REALITAS KERJA BARISTA DI KALANGAN GENERASI MUDA (STUDI KASUS PEKERJA COFFEE SHOP DI JALAN TAMAN SISWA, KECAMATAN MERGANGSAN, KOTA YOGYAKARTA, DIY)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan HumanioraUniversitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Bidang Sosiologi

Disusun oleh:
Mohammad Fairuz Sandya Alam
21107020058

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PROGRAM STUDI SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama Mahasiswa	: Mohammad Fairuz Sandya Alam
NIM	: 21107020058
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Sosiologi
Alamat Rumah	: Jalan Perniagaan No.22 C, Babadan, Ponorogo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi yang saya ajukan ini benar asli hasil karya ilmiah yang saya tulis sendiri bukan plagiat dari karya atau penelitian orang lain.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh anggota dewan penguji.

Yogyakarta, 26 Mei 2025
Yang menyatakan,

Mohammad Fairuz S.A
NIM. 21107020058

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Lamp : -

Kepada :

Yth Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Mohammad Fairuz Sandya Alam

NIM : 21107020058

Prodi : Sosiologi

Judul : Realitas Kerja Barista di Kalangan Generasi Muda (Studi Kasus Pekerja *Coffee Shop* di Jalan Taman Siswa, Kecamatan Mergangasan, Kota Yogyakarta, DIY)

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagaian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Sosiologi.

Dengan ini saya mengharapkan saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Mei 2025

Pembimbing,

Nisrina Muthahari, M.A.

NIP. 19900904 202012 2 012

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-2587/Un.02/DSH/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul : REALITAS KERJA BARISTA DI KALANGAN GENERASI MUDA (STUDI KASUS PEKERJA COFFEE SHOP DI JALAN TAMAN SISWA, KECAMATAN MERGANGSAN, KOTA YOGYAKARTA, DIY)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MOHAMMAD FAIRUZ SANDYA ALAM
Nomor Induk Mahasiswa : 21107020058
Telah diujikan pada : Rabu, 28 Mei 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Nisrina Muthahari, M.A.
SIGNED

Valid ID: 6840b317e3284

Penguji I

Dr. Yayan Suryana, M.Ag
SIGNED

Valid ID: 6841970fc8822f

Penguji II

Dwi Nur Laela Fithriya, S.IP., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6840ce59a045

Yogyakarta, 28 Mei 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 68523b3fa605b

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

"Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan"

(QS. Ar-Rahman Ayat 13)

"Berjalan tak seperti rencana adalah jalan yang sudah biasa dan jalan satu-satunya jalani sebaik-baiknya"

(Fstvlst)

"You'll never walk alone"

(Liverpool)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya dedikasikan untuk diri sendiri sebagai bentuk apresiasi atas masih bertahannya diri ini sampai sekarang dan dalam mengatasi rasa takut dalam menjalani hidup di perantauan, serta untuk orang tua dan kedua kakak saya yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan.dan motivasi sepanjang perjalanan kuliah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamualikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, taufik, petunjuk, serta pertolongan-Nya, sehingga penulisan tugas akhir ini dapat berjalan dengan lancar. Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam, sosok teladan umat yang telah membawa manusia menuju kehidupan yang penuh kebenaran dan kebahagiaan, baik di dunia maupun di akhirat.

Penyusunan skripsi yang berjudul "Realitas Kerja Barista di Kalangan Generasi Muda (Studi Kasus Pekerja *Coffee Shop* di Jalan Taman Siswa, Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, DIY)" ini tentu tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A, M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Kanita Khoirun Nisa, S.pd. MA. selaku Ketua Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Ambar Sari Dewi, S.Sos., M.Si., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama kuliah
5. Ibu Nisrina Muthahari, M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan waktu, tenaga serta pengetahuan untuk memberikan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak Dr. Yayan Suryana, M.Ag dan Ibu Dwi Nur Laela Fithriya, S.IP., M.A. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan, kritik dan saran yang membangun dalam penyusunan dan penyempurnaan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan serta kesempatan dalam berbagai pengalaman selama kuliah.
8. Kepada pihak yang terlibat dalam penelitian ini, seluruh informan yang telah bersedia untuk membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

9. Orang tua penulis, Bapak Alm. Setyo Budi Santoso, Bapak Eko dan Ibu Rina Widyastuti yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, doa serta kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi ini dengan lancar.
10. Kedua kakak penulis, Widya Firmanila Mentari dan Wesyacita Kusumaning Rembulan yang selalu memberikan dukungan dan didikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi ini dengan baik
11. Salsabilla Nathania Dewindra Putri, terima kasih atas segala dukungan, bantuan moral maupun kasih sayang selama proses penyusunan skripsi.
12. *Olang Sukses*: Aqshal, Abay, dan Arda, selaku teman yang telah menemani penulis selama berkuliah.
13. *Dilarang Suudzon*: Edo, Ade, Oni, dan Anam selaku teman yang telah menmani dari penulis dari kecil hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
14. Cosan Demangan, Melipir Coffee, Couvee Taman Siswa, Sebelas Coffee Taman Siswa, CW Seturan, UD Mitra, Cosan Jalan Kaliurang, Relasi Coworking Space, Homi Coffee and Space, HIPo168, Satu Lokasi Coffee, Kupiku Semaki, Lussid Coffee, Tomoro Taman Siswa, Estuary Cafe, Hayati Coffee Roaster, Hagia Coffee, Sanskara Kopi, Tekoff yang telah memberikan kopi dan ruang yang nyaman kepada penulis untuk melakukan pengerjaan skripsi di tempat tersebut.
15. Mohammad Fairuz Sandya Alam selaku penulis, terima kasih karena masih bertahan selama ini untuk hidup dan menyelesaikan skirpsi ini dengan baik.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi ledakan di dalam industri kopi, yang mengakibatkan munculnya sejumlah besar besar *Coffee Shop* baru di Indonesia. Tak hanya sekedar tempat untuk menikmati minuman kopi, *Coffee Shop* telah menjelma menjadi pusat kegiatan sosial, tempat kerja, tempat meeting, bahkan tempat untuk hanya bersantai dan bersosialisasi. Generasi muda sudah menjadikan Coffe Shop sebagai destinasi sepulang dari kegiatan dan banyak dari generasi muda yang akhirnya ikut terjun langsung untuk membuat kopi dan profesi ini disebut barista. Para barista biasanya dibayar untuk bekerja dibawah UMR dengan shift yang tidak masukakal. Penelitan ini bertujuan untuk mengetahui latar belakang dan tantangan kerja sebagai barista di Kota Yogyakarta, menganalisis realitas kerja yang dialami barista Kota Yogyakarta, dan Mengidentifikasi dampak dari kondisi kerja terhadap kesejahteraan dan kehidupan sosial para barista.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan riset naratif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dengan barista di 3 *Coffee Shop* di Kota Yogyakarta. Analisis data dilakukan dengan menggunakan konsep teori Emotional Labour oleh Arlie Russel Hochschild yang terbagi menjadi 4 bagian yaitu *Deep Acting*, *Surface Acting, Automatic Emotion Regulation,* dan *Emotional dissonance.*

Dari hasil observasi peneliti, menunjukkan adanya kesenjangan antara idealisasi *Coffee Shop* sebagai tempat kerja yang santai dan estetis dengan realitas eksploitasi yang dialami para barista generasi muda. Di balik citra keren, banyak barista menghadapi upah rendah, jam kerja panjang, serta tekanan fisik dan mental yang tinggi. Kesenjangan ini penting disoroti, karena generasi muda sering tidak menyadari tantangan tersebut. Diharapkan, penelitian ini dapat memicu perubahan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan para barista ditengah *Coffee Shop*. Barista juga merupakan pekerjaan *Front End* yang harus menyembunyikan emosi, masalah, dan suasana hati saat bekerja. Barista di tuntut untuk selalu ramah, sopan, dan informatif terhadap pelanggan. Dalam menjalankan peran tersebut, barista dituntut untuk mampu mengelola serta menekan ekspresi emosional yang bersifat pribadi, termasuk perasaan tidak nyaman, permasalahan pribadi, maupun suasana hati yang kurang kondusif, demi menjaga profesionalisme dalam bekerja. Tuntutan barista untuk selalu ramah, senyum, dan sopan tidak terlepas dari barista yang menjadi wajah *Coffee Shop* dan impresi pertama yang dapat ditemukan oleh pelanggan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Kata kunci: Eksploitasi, Realitas kerja, *Coffee Shop,* barista, Emotional Labour, Pekerja *Front End*

ABSTRACT

In recent years, there has been a trend in the coffee industry, resulting in the emergence of a large number of new coffee shops across Indonesia. Coffee shops have evolved beyond just places to enjoy a cup of coffee, they have become social hubs, workspace, meeting spots, and places to relax and socialize. Young people now consider coffee shops a common destination after daily activites, and many became directly involved in making coffee, taking on the profession known as a barista. Baristas are often paid below the refional minimum wage and subjected to unreasonable working shifts. This study aims to explore the background and work challenges of baristas in Yogyakarta, analyze their actual working conditions, and identify the impact of those conditions on their well being and social lives

This research uses a qualitative method with narative research approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving baristas ftom three coffee shops in Yogyakarta. Data analysis was conducted using Arlie Russell Hochschild's Emotional Labour theory, which is divided into four components: Deep Acting, Surface Acting, Automatic Emotion Regulation, and Emotional Dissonance.

Based on the researcher's observations, there is a clear gap between the idealized image og coffee shops as relaxed and aesthetic workplaces and the reality of exploitation experienced by young baristas. Behind the cool and trendy image, many baristas face low wages, long working hours, and intense physical and mental pressure. This gap deserves attention, as many young people are unaware of these challenges. It is hoped that this research can prompt policy changes to improve the welfare of baristas amid the of coffee shop culture. Baristas are also front-end workers who are required to suppress their emotions, personal problems, and moods while working. They are expected to always be friendly, polite, and informative toward customers. In performing this role, baristas must manage and suppress their personal emotional expressions, including discomfort, personal issues, or unfavorable moods, to maintain professionalism. The constant expectation to smile and be polite stems from the fact that baristas represent the face of the coffee shop and form the first impression customers encounter.

Keywords: Exploitation, Work Reality, Coffee Shop, Barista, Emotional Labour, Front End Workers

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... **ii**
NOTA DINAS PEMBIMBING ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**
MOTTO ..... **v**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
ABSTRAK ..... **ix**
ABSTRACT ..... **x**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4
C. Tujuan 4
D. Manfaat 5
E. Tinjauan Pustaka 5
F. Landasan Teori 9
1. Kerangka Konseptual 10
2. Kerangka Teoritis 13
G. Jenis Penelitian 16
H. Lokasi Penelitian 16
I. Subjek dan Objek Penelitian 17
J. Sumber Data 17
1. Data Primer 17
2. Data Sekunder 18
K. Teknik Pengumpulan Data 18
1. Observasi 18
2. Wawancara 18
3. Dokumentasi 18
L. Validasi Data 19
M. Analisis Data 19

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1. Reduksi Data 19
2. Pengkodean (Coding) 19
3. Penarikan Kesimpulan 19
N. Sistematika Penulisan 19
BAB II GAMBARAN UMUM 21
A. Kondisi Geofrafis 21
B. Kondisi Demografis dan Sosial 21
1. Jumlah dan Perkembangan 21
2. Kondisi Sosial 22
C. Profil Coffee Shop 23
D. Deskripsi Pekerjaan dan Latar Belakang Informan 24
1. XX Sebagai Infroman Pertama 24
2. XC Sebgagai Informan Kedua 25
3. XZ Sebagai Informan Ketiga 25
4. XV Sebgai Informan Keempat 26
5. XB Sebagai Informan Keelima 26
6. XN Sebagai Informan Keenam 27
7. XM Sebgai Informan Ketujuh 28
8. XL Sebagai Informan Kedelepan 28
BAB III HASIL PENELITIAN REALITAS KERJA BARISTA COFFEE SHOP 30
A. Latar Belakang dan Alasan Menjadi Barista 30
1. Mengisi Waktu luang 30
2. Mencari Pengalaman Baru 31
3. Menyukai Kopi dan Mendalami Hobi 32
B. Realitas Kerja yang Barista Coffee di Yogyakarta 33
1. Jam Kerja dan Pendapatan Sebagai Barista 34
2. Waktu Istirahat Barista Libur Kerja 36
3. Libur kerja 37
4. Kondisi Kerja yang Barista 38
5. Kesejahteraan Barista 42
C. Dampak dari kondisi Kerja yang Diterima oleh Barista 46
1. Hubungan Antara Pelanggan dan Barista 46
2. Keselamatan Barista dan Kondisi di Tempat Kerja 48
3. Tantangan Barista 50

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB IV ANALISIS EMOTIONAL LABOUR ARLIE RUSSEL HOCHSCHILD 54
A. *Deep Acting* 57
B. *Surface Acting* 58
C. *Automatic Emotion Regulation* 62
D. *Emotional dissonance* 65
BAB V KESIMPULAN 70
A. Kesimpulan 70
B. Saran 72
DAFTAR PUSTAKA 74
LAMPIRAN 77
CURICULUM VITAE 80

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Latar Belakang Informan 29

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, telah terjadi ledakan di dalam industri kopi, yang mengakibatkan munculnya sejumlah besar besar *Coffee Shop* baru di Indonesia. Menurut Yulian dalam Fathurrohman (2022) Kopi juga memiliki prospek yang baik untuk dikonsumsi oleh masyarakat Indonesia melalui data proyeksi Kementerian Pertanian yang mengatakan bahwa tingkat konsumsi kopi di Indonesia akan mengalami kenaikan hingga 2,49% dari 2016-2020.[1] Hal tersebut juga diperkuat melalui data mengenai tingkat konsumsi kopi nasional mulai tahun 2016 hingga 2021.[2] Generasi muda yang semula hanya menjadikan *Coffee Shop* hanya sebagai tempat sekedar minum kopi atau belajar, kini dalam beberapa tahun terakhir kegiatan tersebut mulai bertambah. Denganperkembangan dan antusias masyarakat yang tinggi dalam meminum kopi, *Coffee Shop* menjelma menjadi trend terutama di kota Yogyakarta. Tak hanya sekedar tempat untuk menikmati minuman kopi, *Coffee Shop* telah menjelma menjadi pusat kegiatan sosial, tempat kerja, tempat meeting, bahkan tempat untuk hanya bersantai dan bersosialisasi. Meningkatnya jumlah dari *Coffee Shop* di kota Yogyakarta ini tentu menjadi trend tersendiri dikalangan anak muda.

Coffee Shop menjadi salah satu destinasi yang tidak bisa dilepaskan dari pergaulan anak muda. Menurut *Natipna; Coffee Association United States* tahun 2011, terdapat peningkatan konsumsi harian pada remaja usia 18-24 tahun. Banyak hal yang memotivasi seseorang untuk ngopi di *Coffee Shop*. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong sesorang untuk melakukan suatu kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.[3] Generasi muda sudah menjadikan Coffe Shop sebagai destinasi sepulang dari kegiatan dan banyak dari generasi muda yang akhirnya ikut terjun langsung untuk membuat kopi dan profesi ini disebut barista.

Menurut Masdakaty dalam jurnal Fakhri Ramadhan (2018), secara etimologi, istilah "barista" berasal dari Bahasa Italia yang merujuk kepada seorang bartender yang

[1] Mohammad Arsyad Fathurrohman, "Penentuan Strategi Pengelolaan Coffee Shop Di Yogyakarta Dengan Mengidentifikasi Perilaku Dan Karakteristik Konsumen Menggunakan Metode Association Rules Dan Clustering (Studi Kasus Pada Mahasiswa Yogyakarta)" (Universitas Islam Indonesia, 2022).

[2] Fathurrohman.

[3] Dini Safitri et al., "Fenomena Coffe Shop Di Kalangan Konsumen Remaja," Widya Komunika 9, no. 2 (2019): 137, https://doi.org/10.20884/wk.v9i2.1962.

bertanggung jawab dalam menyajikan berbagai jenis minuman tidak hanya kopi saja.[4] Namun, dengan berjalannya waktu dan popularitas tren kopi yang merambah ke Amerika dan Eropa, istilah ini diadopsi menjadi istilah yang lebih dikenal seperti sekarang. Italia dikenal sebagai salah satu pusat budaya kopi dunia, profesi barista memiliki tempat yang cukup penting dalam kehidupan sehari-hari masyarakatnya. Di sana, orang yang mengemban tugas meracik dan menyajikan kopi secara profesional dikenal dengan sebutan "baristi" untuk laki-laki dan "bariste" untuk perempuan. Pengunaan istilah ini mencerminkan bagaimana bahasa Italia memperhatikan perbedaan gender dalam penyebutan profesi, sekaligus menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai barista memiliki nilai budaya yang khas. Namun lebih dari sekedar penyebutan, profesi barista di Italia juga dihormati karena keterampilan dan pengetahuannya yang mendalam tentang kopi. Seorang barista bukan hanya dianggap sebagai pelayan, tetapi sebagai ahli dalam dunia perkopian yang memahami berbagai teknik penyeduhan, asal-usul biji kopi, hingga cara menyajikan kopi yang sesuai dengan preferensi pelanggan.

Secara umum, barista biasanya bekerja di kedai-kedai kopi, bar-bar kopi, atau *Coffee Shop*, dan barista biasanya bertugas mengoperasikan mesin espresso komersial yang kompleks. Tugs utama seorang barista tidak hanya sekedar menyeduh kopi, tetapi juga mencakup tanggung jawab teknis yang memerlukan presisi tinggi, terutama dalam proses pembuatan espresso. Salah satu aspek krusial dalam menyajikan espresso berkualitas adalah kemampuan barista dalam mengukur dan mengendalikan suhu serta tekanan secara tepat selama proses ekstraksi. Espresso merupakan jenis minuman kopi yang sangat sensitif terhadap perubahan variabel-variabel teknis tersebut. Barista harus memastikan bahwa mesin espresso telah mencapai kondisi optimal sebelum digunakan, yang biasanya dilakukan melalui proses kalibrasi mesin setiap pagi. Barista juga harus memahami karakteristik biji kopi yang digunakankarena setiap jenis biji kopi bisa memerlukan penyesuaian pada suhu dan tekanan agar hasilnya maksimal. Oleh karena itu, membuat espresso dianggap sebagai pekerjaan yang memerlukan keterampilan tinggi.[5]

Dibalik pekerjaan menjadi barista yang generasi muda jalani tersebut terdapat dua belah sisi yang bertolak belakang. Di satu sisi Coffe Shop memberikan para anak muda untuk bebas mengekspresikan apa yang generasi muda suka dan membebaskan anak muda

[4] Fakhri Ramadhan, "Makna Kerja Bagi Barista" (Universitas Islam Indonesia, 2018), https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/5344/Skripsi_Fakhri Ramadhan_13311426 PDF.pdf?sequence=1.

[5] Fakhri Ramadhan.

untuk mengeksplor hal yang generasi muda suka tanpa ada batasan. Sedangkan disisi satu lagi Coffe Shop juga secara diam-diam maupun terang-terangan mengeksplotasi para barista yang bekerja di *Coffe Shop*. Salah satu bentuk eksploitasi yang dicatat adalah penggunaan pakaian yang menarik secara seksual oleh barista perempuan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purnomo pada tahun 2019, pandangan yang diungkapkan oleh para pecinta kopi di Indonesia menyoroti bahwakepuasan dari secangkir kopi yang disajikan dan pertumbuhan jumlah pengunjung yang tertarik untuk mengunjungi *Coffee Shop* sangat bergantung pada pengetahuan, keterampilandalam menyajikan kopi, variasi menu kopi, citra toko, kemampuan komunikasi barista, dan daya tarik yang dimiliki oleh barista. Oleh karena itu, barista diharapkan memiliki kemampuan komunikasi yang baik, kecakapan dalam mengolah kopi, serta keahlian dalam meracik kopi sebagai aspek penting dalam memperkuat kualitas sumber dayamanusia yang bekerja di *Coffee Shop*. Temuan dari penelitian tersebut menegaskan pentingnya aspek-aspek non-seksual dalam meningkatkan kualitas dan menarik minat konsumen terhadap kopi di *Coffee Shop*, bukan semata-mata bergantung pada daya tarik seksual barista.[6]

Sebelum membahas eksploitasi barista lebih dalam, kita bisa mulai dengan memahami kapitalisme yang mempunyai hubungan dengan eksploitasi. Meninjau kembali corak produksi yang berkembang sejak abad ke-16, dan menjadi dominan pada masa revolusi industri. Menurut Marx, dalam tatanan ekonomi yang dibentuk oleh kapitalisme, masyarakat terbagi menjadi dua kelas utama: borjuis dan proletar. Borjuis merupakan kelompok yang memiliki sarana produksi dan dapat membeli tenaga kerja, sementara proletar adalah kelompok yang tidak memiliki sarana produksi dan harus menjual tenaga kerjanya untuk bertahan hidup. Borjuis, atau kapitalis, memperoleh uang dari investasi uang dan membentuk hubungan sosial dengan proletar melalui pembelian tenaga kerja untuk dipekerjakan. Prinsip utama kapitalis adalah menekan biaya produksi serendah mungkin sambil memaksimalkan keuntungan. Marx berpendapat bahwa membayar pekerja dengan upah yang tidak sebanding dengan nilai pekerjaan yang mereka lakukan dengan cara kapitalis tidak mengentikan pekerjaan pekerja setelah nilai komoditas yang dihasilkan setara dengan upah yang mereka terima.

Eksplotasi barista dalam dunia Coffe Shop ini memang sudah menjadi rahasia umum. Para barista biasanya dibayar untuk bekerja dibawah UMR dengan shift yang tidak masuk

[6] Nabilla Ananda Syafira, "Modal Erotis Seorang Barista Perempuan Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Di Tanatap Coffee Shop: Perspektif Pemilik Dan Barista" (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023).

akal. Selain gaji dan jam kerja yang tidak masuk akal, para barista biasanya juga akan diminta untuk berpenampilan "menarik" yang bisa berarti banyak hal. Banyak dari barista yang biasanya diminta untuk berpenampilan atau berpakaian menarik dengan menerapkan standar berpakaian anak muda jaman sekarang. Dengan rincian berpakaian lebih terbuka untuk perempuan dan berpakaian sesuai trend masa kini untuk laki-laki. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Syafira dengan judul "Modal Erotis Seorang Barista Perempuan Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Di Tanatap *Coffee Shop* : Perspektif Pemilik Dan Barista" Peran modal erotis dalam proses rekrutmen dan seleksi di *Coffee Shop* Tanatap *Coffee Shop* yaitu terdiri dari Daya tarik, daya tarik seksual, Kemampuan Sosial, Presentasi Sosial dan Kepercayaan diri. Daya tarik barista kopi dapat meningkatkan citra toko kopi dan membantu membangun hubungan jangka panjang dengan pelanggan. Selain itu kekuatan dari pesona seksual, daya tarik, dan karisma yang dimiliki oleh seseorang, dan ini dapat mempengaruhi cara orang tersebut dalam berinteraksi baik didunia kerja maupun dalam hubungan sosial.[7]

Dari hasil observasi peneliti, menunjukkan adanya kesenjangan antara idealisasi *Coffee Shop* sebagai tempat kerja yang santai dan estetis dengan realitas eksploitasi yang dialami para barista generasi muda. Di balik citra keren, banyak barista menghadapi upah rendah, jam kerja panjang, serta tekanan fisik dan mental yang tinggi. Kesenjangan ini penting disoroti, karena generasi muda sering tidak menyadari tantangan tersebut. Diharapkan, penelitian ini dapat memicu perubahan kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan para barista *Coffee Shop*. Penelitian mengenai barista *Coffee Shop* ini dilakukan di Jalan Taman Siswa, Kecamatan Mergangsan,Kota Yogyakarta, DIY.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana realitas kerja barista generasi muda yang bekerja di *Coffee Shop* di Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, DIY?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui realita menjadi pekerja barista di *Coffee Sho*p tempat barista bekerja di Jalan Taman Siswa, kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, DIY.

[7] Syafira.

1. Mengetahui latar belakang dan tantangan kerja sebagai barista di Kota Yogyakarta
2. Menganalisis realitas kerja yang dialami barista Kota Yogyakarta
3. Mengidentifikasi dampak dari kondisi kerja terhadap kesejahteraan dan kehidupan sosial para barista.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini berkontribusi pada teori sosiologi budaya dan ekonomi tenaga kerja dengan mengkaji realitas kerja barista di *Coffee Shop*. Melalui eksplorasi eksploitasi barista muda, penelitian ini mengungkap ketidakadilan tenaga kerja serta perbedaan antara persepsi populer dan kondisi kerja nyata. Penelitian ini memperkuat pemahaman tentang pengaruh budaya populer terhadap persepsi generasi muda dan membuka peluang studi lebih lanjut terkait eksploitasi di industri yang diidealkan.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini bermanfaat bagi barista muda, pemilik bisnis atau pembuat kebijakan.

   a. Bagi barista, penelitian ini meningkatkan kesadaran tentang tantangan dan eksploitasi di balik citra "keren" *Coffee Shop*.
   b. Bagi pemilik *Coffee Shop*, hasilnya dapat membantu memperbaiki kondisi kerja dan kesejahteraan pekerja dan bisa menjadi dasar untuk merumuskan regulasi yang lebihketat terkait hak-hak pekerja di sektor jasa, khususnya industri *Coffee Shop*.

E. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka dibawah ini akan membantu peneliti untuk meninjau atau mengkaji kembali berbagai literatur yang dipublikasikan oleh akademisi atau peneliti lain sebelumnya terkait topik yang masih diseputaran eksploitasi dan realitas kerja barista *Coffee Shop.*

Penelitian Syafira, N.A (2023) pada penelitian yang berjudul Modal Erotis Seorang Baritsta Perempuan Dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi di Tanatap *Coffee Shop*: Perspektif Pemilik dan Barista, mengungkapkan bahwa modal erotis dapat menjadi faktor yang memengaruhi sebuah *Coffee Shop.* Penelitian tersebut menunjukkan bahwa modal erotis bisa meningkatkan aspek finansial, branding, dan kepercayaan diri meskipun penelitian tersebut tetap menekankan tentang pentingnya keahlian sebagaifaktor kunci

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

keberhasilan barista. Dengan daya tarik fisik yang dianggap mampu menariklebih banyak pelanggan, C*offee Shop* berpotensi untuk meningkatkan pendapatan dan memperkuat citra barista dimata konsumen. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga mengenai peran penampilan, Syafira haya fokus pada aspek penampilan fisik dan tidak menyinggung bentuk-bentuk eksploitasi lain yang mungkin dialami oleh barista seperti penampilan, jam kerja yang tidak teratur dan panjang, dan bayaran yang tidak sesuai dengan beban kerja, hingga penjadwalan shift yang ekstrem yang bisa mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi barista. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan seluruh spektrum kondisi kerja yang dialami barista, tidak hanya menampilkan fisik, tetapi juga memastikan bahwa generasi muda bekerja dalam lingkungan yang adil dan mendukung kesejahteraan.

Nanda Harda Pratama Meiji (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pemuda (Pe)kerja Paruh Waktu: Dependensi dan Negosiasi (Mahasiswa Part Time di Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia) membahas tentang risiko terkait dunia kerja tidak hanyadihadapi ketika generasi muda lulus lalu masuk dunia kerja, tetapi didalam konteks ketenagakerjaan muncul transformasi komposisi gender, kerja paruh waktu, kehancuran tradisi, dan permasalahan ketidakstabilan ekonomi yang banyak dihadapi oleh anak-anak muda pekerja paruh waktu. Paruh waktu maupun full time dalam sebuah pekerjaan sewajarnya harus diperlakukan dengan adil dan bijaksana. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan beberapa aspek krusial lain seperti kerentanan pekerja, gaji yang tidak sesuai, dan eksploitasi dalam hal fisik. Jurnal ini juga mengangkat sedikit permasalahan anak muda yang menjadi pekerja part time, bagaimana generasi muda merasakan berbagai permasalahan yang timbul saat generasi muda melakukan kerja part time. Meskipun penelitian ini sudah mengungkap beberapa isu penting, namun masih terdapat aspek-aspek lain yang memerlukan perhatian lebih lanjut untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi para pekerja muda paruh waktu di kotaMalang, Jawa Timur.

Afifa Yustisia (2021) didalam penelitian yang berjudul Mahasiswa dan Gig Economy: Kerentanan Pekerja Sambilan (Freelance) Kalangan Tenaga Kerja Terdidik freelancer yang menormalisasi eksploitasi dikarenakan mahasiswa bekerja untuk menambah pengalaman bukan semata-mata karena ekonomi. Eksploitasi yang didapat oleh para pekerja freelance ini adalah dibayar dibawah UMP Dan lebih dari 70% tidak mendapat bayaran ketika mahasiswa bekerja lembur. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh beliau sebanyak 141 responden pernah mengambil pekerjaan lepas dan banyak mengalami

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

eksploitasi di beberapa sektor dikarenakan mahasiswa mengambil pekerjaan hanya untuk mencari pengalaman. Salah satu sub BAB penelitian ini meneliti tentang eksploitasi tetapi belum membahas keseluruhan eksploitasi yang dialami oleh pekerja freelance/full time seperti eksploitasi fisik dan masih banyak aspek penting yang memerlukan penelitian lebih lanjut untuk memahami dan menangani seluruh spektrum eksploitasi yang mahasiswa hadapi.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Azizah (2021) berjudul Dinamika dan Pola Kekuasaan Pemilik Tempat Kerja terhadap Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu di Kota Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara pemilik tempat kerja dan karyawannya dapat menciptakan dominasi dan eksploitasi tidak langsung terhadap pekerja paruh waktu. Para pekerja ini dihadapkan pada gaji di bawah UMR serta aturan kerja yang mengikat tanpa dasar hukum yang jelas, karena kurangnya regulasi yang mengatur kesejahteraan pekerja paruh waktu. Jurnal ini menyoroti pemilik tempat kerja sebagai pihak yang dominan, sementara pekerja paruh waktu menjadi korban eksploitasi secara tidak langsung. Penelitian saat ini memiliki kesamaan pembahasan secara umum, yaitu eksploitasi pekerja di , namun fokusnya bukan pada sudut pandang pemilik atau pekerja paruh waktu saja, melainkan juga pekerja penuh waktu.

Penelitian Sheyla Fortemarchia Boru Tobing (2023) dengan judul Sikap Kerja Sebagai Antaseden Loyalitas Kerja Barista mengambil 4 responden dan mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa barista ingin membangun kearah yang lebih baik lagi ketika bekerja. Keberadaan atasan yang memiliki rasa kepemimpinan dan sesuai dengan passion-nya, bisa membawa bawahannya untuk lebih produktif. Penelitian ini juga mengungkapkan tentang keluhan beberapa responden yang mengaku mendapatkan jam kerja yang tinggi dan kurang sesuai, eksploitasi fisik dengan dijadikan sebagai brand ambassador tanpa menerima bayaran tambahan, dan kompensasi dibawah standar yang seharusnya. Jurnal ini kebanyakan membahas tentang komitmen seorang barista disebuah *Coffee Shop,* dan kurang menyoroti dan mendalami eksploitasi yang dialami oleh baristanya. Penelitian ini hanya menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas dan produktivitas barista, perlu adanya penelitian lebih mendalam mengenai berbagai bentuk eksploitasi yang barista hadapi.

The People Behind Your Morning Fix: Exploring Alienation in *Coffee Shop* Workers merupakan judul thesis yang ditulis oleh Julia Robyn Woodhall (2009) yang menyoroti tentang pentingnya memperbaiki kondisi kerja di *Coffee Shop* untuk mengurangi alienasi, termasuk dengan memberikan pekerja lebih banyak kontrol dalam pekerjaan, memperbaiki

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

komunikasi dengan manajemen dan pekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Alienasi sendiri adalah keadaan dimana pekerja merasa terpisah atau tidak terhubung dengan pekerjaan, proses produksi, hasil kerja, dan sesama pekerja. Permasalahan yang terjadi didalam diri pekerja *Coffee Shop* yaitu realitas kehidupan barista. Barista di eksplotasi dengan cara di batasi ruang geraknya dan merasa diasingkan dilingkungan kerja barista sendiri. Secara keseluruhan, thesis ini memberikan wawasan tentang alienasi ditempat kerja dan menyoroti perlunya intervensi untuk meningkatkan kondisi kerja bagi barista. Walaupun pembahasan dimengerti tetapi peneliti terlalu membahas pengasingan daripada eksploitasi. Padahal eksplotasi juga teramasuk dalam permasalahan barista.

Exploitation or Fun? The Lived Experince of Teenage Employment in Suburban America yang ditulis oleh Yasemin Besen (2006). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja remaja dipinggiran kota Amerika sangat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan, kondisi kerja, dan dukungan sosial yang para remaja terima. Sementara beberapa remaja mengalami eksploitasi, yang lain menikmati pekerjaan dan memperoleh manfaat signifikan dari pengalaman tersebut.[8] Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang adil dan mendukung bagi remaja untuk memastikan bahwa pekerjaan memberikan manfaat dan bukan eksploitasi. Beberapa pekerjadiperlakukan tidak adil dan dipaksa bekerja dalam kondisi yang buruk. Remaja juga dibayar dengan penghasilan yang rendah dan bekerja dengan jam kerja yang tidak normal. Jurnal ini mengangkat secara umum permasalahan eksploitasi di Amerika. Sedangkan penelitian yang sekarang akan terfokus pada eksploitasi barista beserta efek dan pengaruhnya terhadap seorang barista. Dengan menyoroti kasus spesifik ini, diharapkan akan ditemukan cara untuk memperbaiki kondisi kerja dan memastikan bahwa barista, terutama yang masih remaja, dapat bekerja dalam lingkungan yang adil dan mendukung.

Diana Judit Szabo (2012) dalam Thesis yang berjudul Aesthetic Labour at the *Coffee Shop*: Exploring Young Workers' Perceptions of the Service Encounter mengeksplorasi bagaimana pekerja muda di *Coffee Shop* memahami dan mengalami konsep "aesthetic labour" dalam layanan. Aesthetic Labour mengacu pada usaha pekerja untuk mempertahankan penampilan fisik dan sikap tertentu yang diharapkan oleh perusahaan

[8] Yasemin Besen, "Exploitation or Fun?: The Lived Experience of Teenage Employment in Suburban America," Journal of Contemporary Ethnography 35, no. 3 (2006): 319–40, https://doi.org/10.1177/0891241606286817.

untuk menarik pelanggan dan meningkatkan pelayanan. Diana meneliti tentangbagaimana penampilan dan fisik cukup perlu dalam sebuah pekerjaan yang membuat salah satu alasan pekerja muda menjadi stres dan dapat menjadi tekanan terhadap diri sendiri dan berpotensi tereksploitasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa barista, dibandingkan dengan pekerja di restoran cepat saji, mendapatkan perlindungan dari segi estetika organisasi tempat mereka bekerja. Penelitian ini tidak menjelaskan eksploitasi secara rinci, peneliti hanya menjelaskan bahwa penampilan dapat berdampak ke kesehatan mental dan berpotensi tereksploitasi. Diana menggarisbawahi bahwa tuntutan terhadap penampilan dapat berdampak signifikan terhadap kesehatan mental pekerjamuda dan memiliki potensi untuk menyebabkan eksploitasi.

Dalam Penelitian Ramadhan & Ramadhan (2023) pada penelitian yang berjudul Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menjelaskan motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan atau membangkitkan semangat kerja. Kinerja karyawan diukur dari kuantitas, kualitas, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif. Hasil observasi adanya double job yang diterapkan di hampir semua karyawan dan tekanan tinggi dari kepala chef sehingga motivasi kurang. Insentif yang diberikan tidak sebandingdengan tanggung jawab tugas mereka.[9] Penelitian ini secara tidak langsung menunjukkan eksploitasi pekerja berupa pemberian intensif yang tidak setara dengan tanggung jawab yang diberikan dan double job yang diterima oleh hampir seluruh karyawan tetapi penelitian ini kurang menggali lebih dalam dan lebih fokus ke peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

F. Landasan Teori

Landasan teori ini akan membahas konsep-konsep dan kerangka teoritis yang menjadidasar penelitian. Teori sosiologi budaya, ekonomi tenaga kerja, dan dinamika industri kreatif akan diuraikan untuk memahami bagaimana barista menyembunyikan emosi di tempat kerja serta bagaimana ketidakadilan tenaga kerja terjadi di *Coffee Shop*. Dengan landasan ini, penelitian dapat menjelaskan hubungan antara persepsi populer tentang pekerjaan dan realitas kondisi kerja, khususnya di industri seperti *Coffee Shop*.

[9] Ady Tia Ramadhan and Gilang Ramadhan, "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea," Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA) 6681, no. 06 (2023): 528–43, c:/Users/lenov/Downloads/485-Article Text-2094-1-10-20230826 .pdf.

1. Kerangka Konseptual

a. Eksploitasi Kerja

Eksploitasi, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 7 UU TPPO, merupakan tindakan dengan atau tanpa persetujuan korban yang mencakup, namun tidak terbatas pada, kegiatan seperti prostitusi, kerja paksa, perbudakan atau praktik serupa, pemerasan, serta pemanfaatan fisik, seksual, organ reproduksi, atau pemindahan organ tubuh secara ilegal.[10]

Harris dalam jurnal Besen (2006) menguraikan pendekatan konstruksionis dalam mempelajari kesenjangan. Ia berpendapat bahwa premis mendasar dari pendekatan ini adalah "[orang] bertindak berdasarkan persepsi mereka tentang ketidaksetaraan, jika dan ketika hal tersebut merupakan kekhawatiran yang relevan bagi mereka" (Harris 2001, 457). Dari sudut pandang objektivis, pekerjaan yang mereka pelajari kurang memiliki kekuasaan, kendali, kreativitas, dan individualitas, serta bersifat monoton dan tidak manusiawi. Singkatnya, para pakar konvensional mendefinisikan pekerjaan-pekerjaan ini sebagai "tidak menyenangkan." Namun, perspektif konstruksionis mengingatkan kita padafakta bahwa pekerjaan yang sama mungkin tidak ditafsirkan atau dipandang seperti itu. [11]

Ritzer dalam jurnal Besen (2006) memperluas pandangan ini dengan argumennya bahwa jenis pekerjaan yang dicirikan oleh Greenberger dan Steinberg tidak memberikan ruang yang signifikan bagi kreativitas atau inovasi. Ritzer berpendapat bahwa pekerjaan yang sangat mekanis dan rutin ini, sering disebut sebagai bagian dari "McDonaldization" sebuah konsep yang menggambarkan bagaimana prinsip-prinsip efisiensi, prediktabilitas, dan kontrol yang ketat dalam industri makanan cepat saji semakin merambah ke sektor-sektor lain. Dalam konteks ini, pekerjaan menjadi semakin terstandarisasi dan diatur secara ketat, yang membatasi ruang bagi kreativitas individu. Para pekerja tidak hanya kehilangan kesempatan untuk mengekspresikan kreativitas generasi muda tetapi juga sering kali mengalami monotonnya tugas-tugas yang berulang, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kesejahteraan generasi

[10] Fernando Benito et al., "Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Yang Di Tempatkan Ke Negara Konflik Bersenjata," KELUWIH: Jurnal Sosial Dan Humaniora 4, no. 2 (2023): 1–12.

[11] Besen, "Exploitation or Fun?: The Lived Experience of Teenage Employment in Suburban America."

muda.[12]

Menurut ILO, tanda-tanda bentuk eksploitasi adalah penyalahgunaan kerentanan pekerja, penipuan, intimidasi dengan ancaman, pemotongan atau tidak dibayarnya gaji, kekerasan fisik maupun seksual, kondisi kerja yang buruk, serta jam kerja yang berlebihan (Andrees, 2014). ILO sendiri merupakan International Labour Organization yang bergerak dibawah naungan PBB untuk berfokus pada menciptakan kondisi kerja yang layak, termasuk menjamin kebebasan, keadilan serta keamanan kerja bagi pekerja laki-laki maupun perempuan.[13]

b. Generasi Muda

Generasi muda adalah terjemahan dari *young generation,* yang merujuk pada kelompok populasi yang sedang berada dalam tahap pembentukan jati diri. Istilah ini terdiri dari dua kata, di mana kata muda menggambarkan kondisi usia yang masih berada pada fase awal kehidupan. Kelompok ini mewarisi cita-cita bangsa serta memikul hak dan kewajiban sebagai bagian dari masyarakat. Sejak usia dini, generasi muda telah terlibat dalam berbagai aktivitas sosial kemasyarakatan. Oleh karena itu, generasi muda dapat dianggap sebagai warga muda suatu bangsa. Pengertian generasi muda memiliki kaitan yang sangat erat dengan makna generasi muda sebagai penerus masa depan suatu bangsa. Meskipun tidak terdapat satu definisi tunggal yang secara universal dianggap paling tepat, istilah generasi muda kerap kali diartikan beragam, tergantung pada sudut pandang sosial, budaya, dan konteks masyarakat yang menafsirkannya.[14]

Dalam berbagai literatur maupun pendekatan akademis, pemaknaan terhadap generasi muda dapat berbeda-beda sesuai dengan tujuan, kebutuhan, dan lingkungan masyarakat itu sendiri. Namun demikian, apabila dikaitkan dengan konteks pelaksanaan program-program pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, secara umum generasi muda dapat dipahami sebagai bagian dari populasi yang berada dalam rentang usia 0 - 30 tahun. Rentang usia ini mencakup masa kanak-kanak, remaja, hingga dewasa muda, yaitu periode penting dalam pembentukan karakter, nilai, serta kemampuan intelektual dan emosional yang

[12] Besen.

[13] Puput Oktariani and Dedik Fitra Suhermanto, "Upaya ILO Dalam Mengatasi Permasalahan Kerja Paksa ABK Indonesia Di Kapal Ikan Asing," Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi) 16, no. 1 (2022): 105–22, https://doi.org/10.24815/jsu.v16i1.25803.

[14] S. Widodo, "Pengembangan Nasionalisme Generasi Muda Di Era Globalisasi," *Jurnal Populika* 7, no. 1 (2019): 12–21.

nantinya akan menentukan peran mereka dalam kemajuan bangsa dan pembangunan di masa mendatang. Berkaitan dengan pekerjaan barista, *Coffee Shop* memberlakukan bahwa minimal pekerja barista berusia 17 tahun keatas sebagai usia produktif bekerja bagi generasi muda. Generasi muda tidak hanya dipandang sebagai kelompok usia tertentu, tetapi juga sebagai simbol harapan dan potensi yang harus dibina, diarahkan, dan diberdayakan agar mampu mewarisi tanggung jawab kepemimpinan dan pembangunan dari generasi sebelumnya. Oleh karena itu, pemahaman tentang siapa yang termasuk generasi muda menjadi penting sebagai dasar dalam merancang kebijakan, strategi pendidikan, serta program pembinaan yang efektif dan berkelanjutan.[15]

c. Realitas Kerja

dalam dokumen *Laborem Exercens* (LE) disebutkan bahwa "kerja" merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Melalui bekerja, seseorang dapat menunjukkan nilai, harkat, dan martabat kemanusiaannya. Setiap orang memiliki hak untuk bekerja sebagai cara untuk mempertahankan hidup, serta untuk menciptakan kehidupan keluarga yang layak, bahagia, dan cukup secara materi. Ensiklik ini juga memberikan kritik keras terhadap sistem komunisme dan kapitalisme, karena keduanya dianggap memperlakukan manusia hanya sebagai alat produksi. Dalam pandangan tersebut, manusia seolah-olah hanya berfungsi untuk menghasilkan keuntungan atau kemajuan, tanpa memperhatikan nilai kemanusiaannya. Padahal, kerja bukan hanya soal produktivitas, tetapi juga tentang hak manusia untuk hidup secara layak dan bermartabat melalui pekerjaannya.[16]

Realitas kerja selalu bersifat dialektis, artinya kerja memiliki dua sisi yang saling bertentangan namun saling berkaitan. Di satu sisi, bekerja adalah sarana penting bagi manusia untuk mempertahankan hidup dan mewujudkan martabatnya. Melalui kerja, seseorang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari, berkontribusi pada masyarakat, serta menemukan makna dan harga diri dalam hidupnya. Namun di sisi lain, kerja juga sering kali dihubungkan dengan tekanan, kerja keras yang melelahkan, bahkan penderitaan. Tidak semua pekerjaan

[15] Widodo.

[16] Justice Zeni Zari Panggabean, "Teologi Kerja: Kerja Sebagai Realitas Panggilan Yang Berpusat Pada Allah," *KURIOS (Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen)* 9, no. 3 (2023): 584–96, https://www.sttpb.ac.id/e-journal/index.php/kurios.

memberikan kenyamanan atau kepuasan, dan dalam banyak kasus, seseorang harus menghadapi beban fisik dan mental yang berat demi mendapatkan penghasilan. Kondisi kerja yang tidak manusiawi, upah yang rendah, serta tuntutan yang tinggi sering kali membuat orang merasa tertekan dan kehilangan semangat.[17] Realitas kerja barista menunjukkan bahwa salah satu aspek utama yang ditampilkan dalam keseharian barista adalah kemampuan untuk bersosialisasi di lingkungan kerja sekaligus mengelola dan menyembunyikan emosi pribadi selama menjalankan tugas. Interaksi sosial antar rekan kerja dan dengan pelanggan menjadi bagian penting dalam dinamika pekerjaan barista, di mana ekspresi ramah dan sikap positif dituntut untuk tetap ditampilkan, meskipun sedang mengalami tekanan emosional. Dalam konteks ini, tempat kerja menjadi ruang di mana profesionalitas harus dijaga, sehingga berbagai permasalahan pribadi atau tekanan yang berasal dari luar lingkungan kerja sebisa mungkin ditinggalkan atau tidak dibawa ke dalam suasana kerja. Hal ini mencerminkan adanya bentuk kerja emosional yang menuntut barista untuk memisahkan urusan pribadi dengan tanggung jawab profesional, demi menciptakan suasana kerja yang kondusif dan pelayanan yang optimal kepada pelanggan.

2. Kerangka Teoritis

a. Emotional Labour by Arlie Russel Hochschild

Emotional labour didefinisikan sebagai konsep pekerjaan yang mengharuskan seseorang untuk menekankan perasaan untuk mempertahankan wajah profesional dan tenang yang menghasilkan sebuah perasaan yang positif pada orang lain, dalam hal ini, perasaan yang dihasilkan adalah rasa aman dan ramah. Penelitian yang dilakukan oleh Hochschild mengkaji konsep emosional ini dan menemukan bahwa terjadi proses pengendalian emosi yang cukup kompleks. Para pekerja diharuskan untuk mengaturemosi mereka dengan cara yang sesuai, terutama untuk memastikan perasaan asli mereka tidak terlihat.[18] Pekerjaan semacam ini membutuhkan kondisi pikiran dan perasaan yang selalu tenang disetiap kesempatan. Dibalik perbedaan antara kerja fisik dan kerja emosional, terdapat kesamaan dalam hal resiko yang diterima dan yang mungkin dialami, diantaranya pekerja dapat menjadi terasingkan atau teralienasi dari aspek

[17] Panggabean.

[18] Mark Erickson and Charles Turner, Erickson, Mark, and Charles Turner, Eds. The Sociology of Wilhelm Baldamus: Paradox and Inference (Routledge, 2016).

diri sendiri, entah dari sisi mental dan pikiran yang digunakan untuk melakukan pekerjaan tersebut.[19]

Dalam *The Coming of Post-Industrial Society*, Daniel Bell berpendapat bahwa pertumbuhan sektor jasa berarti bahwa "komunikasi" dan "pertemuan" merupakan hubungan kerja utama saat ini. Daniel Bell berkata "Fakta bahwa individu sekarang berbicara dengan individu lain, daripada dengan mesin, adalah fakta mendasasr tentang pekerjaan di masyarakat pasca-industri." *Emotional Labour* tidak memperhatikanperbedaan konvensional antara jenis-jenis pekerjaan. Hochschild berkata sekitar sepertigapekerja Amerika saat ini memiliki pekerjaan yang membuat mereka harus bekerja secara emosional.[20] Hochschild mencatat bahwa kerja emosional berkaitan dengan peningkatan jumlah pekerjaan, di mana semakin banyak orang yang kini bekerja dalam posisi yang tidak hanya mengharuskan mereka untuk menggunakan keterampilan atau usaha, tetapi juga untuk menampilkan emosi tertenetu.[21]

Awalnya, fokus penelitian adalah pada pekerjaan *frontline service jobs*, tetapi seiring waktu penelitian berkembang untuk mencakup pekerjaan yang lebih luas, termasuk interaksi antara para pekerja profesional dengan klien, rekan kerja, serta interaksi dalam pekerjaan perawat. Awalnya sebagian besar penelitian ini didasari dari perspektif jenis pekerjaan tertentu, sehingga fokus pada *emotional labor* (pekerjaan emosional) sering kali tidak langsung. Pekerjaan yang melibatkan interaksi dengan orang lain diperkirakan memerlukan banyak *emotional labor*, tetapi aspek ini dianalisis bersama dengan elemen lain dari pekerjaan, seperti dinamika kekuasaan, status, dan gender.[22]

Ada resiko ntuk mengelola emosi: hal ini mempengaruhi sejauh mana kita mendengarkan perasaan dan terkadang kapasitas kita untuk merasakan. Mengelola perasaan dan kapasitas kita untuk merasakan. *Emotional labour* dapat mengasingkan pekerja dari aspek diri mereka yang digunakan untuk bekerja, seperti eksperesi wajah danperasaan. Mengelola perasaan adalah seni mendasar bagi kehidupan yang beradab, Hochschild berasumsi bahwa secara garis besar,

[19] Arlie Russell Hochschild, The Managed Heart: The Commercialization Human of Feeling, 1983.
[20] Hochschild.
[21] Erickson and Turner, Erickson, Mark, and Charles Turner, Eds. The Sociology of Wilhelm Baldamus: Paradox and Inference.
[22] Amy S Wharton, "The Sociology of Emotional Labor," Annual Review of Sociology 35, no. 1 (2009): 147–165.

biaya yang dikeluarkan biasanya sebanding dengan manfaatnya. Kita dapat melihat tanggapan terhadap praktik pengelolaan emosi di tempat kerja dengan meningkatnya orang yang lebih menyukai mengekspresikan perasaan secara alami dan spontan. Karena pengelolaan perasaan yang cukup ketat di tempat kerja. Pekerja menganggap perasaan spontan dan alami lebihberharga.[23]

Banyak penelitian, dengan sampel dan metode yang berbeda, menunjukkan bahwa pekerja yang sering harus menunjukkan emosi yang tidak sesuai dengan apa yang sebenarnya mereka rasakan lebih cenderung mengalami kelelahan emosionaldibandingkan pekerja lainnya. Sebagai contoh, Dijk & Brown (2006) menemukan bahwa ada hubungan positif antara "akting di permukaan" (berpura-pura menampilkan emosi) dan kelelahan emosional. Mereka juga menyarankan bahwa hubungan ini sebagian disebabkan oleh ketidaknyamanan psikologis yang dirasakan pekerja karena perbedaan antara emosi yang mereka tunjukkan dan yang sebenarnya mereka rasakan. Dalam analisis mereka, Zapf & Holz (2006) juga menemukan bahwa disonansi emosional (ketidaksesuaian antara perasaan dan penampilan emosi) memiliki hubungan positif dengan kelelahan emosional.[24]

Seperti kebanyakan pekerja yang berhadapan langsung dengan pelanggan, barista jugadituntut untuk menampilkan atau menahan emosi tertentu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, bahkan jika perasaan mereka yang sebenarnya berbeda . *Emotional labour* dan romantisisasi pekerja *Coffee Shop* adalah dua konsep yang saling terkait dalam konteks pekerjaan di sektor jasa. *Emotional labour*, menurut Arlie Hochschild, melibatkan pengaturan dan pengendalian emosi oleh pekerja untuk menciptakan suasana yang diinginkan atau memenuhi ekspektasi pelanggan. Sementara itu, romantisisasi pekerja *Coffee Shop* adalah pandangan idealis dan sering kali menyederhanakan kehidupan pekerja *Coffee Shop*, dengan fokus pada sisi menyenangkan dan estetis, namun mengabaikan tekanan emosional serta tuntutan pekerjaan yang sebenarnya.

Romantisisasi pekerja *Coffee Shop* menciptakan gambaran yang keliru tentang pekerjaan ini, sering kali mengabaikan *Emotional labou*r yang diperlukan untuk berinteraksi dengan pelanggan secara ramah dan menjaga suasana positif. *Emotionallabour* yang dialami oleh pekerja *Coffee Shop* menuntut pengelolaan emosi yang intens, yang sering tidak diakui meskipun memiliki dampak besar

[23] Hochschild, The Managed Heart: The Commercialization Human of Feeling.
[24] Wharton, “The Sociology of Emotional Labor.”

pada kesejahteraan emosional mereka. *Emotional Labour* dibagi menjadi beberapa bentuk utama yaitu *Surface Acting* dan *Deep Acting*, lalu ada *Emtional Disonance*, dan yang terakhir ada *Automatic Emotion Regulation.* Secara garis besar *Surface Acting* berkaitan dengan kelelahan karena *Emotional Disonance*, sedangkan *Deep Acting* dan *Automatic Emotion Regulation* memberi dampak yang lebih positif bagi kinerja dan kepuasan kerja.[25]

G. Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Kualitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk deskriptif seperti latar belakang, dan data lainnya, yang mana data tersebut dapat menunjang pokok pembahasan.[26] Metode studi kasus sering dipilih dalam penelitian kualitatif karena memungkinkan peneliti untuk melakukan eskplorasi yang mendalam dinamika, tantangan, dan pengalaman subjektif para informan. Metode studi kasus memberikan kekayaan data dan makna yang tidak hanya menggambarkan kondisi barista, tetapi juga memahami bagaimana barista memaknai pekerjaan. Seperti yang dinyatakan oleh Patton,kekuatan utama dari metode kualitatif terletak pada kedalaman dan detail yang diperoleh dari sejumlah kecil studi kasus.[27] Menurut Bogdan & Biklen (2007) studi kasus merupakan pengujian secara rinci terhadap satu latar atau satu orang subjek atau satu tempat penyimpanan atau satu peristiwa tertentu.[28]

Peneliti menggunakan pendekatan studi kasus dengan kasus yang diteliti sebagai isntrumen pembukti (*Instrumental case study).*[29] Fokus dari penelitian adalah realitas yang dialami barista atau bagaimana barista mendapatkan perlakuan eksploitasi, dan latar yang bertempat di 3 *Coffee Shop* yang berlokasi di Jalan Taman Siswa, Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

H. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di 3 *Coffee Shop* yang berlokasi di Jalan Taman Siswa,

[25] Md Mahbubul Alam, "Bright Side of Leader Emotional Labour: Impact of Leader Emotion Regulation on Employee Outcomes" (York University, 2020).

[26] Ramadhan and Ramadhan, "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea."

[27] Dimas Assyakurrohim et al., "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif," Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer 3, no. 01 (December 21, 2022): 1–9, https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951.

[28] Imam Gunawan, Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik, 6th ed. (PT Bumi Aksara, 2022), http://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/12/3_Metpen-Kualitatif.pdf.

[29] Gunawan.

Kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Beberapa lokasi yang dipilih sebagai objek penelitian adalah Sanskara, 11/11, dan Couvee. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada popularitas tempat yang diambil dari penilaian konsumen di Google dan survey kepuasaan dengan penilaian berbentuk bintang dari Google. Beberapa *Coffee Shop* ini dianggap memiliki daya tarik yang kuat bagi generasi muda karena reputasinya yang baik dan menjadi tempat yang sering dikunjungi oleh Generasi Muda.

I. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian merupakan elemen yang menghasilkan simpulan daripenelitian. Di dalam subjek penelitian terdapat objek yang menjadi fokus pengamatan.

1. Subjek Penelitian

   Subjek penelitian merupakan dari penelitian ini adalah 8 barista di 3 *Coffee Shop* di Jalan Taman Siswa, kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, DIY, baik full time maupun part-time, laki-laki dan perempuan yang berusia 16-30 tahun dan telah bekerja lebih dari tiga bulan.

2. Objek Penelitian

   Objek penelitian yang diteliti yaitu realitas kerja dan eksploitasi tenaga kerja yang dialami oleh barista generasi muda di *Coffee Shop*, termasuk dampaknya terhadap kesehatan dan kesejahteraan generasi muda.

J. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama.[30] Proses ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi secara langsung dari subjek penelitian, tanpa melalui perantara. Melaluiobservasi, peneliti dapat mengamati perilaku dan situasi di lapangan secara langsung, sedangkan melalui wawancara, peneliti mendapatkan gambaran mendalam mengenai pengalaman, pandangan, dan persepsi subjek terkait dengan topik yang sedang diteliti. Dengan demikian, data primer memberikan informasi yang relevan dan up-to-date, yang sangat penting dalam menganalisis fenomena yang sedang dikaji.

[30] Titin Pramiyati, Jayanta, and Yulnelly, "Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil)," Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer 8, no. 2 (2017): 679–86.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang tidak dikumpulkan langsung dari sumber utama, melainkan telah diperoleh melalui sumber-sumber lain sebelumnya.[31] Penggunaan data sekunder ini memberikan kejelasan lebih mengenai bagaimana eksploitasi barista telah diteliti sebelumnya, sehingga peneliti dapat mengidentifikasi pola, tren, atau kesenjangan dalam penelitian yang ada, serta memahami bagaimana hasil-hasil penelitian terdahulu dapat berkontribusi pada analisis yang sedang dilakukan.

K. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data peneliti menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi guna memperoleh data primer.

1. Observasi

Teknik observasi adalah metode dimana peneliti terlibat secara aktif dalam pengumpulan data dengan cara mengamati langsung di lapangan, dengan tujuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Sugiyono mengatakan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak.[32] Observasi peneliti meliputi keterlibatan secara pasif, yaitu peneliti berada di tempat-tempat yang sudah peneliti tetapkan. Peneliti tidak terlibat dalam kegiatan secara langsung, namun keterlibatannya hanya dengan berada di tempat peneliti dan mengamati barista selama periode Desember 2024 hingga Februari 2025

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan teknik wawancara mendalam. Tujuan dari wawancara mendalam adalah untuk mengeksplorasi secara lebih mendalam suatu fenomena yang sedang diteliti. Peneliti mengajukan pertanyaan yang bersifat terbuka untuk mendapatkan informasi yang mendetail.[33] Proses wawancara ini dijadwalkan berlangsung sepanjang bulan Desenber 2024 hingga Februari 2025.

3. Dokumentasi

Dokumentasi berfungsi untuk memperkuat proses pengumpulan data dalam

[31] Faradiba Jabnabillah, Aswin Aswin, and Mahfudz Reza Fahlevi, "Efektivitas Situs Web Pemerintah Sebagai Sumber Data Sekunder Bahan Ajar Perkuliahan Statistika," Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan 6, no. 1 (2023): 59–70, https://doi.org/10.32923/kjmp.v6i1.3373.

[32] Andarusni Alfansyur and Mariyani, "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial," Historis 5, no. 2 (2020): 146–50.

[33] Sri Yona, "Penyusunan Studi Kasus," Jurnal Keperawatan Indonesia 10, no. 2 (April 24, 2014): 76–80, https://doi.org/10.7454/jki.v10i2.177.

penelitian. Tahap dokumentasi dilakukan bersamaan dengan proses observasi dan wawancara yang melibatkan 8 informan dari 3 *Coffee Shop* di Jalan Taman Siswa, kecamatan Mergangsan, Kota Yogyakarta, DIY, sehingga kedua metode tersebut dapat menghasilkan data yang lebih valid dan akurat. Peneliti memanfaatkan dokumentasi dalam bentuk foto dan video sebagai bagian dari proses ini.

L. Validasi Data

Setelah proses pengumpulan data, langkah berikutnya adalah melakukan triangulasi untuk menguji validitas data. Dalam penelitian kualitatif, verifikasi data guna memastikan keakuratan dapat dilakukan melalui triangulasi. Validasi data dengan metode ini memberikan keyakinan kepada peneliti mengenai keakuratan data, sehingga penarikan kesimpulan dapat dilakukan dengan percaya diri. Melalui proses ini, jawaban yang dihasilkan didasarkan pada metode ilmiah yang logis, sehingga hasil penelitian dapat diterima secara ilmiah dan rasional.[34]

M. Analisis Data

1. Reduksi Data

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder, yang kemudian dianalisis melalui proses seleksi data. Hal ini bertujuan untuk mempersempit fokus pembahasan agar lebih terarah dan mendalam.

2. Pengkodean (Coding)

Pada tahap pengkodean data, data yang telah direduksi dikelompokkanke dalam beberapa kategori utama dari penelitian. Proses pengkodean ini bertujuan untuk menyusun data secara terstruktur, sehingga penyajian informasi menjadi lebih terorganisir.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap dimana kesimpulan diambil berdasarkan hasil analisis data. Proses ini melibatkan rangkuman dari temuan data yang kredibel untuk memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif.

N. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terbagi menjadi lima bab, yaitu:

[34] Muftahatus Saadah, Yoga Catur Prasetiyo, and Gismina Tri Rahmayati, "Strategi Dalam Menjaga Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif," Al-'Adad : Jurnal Tadris Matematika 1, no. 2 (December 24, 2022): 54–64, https://doi.org/10.24260/add.v1i2.1113.

BAB I Berisi pendahuluan. Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah pada penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Berisi pembahasan gambaran umum mengenai bagaimana eksploitasi dan realitas kerja terjadi di kalangan barista muda di daerah kota Yogyakarta yang nantinya bisa di kaitkan dengan gagasan *Emotional Labour* oleh Arlie Russel Hochschild.

BAB III Berisi bahasan utama dari penelitian ini. Di mana terdiri dari 3 sub tema dengan sub tema pertama membahas eksploitasi barista di kota Yogyakarta. Sub tema kedua menguraikan mengenai bagaimana eksploitasi dapat terjadi dan bagaimana eksploitasi dapat memengaruhi seorang barista disaat bekerja di *Coffee Shop*.

BAB IV Berisi analisis data lapangan dengan menggunakan teori *Emotional Labour* oleh Arlie Russel Hochschild

BAB V Penutup yang berisi kesimpulan dan saran untuk penelitian selanjutnya serta melampirkan bukti penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V
KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai *Emotional Labour* dalam realitas kerja barista di 3 *Coffee Shop* yang terletak di Jalan Taman Siswa dapat diambil kesimpulan bahwa barista juga merupakan pekerjaan *Front End* yang harus menyembunyikan emosi, masalah, dan suasana hati saat bekerja. Barista di tuntut untuk selalu ramah, sopan, dan informatif terhadap pelanggan. Dalam menjalankan peran tersebut, barista dituntut untuk mampu mengelola serta menekan ekspresi emosional yang bersifat pribadi, termasuk perasaan tidak nyaman, permasalahan pribadi, maupun suasana hati yang kurang kondusif, demi menjaga profesionalisme dalam bekerja. Tuntutan barista untuk selalu ramah, senyum, dan sopan tidak terlepas dari barista yang menjadi wajah *Coffee Shop* dan impresi pertama yang dapat ditemukan oleh pelanggan. Ketika dihadapkan oleh pelanggan, kesan pertama dari pelanggan dapat mencerminkan apakah sebuah *Coffee Shop* layak untuk dikunjungi atau tidak. Pelanggan selalu memandang bahwa kesopanan sekaligus keramahan barista merupakan kunci penting dari sebuah *Coffee Shop* dapat dikatakan sebagai *Coffee Shop* yang bagus. Lebih dari sekadar penyambut tamu, barista berperan sebagai wajah dari *Coffee Shop* itu sendiri mereka mewakili nilai, atmosfer, dan standar pelayanan yang ditawarkan oleh tempat tersebut. Oleh karena itu, barista yang mampu membangun hubungan interpersonal yang baik, memberikan sapaan hangat, dan menunjukkan empati terhadap kebutuhan pelanggan, akan meninggalkan kesan positif yang kuat. Hal ini tidak hanya mendorong loyalitas pelanggan, tetapi juga meningkatkan reputasi *Coffee Shop* secara keseluruhan, baik melalui ulasan langsung maupun dari promosi mulut ke mulut yang dilakukan oleh pelanggan yang merasa puas.

Selain harus menyembunyikan segala emosi, amarah, dan pikiran barista juga banyak mendapat hal-hal yang seharusnya tidak barista dapatkan, seperti gaji yang tidak menyentuh UMR, multitasking di saat bekerja, dan waktu istirahat tidak menentu, Barista dituntut untuk bisa menguasai banyak hal saat bekerja, mulai dari membuat kopi sebagai pekerjaan utama, melayani pelanggan, bahkan kasir. Barista merupakan salah satu pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi dan tenaga yang tidak sedikit saat bekerja. Dengan beban kerja yang kompleks tersebut, barista membutuhkan konsentrasi tinggi, daya tahan fisik yang kuat, serta kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik. Realitas ini menunjukkan bahwa barista merupakan salah satu profesi di sektro layanan yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

mengandung unusr *Emotional Labour* yang signifikan. Oleh karena itu pekerjaan barista tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi juga pengorbanan emosional yang besar, yang sering kali tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang layak maupun penghargaan yang setimpal. Maka dari itu, penting bagi pihak manajemen dan pemilik usaha *Coffee Shop* untuk lebih sadar dan responsif terhadap kondisi ini. Pengakuan terhadap kerja emosional, pemberian kompensasi yang adil, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara emosional merupakan langkah penting menuju sistem kerja yang lebih manusiawi dan berkelanjutan bagi para barista. Manajemen harus bisa dengan sadar dan bisa secara bijaksana memikirkan tentang kemungkinan untuk memberi kompensasi maupun intesnif kepada para pekerja terutama barista atas kerja keras dan dedikasinya terhadap *Coffee* Shop. Dengan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung secara emosional barista akan lebih merasa dilindungi dan dihargai sebagai manusia yang terkadang memiliki emosional atau amarah yang tidak terkendali.

Pengelolaan emosi menjadi aspek penting dalam menjalani pekerjaan sehari-hari yang penuh tuntutan interaksi sosial. Dua strategi utama dalam *emotional labour, yaitu surface acting* dan *deep acting*, memiliki dampak berbeda terhadap kesejahteraan mereka. *Surface acting*, yang mengharuskan individu menampilkan emosi tertentu tanpa sungguh-sungguh merasakannya, cenderung menimbulkan tekanan psikologis yang lebih besar karena adanya *emotional dissonance* ketidaksesuaian antara emosi yang dirasakan dan yang ditampilkan. Sebaliknya, *deep acting*, yang berupaya mengubah perasaan internal agar selaras dengan ekspresi luar, relatif lebih sehat secara emosional namun tetap memerlukan energi mental yang tidak sedikit. Dalam hal ini, *Automatic Emotion Regulation* (AER) menjadi pendekatan yang sangat relevan, karena memungkinkan individu mengatur emosinya secara tidak sadar berdasarkan norma sosial atau budaya yang melekat. *Automatic Emotion Regulation* terbagi menjadi *antecedent-focused* (pengaturan emosi sebelum emosi muncul sepenuhnya) dan *response-focused* (pengaturan emosi setelah emosi muncul). Strategi *antecedent-focused* terbukti lebih adaptif dan sehat secara emosional karena membantu mencegah munculnya *emotional d*issonance sejak awal. Ketika *Automatic Emotion Regulation* tidak berkembang dengan baik atau tidak didukung oleh lingkungan kerja, barista muda berisiko mengalami *emotional dissonance* secara terus-menerus, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan performa kerja mereka pribadi. Pengelolaan emosi melalui strategi *surface acting, deep acting,* dan *automatic emotion regulation* memiliki peran penting dalam membentuk keseharian kerja barista generasi muda. Ketidaksesuaian antara emosi yang dirasakan dan yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

diekspresikan (*emotional dissonance*) menjadi tantangan serius yang berdampak pada kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen *Coffee Shop* untuk tidak hanya menuntut performa pelayanan, tetapi juga turut berperan aktif dalam mendukung kesehatan emosional para barista melalui pelatihan regulasi emosi, kebijakan kerja yang suportif, dan lingkungan yang inklusif. Dengan pendekatan ini, diharapkan profesi barista dapat menjadi ruang kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga manusiawi dan berkelanjutan bagi generasi muda dan generasi dimasa mendatang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat saran yang penulis tawarkan untuk generasi muda dan barista yang yang merasa resah dengan bagaimana sebuah barista bekerja dan bagaimana *Emotional Labour* mampu mempengaruhi kinerja sebagai barista.

1. Bagi generasi muda yang ingin terjun ke dunia kopi ataupun generasi muda yang sudah mempunyai hobi untuk meminum kopi dan ingin mendalami hobi tersebut di bidang barista, penulis sarankan untuk selalu memikirkan tentang beban kerja yang akan didapat, bagaimana sebuah *Coffee Shop* itu berjalan, dan bagaimana kita yang harus menyembunyikan segala bentuk emosi, amarah, marah saat bekerja dan memunculkan sifat dan wajah yang ramah, senyum, dan sopan. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut secara bijak dan menyeluruh, diharapkan gengerasi muda yang tertarik mendalam dunia barista dapat mempersiapkan diri dengan lebih baik, tidak hanya dari sisi teknis, tetapi juga dari sisi mental dan emosional, sehingga dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal dan tetap menjaga kesehatan pskologis dalam jangka panjang. Pemahaman mengenai kesejahteraan dan hak barista penting untuk diterapkan sedini mungkin sebelum pada akhirnya terjun dan menekuni dunia kopi lebih jauh, dengan begitu generasi muda dapat lebih bisa mendapatkan hak dan kesejahteraan yang memang seharusnya didapatkan oleh barista.
2. Bagi barista yang menghadapi tekanan dan mengalami kesulitan dalam mengendalikan amarah disaat bekerja. Pemahaman mengenai *Emotional Labour* mungkin dapat membantu pekerja *Front End* seperti barista untuk bisa dapat memahami bagaimana barista diharuskan untuk selalu ramah dan sopan saat bekerja. Dengan memhami bahwa aspek emosional juga merupakan bagian dari pekerjaan, barista dapat lebih menyadari bahwa mengelola perasaan bukan semata-mata bentuk kepura-puraan, tetapi merupakan bagian dari profesionalisme dan komitmen terhadap pelayanan yang berkualitas. Kesadaran ini diharapkan mampu memberikan ruang bagi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

barista untuk mengelola emosi secara lebih bijak dan terkontrol, sekaligus mengurangi potensi kelelahan emosional. Pemahaman akan *Emotional Labour* juga dapat membantu barista dalam memahami peran dan ekspektasi yang melekat pada profesinya. Pengertian tentang pentingnya memahami *surface acting* dan *deep acting* agar barista lebih memahami permasalahan yang sedang dialami. Dengan penerapan yang benar dan dapat memahim tentang situas-situasi yang terjadi, barista dapat dengan tepat memecahkan masalah dan dapat mencari jalan keluar dari permasalahan yang sedang barista hadapi tentang pengendalian amarah atau emosi.

3. Bagi Manajemen atau pemilik *Coffee Shop* diharapkan dengan adanya penelitian ini manajemen atau pemilik dapat lebih memperhatikan kesejahteraan pekerja barista. Selain kesejahteraan barista, penulis juga mendorong agar pihak manajemen dapat mempertimbangkan secara menyeluruh berbagai elemen penting yang terkait langsung dengan beban kerja barista. Hal ini mencakup pengaturan jam istirahat yang layak dan konsisten, kejelasan pembagian tugas ala *jobdesk* agar tidak terjadi ketimpangan beban kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan tidak menambah tekanan emosional bagi para pekerja. Edukasi terkait konsep *Emotional Labour* idealnya menjadi bagian dari pelatihan kerja atau pembekalan awal bagi setiap pekerja *Front End* termasuk barista, agar barista tidak hanya siap secara teknis, tetapi juga secara mental dan emosional dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang mereka jalani setiap hari. Selain itu pengertian mengenai *emotional disonance* dan *emotional burnout* terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan penting untuk dipelajari dan diterapkan dalam menjalankan sebuah *Coffee Shop*. Dengan tujuan untuk dapat lebih memperhatikan kesejahteraan dan hak yang bisa didapatkan oleh pekerja *Coffee Shop* terutama barista yang mempunyai beban kerja yang cukup tinggi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Alam, Md Mahbubul. "Bright Side of Leader Emotional Labour: Impact of Leader Emotion Regulation on Employee Outcomes." York University, 2020.

Alfansyur, Andarusni, and Mariyani. "Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial." *Historis* 5, no. 2 (2020): 146–50.

Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikhram, Rusdy A Sirodj, and Muhammad Win Afgani. "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (December 21, 2022): 1–9. https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951.

Benito, Fernando, Alexander Mone, J M Atik Krustiyati, and Michelle Kristina. "Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Yang Di Tempatkan Ke Negara Konflik Bersenjata." *KELUWIH: Jurnal Sosial Dan Humaniora* 4, no. 2 (2023): 1–12.

Besen, Yasemin. "Exploitation or Fun?: The Lived Experience of Teenage Employment in Suburban America." *Journal of Contemporary Ethnography* 35, no. 3 (2006): 319–40. https://doi.org/10.1177/0891241606286817.

Erickson, Mark, and Charles Turner. *Erickson, Mark, and Charles Turner, Eds. The Sociology of Wilhelm Baldamus: Paradox and Inference*. Routledge, 2016.

Fakhri Ramadhan. "Makna Kerja Bagi Barista." Universitas Islam Indonesia, 2018. https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/5344/Skripsi_Fakhri Ramadhan_13311426 PDF.pdf?sequence=1.

Fathurrohman, Mohammad Arsyad. "Penentuan Strategi Pengelolaan Coffee Shop Di Yogyakarta Dengan Mengidentifikasi Perilaku Dan Karakteristik Konsumen Menggunakan Metode Association Rules Dan Clustering (Studi Kasus Pada Mahasiswa Yogyakarta)." Universitas Islam Indonesia, 2022.

Gunawan, Imam. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori & Praktik*. 6th ed. PT Bumi Aksara, 2022. http://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2015/12/3_Metpen-Kualitatif.pdf.

Hananto, Djoko, Jehan Zachry Ibrahim, David Ferdiansyah, Muhamad Kemal Muyassar, Syabil Akbar, Az Zuhri, and Krisna Amartha Elang. "Dengan Metode Kalibrasi Pada Coffe Shop Kaldi.Id." *Jurnal Multidisiplin Indonesia (JOUMI)* 2, no. 2 (2024): 39–45.

Hochschild, Arlie Russell. *The Managed Heart: The Commercialization Human of Feeling*, 1983.

Jabnabillah, Faradiba, Aswin Aswin, and Mahfudz Reza Fahlevi. "Efektivitas Situs Web Pemerintah Sebagai Sumber Data Sekunder Bahan Ajar Perkuliahan Statistika." *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan* 6, no. 1 (2023): 59–70. https://doi.org/10.32923/kjmp.v6i1.3373.

Manan, Firman. "Sosialisme Islam: Perspektif Pemikiran Politik H.O.S. Tjokroaminoto." *Jurnal Wacana Politik - Jurnal Ilmiah Departemen Ilmu Politik* 1, no. 1 (2016): 62–70.

Marisyah, Abu, Firman, and Rusdinal. "Pemikiran Ki Hadjar Dewantara Tentang Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 3, no. 3 (2019): 1514–19.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Oktariani, Puput, and Dedik Fitra Suhermanto. “Upaya ILO Dalam Mengatasi Permasalahan Kerja Paksa ABK Indonesia Di Kapal Ikan Asing.” *Jurnal Sosiologi USK (Media Pemikiran & Aplikasi)* 16, no. 1 (2022): 105–22. https://doi.org/10.24815/jsu.v16i1.25803.

Panggabean, Justice Zeni Zari. “Teologi Kerja: Kerja Sebagai Realitas Panggilan Yang Berpusat Pada Allah.” *KURIOS (Jurnal Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen)* 9, no. 3 (2023): 584–96. https://www.sttpb.ac.id/e-journal/index.php/kurios.

Pramiyati, Titin, Jayanta, and Yulnelly. “Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil).” *Simetris : Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer* 8, no. 2 (2017): 679–86.

Putra, Eko Bayu Dharma, and H. A. Sudibyakto. “Pengaruh Kepadatan Kendaraan Bermotor Terhadap Konsentrasi Karbon Monoksida Ambien (Studi Kasus Jalan Taman Siswa Yogyakarta).” *Jurnal Bumi Indonesia* 2, no. 4 (2013): 1–10.

Ramadhan, Ady Tia, and Gilang Ramadhan. “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Café Olly Hai Chicken Rice & Hai Tea.” *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi (FRIMA)* 6681, no. 06 (2023): 528–43. c:/Users/lenov/Downloads/485-Article Text-2094-1-10-20230826 .pdf.

Ratnaningrum, Desy, and Maulia Darmastuti. *Analisis-Ketenagakerjaan-Kota-Yogyakarta-Tahun-2021-10651*. Pemerintah Kota Yogyakarta, 2021.

Saadah, Muftahatus, Yoga Catur Prasetiyo, and Gismina Tri Rahmayati. “Strategi Dalam Menjaga Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif.” *Al-’Adad : Jurnal Tadris Matematika* 1, no. 2 (December 24, 2022): 54–64. https://doi.org/10.24260/add.v1i2.1113.

Safitri, Dini, Farhan Nurikhsan, Webby Salsabila Indrianie, and Webby Salsabila Indrianie. “Fenomena Coffe Shop Di Kalangan Konsumen Remaja.” *Widya Komunika* 9, no. 2 (2019): 137. https://doi.org/10.20884/wk.v9i2.1962.

Soares, Angelo. “Tears at Work: Gender, Interaction, and Emotional Labour.” *Just Labour* 2, no. Spring (2003): 36–44. https://doi.org/10.25071/1705-1436.174.

Syafira, Nabilla Ananda. “Modal Erotis Seorang Barista Perempuan Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Di Tanatap Coffee Shop: Perspektif Pemilik Dan Barista.” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2023.

Vandekerckhove, Marie, Christian von Scheve, Sven Ismer, Susanne Jung, and Stefanie Kronast. *Regulating Emotions: Culture, Social Necessity, and Biological Inheritance*. John Wiley & Sons, 2009.

Wharton, Amy S. “The Sociology of Emotional Labor.” *Annual Review of Sociology* 35, no. 1 (2009): 47–165.

Widodo, Kuat. *Kecamatan Mergansan Falam Angka 2023*. BPS Kota Yigyakarta, 2023.

Widodo, S. “Pengembangan Nasionalisme Generasi Muda Di Era Globalisasi.” *Jurnal Populika* 7, no. 1 (2019): 12–21.

Yona, Sri. “Penyusunan Studi Kasus.” *Jurnal Keperawatan Indonesia* 10, no. 2 (April 24, 2014): 76–80. https://doi.org/10.7454/jki.v10i2.177.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yozgat, Uğur, Sezer C. Çalışkan, and F. Oben Ürü. “Exploring Emotional Dissonance: On Doing What You Feel and Feeling What You Do.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 (2012): 673–82. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1045.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA