkat setengah delapan pulang kalo rame habis magrib baru pulang. Setelah itu sempet berenti to, berenti sekitar tiga bulan. Dikasih tahu temen ada ee program pelatihan barista inklusi terus diajak mendafar. Terus saya daftar, *alhamdulillah* diterima disini sampe sekarang bisa bergabung di sini. Kan saya suka kopi, makanya saya tertarik jadi barista. Awalnya kan cuma kopinya ngopi saset kopi instan. Makanya saya ingin taulah apa kopi ya. Kan kalo di sini sempet di interview juga to, terus ditanya-tanya sebelumnya kerja apa terus tak kasih tau semuanya. Ya itu terus tunggu beberapa hari kan dipanggil lagi untuk hasilnya itu terus akhirnya diterima. Terus setelah diterima yaitu belajar mengenai kopi. Yaa gitulaah, kita belajar tentang kopi dari proses penanaman hingga pasca panen. Terus cara roastingannya, terus sortir menyortir pemilihan biji kopi terus cara menyeduh kopi hingga mencicipi kopi.
- Penulis : Mas Irvan bisa kerja di Cupable itu ditawari apa mas Irvan yang ngajuin kerja di sini?
- Narasumber : Itu kemarin diajak sama mas Eko. Direkomendasikan sama mas Eko. Dulu saya sering main di sini, main sama mas Eko dulu. Sebelumnya kan ada ownernya terus masa kontraknya habis terus setelah itu bantu-bantu di sini terus mas Eko merekomendasikan saya di sini.
- Penulis : Selama kerja di sini apa aja yang sudah didapat mas?
- Narasumber : Kalo saya ya pengalaman sih buat saya, yang penting pengalaman mbak. Kalo tentang kerja biasa *wes tau* pokok harus bisa menerima saran dari pembeli kalo gimana kalo misalnya saya kurang apa gitu bisa saya pelajari lebih dalam. Tapi saat ini masih belum, kita selama ini mencoba bertanya mas gimana kopinya-mbak gimana kopinya. Kalo ada yang kurang bilang aja, yaa gitu.
- Penulis : Mas Irvan sudah pernah ikut kompetisi belum?

Narasumber : Kalo kompetisi belum mbak.

Penulis : Kenapa mas?

Narasumber : Ya belum ada sih, karena kemarin pas sertifikasi Bekrav barista bareng-bareng sama mas Eko dan mas Aska. Yang lolos tu ternyata mas Eko karena lebih berpengalaman orangnya. Jadi harus belajar lagi.

Penulis : Memang kalo ikut kompetisi harus punya sertifikat?

Narasumber : Ee harus bisa menguasai itu semua mbak, jenis-jenis kopi dan cara penyeduhan. Kompetisi yang dinilai rasa sih, tergantung jurinya minta apa. Kalo misal di manual brewing itu rasa kayak v60 itu minimal rasanya, kalo latte itu gambarnya kalo nggak salah kayak latte art competition.

Penulis : Tadi kan mas Irvan bilang ada rencana untuk menjadikan barista itu menjadi karirnya mas Irvan. Tujuan akhirnya dari karirnya mas Irvan itu apa mas?

Narasumber : Dulu sebelumnya punya cita-cita menjadi seorang pebisnis ya, makanya karena kerja berjalannya waktu menjadi seorang barista ya saya itu dulu belajar dulu tentang kopi kalo udah mempuni semua mau buka usaha sendiri mbak, buka kedai kopi sendiri.

Penulis : Apa aja yang menjadi motivasinya mas Irvan buat bekerja atau berkarir jadi barista selama ini?

Narasumber : Kalo motivasi saya kerja itu kan nggak selamanya kita harus mengandalkan orang tua ya mbak ya. Makanya itu saya motivasi saya itu. Pertama itu wah pertama kali dapet gaji ini ya susah cari uang, nggak minta orang tua wuuh itu bener-bener saya pertama kali kerja itu. Dari pagi sampai sore, dulu main lupa mangan sekarang golek pangan lali dolan hahaha. Makanya itu setelah bekerja itu dapat gaji waah saiki iso ngerasake duit dewe hasil kerja keras sendiri, keringat sendiri. Itu sih menjadi motivasi saya sendiri mbak.

Penulis : Selain itu ada lagi nggak mas yang memotivasi mas Irvan bekerja atau berkarir menjadi barista?

Narasumber : Motivasi yaa itu mbak, ingin menjadi barista yang bisa menguasai semua kayak manual brewing yang pake mesin kayak bikin latte art gitu sih. Cuma itu aja, motivasinya pingin itu aja.

Penulis : Karena memang seneng sama kopi ya?

Narasumber : Iya. Bisa menguasai metode-metode kayak syphon, manual brewing. Kalo manual brewing itu lebih berat karena yang dicarikan rasanya, customer-customer mintanya kayak gini. Mas satu banding berapa terus rasionya. Justru itu yang mendominasi manual brewingnya. Kalo saya senengnya itu mbak metodenya V60. Dulu pertama bikin tu hancur rasanya *bitter*—pait, kalo nggak watery—kebanyakan air. Sekarang ya agak mendingan lah ada rasanya. Sama ini kalo tak seling-seling bikin latte. Sekarang sudah mendukung to alat-alatnya hahaha. Ya makanya diselang-seling, kan ada mesin espresso kemarin kan baru ada manual semua. Mesin espresso makanya sampil belajar bikin latte, otodidak lah hahaha.

Penulis : Sering nggak mas latihan kayak buat latte?

Narasumber : Sering mbak kalo masuk, misal habis ini dateng terus bikin kalo nggak latte ya manual-an.

Penulis : Kemarin sertifikasi apa aja mas yang didapat, bisa diceritakan nggak mas?

Narasumber : Ya itu nyeduhnya berapa metode ada yang V60 ada yang *latte* tergantung kemarin itu kan melayani *customer*. Tergantung permintaan *customer* minta apa gitu mbak. Terus itu dikasih durasi berapa menit untuk menyajikan satu cangkir kopi. Ya itu cuma pesennya pake bahasa Inggris hahaha. Kalo bahasa Inggris kalo saya kurang to mbak bisa *yes no yes no* hahaha. Itu waktu kemarin yang waktu disertifikasi itu yang dinilai itu cekatan sama waktunya sesuai *on time* apa nggak. Maksudnya kita dikasih bikin *latte art* delapan menit terus disajikan.

Penulis : Sempet magang nggak mas waktu pelatihan?

Narasumber : Itu magangnya di sini. Aku di sini mbak magangnya waktu pelatihan barista.

Penulis : Memang kebetulan dapet di sini apa gimana?

Narasumber : Memang ditempetin di sini, waah kebetulan hahaha. Nggak harus keluar.

Penulis : Ada lagi nggak mas yang memotivasi mas Irvan?

Narasumber : Nggak, itu aja mbak motivasinya. Kalo kerja itu, orang tua motivasinya orang tua. Nggak selamanya kita ngandelin orang tua mbak.

Penulis : Mas Irvan dapat motivasi dari luar nggak mas? Dari pihak luar, siapa aja kayak temen mas Irvan.

Narasumber : Kalo temen-temen selalu suport buat saya, terutama apa yang terbaik buat saya pasti selalu *suport*.

Penulis : Apa aja rencana mas Irvan untu mencapai tujuan mas Irvan dalam berkarir?

Narasumber : Rencana saya ya mengetahui opo mendalami semua dulu kalo udah tau bikin nyicil alat-alatnya dulu *manual brewing*. Kalo alat-alat kopi itu kan memang mahal, dari mesin espresso aja udah heemmm hahaha.

Penulis : Berarti sama belajar macam-macam metode yang perlu dikuasai mas Irvan ya?

Narasumber : Yaa, iyaa. *Manual brewing*nya itu juga masih perlu dilatih.

Penulis : Seberapa sering sih mas Irvan berlatih?

Narasumber : Setiap hari setiap saya ke sini pagi atau *shift* siang gini.

Penulis : Mas Irvan selama jadi barista ini ada kendala nggak yang dihadapi?

Narasumber : Kalo dulu waktu pelatihan sempet ke kebun kopi di aksesnya mbak. Kalo saat bekerja, saat ini masih meja bar. Tinggi, ya standar meja bar kan, batas seperut sampai dada orang dewasa ya. Kebanyakan segitu ya rata-rata meja bar itu masih tinggi.

Penulis : Terus untuk mengatasi kendala itu gimana mas?

Narasumber : Ya untungnya ini *madani* ya, kalo sebelumnya saya *mancik* disini. Makanya bisa menjangkaulah bisa *mengcover*.

Penulis : Selama ini nggak disediakan pijakan gitu nggak?

Narasumber : Nggak sih.

Penulis : Pernah *request* nggak mas?

Narasumber : Ya saya *request*, makanya untuk menyesuaikan saya bisa *request*kan mejanya kan udah mendingan, agak pendek to, barukan mejanya ini. Ya kalo buat saya sendiri masih agak ketinggian.

Penulis : Na kalo pake meja baru ini juga masih mancik?

Narasumber : Iya masih mancik hahaha.

Penulis : Selain kendala aksesibilitas masih ada lagi nggak mas?

Narasumber : Nggak sih mbak, nggak ada. Cuma tadi aja meja bar. Selain itu aman.

Penulis : Lalu rencana mas Irvan buat bisa menguasai metode-metode itu apa mas?

Narasumber : Itu mengulik kalo nggak nonton Youtube cara-caranya. Bikin *latte* gambarnya gimana seperti apa.

Penulis : Rencananya mas Irvan buat ikut kompetisi gimana?

Narasumber : Ya kalo ada kesempatan buat ikut ya tak coba ikut kompetisi.

Penulis : Selama ini udah pernah tahu nggak mas ada kompetisi terus mas Irvan mau ikut gitu?

Narasumber : Belum, belum ada. Tapi waktu di malioboro ada kompetisi, kan saya juga jaga stan jadi barengan sih waktunya.

Penulis : Tapi kalo ada kesempatan pengen banget ikut ya?

Narasumber : Iya, mencobalah mencoba-coba. Biar dapet lagi pengalaman.

Penulis : Kalo mas Eko itu udah beberapa kalo mau ikut kompetisi, tapi kayak jamnya jadwalnya bentrok. Mas Irvan juga kayak gitu?

Narasumber : Iya, mbak.

Penulis : Biasanya kompetisi apa aja sih mas, yang pas pengen diikuti tapi belum sempet diikuti?

Narasumber : Pengen coba yang *manual brewing* mbak. Kemarin waktu di *Yogya of Museum History* itu ada kompetisinya juga, tapi kita juga buka stan di situ. Makanya ya cuma bisa liat itu aja hahaha kemarin juga bertiga buka stan di situ *History Museum of Java* itu. Ya itukan eventnya *coffee talk*, kebetulan mas Eko jadi narasumbernya juga itu. Saya sama mas Aska yang jaga stan. Itu ada kompetisinya juga, kompetisi *manual brewing*. Jane pengen ikut tapi ya hahaha tapi opo berbarengan gitu mbak.

Penulis : Berarti kendalanya mas Irvan mau ikut kompetisi itu juga bentrok ya jadwalnya?

Narasumber : Iya jam sama jadwalnya. Kadang opo ikut komunitas gitu ada latihan, latihan sebulan dua kali tok. Setiap hari Jumat minggu ke dua kalo nggak ke empat. Kalo nggak yo jamnya sering bentrok, setiap latihannya sore. Kalo sore saya jaga di sini kalo nggak ya nggak bisa datang, ngaboti kerjo hahaha.

Penulis : Cara mas Irvan ngatasi biar bisa ikut kompetisi gimana mas?

Narasumber : Ya nyesuaikan skedul mbak.
 Penulis : Waktu mas Irvan magang kemarin dapet apa aja sih mas, boleh diceritain nggak?
 Narasumber : Waktu magang itu yo caranya melayani *customer* itu bagaimana. Terus keamanan—*safety first* lah, pakai alat-alatnya bersih dikembalikan seperti semula dan harus bersih gitu. Semua harus bersih nggak boleh ada kotor gitu mbak. Jaga keamanan biar nggak kena air panas gimana.
 Penulis : Berapa lama mas latihan bikin *latte*?
 Narasumber : Setelah pelatihan sempat berhenti berepa bulan to, hampir lupa aku caranya. Waktu sertifikasi barista, waduuuh karna sudah lama megang mesin to hampir itu ambyar hahaha. Harus bisa menyesuaikan mesin juga to, setiap mesin berbeda-beda tomolnya. Ya hampir sama, cuma lama nggak megang mesin aja jadi kagok. Kemarin bikin *latte* karna udah lama nggak megang mesin to jadinya ambyar. Terus disuruh bikin manual, karna grogi to mbak nggak pede. Maksudnya *event* besarlah, rasanya ambyar pas *manual* juga rasanya *bitter* tapi ya nggak terlalu pahit juga sih.

Nama : Aska (ODGJ dengan bipolar)
Pekerjaan : Barista *part time* di Cupable

Penulis : Kalo menurut mas Aska barista itu apa mas?
 Narasumber : Barista ya peracik kopi.
 Penulis : Itu aja mas?
 Narasumber : Iya.
 Penulis : Kalo menurut mas Aska yang bikin menarik di kopi apa, uniknya apa?
 Narasumber : Rasanya beda-beda.
 Penulis : Bisa diceritain nggak mas?
 Narasumber : Pertama bisa ketemu orang banyak ya. Terus dari kopi kan produk-produknya luas gitu mbak. Cuma dirasa aja. Bisa mengenal, apa, jenis kopi ini dari mana, cara *nge-roasting*-nya gimana, mengenal petaninya langsung.
 Penulis : Mas Aska kan sekarang kerja di barista. Ada rencana nggak menjadikan karir sebagai barista?
 Narasumber : Ada sih.
 Penulis : Bisa nggak ceritain gimana prosesnya mas Aska bisa jadi barista sampai sekarang?
 Narasumber : Awalnya ikut pelatihan di sini. Sering diajak ikut event-event kopi, terus event-event terakhir di kampus-kampus. Paling jauh di Banjarmasin, dari Yakkumnya sih. Itu sih awalnya si Ibu Tice dari Program Peduli, beliau kan kenal sama ibuku to, terus coba berbincang terus nawarin. Nyoba ikut ini kah? Kalau mau daftar daripada di rumah sebulan nggak ngapa-ngapain, kan, istilahnya

nganggur gitu, kan. Terus pelatihan selama satu bulan setengah, dari pertengahan Januari sampai awal Maret. Itu sih awalnya si Ibu Tice dari Program Peduli, aaa beliau kan kenal sama ibuku to, terus coba berbincang terus nawarin. Nyoba ikut ini kah? Kalau mau daftar daripada di rumah sebulan nggak ngapa-ngapain, kan, istilahnya nganggur gitu, kan. Terus pelatihan selama satu bulan setengah, dari pertengahan Januari sampai awal Maret.

Penulis : Sebelum ikut pelatihan, udah pernah tahu tentang dunia kopi belum?

Narasumber : Belum.

Penulis : Jadi emang pertama kali tahu kopi tu yo pas ikut pelatihan?

Narasumber : He-em.

Penulis : Ada rencana nggak, kedepan itu mau menjadi apa dalam berkarir? Tujuan akhirnya apa?

Narasumber : Tujuan akhir ya pengen di kopi terus. Soalnya masih banyak metode kopi yang belum tak pahami. Alat kopi tu yang tak tahu cuma yang ada di depan meja itu. Masih banyak alat kopi yang belum pernah aku sentuh gitu lho, masih pengen tak pelajari. Ngembangin *cold dripnya* itu.

Penulis : Mas Aska punya rencana-rencana yang udah disusun belum sih buat mencapai yang karir di dunia kopi?

Narasumber : Belum ada sih.

Penulis : Kenapa belum ada?

Narasumber : Ya belum kepikiran.

Penulis : Pernah pengen ikut kompetisi?

Narasumber : Pengen sih, V60 tapi. Yang banyak di acara-acara kopi. Kompetisi, belum, sih. Emang kemarin waktu sertifikasi Bekraf. Bekraf di Tangerang itu. Tapi belum kompeten, masih gagal.

Penulis : Terus udah sempet ngikutin atau dapet infonya gitu?

Narasumber : Belum pernah.

Penulis : Kalo menurut mas Aska sendiri menjadi barista *skill* apa yang udah paling dikuasi?

Narasumber : Baru di *manual brewing* sih. Kalo *latte art* masih belajar sih masih ngulik. Tapi sebenarnya susu yang dipake sekarang ini nggak cocok mbak, karna salah order kemarin dan udah sedus-dus.

Penulis : Apa sih yang membuat mas Aska termotivasi untuk menjadi barista?

Narasumber : Ya dorongan orang tua sih, sodara-sodara gitu.

Penulis : Orang tua memberi dorongan kayak apa mas?

Narasumber : Memberi dorongan ya kayak suruh coba-coba gitu, belajar terus.

Penulis : Teus kalo temen-temen kasih dorongan kayak apa?

Narasumber : Ngedukungnya cuma ngajak ke temen tapi temennya tu punya kedai kopi gitu lho. Ngelitain kayak gitu.

Penulis : Oo kayak ngasih informasi gimana di kedai kopi yang lain gitu?

Narasumber : Iya informasi.

Penulis : Selama mas Aska kerja jadi barista ada kendala nggak mas?

Narasumber : Paling ya kayak pemesanan stok gitu. Kalau stok kopi abis, sama kayak sekarang. Kopi habis, bagian layanan tamu susah. Sebenarnya ada, sih mbak, tapi kan yang untuk ngurusin kayak kopi-kopi sini orang dalem, kan. Kalau orang dalem nggak tahu kopi, jadi kalau tiap kali mau ngorder bingung.

Penulis : Kalo dalam operasionalnya sendiri mas Aska kerja selain dipemesanan itu?

Narasumber : Kalo kendala di *latte art* itu susah bikinnya. Udah liat tutorial di youtube banyak tapi susunya nggak cocok nggak.

Penulis : Seberapa sering mas Aska latihan kayak bikin *latte art* atau *manual brewing*?

Narasumber : Kalo lagi pengen kopi aja. Kalo lagi nggak ada pelanggan kalo pengen ngopi tak bikin sendiri gitu lho diminum sendiri.

Penulis : Kalo mas Aska sendiri ada cara nggak selain dari susunya itu biar bisa bikin *latte art*?

Narasumber : Tekniknya susah mbak. Ya latihan terus.

Penulis : Selain jadi barista, mas Aska pengen jadi apa?

Narasumber : Ya cuma di sini.

Penulis : Di sini mas Aska kerjanya kontrak apa *part time*?

Narasumber : *Part time*, yaa *shift* gitu.

Penulis : Digaji per hari apa perbulan?

Narasumber : Per hari, per hari Rp. 50.000.

Penulis : Setiap hari? Seminggu tujuh hari apa seminggu lima hari?

Narasumber : Selama, jadi kalo setiap masuk tu absen nanti kalo udah seminggu ntar ditaruh kantor belakang. Tar prosesnya ditransfer gitu lho mbak ditransfer ke atm.

Penulis : Jaminan atau fasilitas apa yang didapat kerja di sini mas?

Narasumber : Kalo fasilitas *wifi*, makan cuma sekali makan siang, udah mbak itu.

Penulis : Yang bikin mas Aska tertarik ikut pelatihan itu apa mas?

Narasumber : Ya kan belum pernah to. Biar nambah skill baru.

Penulis : Ceritanya mas Aska bisa kerja di Cupable gimana?

Narasumber : Ceritanya gimana ya, langsung sih mbak. Langsung diterima gitu, langsung disuruh kerja di sini.

Penulis : Abis pelatihan langsung disuruh kerja di sini apa gimana?

Narasumber : Nggak, nggak abis pelatihan. Abis pelatihan selese kan, ini kan dulune punya Pak Banu. Terus mas Arka kontrake udah habis terus di rumah kan niate pengen rencanane pengen buka warkop sama temen. Tapi, ada kendala teknis no mbak nggak jadilah gitu. Terus mbak Nia telfon, jadi nggak buka warkopnya kalo nggak jadi kerja di sini aja. Yaudah kerja di sini.

Penulis : Mau bikin warkop sendiri?

Narasumber : Iya pernah, dulu tapi.

Penulis : Terus sekarang gimana, nggak lanjut bikin warkop?

Narasumber : Nggak, yang ngajak masih bocah kok soale. Iya temene adekku soale. Ya nggak bisnis gitu, ngajak-ngajak maksud e buka bareng. Kemarin aku udah sempet bikin *brand* sendiri, kan, yang buatanku

yang *colddrip* itu. Terus, yang botol itu. Terus aku orderin ke kawan-kawan gereja sama orang kampung sama orang Yakkum. Ya, asik, sih.

- Penulis : Berarti ditawari dari Yakkumnya?
Narasumber : Iya dari Yakkum.
Penulis : Yang bikin mas Aska terkendala pas ikut Bekraf apa?
Narasumber : Banyak alat-alat kopi yang belum pernah aku lihat dan aku sentuh. Sama kendalane *public speaking*. Cuma di bahasa Inggris belum lancar.
Penulis : Terus ikut les bahasa Inggris nggak ni?
Narasumber : Nggak.
Penulis : Kenapa?
Narasumber : Ya mending belajar sendiri wae bahasa Inggris e.
Penulis : Terus gimana udah lancar belum?
Narasumber : Belum.
Penulis : Masih jualan *brand* sendiri nggak mas?
Narasumber : Nggak.
Penulis : Kenapa?
Narasumber : Dipake sini.
Penulis : Kok nggak dilanjut? Kan lumayan tu.
Narasumber : Iya sih.
Penulis : Waktu ikut Bekrav kan banyak alat-alat baru yang asing, apakah waktu pelatihan nggak dikenalkan?
Narasumber : Nggak, yang dikenalkan waktu itu cuma alat yang ada di sini.
Penulis : Pernah denger nggak waktu angkatannya mas Eko latihannya di sini juga apa di mana?
Narasumber : Di sini, di sini semua.
Penulis : Berarti alat-alat yang sekarang ini juga sama pas jamannya Pak Banu?
Narasumber : Sama, V60, mesin *espresso*.
Penulis : Terus setelah ikut Bekrav kemarin jadi liat alat-alatnya banyak gitu. Terus mas Aska nyari tahu sendiri nggak itu alatnya apa aja gitu?
Narasumber : Itu *syphon*. Iya *browsing*.
Penulis : Terus penasaran nggak cara pakenya gimana?
Narasumber : Penasaran.
Penulis : Udah pernah nyobain?
Narasumber : Udah pernah sekali.
Penulis : Terus ada metode kopi lain yang dikuasain nggak?
Narasumber : Belum.
Penulis : Masih ada yang belum dikuasain?
Narasumber : Banyak mbak.
Penulis : Mas Aska kan, maaf katanya bipolar ya. Dari bipolarnya mas Aska sendiri sendiri selama bekerja apakah berpengaruh selama bekerja?
Narasumber : Paling cuma emosi aja sih, emosi tok.

NAMA : Nia
Pekerjaan : Staff Yakkum

Penulis : Di sini teman-teman bekerja ada kualifikasi khusus nggak mbak?
Narasumber : Iya sih mbak sebenarnya ada kualifikasi yang harus dia miliki. Yang pertama tu yang jelas loyalis sih ya mbak. Loyalitas kerja, dia e memenuhi standar yang sesuai dengan kita butuhkan kayak gitu. Terus memenuhi SOP, kayak gitu mbak. Jadi kita memang punya standar. Ee banyak yang mantan barista dari sini kan, tetapi mereka juga kepengen sebenarnya. Apa namanya bergabung di kami, tetapi selain keterbatasan apa namanya ee anggaran juga tentu apa namanya kapasitas kita seleksi banget ya yang sesuai dengan apa yang PRY inginkan gitu mbak. Standarnya PRY seperti apa apa itu yang kita apa kita utamakan. Yang jelas loyalitas yang itu sih yang kita ambil. Tentu punya kualifikasi.

Penulis : Kalo boleh tahu, kualifikasinya apa aja mbak?
Narasumber : Barista? Pokoknya lulusan kita ya, lulusan kita. Kita sebetulnya itu ini lho mbak, untuk apa namanya ee dari pada kita mengambil barista luar, kan kita meluluskan barista juga maka kita ambil beberapa barista yang sesuai dengan kualifikasi kita kayak gitu. Tetapi tidak apa, tidak memutus kemungkinan suatu saat ketika mereka apa kurang atau maksud e kurang bisa mengambil lagi mungkin bisa. Tapi yang jelas mereka, apa yang mereka sajikan ke menu itu mereka sudah bisa kuasai. Terus inovatif paling tidak, terus yang jelas disiplin waktu, menjaga kualitas menjaga kuantitas seperti itu. Memang itu perlu latihan sih mbak, karna yang jelas disabilitas yaa hahaha. Tetapi ada kemungkinan ketika nanti kita memang membutuhkan ee apa yang non disabilitas dengan kapasitas atau mungkin e kualifikasi yang dari manajemen itu memungkinkan karna kan ada apa namanya *assesment* juga to. Nha mungkin nanti sesuai dengan biasanya kan kualifikasi yang diambil biasanya melalui seleksi. Yang menyeleksi ada HRD kemudian ada spikososial kayak gitu mbak. Jadi saya tidak bisa memutuskan sendiri. Ketika saya bilang ini sebetulnya memenuhi kualifikasi kayak gitu, tetapi apa namanya ketika menejemen tidak memungkinkan dia tidak ikut dalam kualifikasi ya sudah kita tidak ikutkan. Ketika mereka walaupun mereka e lulusan barista sini, ketika dia tidak komit ya kita nggak bisa. Jadi yang bener-bener komitmen dengan pekerjaannya. Kamu sudah e menjadi barista ketika kamu komit dengan tugas barista di sini sesuai SOP kan sudah ada standar SOP-nya ya sudah ayo gabung. Cuman kita memang punya ee tiga, cuman hanya tiga ya mbak ya yang kita butuhkan. Jadi kita tidak bisa, ketika apa namanya satu tidak ya kita carikan yang lain kayak gitu ya mungkin apa bisa gitu. Kayak kemarin kan ada mas Ade ya, itu mas Ade tidak bisa komit lagi ya sudah monggo, silahkan. Keluar, masih ada yang menunggu barista lain yang apa

namanya e siap untuk bergabung seperti itu. Mas Aska ini kemarin bergabung terakhir setelah mas Ade kayak gitu. Ya paling tidak mencintai dunianya untuk menjadi barista yang di yang menjadi apa namanya andalan Cupable gitu mbak.

Penulis : Mas Ade dulu juga disabilitas nggak?

Narasumber : Mas Ade itu disabilitas kursi roda mbak. Ya salah satu apa disabilitasnya paraplegia, lumpuh separu. Ada kerusakan gitu di tulang belakang yang membuat apa fungsi organ bawahnya tidak berfungsi dengan baik. Karena kecelakaan dan dia salah satu barista *batch* pertama.

Penulis : Terus kalo boleh tahu, Mas Ade-nya setelah dari Cupable kemana mbak?

Narasumber : Kan mas Ade punya usaha sendiri mbak. Di rumah dia kan buka warmindo Setara, itu jadi ketika dia tidak bisa ya sudah.

Penulis : Apa yang membuat mbak Nia atau Yakkum memilih mas Eko, mas Irvan sama mas Aska kerja di sini dari beberapa banyak lulusan?

Narasumber : Ee yang kalo mas Eko kan memang mas Eko stafnya mbak. Jadi staf memang kita apa namanya melatih mas Eko itu menjadi barista. Harapannya ketika e dulukan sebelumnya ini bukan punya e Yakkum, itu bisa mengelola dan dia bisa menjadi apa namanya fasilitator untuk e barista-barista atau pelatihan-pelatihan mendatang kan gitu. Harapannya seperti itu, nah itu untuk mas Eko. Untuk yang lainnya nggak mungkin dong mas Eko sendiri. Nah harus ada *partner* yang bisa membantu mas Eko dan juga nggak mungkin sehari *full*kan. Kan disitu dari jam sembilan sampe jam ini ya jadi harus dibagi dua. Kemudian apa namanya kita dari beberapa lulusan itu kita cari mana gitu yang sesuai. Pertama dia bisa mengakses dengan cepat ke sini, nggak mungkin dong yang ke Kulon Progo itu ada yang jauh. Kemudian bisa mengakses cepat, terus kemudian ee terutama jarak tempuh. Terus mobilitas juga oke kayak gitu. Dan yang jelas dia punya minat bener-bener untuk bekerja gitu. Kalo misalnya tidak yo kita juga nggak bisa memaksakan. Yang penting dia punya yang itu tadi mbak, maksute ada loyalitas untuk pengen bener-bener dia berniat untuk bekerja gitu seperti itu. Yang paling utama itu dia punya loyal untuk pengen bekerja itu. Setelah kita apa pilah-pilah, gimana kalo kita ambil Aska dan Ade. Naha itu untuk membantu mas Eko. Terus karena mas apa Ade ee off kan, mas Ade off diganti Irvan. Kayaknya mas Aska terakhir soalnya gantiin mas Ade yang bener mbak. Jadi ee tadinya itu agar tidak ini lho mbak agar tidak apa namanya tidak jauh-jauh temanya dari Yakkum kan e untuk apa pengembangan disabilitas. Nah itu, sebisa mungkin yang mengelola itu ya disabilitas yang memang sudah dilatih untuk apa untuk barista seperti itu. Jadi kualifikasi utama itukan disabilitas karena memang di sini tempat berkumpul orang-orang yang orang kapa dengan kemampuan berbeda. Orang Capable aja temanya udah ee apa cangkir e orang dengan kemampuan berbeda. Makanya e

tidak jauh dari tema ya kita ambilnya disabilitas seperti itu. Awalnya kan yang berkusi roda ada dua sama mas Eko. Jelas, kan mbak sudah tidak ditanyakan lagi. Nah kemudian mas Ade keluar itu akhirnya kita seleksi lagi siapa ya yang ini. Kita cari-cari yang memang benar-bener ada komitmen kemudian ada memang dia itu gregetnya pengen bekerja gitu lho. Nggak-nggak, belum-belum pengen usaha. Waktu itu memang kita arahkan Aska untuk usaha, apa namanya menu kopi ya? Tapi terus gimana kita tawarkan, Aska mau nggak kalo gabung di ini gantiin mas Ade gitu? Mau, kita bilangin ke orang tuanya dan bilang oke kebetulan kalo Aska itu mobilitasnya oke kan mbak makanya kita ambil juga. Yang penting dia, kamu sanggup e kayak gini-gini jelaskan apa namanya SOPnya dan sebagainya dan sebagainya sebagai syarat itu kamu kirimkan lamaran, CV kamu dan sebagainya kemudian bergabung Aska ketika mas Ade keluar, gitu.

Penulis : Untuk kerja di sini ada penilaian kinerjanya nggak mbak?

Narasumber : Iya, kan kita selalu ada evaluasi mbak. Jadi e ketepatan menu, kadang-kadang kan e barista itu ketika ada pesenan banyak kan suka riweh gitu mbak apa namanya kayak gitu. Bagaimana menerima mereka, ini tetapi karena memang yowes istilahe sambil belajar. Namanya barista baru ya belum pengalamannya belum kerja di mana-mana baru kerja di sini jadi kita yo masih memberikan pembelajaran-pembelajaran buat mereka. Jadi dari mengkasiri, memberi pelayanan, kita selalu ada koreksi-koreksi untuk lebih mereka e meningkatkan kayak gitu. Jadi kayak mas Aska belum punya pengalaman kerja di mana-mana kan, apalagi sebagai barista jadi baru di sini. Makanya kita selalu apa dorong dia untuk, ayo Aska jangan lama-lama misalnya. Ini ada pesenan keburu nanti ndak orangnya pergi, agak dipercepat misalnya seperti itu. Kita selalu membangun seperti itu gitu.

Penulis : Selain pelatihan terus mengikutkan teman-teman disertifikasi sama memberikan kesempatan temen-temen barista kerja di Cupable ada dukungan lain nggak mbak untuk temen-temen barista yang disabilitas?

Narasumber : Yang sudah bekerja di sini? Biasanya kita, mereka itu kan kita sering diundang *event* mbak. Jadi ketika ada undangan *event* kita berikan kesempatan untuk ikut di *event-event* itu. Kadang ada misalnya banyak *event* yang diikuti, biasanya kalo musim *event* itu bulan November. Dari Agustus sampai ke Desember itu sering dapet undangan apa namanya ee ada Brew Bagi misalnya kayak gitu terus e apa ada e pokoknya banyak *event* sih kayak di UGM, kemudian di UNY, sama Sanata Dharma kayak gitu sering ada *event-event* kayak gitu biasanya mereka sering diikutkan kalo misalnya ada kayak seminar internasional, mereka diberi kesempatan untuk *ngebooth* di sana. Mereka diberikan kayak gitu, jadi lebih menangkap apa mungkin kepercayaan diri mereka ketika tampil di muka khalayak umum kayak gitu. Terus memberikan kesempatan mereka untuk bermitra dengan orang, terus apa

namanya ketika mereka itu menerima kritikan kopimu kurang kayak gini. Bagaimana mereka bersikap. Kemudian ketemu dengan orang peminum-peminum kopi yang lainnya mereka bisa berinovasi, kayak gitu. Itu harapan kami ketika mengikutkan mereka ke seminar-seminar seperti itu apa event-event di apa di dunia kopi kayak gitu. Sering, makanya kita yang untuk apa namanya peralatan yang manual itu kita rangkap dua mbak. Jadi ketika nanti e apa dibawa sama, kan sering ni yang dibawa nanti sini tetap ada yang jaga. Nah itu biasanya di sini ninggal satu, yang satu stel dibawa lagi untuk yaitu tadi. Kan biasanya bulan Agustus sering banget dipanggil untuk apa ngebooth apa gimana itu. Kalo nggak di apa free day car apa yang di malioboro itu. Namanya apa mbak? Free, aa car freeday itu. Iya pokoknya itu disitu, jalan Diponegoro ya. Disitu juga, terus diwaktu itu waktu di malioboro itu juga. Iya maksudnya event-event besar tentang kopi itu salah satunya mbak. Itu kita ikutkan, jadi mereka berkompetisi ketika bertemu dengan cafe-cafe dari seluruh Yogya. Bahkan nggak cuman Yogya ya itu ya yang di malioboro itu. Bagaimana mereka berkompetisi berjuaan kopi di situ kayak gitu gitu. Jadi ee ketika orang, kadangkala kalo misalnya kita duduk ni berpasaran, pasar di situ. Di sana rame kok di sini sepi, apa yang dirasakan. Nah itu bisa untuk mencuci mental mereka ketika ya kita memang harus bersabar ketika berusaha. Di sana rame kok di sini sepi kayak gitu, mental mereka kayak gimana. Apakah udahlah tutup aja kayak gitu. Ada salah satu tujuan kita juga harapannya ke situ. Dan ketika kita event di luar, jualan di luar itu hasilnya juga lebih banyak ya. Di Fisipol UGM sama di Taman Budaya itu sampe tiga hari.

Penulis : Temen-temen barista udah ada yang ikut kompetisi belum mbak?
Narasumber : Ada, yang kalo yang mas Eko kan ee apa pernah ikut kompetisi bahwa malah ini lho mbak e internasional ya itu. Nasional apa yang kompetisi itu, kamu kalah nomer berapa. Tapi kan dulu di Yakkum sendiri, itu yang bacht pertama itu pernah ada kompetisi ee apa namanya Brew Bagi tapi dikompetisikan gitu lho mbak. Nah itu juara satu itu dulu Salman sekarang dia buka kopi cafe kluak kan. Mas Salaman, yang tiga itu ini si siapa mas Eko itu dua. Iya, jadi di itu yang juara dua itu yang dari luar itu musuhnya e apa namanya malah e barista-barista udah kelas nasional jurinya itu malah jurinya itu udah ahli kopi yang udah apa sekelas nasional gitu lho mbak. Jadi waktu itu apa namanya, iya kita sering kalo ada kompetisi-kompetisi itu suka diundang. Itu biasanya yang ikut mas Eko, mas Eko yang juara dua itu pas lomba di mana itu pernah itu dapat juara. Mas Eko yang pernah mas Eko. Tapi kalo yang dulu Brew Bagi di sini di PRY itu, kita mengadakan istilahnya kayak kampanye. Dulu waktu yang pertama mbak, kampanye barista inklusif. Itu juga kita adakan kompetisi V60 yang kita lombakan itu juga mendatangkan barista-barista mas Pepeng yang dari Klinik Kopi itu hadir juga di sini. Itu yang bacht pertama dulu dan setelah itu yang sering kita ikutkan kompetisi mas Eko itu mbak. Dan kemarin kita pas sertifikasi kita mengirim tiga, mas Irvan, mas Aska, dan mas Eko. Yang dapat lulus sertifikasi mas Eko. Iya baru mas Eko. Jadi mungkin kalo ada kesempatan lagi kita kirim lagi, ya siapa tahu nanti mereka kan sudah

terbiasa nyeduh ni di sini. Jadi mungkin apa kan itu kata mas Eko jam terbang juga karna sering latihan karna juga ketenangan. Ketika nyeduh nggak ada ketenangan bagaimana mau menyajikan kopi yang sesuai dengan lidah orang banyak gitu. Itu seperti apa mungkin karna jam terbangnya udah lebih lama kalo mas Eko dibandingkan mas Irvan sama mas Aska. Mungkin seperti itu gitu.

Penulis : Kalo untuk mas Irvan sama mas Aska sendiri kenapa nggak diikutkan untuk kompetisi mbak?

Narasumber : Waktu itu kan baru mas Eko mbak, yang apa yang kita baru punya mas Eko ya waktu itu barista yang waktu itu dulu karna staf juga. Jadi yang untuk yang sekarang udang mengelola Cupable ini kita nggak ada event lomba, adanya sekarang cuman Brew Bagi. Brew Bagi yang banyak mbak, kalo lomba kompetisi itu biasa berbayar mbak. Kadang-kadang ada yang berbayar ada yang mungkin waktunya juga kita nggak waktu dan apa namanya e kesempatannya mungkin ada tumburan dengan acara apa gitu kan. Kadang-kadang memang nggak bisa mengikuti. Ada juga sih undangan untuk lomba, biasanya itu lomba seni ya art itu ya apa kopi apa itu yang kemarin. Ada kok aku dapat undangan tapi waktu itu aku udah ini jadi kurang, kurang apa ya atau apa nggak diikutkan. Pernah aku dapat undangan kayak gitu tapi mungkin dengan berbarengan kan yang di mungkin beda mungkin apa namanya kesempatan atau apa berbeda dengan yang diharapkan dari Yakkum sendiri untuk temen-temen jadi nggak diikutkan kayak gitu. Temanya nggak menarik buat temen-temen jadi nggak diikutkan. Ya lombanya itu ada di daerah kaliurang sing waktu itu. Terus tapi nggak, nggak diikutkan. Ya kadang-kadang ada *miss* ya mbak, ketika temen-temen sebetulnya ingin ikut. Tapi ketika dari manajemen tidak memberikan ijin kayak gitu kadang-kadang kita tidak mengirimkan kayak gitu. Jadi memang harus match antara keinginan dari temen-temen barista dengan apa namanya dengan manajemen itu biasanya kan harus, harus ada match. Kalo tidak ada match kan memang kita tidak lakukan. Ketika saya ini ada undangan ini, mau *dinyangi ra ki*? Misalnya gitu mbak ada tawar-menawar gitu. Terus owah iki wektunya ini pas ada acara ini gini. Akhirnya nggak, ya nggak ikut. Terus misalnya banyak sekali acara-acara yang sering diundangan, kayak misalnya ada e Cicip kopi Bareng misalnya kan gitu. Ada event-event kita kan banyak mitra ni, kita udah dikenal juga dari Bekrav kemudian ada dari roastery-roastery itu kan udah kenal dengan kita. Itu sering ngundang ada acara, kan di sini ada barista. Ayok, saya *dishare* kayak terus saya sampaikan ke ini. Ibu ini ada acara ini, ikut nggak? Ini barengan e, yang ini aja. Kadang-kadang suka dipilih kayak giu. Yang ininya aja kayak gitu. Jualan kita cetak piti hahaha becandanya cetak piti cetak piti kayak gitu. Nggak-nggak apa menarik atau apa gitu. Karna saking banyaknya acara kan jadinya pilih-pilih. Karena nek acara kopi itu biasanya musiman to mbak naa kayak gitu. Ketika di situ buanyak do melakukan event, bareng-bareng kayak gitu. Jadi kadang-kadang sok itu sih sebetulnya banyak. Tapi mereka oke dan tenaga mereka oke kalo

hahahaha amas Irvan tu. Hoo kadang sampe aku yo ngerasain sendiri ketika ikut event itu luar biasa capeknya kayak gitu. Tapi mereka menikmati dan dengan senang yoo gitu. Apalagi nek laris tambah senang banget hahaha nek laris seneng gitu.

- Penulis : Selain itu untuk dukungannya apa lagi mbak yang dikasih?
- Narasumber : Dukungan apa ni misalnya?
- Penulis : Temen-temen ini kan kerja di sini dan mereka menyukai dari saya juga bertanya mereka ada rencana untuk berkarir sebagai barista. Nah dukungannya seperti apa kalo dari Yakkum sendiri selain yang tadi itu?
- Narasumber : Dukungannya apa ya mbak ya. Sebetulnya kita monggo sih bebas berkreasi, karena kalo misalnya kita nggak-nggak mengikat mereka untuk terus bergabung dengan kita di sini ya. Ketika atau mereka sudah ee karena memang kondisinya masih seperti ini. Mungkin pemasaran juga masih belum all out atau e belum maksimallah. Bukan all out tapi belum maksimal dan ini emang kita memberikan fasilitas yang sesuai standar umumnya cafe-cafe di luar gitu lh. Mungkin itu wujud dari suport kita untuk temen-temen barista di sini sekaligus untuk mereka belajar. Ketika mereka keluar dari sini kan mereka sudah mengenal mesin espresso seperti apa, kasir yang ini seperti apa, bagaimana mengelola keuangan di kasir. Kemudian bagaimana kita ee apa namanya stok opname kayak gitu-gitu kita berikan kapasitas itu. Toh ketika mereka nanti keluar dari sini, itu mereka sudah punya bekal itu mbak. Baik itu, jadi mungkin suportnya lebih ke skill mereka lebih bertambah. Misalnya memang bagaimana mengatur manajemen yang bagus kayak gitu kan, bagaimana mereka harus melayani tamu yang smart, cepat dan memuaskan seperti itu kan. Apa alatnya canggih-canggih lho mbak hahaha kita berusaha mencari dukungan sana ya untuk memfasilitasi teman-teman di sini berkarya, bereksperimen kayak gitu. Kita berikan apa namanya dari keuangan sendiri wes untuk memajukan Cupable koe arep njaluk opo kayak gitu. Tak tukoke, ibarat kata seperti itu yang penting kalo beli ini kamu kelola dengan baik seperti itu mbak. Kayak gitu aja sih sebetulnya dukungannya. Toh ketika nanti mereka off dari sini misalnya saya mau lebih yang ini lagi. Merek asudah tahu menggunakan mesin yang seperti itu kayak gini dengan ini langsung sudah praktek. Jadi tidak hanya kemarin latihan aja tetapi memang mereka praktek dan bener-bener melakukan. Melakukan jadi ibarat kata di sini adalah magang berbayar gitu. Magang yang dibayar misalnya, jadi ketika mereka mau lepas dari sini ada incaran yang lebih ini lagi. Ya mereka sudah punya bekal gitu, punya pengalaman dengan mesin-mesin yang lumayan canggih sih gitu mbak. Dukungan kami buat mereka itu. Nggak mungkin kita akan ngikat mereka, pokoknya kamu harus di sini di Cupable ngurus di sini sampe kamu ngek-ngek. Nggak mungkin kan, mereka boleh berkembang ketika mereka sudah puas melayani membantu di

Cupable. Ketika mereka mau berkembang, aku mau buka cafe sendiri monggo gitu. Kamu udah punya bekal, gitu mbak.

Penulis : Selama Yakkum memberikan dukunga, membantu temen-temen kerja di sini ada kendala nggak mbak?

Narasumber : Ya tentu ada ya mbak ya. Kendalanya kan ee mereka kan e masih, kemarin masih dilatih. Sertifikatnya masih belum sertifikat Bekrav Nasional gitu lho. Biasanya kan kita juga harus memfasilitasi mereka untuk bisa nanti itu bersaing dengan barista-barista di luar yang sudah bersertifikasi. Mungkin itu yang belum kita, yang belum kita bisa sajikan ke mereka. Karena, makanya di sini belajarlh untuk nanti kalian itu bisa mempunyai sertifikat kalo perlu hasil dari kalian ini bisa ditabung untuk kalian beli sertifikat sendiri ketika nanti kalian butuh sertifikat. Karena kalo barista itu memang sertifikatnya kan hanya berapa semester gitu ya mbak. Nggak, nggak langsung seumur hidup gitu nggak kayak gitu. Jadi apa namanya itu lho e untuk membuat sertifikat setara dengan standar barista itu mungkin kita masih ada kendala itu mbak. Jadi mungkin hanya bisa mengikutkan ketika nanti ada apa sertifikasi dari Bekrav yang apa namanya tidak terlalu berat di apa di ongkos kayak gitu kita bisa ikutkan mereka untuk sertifikasi kayak gitu. Terus kemudian kadang-kadang memang kendala yang disecara apa pelayanan kadang-kadang mungkin karena di sini masih terhitung belum rame ya mbak. Pembelinya masih ini jadi kadang-kadang mereka e untuk banyak praktek yang terlalu sibuk itu masih, masih kurang kayak gitu. Misal untuk mempraktekkan yang ini mungkin sehari targetnya sepuluh cup misalnya. Baru mencapai tujuh itu, itu menjadi kadang-kadang kendala kita yang untuk e mengapalke istilahnya. Kadang e untuk itu, itu aja mbak sebetulnya ukuran operasional mereka itu masih-masih sangat belum optimal karena masih sepinya. Ya belum, belum banyaknya pengunjungnya dan baru setara tamu staf, tamu dari apa tamu yang a misalnya kayak tamu seminar, tamu pelatihan atau tamu-tamu yang dari luar itu. Jadi bukan, bukan memang pengunjung cafe yang mau. Misal di sini ada pelatihan atau ada rapat atau apa baru e kayak gitu yang biasanya apa mereka bisa praktek lebih banyak baru itu. Jadi belum secara customer yang dateng dari luar itu masih, masih sangat kecil. Masih sangat kurang sekali gitu.

Penulis : Caranya Yakkum atau mbak, cara mengatasi kendala itu gimana?

Narasumber : Kita masih terus di medsos sih mbak. Kita terus melakukan apa namanya perbaikan-perbaikan untuk di medsosnya terutama. Kita apa penawaran-penawaran di medsos, kemudian iklan-iklan kita di medsos. Mungkin perlu kita tingkatkan lagi kayak gitu sih. Terus mungkin nanti kalo Tuhan mengijinkan insyaa Allah kita mau ada perbaikan ini ya ee apa cafenya kayak gitu. Entah itu mau diperluas atau gimana kita juga baru rencana nggak tahu nanti dia maunya seperti apa rencana ke depan gitu. Yang utama dari itu dari pelayanan mungkin temen-temen lebih apa skillnya lebih ditambah

lagi. Kemudian menciptakan menu-menu baru dari mereka kayak gitu. Yang untuk saat ini jadi kendala karena customernya masih kurang ya mungkin itu. Mungkin masih bisa iklan-iklan sama temen. Baru sekitar itu sih mbak, kayak temen misalnya datang ini kayak gitu-gitu. Ya nek mengoptimalkan baru kita mau pake medsosnya itu gitu sih. Gopay, gojek sudah aktif belum? Digunakan belum? Nah itu kita mengupayakan untuk itu gofood. Dulu waktu ada mas Arka itu sempet, tetapi kan itu beda kepemilikan mbak. Untuk yang diolah PRY sendiri kita masih ini apa namanya, masih ngelobi itu untuk gofood-gofoodnya itu kayaknya belum. Kemarin di grup itu masih agak sempet rame terus sudah deal apa belum. Jadi harus harus kepemilikan pake akun-akunnya itu harus jelas gitu mbak. Itu lagi proses kayaknya, tapi nggak tahu. Tapi nggak tahu, kayaknya belum. Lagi menyelesaikan MOKA POST ini dulu ngapalke hahaha. Terus ngapalke itu ditambah pake GO FOOD ini masih kita mau mematangkan dulu di dalam, ketika kita nanti mau kalo udah GO FOOD itu kan nanti udah harus rame kan. Jadi makanya harus mematangkan ini dulu. Jadi kelengkapan menu, menu yang ditawarkan itu ada, jelas, baru itu mungkin diaktifkan. Itu aja sih mbak, kita melalui medsos. Yang jelas kelengkapan menu dulu, ketika di sini ada tapi pas orang nanya oh ini habis, kayak gitu. Hanya karena mungkin di situ habis atau gimana jadi mungkin lebih kematangan, kesiapan mereka ke situ sih sebenarnya. Jadi ketika kita bisa stok opname lancar yaudah. Kita berarti udah siap untuk melakukan gebrakan yang lebih kayak gitu. Saat ini baru sekedar info di instagram, di itu yang ayo kita ngumpul di Cupable. Baru sekitar-sekitar kayak gitu-gitu. Jadi, kan kerja di sini, tempet kerja enak kayak gitu-gitu. Baru itu sih sebetulnya. Tapi mungkin nanti kalo di sini sudah matang sudah oke, mungkin baru itu. Karena memang kelengkapan menu mereka juga masih selalu uji coba-uji coba. Kayak minuman-minuman menu baru, kayak gitu terus kemudian menu pelengkap itu yang jelas. Kalo mungkin menu yang dari kopi sendiri memang udah oke, sudah ada. Tapi ketika menu di situ ada jus, ini kayak gitu bisa nggak memenuhi kayak gitu. Nanti ada ini eeh mangganya habis, mangga habiiiis hahaha kayak gitu. Jadi kalau udah konsisten tentang itu mungkin, tapi memang kita lagi belajar aja sih gitu.

Penulis : Ada target nggak mbak untuk pencapaiannya itu?

Narasumber : Ada dong mbak, ho-oh, karna kan kita itu dalam satu bulannya itu kita harus menjual e sekian cup kayak gitu. Itu memang ada targetnya, di satu per harinya kita harus menjual dua puluh cup ya? Oh lima belas, lima belas cup itu targetnya. Targetnya kita memang harus menjual lima belas sampai dua puluh cup itu targetnya. Itu kita belum mencapai itu. Makanya kita belum mencapai itu, terus jadi ya diitung ajalah mbak kalo sehari kita seharusnya lima belas cup dalam satu bulan berapa. Berarti kita paling nggak harus empat ratus ee

empat puluh, ya empat puluh lima cup ya dalam satu bulan ya kayak gitu. Lima puluh cup lah dalam satu bulan, kayak gitu. Kalo sehari lima belas berarti kali tiga puluh aja ya. Eh kalian kalo minggu libur ya? Kali dua puluh empat, kali dua puluh empat, dua belas kali e itu. Sekitar itu, diitung berapa yo dua ratusan cup ya berarti ya sekitar itu mbak. Itu jadi untuk saat ini kita belum bisa sampe ke sana itu sih. Target kita belum bisa mengangkat.

Penulis : Waktu sebelum kepemilikan sebelumnya itu, apa juga orang-orang luar datang ke sini, ada yang mengenali cafe ini gitu?

Narasumber : Ada mbak, ada karna kemarin sempat mati ya mas ya ilang. Karna kan pemilik yang lama langsung nutup ya itu. Kan biasa dari ig, medsosnya langsung ditutup mbak. Jadi e karna Cupable kan miliknya PRY yang ketika mereka memakai Cupable ketika mereka sudah finish dari itu mereka apa namanya nggak pake Cupable lagi. Jadi apa ignya, medsosnya ditutup. Makanya terus kemarin kita buka medsos lagi, e kita bikin titik kan. Itu titiknya jalan Damai. Sampai ada yang keliru, saya itu nyari Cupable kok titiknya bukan di situ, tapi di jalan Damai. Di dekat kring krong, ada di sana dekat La Pie. Nah di sana, itu kok ada di sana itu Kring Krong bu ya yang ada dekat Kring Krong itu. Tapi pas ditanya Cupable kok nggak ada di sini Cupable, kayak gitu. Jadi satu bulan baru ketemu di tempat ini. Kemarin terus nanya ini, oh iya to mbak udah tak benerin titiknya kayak gitu to. Tapi masih nyarinya banyak di situ. Di sini yang datang baru mahasiswa-mahasiswa penelitian ya, yang penasaran kan. Cupable kan lagi ngebooming ni, jadi pada banyak yang penasaran-penasaran baik itu untuk apa bertanya kayak gitu. Ya masih setaraf itu sih, tapi ya ada yang misalnya kerja di sini kayak gitu. Terus buat laporan di sini juga ada, satu dua kan. Anak Ibu Iik kan lagi skripsi kayak gitu, nongkrong di sini sambil ngerjain juga.

Penulis : Sebelum saya penelitian juga penasaran Cupable itu apa gitu. Terus waktu saya kemarin buat skripsi ini emang tertarik sama barista kan mbak, terus saya cari. Ooh jadi ini selama ini saya lewat itu Cupable tu ini, temen-temen disabilitas yang jadi baristanya. Padahal sebenarnya kalo, mungkin kalo orang-orang yang lewat sini sadar pasti rame banget. Soalnya kan anak-anak UII banyak banget gitu.

Narasumber : Iya he-em, soalnya kecil banget e mbak itu namanya. Belum, belum familiar ya, padahal udah kalo kita ada *event* wuuss yang diserbu Cupable ya. Kalo ada *event*, iya tapi nggak sadar ooh ini to Cupablenya. Jadi mereka kadang baru sadar mbak, ketika mereka oo ini to ada Cupable. Oh ada cafe to di sini? Temen-temen saya juga seperti itu. Ayo kita ke Cupable, itu tempatnya di mana? Di Yakkum. Oh di Yakkum ada cafenya? Kamu ke utara itu dari resepsionis, jadi masih banyak yang belum tahu sih itu.

Penulis : Mungkin perlu diganti itu gede gitu Cupable.

Narasumber : Iya memang, masih diupayakan itu untuk diganti. Itu lampunya baru aja belum lama mbak ini lampunya. Mungkin perlu dibesarkan

lagi. Iya besok rencana ini mau dihancurin gitu mbak. Ning sebatas inilah lurus ini diperlebar gitu. Terus ini agak dimajukan, ini mungkin akan dihilangi kacanya. Atau kurang tahu nanti mau settingnya seperti apa itu kedepannya. Mau diperluas, pintunya dibuka. Ini kan nggak keliatan, orang pun liat dikira rumah sakit.

Penulis : Yang berhubungan langsung dengan teman-teman barista siapa mbak?

Narasumber : Memang sih saya sama kalo mbak Feni itu kan lebih ke administrasi ya dan lebih e ini kasiinya. Jadi cafenya ini kan masuk ke usaha mandiri mbak, di Yakkum itu kan ada dari beberapa divisi. Nah ada divisi usaha mandiri itu masuk ke profitnya PRY. Jadi PRY itu ada profitnya itu ada lab bantu, kemudian Cupable ini, kolam renang, vanue, sama alfa itu. Itu adalah profitnya selain kalo untuk rehabilitasi. Jadi masuk ke UM gitu mbak, jadi harapannya ketika kita memprogram itu tidak semata-mata itu Yakkum hidup hanya dari penghasilan dari proram-program. Tetapi kita mempunyai apa mandiri. Ada dikemandirian kita yaitu tadi ada di profitnya ada. Walaupun sifatnya untuk tetep memberikan kesempatan atau peluang kerja buat temen-temen disabilitas tetapi di sisi lainnya mereka hidup dari hasil ini gitu. Jadi apa, ada profitnya dari PRY itu ya ini ada Cupable, ada ini ada alat bantu, vaneu, kolam renang itu, sama e ini mbak apa namanya itu penginapan, *guest house*. Guest housenya ada dua unit kan gitu.

Penulis : Kan ini ada pelatihan batch ketiga, nah ada rencana nggak nanti lulusan dari temen-temen batch ketiga tu juga dipekerjakan di sini, diajak kerja di sini?

Narasumber : Ee kita belum tahu ya mbak, karna kan kita kedepannya masih baru wacana ini untuk memperbesar. Ada kemungkinan, mungkin nanti tidak harus batch tiga mbak. Memang ada e apa namanya ada kesempatan untuk mereka bisa bergabung tidak harus batch tiga. Batch satu, batch dua pun kalo misalnya mereka memang ada komit, ada kesempatan ya kita akan seleksi gitu. Dari batch satu, dua, tiga nanti yang memenuhi kriteria mereka bisa nggak sampe kesini. Ketika mereka mempunyai penghasilan sekian entek neng ndalan ya kita nggak akan, nggak memberikan kesempatan itu. Emm saya sebetulnya pengen lho buk, e kerja di Cupable gitu kan. Terus tetapi saya kan jauh, nanti berat diongkos ya gitu. Terus apa namanya ya itu kita tidak berani merekomendasikan kayak gitu. Jadi ketika, karena kayak Mas Aska kan deket mbak dari sini berapa setengah jam ya mas ya dari rumah, setengah jam. Nah itu kan masih bisa ditempuh kayak gitu. Kayak mas Irvan juga iya deket. Ketika yang dari Kulon Progo kan nggak mungkin to mbak bisa mneghadirkan mereka. Purworejo kayak gitu ada, Bantul kan jauh kalo misalnya mereka harus PP. Apalagi pulang sampe malem ndak mungkin. Tetapi mungkin batch berapa pun mereka ketika mereka bisa memenuhi itu ya apa boleh silahkan monggo bergabung di sini.

Ketika nanti kita membutuhkan dan kapasitas atau sdm mereka sudah tidak sanggup lagi untuk memenuhi apa customer yo mungkin kita bisa mengambil lagi teman-teman barista untuk bergabung di sini seperti itu.

Lampiran 8 : Dokumentasi



Gambar D.1
Barista Irvantoro



Gambar D.2
Barista Eko



Gambar D.3
Barista Aska



Gambar D.4
Kedai Kopi Cupable

BIODATA PENULIS



Nama : Shena Rosdiana Alfiany

Tempat, Tanggal Lahir : Madiun, 15 Mei 1993

Orang Tua :

 Ayah : Suseno Adji Widjanarko, SH

 Ibu : Erni Dyantikawati

No. Hp : 081225613039

Email : shena.alfian@gmail.com

Alamat : Jl. Tumpak Manis No. 20 Kota Madiun

Kewarganegaraan : Indonesia

Hobi : Olah raga

Pendidikan :

- a. TK Aisyah Kota Madiun
- b. SDN 2 Klegen Kota Madiun
- c. SDN 61 Kota Gorontalo

- d. SMPN 2 Kota Gorontalo
- e. SMAN 3 Kota Gorontalo
- f. D3 Ekonomi UII

Pengalaman organisasi dan prestasi :

1. Juara Harapan 1 Lomba Astronomi Tingkat Kota Gorontalo
2. Staf Jaringan Advokasi dan Informasi Lembaga Eksekutif Mahasiswa
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Tahun 2013/2014
3. Koordinator Acara Pekan Ta'aruf Program Diploma III Ekonomi Universitas
Islam Indonesia Tahun 2013
4. Steering Committee (SC) dalam Panitia Semangat Ta'aruf Mahasiswa (Semata)
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Tahun 2013
5. Staf Acara dalam Panitia Makrab Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Indonesia Tahun 2013
6. Staf Konsumsi dalam Panitia Seminar Nasional Ulil Albab Youth Summit
2017 di Universitas Islam Indonesia

Pengalaman Kerja :

1. Owner Online Shop ShenaShop 2013-2018
2. Magang di PT. Taspen (Persero) Yogyakarta Tahun 2014
3. Staf Admin Ekspor Impor di PT. INKA (Persero) Tahun 2014-2016