

ANALISA KUNCI SUKSES DALAM BERKARIR SEBAGAI *CHEF* WANITA DI HOTEL BINTANG 3 DAN 4 DI SURABAYA

Abigail Karina Kusuma Wardani, Theresia Kurniawan, Hanjaya Siaputra
Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra Surabaya
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: abigailkarina29@gmail.com, thrskrwn@gmail.com, hanjaya@petra.ac.id

Abstrak - Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kesempatan karir *chef* wanita dan menganalisa hambatan dan kunci sukses yang dialami *chef* wanita di *kitchen* hotel bintang 3 dan 4 di Surabaya.

Hasil penelitian diperoleh dengan wawancara kepada beberapa *chef* dan *staff hrd* hotel berbintang di Surabaya untuk pengumpulan data yang kemudian diolah dengan teknik kualitatif deskriptif. Hasil yang didapatkan dari penulisan ini bahwa terdapat penghambat *chef* wanita untuk menduduki jabatan tertinggi, seperti aspek *workplace*, *leadership*, dan *work life balance*. Lalu kunci sukses adalah *passion* dari wanita itu sendiri. Serta cara mengatasi kendala berkarir dengan cara meningkatkan *cooking skill*, terus berinovasi dan kreatif, lebih bisa mengontrol perasaan dan harus profesional dalam bekerja.

Kata Kunci:

Chef Wanita, Kunci sukses, *Family Conflict*.

Abstract - This study examine the career opportunity of female chefs and analyzing the obstacles and key success in the kitchen of three and four starred hotels in Surabaya.

The result of this study was obtained through interview of chefs and hr staffs from three and four starred hotels in Surabaya, whereby the data is collected and analysed using descriptive qualitative methodology to obtain the result as following: there are aspects preventing female chefs to achieve the highest position such as workplace, leadership, and work life balance. On the other hand, the passion from the female chef is the key success. In order to solve career difficulties, she needs to continue to improve her cooking skills, continuous innovation and to be creative at the same time, maintaining professionalism and put ther emotion in check.

Keywords:

Female Chef, Key Success, Family Conflict.

Dalam berbagai lingkungan sosial sosok wanita dikenal sangat dekat dengan kegiatan memasak, terutama dalam kaitannya dengan keluarga. Meski demikian peranan wanita dalam dunia industri kuliner justru dipertanyakan. Berbagai penelitian dan fakta menunjukkan bahwa sekalipun peranan wanita dalam memasak tidak diragukan, namun kehadiran wanita dalam bisnis industri kuliner justru tidak terlalu mencolok (Bartholomew dan Garey, 2015).

Di dalam industri kuliner sejarah wanita bekerja sebagai *executive chef* merupakan cerita yang panjang dan berliku-liku (Dinakaran, 2015). Meskipun di masa kini jumlah wanita yang mengambil pendidikan yang berhubungan dengan dunia kuliner semakin bertambah dan jumlah *chef* wanita yang sukses semakin banyak, wanita masih menghadapi banyak hambatan untuk menjadi sukses dalam dunia industri kuliner (Harris dan Giuffre, 2015). Dunia industri kuliner hingga saat ini masih didominasi oleh *chef* pria terutama untuk posisi *executive chef*, oleh karena itu wanita perlu untuk memahami hambatan maupun kunci sukses dalam dunia industri kuliner (Dinakaran, 2015).

Tabel 1. Jumlah *Chef* Wanita di Dunia

Tahun	Jumlah <i>Chef</i> Wanita
2001	126.000
2010	107.000

2016	46.000
------	--------

Sumber : Khoiri, 2016

Tabel di atas menunjukkan terjadi penurunan yang signifikan pada jumlah wanita yang bekerja sebagai *chef* di dunia.

Mayoritas *chef* wanita tidak dalam situasi yang akan membawa para *chef* wanita ke posisi *Executive Chefs*. Hal ini juga didukung dengan hasil observasi oleh penulis selama melakukan kerja magang dalam waktu 6 bulan di Platinum Balikpapan Hotel & Convention Hall, dengan temuan fenomena adanya *Gender Stereotype* yang terjadi, hal ini dikarenakan *chef* wanita yang bekerja di sana dipandang sebelah mata oleh para *chef* pria lainnya. Diperkuat oleh pernyataan Edwin Lau dalam wawancara bersama Wahyuni (2015) menyatakan bahwa lelaki sejatilah yang mampu bertahan memasak di dapur sebagai *chef*.

Melihat fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk menganalisa dan meneliti lebih dalam mengenai faktor yang menyebabkan betapa sulitnya seorang *chef* wanita mengisi atau berada di posisi puncak yang terjadi di Surabaya dengan membandingkan penelitian sebelumnya.

TEORI PENUNJANG

Executive Chef

Jika *Executive Chefs* dari seluruh dunia dikumpulkan, ditemukan bahwa mayoritas adalah laki-laki, sedangkan perempuan memiliki proporsi yang sangat kecil. Beberapa dari wanita ini, sangat berkontribusi pada masakan selama ini. Sebagai contoh adalah pada industri perhotelan di Zimbabwe yang telah melewati banyak fase yang membutuhkan banyak karyawan, dengan adanya kebijakan terkait persoalan *gender* nasional, wanita sekarang berbondong-bondong menempati posisi koki junior. Meski demikian, laki-laki terus mendominasi dalam posisi koki Eksekutif (Dinakaran, 2015, p. 2).

Karir Wanita Sebagai *Chef* di Dunia *Hospitality*

Dalam berbagai lingkungan sosial, wanita mendominasi dalam kegiatan memasak, khususnya untuk keperluan rumah tangga (Bartholomew dan Garey, 2015, p. 125). Perempuan mulai memasuki bidang yang didominasi oleh laki-laki termasuk *professional kitchens*. Peluang untuk perempuan di industri ini terbatas, tidak ada wanita yang menjadi koki terkemuka atau menjadi pemilik restoran (Chukes, 2011). Sejak abad kedua puluh, wanita telah secara sistematis dikesampingkan dari dapur restoran sebagai koki (Bartholomew dan Garey, 2015, p. 125). Wanita memiliki jalan yang panjang dan sulit untuk diakui sebagai koki atau bahkan kemungkinan untuk bekerja. Secara tradisional wanita bertanggung jawab untuk membuat makanan sederhana di rumah, tetapi tidak pernah memasak *cuisine* (Dinakaran, 2015, p.2).

Persoalan dan Tantangan yang dihadapi Wanita sebagai *Chef*

Penghalang (*Internal*)

Menurut Harris dan Giuffre (2015), *chef* wanita dibatasi oleh tanggung jawab rumah tangga dalam berkarir, *chef* wanita harus mengatur urusan pribadi dan profesionalitas bekerja dengan cara menunda memiliki anak, meninggalkan pekerjaan di dapur, atau menyesuaikan diri dengan pekerjaan serta keluarga untuk membuat perannya sebagai ibu dan pekerja menjadi harmonis. Hal ini menjadi salah satu permasalahan yang sangat susah diatasi oleh semua *chef* wanita yang sudah memiliki keluarga.

Workplace Experience and Needed Skills (Internal)

Menurut Harris dan Giuffre (2015), *chef* wanita dituntut untuk tidak bergantung pada orang lain di tempat kerja dan menemukan cara untuk menyesuaikan diri dalam aturan pekerjaan saat ini. *Chef* wanita juga diwajibkan untuk menunjukkan kekuatan fisik dan mental dengan mengikuti peraturan dan budaya kerja di tempat kerja seperti bekerja dalam waktu lama, menolak tawaran bantuan, belajar menghindari bentuk *feminism* dalam emosional, dan membuktikan bahwa keberadaan *chef* wanita tidak akan mengganggu budaya maskulin. Strategi integrasi ini mungkin hanya berlaku untuk beberapa

wanita di tempat kerja, sisanya wanita tetap menjadi faktor penghalang orang lain di tempat kerja dan mengganggu maskulinitas yang sudah terbentuk di lingkungan yang diciptakan pria yang membuat timbulnya ketidaksetaraan *gender* (p. 50).

Leadership and Mentoring (External)

Menurut Haddaji, Garcia, dan Albors (2017), stereotip *gender* menganggap wanita lebih peduli, berorientasi pada hubungan dengan orang lain, tidak kuat, dan tidak berorientasi pada prestasi. Akibatnya dianggap kurang dalam melakukan tugas dibandingkan pria, yang berakibat mempengaruhi ekspektasi kinerja dan evaluasi kerja. Keterampilan wanita juga dianggap lebih cocok untuk tingkat pekerjaan yang ringan (p. 50).

Pelatihan Dasar dan Pencarian Mentor (External)

Menurut Bartholomew dan Garey (2015), kebutuhan akan kehadiran seorang mentor yang kuat telah diidentifikasi sebagai suatu kondisi sukses dan hal ini telah dikonfirmasi dalam literatur. Kurangnya mentor, khususnya untuk mementori wanita, diidentifikasi sebagai salah satu faktor dalam kurangnya keberhasilan karir seorang *chef* wanita. Bukan hanya *mentoring* saja yang penting, tetapi juga mentor yang mendorong seorang *chef* untuk berani mengambil resiko, terutama atasan yang memaksa untuk melakukan hal-hal yang tidak akan dilakukan atas inisiatif sendiri itu lebih penting, karena *chef* wanita akan lebih melakukan hal-hal baru yang akan menambah pengalaman (p. 129).

Keseimbangan antara Kehidupan dan Pekerjaan (Internal)

Bartholomew dan Garey (2015), mengkonfrontasi isu-isu wanita, kehamilan, dan kerja. *Chef* wanita dalam penelitian ini menjadi subyek, ia menegaskan bahwa berjuang untuk menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan adalah tantangan yang paling sulit. Wanita dirasa tidak dapat mengambil lembur dua shift dari 24 jam sehari selama sebulan karena memiliki anak-anak yang harus diasuh dan mengakomodasi tugas tanggung jawab dalam keluarga dan pekerjaan. Bekerja *full time* tidak memungkinkan seorang wanita dapat mengasuh anak dengan jenis pengasuhan yang dibutuhkan oleh anak, karena kurangnya waktu dan perhatian khusus untuk keluarga (p. 132).

Management Skills (Internal)

Harris dan Giuffre (2015) menyebutkan bahwa pemikiran kuno memandang wanita sebagai pemimpin yang buruk karena wanita tidak sesuai dengan ideal kepemimpinan pria yang ditandai oleh gaya otoriter manajemen dan rantai komando hierarkis. Wanita selalu menggunakan gaya kepemimpinan yang feminin. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa ciri feminin yang didefinisikan secara budaya adalah seperti bersikap tenang dan mengayomi akan membuat para anggota *staff* lebih merasa nyaman di tempat kerja. Tanpa disadari bahwa gaya kepemimpinan feminin membuat orang lain merasa diperlakukan secara manusiawi dan hal ini dapat berfungsi sebagai bentuk berharga suatu kepemimpinan dalam organisasi (p. 135)

Entrepreneurship Initiative (Internal)

Menurut Haddaji, Garcia, dan Albors (2017), calon *chef* wanita mendapat keuntungan dari mentoring yaitu mendapat sponsor, agar bisa maju dalam karir dan menjadi kuat dalam bermain di industri kuliner. Jalan kewirausahaan melalui kepemilikan dan pengelolaan restoran memiliki banyak manfaat bagi *chef* wanita. Memberikan lebih banyak kebebasan dalam mengelola waktu kerja dan tanggung jawab di dalam keluarga. Ini juga bisa membantu meningkatkan pengaruh di industri kuliner dengan menantang model budaya dan bisnis yang mapan, sejauh ini berhasil dan disebar luaskan oleh *chef* pria terkenal (p. 51).

Kunci Sukses Wanita sebagai Chef

Passion for Food (Internal)

Menurut Bartholomew dan Garey (2015), kehidupan *chef* pada pertengahan hingga akhir abad ke-20 dikonfirmasi bahwa *passion for food* merupakan sebuah faktor dalam kesuksesan karir. Dua *chef* terkenal asal Prancis yang menghabiskan masa kerja di New York, Pierre Franey dan Andre Soltner, mendeskripsikan kecintaan pada makanan mendorong untuk terjun kepekerjaan ini (p. 128). Bartholomew dan Garey (2015), juga mengidentifikasi *passion for food* membuat *chef* wanita bersikap

kritis dalam menentukan karirnya serta merupakan awal hidup dan karir dari banyak *chef* Amerika yang telah menulis buku masak (p. 128)

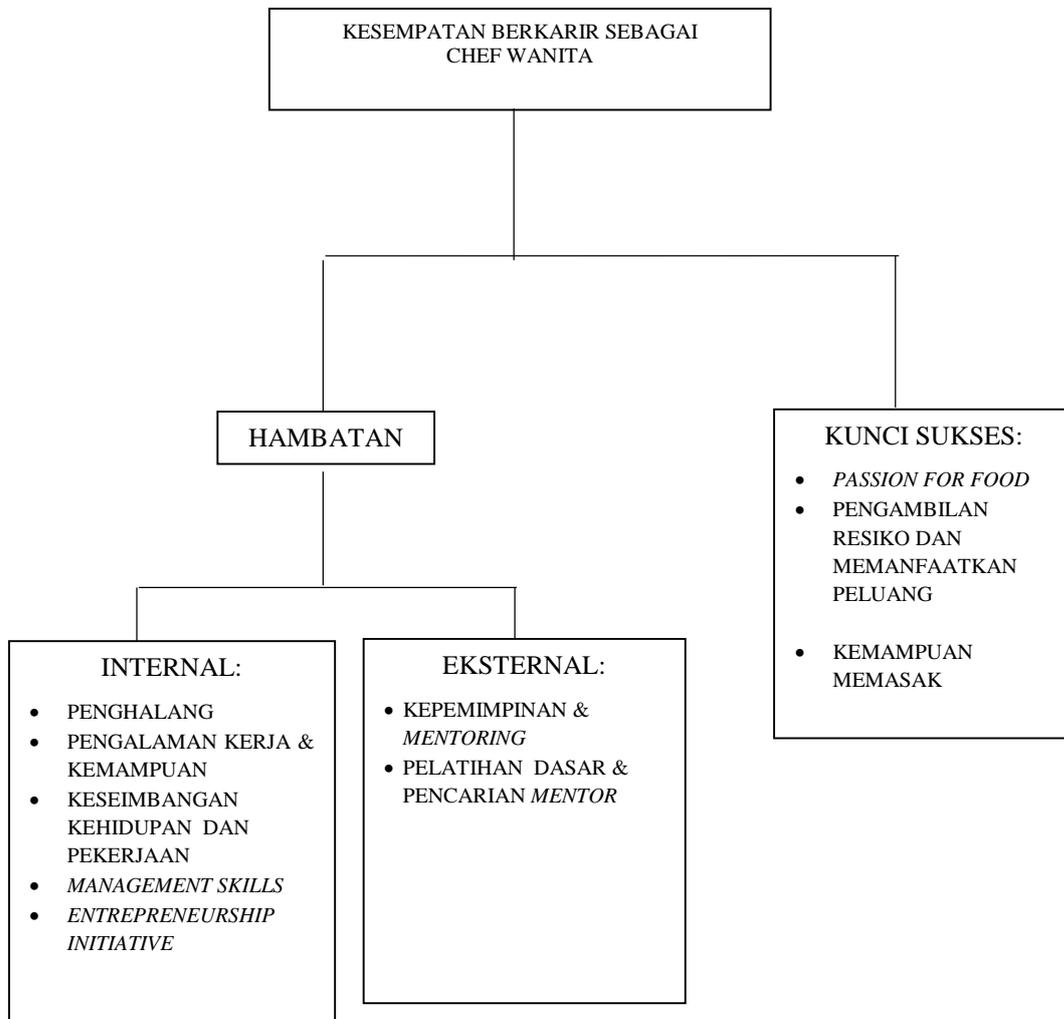
Cooking Skills (Internal)

Menurut Harris dan Giuffre (2015), bahwa *chef* pria didorong oleh ego, sementara *chef* wanita didorong oleh keinginan untuk menghasilkan makanan yang baik yang akan membuat pelanggan bahagia. Wanita tidak dipimpin oleh kepuasan ego dan ini adalah aset luar biasa untuk kinerja di dapur. Sementara para *chef* pria lebih memperhatikan penghargaan, penghasilan atau membuat orang lain terkesan akan kemampuan, wanita lebih cenderung memasuki karir karena menikmati aspek kreatif menjadi *chef*.

Pengambilan Resiko dan Memanfaatkan Peluang (*Internal*)

Studi yang dilakukan oleh Bartholomew dan Garey (2015) menegaskan bahwa pengembangan karir lebih mungkin terjadi ketika subjek dihadapkan pada tantangan dan peluang mengambil risiko. Karena akan memunculkan inisiatif lebih dan keluar dari *comfort zone* sehingga membuat *chef* wanita untuk memberikan usaha yang lebih pada karir (p. 129).

Kerangka Penelitian



Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Populasi ini meliputi seluruh karyawan yang berada di departemen *kitchen* dari segala usia, gender, jenis kelamin yang bekerja tetap di hotel bintang 3 dan 4 di Surabaya.

Tabel 2. Jumlah Informan

Hotel	<i>Executive Chef</i>	<i>Chef Wanita</i>	<i>HRD</i>
Bintang 3	1	1	1
Bintang 4	2	2	2

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik wawancara, *observasi*/pengamatan, dokumentasi, dan triangulasi.

Prosedur Pengumpulan Data

Penulis melakukan wawancara dengan menggunakan prosedur sebagai berikut:

1. Mengirimkan proposal atau surat perjanjian kepada hotel yang akan di wawancarai untuk meminta kesediaan pihak hotel agar karyawan dapat di wawancarai.
2. Membuat kesepakatan untuk melakukan wawancara kepada narasumber yang bersangkutan.
3. Datang ke hotel untuk melakukan wawancara dengan karyawan.
4. Menyiapkan *audio recorder*.
5. Melakukan wawancara dengan narasumber.
6. Membuat transkrip wawancara.
7. Menganalisa hasil wawancara.
8. Menarik kesimpulan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik penelitian analisa deskriptif, analisa evaluatif, analisa konklusif, analisa triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara menunjukkan bahwa memang rata-rata jumlah *chef* wanita yang bekerja di hotel jauh lebih sedikit dibandingkan pria. Meski demikian tidak ada perbedaan perlakuan terkait tanggung jawab di tempat kerja. Dan dalam hal seleksi karyawan juga tidak terdapat perbedaan perlakuan. Ini menunjukkan bahwa sebenarnya wanita tidak mengalami diskriminasi di lingkungan kerja.

Secara garis besar, informan menyatakan bahwa suasana di lingkungan kerja yang dialami oleh tiap informan berfluktuasi, dimana ketika *high season* maka lingkungan kerja akan penuh tekanan. Terkait dengan penetapan standar di tempat kerja, pada dasarnya hotel sudah memiliki SOP, dan SOP inilah yang digunakan sebagai standar di tempat kerja.

Relasi antara *chef* pria dan wanita di tempat kerja dikatakan cukup harmonis. Persaingan yang terjadi juga merupakan persaingan yang sehat dimana antar pria dan wanita di tempat kerja memiliki kesempatan karir yang sama. Rata-rata informan menyatakan bahwa untuk dapat sukses, *chef* wanita perlu memiliki karakter yang mau menerima tantangan, serta mau belajar terus menerus.

Ukuran seorang *chef* dikatakan sukses adalah kemampuan dalam memimpin dan mengatur karyawan di bawahnya. Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim juga merupakan faktor yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa menurut informan sebenarnya kelemahan atau hambatan yang dialami *chef* wanita dalam berkarir adalah terkait dengan kondisi alamiah wanita dan persoalan budaya timur dimana wanita diharapkan memiliki peran lebih dalam rumah tangga. Selain itu secara alamiah wanita memiliki keterbatasan fisik dalam hal kekuatan dan kondisi dimana wanita akan mengalami suatu masa dalam satu bulan yang membuat wanita menjadi lebih lemah secara fisik. Terkait dengan *skill* atau kemampuan, rata-rata informan sepakat bahwa di antara pria maupun wanita tidak terdapat perbedaan mencolok.

Pada umumnya informan menyatakan bahwa pria dinilai lebih cocok menjadi pemimpin di tempat kerja dibanding wanita karena pria dianggap lebih tegas dan berani. Baik pria maupun wanita memerlukan mentor yang tepat untuk membimbing agar berhasil di tempat kerja.

Untuk dapat sukses, di tempat kerja wanita juga perlu untuk dapat membagi waktu dan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan serta perlu memiliki *passion for food*. Informan menyatakan bahwa untuk *passion for food* sebenarnya tidak hanya dimiliki oleh wanita saja namun juga *chef* pria.

Dalam hal kemampuan yang dimiliki, kemampuan bekerja sama dalam tim, dan keberanian dalam mengambil resiko, hampir semua informan sepakat bahwa tidak ada perbedaan antara pria maupun wanita. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa sebagian informan menyatakan bahwa *informan* lebih suka ber *partner* dengan pria di tempat kerja karena memiliki sifat yang lebih netra, namun sebagian lain menyatakan sama saja.

Hasil wawancara dengan pihak HRD dari ketiga hotel didapatkan bahwa jumlah *chef* wanita memang lebih sedikit dibandingkan pria. Meski demikian di dalam proses seleksi karyawan atau rekrutmen tidak ada diskriminasi terhadap wanita. Pada dasarnya dalam proses seleksi, faktor yang menjadi pertimbangan adalah pengalaman, keahlian, dan konsep *cooking* yang dimiliki calon karyawan. Secara umum pihak HRD menyatakan bahwa wanita yang bekerja di bagian *kitchen* berkisar antara 1-2 orang.

Pihak HRD lebih suka menerima pria dalam bekerja karena menurut pihak HRD pria memiliki jam kerja yang lebih elastis, terutama dalam pengaturan *shift* kerja. Pihak HRD menyatakan bahwa status jabatan tertinggi yang pernah dicapai oleh wanita selama bekerja adalah *senior cook*, sedangkan posisi *executive chef* selalu diduduki oleh pria. Pergantian posisi *executive chef* dilakukan pada kurun waktu yang berbeda-beda namun semuanya ditempati oleh pria.

HRD menjelaskan mengenai alasan wanita sulit untuk dapat menempati posisi *executive chef* karena wanita dituntut berperan lebih di keluarga masing-masing. Disamping itu wanita dipandang kurang tegas dalam memimpin (kurang memiliki *leadership*). Meski demikian HRD menyatakan bahwa sebenarnya tidak ada persoalan terkait *gender stereotype* yang membuat wanita lebih sulit berkarir.

Masalah lain yang diungkapkan oleh pihak HRD yang terkait faktor pemicu wanita lebih sulit untuk bekerja secara maksimal adalah jam kerja yang kurang bisa fleksibel. Persoalan keluarga selalu disebut, hal ini menegaskan bahwa pada dasarnya peran wanita dalam rumah tangga merupakan faktor yang sulit untuk diatasi apabila wanita ingin sukses berkarir sebagai *chef*.

HRD juga menyatakan bahwa wanita juga mendapatkan promosi dalam karir mereka, kecuali di hotel Aria dimana wanita sama sekali tidak pernah mendapatkan promosi dalam pekerjaan. Pada dasarnya HRD menjelaskan bahwa persyaratan untuk memperoleh promosi kerja selalu sama yaitu dalam hal kemampuan, kinerja, dan kompetensi.

Lebih jauh HRD menyimpulkan bahwa untuk dapat bertahan di bagian *kitchen*, wanita perlu memiliki mental yang kuat, daya juang, kreatifitas dan *leadership*, serta daya inovasi. Dalam hal ini jawaban dari pihak HRD bersifat saling melengkapi.

PEMBAHASAN

Hambatan yang dialami Chef Wanita

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan didapati ada berbagai faktor yang dapat menjadi penghambat kesuksesan karir seorang *chef* wanita. Hasil yang didapati disesuaikan dengan faktor penghambat yang diuraikan oleh Haddaji, Garcia, dan Albors (2017). Pada umumnya hampir semua informan menyatakan bahwa wanita memiliki penghalang atau hambatan internal dalam berkarir terkait dengan posisi wanita dalam rumah tangga atau kehidupan pribadi. Peranan wanita dalam kehidupan rumah tangga tidak dapat digantikan sehingga wanita mengalami berbagai kesulitan untuk fokus berkarir, hal ini terkait kodrat wanita sebagai ibu dan istri.

“Faktor keluarga *mungkin*, karena *mungkin* dia sebagai ibu ya ketika anaknya sakit pasti dia *gak* akan kerja, kecuali *cook* cowo ya ketika anaknya sakit ada istrinya yang ngurus keluarganya, tapi yang pekerja wanita ini mereka mengutamakan keluarganya dulu.”

Disamping itu budaya dan pandangan di Indonesia terkait dengan kodrat wanita untuk berperan sebagai ibu rumah tangga dan suami adalah pemberi nafkah utama juga menjadi salah satu faktor penghambat

wanita dalam berkarir sebagai *chef*. Selain itu karena pengaruh budaya, wanita sebagai istri akan lebih mengikuti saran dari suami terutama terkait larangan untuk terlalu fokus dalam pekerjaan.

“Karena budaya nya kita beda dengan budaya luar, kan budaya kita harus menghormati suami biasanya suami itu juga biasanya *ndak* memperbolehkan kerja yang terlalu menjurus kesana karena nanti *anggepan*-nya suami *ndak* bisa ngurusin istri.”

Hambatan *internal* lainnya yang berhubungan dengan kodrat wanita adalah karena wanita ketika menikah, pasti akan mengalami kehamilan sehingga harus untuk sementara atau bahkan untuk seterusnya berhenti berkarir. Adapun hambatan *chef* wanita dari dalam diri yaitu kodrat alamiah sebagai wanita yang setiap bulannya mengalami masa *haid* atau datang bulan yang secara otomatis mengganggu kinerja di *kitchen* meskipun tidak terlalu besar efeknya.

Selain penghalang yang bersifat internal, terdapat hambatan terkait *workplace experience* dan *needed skills* seperti tugas atau pekerjaan yang terkait dengan kemampuan fisik. Hal ini juga secara tidak langsung berhubungan dengan kodrat wanita dimana pada umumnya wanita memiliki keterbatasan dalam kekuatan fisik dibandingkan dengan pria. Bagaimanapun juga banyak pekerjaan di bagian *kitchen* yang membutuhkan keahlian yang juga berkaitan dengan kemampuan fisik berkaitan dengan tenaga yang dibutuhkan dalam memasak dengan jumlah besar, mengangkat benda berat, ketahanan fisik ketika harus bekerja dalam jam kerja yang panjang sehingga dituntut untuk tetap mampu berdiri selama jam kerja yang relatif panjang tersebut (sekitar 8-12 jam kerja). Hambatan ini muncul karena lingkungan kerja di *kitchen* terbentuk secara maskulin dan wanita mau tidak mau harus mengikuti budaya maskulin yang *sudah* ada. Menurut Harris dan Giuffre (2015), *chef* wanita dituntut untuk tidak bergantung pada orang lain di tempat kerja dan menemukan cara untuk menyesuaikan diri dalam aturan pekerjaan saat ini. *Chef* wanita juga diwajibkan untuk menunjukkan kekuatan fisik dan mental dengan mengikuti peraturan dan budaya kerja di tempat kerja seperti bekerja dalam waktu lama, menolak tawaran bantuan, belajar menghindari bentuk *feminism* dalam emosional, dan membuktikan bahwa keberadaan *chef* wanita tidak akan mengganggu budaya maskulin.

Menurut Haddaji, Garcia, dan Albors (2017), stereotip *gender* menganggap wanita lebih peduli, berorientasi pada hubungan dengan orang lain, tidak kuat, dan tidak berorientasi pada prestasi. Akibatnya dianggap kurang dalam melakukan tugas dibandingkan pria, yang berakibat mempengaruhi ekspektasi kinerja dan evaluasi kerja. Ketrampilan wanita juga dianggap lebih cocok untuk tingkat pekerjaan yang ringan. Hambatan yang berhubungan faktor *leadership* dipicu dari sifat atau naluri alamiah wanita yang feminim dan emosional atau mudah dipengaruhi perasaan sehingga ketika berada dalam kondisi tertekan wanita akan lebih mudah menangis dan akan cenderung lebih lunak dan kurang berani menegur apabila anak buahnya atau atasannya melakukan kesalahan (kurang tegas) serta lebih sensitif dibanding pria. Meski demikian tidak semua *chef* wanita bersifat demikian, tergantung pada karakter individu masing-masing.

Bartholomew dan Garey (2015) memaparkan bahwa kurangnya mentor, khususnya untuk mementori wanita, diidentifikasi sebagai salah satu faktor dalam kurangnya keberhasilan karir seorang *chef* wanita adalah kurangnya mentor. Berdasarkan hasil wawancara justru didapati bahwa informan menyatakan baik pria maupun wanita, keduanya sama-sama memerlukan mentor dan faktor ini bukan merupakan hambatan karena di tempat kerja posisi mentor juga dapat diwakili oleh partner kerja. Partner di tempat kerja juga dapat menjadi rekan untuk saling bertukar keahlian dan saling mendukung serta memberikan pengetahuan sehingga justru akan meningkatkan keahlian dan memberi dukungan moral bagi wanita.

Hambatan lain berupa faktor keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan. Bartholomew dan Garey (2015), mengkonfrontasi isu-isu wanita, kehamilan, dan kerja. *Chef* wanita dalam penelitian ini menjadi subyek, ia menegaskan bahwa berjuang untuk menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan adalah tantangan yang paling sulit. Wanita dirasa tidak dapat mengambil lembur dua shift dari 24 jam sehari selama sebulan karena memiliki anak-anak yang harus diasuh dan mengakomodasi tugas tanggung jawab dalam keluarga dan pekerjaan. Yang membuat wanita kurang *bisa* loyal dengan perusahaan dibandingkan dengan pria yang dapat siap sedia ketika perusahaan membutuhkan *figure*-nya. Berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan fakta serupa dimana wanita lebih jarang dan tidak mungkin untuk diberikan *shift* kerja larut malam.

Haddaji, Garcia, dan Albors, (2017) menjelaskan bahwa di antara kendala utama yang dihadapi *chef* wanita saat ingin membuka restoran sendiri adalah untuk mendapatkan modal yang dibutuhkan. Namun berdasarkan dari hasil wawancara justru informan menyatakan bahwa wanita lebih baik menjadi

owner. Para informan pun menyatakan bahwa untuk seorang *chef* wanita membuka sebuah usaha tak hanya modal secara materi saja tetapi juga modal ilmu dan pengalaman yang nantinya dibutuhkan ketika berwirausaha.

Kunci Sukses bagi Chef Wanita

Bartholomew dan Garey (2015), diidentifikasi bahwa *passion for food* membuat *chef* wanita bersikap kritis dalam menentukan karirnya. Hal ini dibenarkan dari data yang diperoleh penulis dari sebagian informan dalam wawancara, menyebutkan bahwa wanita bekerja dengan menggunakan perasaan yang lebih dibanding pria. Tidak menutup kemungkinan juga bahwa pria dapat menggunakan perasaan ketika memasak, perbedaan terletak pada sentuhan-sentuhan wanita yang lebih telaten karena mereka memiliki pemikiran ketika memasak, mereka memasak untuk orang yang mereka sayangi. Karena memang wanita memiliki kodrat untuk memasak dalam keluarga, yang diperkuat dengan pernyataan oleh Harris dan Giuffre (2015) bahwa wanita juga memiliki kekuatan sifat keibuan yang tidak dapat diakses oleh pria. Namun dari analisa dan pengamatan penulis dari hasil wawancara dan observasi di lapangan didapati bahwa *passion for food* sesungguhnya tidak sepenuhnya dimiliki oleh para informan. *Passion for food* sesungguhnya diimplementasikan ketika seorang *chef* harus berhadapan dengan pilihan hidup, seseorang yang benar-benar memiliki kecintaan akan makanan akan mengorbankan segalanya mulai dari tenaga, waktu, materi, dan pikiran untuk makanan meskipun tidak ada pengakuan dan penghargaan dari orang lain, orang yang memiliki *passion* akan terus menggali dan terus belajar untuk meng-*upgrade* diri mengenai makanan. Hal ini dibuktikan ketika para informan *chef* wanita harus berhadapan dengan masalah keluarga. *Chef* wanita akan lebih memilih kepentingan keluarga terlebih dahulu dibanding pekerjaan. *Chef* wanita memang memiliki kecintaan akan memasak tetapi kurang dalam *passion for food* dan bekerja hanyalah sebagai pemenuhan kebutuhan hidup.

Menurut Harris dan Giuffre (2015), bahwa *chef* pria didorong oleh ego, sementara *chef* wanita didorong oleh keinginan untuk menghasilkan makanan yang baik yang akan membuat pelanggan bahagia. Sehingga wanita lebih *telaten* dan rapi dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara didapati secara *cooking skill*, wanita lebih terampil dalam memasak karena dalam pekerjaannya wanita dikatakan lebih *telaten* dan rapi. Selain itu wanita juga memiliki keunggulan dibanding pria dalam hal keindahan, *chef* wanita dinilai lebih memiliki kreatifitas dalam keindahan dibanding pria. Menurut Harris dan Giuffre (2015), wanita lebih cenderung memasuki karir karena menikmati aspek kreatif menjadi *chef*, dalam hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis didapati bahwa wanita lebih cocok dibidang *pastry* karena didalam bidang ini aspirasi-aspirasi mereka dibutuhkan.

Selain didapati lebih *telaten*, wanita juga dipandang lebih mampu mengerjakan banyak hal dibanding pria. Menurut Harris dan Giuffre (2015), wanita terbiasa melakukan banyak hal dalam sekaligus, dan hal tersebut berbanding lurus dengan data yang didapat oleh penulis dalam wawancara dengan para informan. Wanita dipandang lebih *bisa multi tasking* karena pola pikir wanita bercabang, sehingga ketika bekerja *chef* wanita dirasa *bisa* lebih efisien dibanding pria.

Bartholomew dan Garey (2015), menegaskan bahwa pengembangan karir lebih mungkin terjadi ketika subjek dihadapkan pada tantangan dan peluang mengambil resiko. Namun pada kenyataan yang didapat oleh penulis ketika melakukan wawancara bahwa antara *chef* pria dan *chef* wanita keduanya sama beraninya dalam hal mengambil resiko dan peluang yang ada. Namun ada beberapa informan yang berpendapat bahwa *chef* pria lebih berani mengambil resiko karena berbagai faktor, salah satunya adalah kesanggupan *chef* pria mengambil jam kerja yang lebih panjang dibanding *chef* wanita sehingga memiliki peluang yang lebih besar dibanding *chef* wanita. Tetapi hal tersebut tergantung dari masing-masing individu itu sendiri.

Cara Mengatasi Kendala dalam Berkarir

1. Meningkatkan Cooking Skill

Peningkatan keahlian atau kemampuan memasak merupakan tindakan yang harus dilakukan oleh wanita yang berkarir di *kitchen*. Keahlian yang dimaksudkan disini utamanya berkaitan dengan ketahanan dan kekuatan fisik. Biasanya keahlian memasak yang berkaitan dengan fisik contohnya seperti memasak *Chinese food* yang biasanya dimasak dalam jumlah banyak, serta proses pembuatan adonan dalam *area pastry*. Singkatnya yang dimaksud dengan *cooking skill* tidak hanya berpusat pada

proses memasak, keahlian memberikan bumbu, namun juga dalam proses persiapan dan seluruh kegiatan yang dilakukan dalam *cooking*.

Wanita pada umumnya *sudah* memiliki kemampuan memasak yang baik, ditinjau dari peranannya dalam rumah tangga. Namun untuk dapat berkembang di dunia karir sebagai *chef* diperlukan keahlian memasak yang utuh, tidak hanya dititikberatkan pada proses memasak saja. Diperlukan juga inovasi dan kreatifitas sebagai komplemen dari *cooking skill*.

Wanita juga perlu untuk terus meningkatkan kapasitas yang berkaitan dengan *cooking skill* terutama karena pada saat ini memasak didukung dengan berbagai teknologi. Dalam hal ini *cooking skill* juga dikaitkan dengan kemampuan penguasaan teknologi yang digunakan dalam memasak

2. Mengatasi Leadership

Persoalan terkait dengan *leadership* telah diuraikan sebelumnya. Pada dasarnya di perusahaan *sudah* diberikan SOP untuk mengatur aktivitas operasional karyawan selama bekerja. Wanita sebagai *leader* di tempat kerja diharapkan dapat memaksimalkan penerapan SOP dan dapat mengendalikan perasaan terutama ketika harus bertindak tegas dalam menghadapi berbagai situasi di hari kerja. Wanita juga diharapkan memiliki keberanian lebih dalam berbicara atau berkomunikasi dengan pihak senior.

Dalam hal ini *leadership* diwakili oleh ketegasan, keberanian, dan kemampuan komunikasi dengan tim kerja. Untuk dapat memiliki karakter *leadership* tersebut maka wanita perlu untuk mengendalikan perasaan dan bersikap professional.

3. Mengatasi Keseimbangan

Salah satu kendala utama yang dihadapi para pekerja, tidak hanya wanita namun juga bagi pria adalah dalam mengatasi keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Di industri perhotelan, dan secara khusus di bagian *food and beverage* ditemukan fenomena jam kerja yang tinggi, serta adanya *shift* kerja yang tidak menentu dimana karyawan sering dituntut untuk kerja lembur, berbeda dengan bagian *back office* yang memiliki jam kerja operasional tetap. Fenomena ini membuat karyawan terutama wanita akan mengalami kesusahan dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Kesulitan timbul akibat peran natural wanita sebagai ibu dan istri dalam rumah tangga. Persoalan ini memang tidak mudah diatasi, sehingga apabila wanita benar-benar ingin sukses dalam berkarir maka wanita harus bisa memilih antara karir dan kehidupan rumah tangga. Apabila seorang wanita sudah berkeluarga maka bila ingin tetap sukses berkarir sebagai *chef*, maka perlu dukungan dari keluarga dan juga rekan kerja.

4. Mengatasi Workplace

Wanita harus memahami kemampuan yang dimiliki sehingga ketika di tempat kerja dapat berguna dan maksimal serta tidak menjadi beban bagi rekan kerja. Disamping itu, dengan memahami kemampuan yang dimiliki, maka wanita akan lebih dapat menikmati perannya di lingkungan kerja sehingga selain memaksimalkan hasil, wanita juga akan lebih merasa nyaman dan dapat membantu rekan kerja lain sehingga secara otomatis menopang atmosfer di lingkungan kerja. Dalam mengatasi kendala agar bisa mencapai kesuksesan sebagai *chef* maka wanita perlu untuk cepat beradaptasi di lingkungan kerja (*workplace*). Sekalipun memiliki keterbatasan fisik, bukan berarti wanita menyerahkan seluruh aktivitas pekerjaan yang berkaitan dengan fisik kepada rekan kerja pria.

5. Penghalang Internal

Bekerja di dunia *Hospitality* dituntut untuk mengorbankan sebagian besar waktu didalam hidupnya untuk perusahaan. Profesionalitas yang tinggi dituntut setiap pekerja terutama dibagian *kitchen*. Terkait dengan hambatan internal, wanita memiliki hambatan internal yang berhubungan dengan kondisi natural. Salah satunya adalah kondisi dimana wanita ketika *sudah* berkeluarga akan memiliki masa *maternity* sehingga secara temporer harus meninggalkan pekerjaan, bahkan tidak sedikit yang berhenti kerja seterusnya. Selain itu dari hasil wawancara juga ditemukan fakta bahwa ketika wanita mengalami periode datang bulan, maka aktifitas pekerjaan juga akan terhambat karena kendala fisik. Penghalang internal seperti yang *sudah* diuraikan tidak mungkin dihilangkan karena bersifat natural, maka dari itu untuk mengurangi hambatan maka diharapkan wanita dapat semaksimal mungkin mengikuti alur aktivitas di tempat kerja berdasarkan standar yang *sudah* diterapkan, dan tetap professional ketika harus berkomunikasi dengan rekan di tempat kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

1. Diketahui bahwa aspek yang terdapat dalam penelitian sebelumnya terjadi secara nyata di tempat kerja para informan yaitu penghalang *internal* yang terjabarkan dari aspek kodrat dan peran wanita didalam rumah tangga. Selain itu ada pula hambatan dari *workplace* yang menuntut seorang wanita untuk dengan cepat menyesuaikan dengan budaya maskulin. Aspek *leadership* juga menjadi penghambat seorang wanita karena sifat dasar alamiah wanita yang feminim sehingga kurang tegas dalam memimpin. Pementoran dirasa tidak hanya dibutuhkan oleh *chef* wanita tetapi juga *chef* pria. Ada pula hambatan dari keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan dimana seorang pekerja di *kitchen* memiliki resiko jam kerja yang tidak menentu, biasanya 8-12 jam kerja.
2. Dapat disimpulkan bahwa dibutuhkan *passion* memasak seperti seorang ibu yang memasak untuk keluarganya, dan hal ini tidak dapat diakses oleh pria. Namun *passion* tersebut masih kurang untuk membawa mereka pada kesuksesan berkarir di dapur, karena *passion for food* sesungguhnya membawa seorang *chef* pada situasi yang membutuhkan pengorbanan seluruh hidupnya untuk makanan. Sehingga ketika seorang *chef* wanita bertahan di dapur hanya untuk menjadi pemenuhan hidup saja. Dedikasi untuk makanan kurang dimiliki oleh *chef* wanita
3. *Chef* wanita harus meningkatkan *cooking skill* yang dimiliki dan memiliki keinginan untuk terus belajar serta memanfaatkan teknologi (mencari referensi, resep, *menu*, tren terbaru) yang ada untuk terus menggali inovasi dan kreatifitas yang baru setiap harinya. Serta memaksimalkan ketahanan dan kekuatan fisik yang dimiliki. Mengendalikan perasaan didalam diri guna menjadi *leader* yang kompeten, namun hambatan dari keseimbangan kehidupan dan pekerjaan sulit untuk diatasi, dan butuh dukungan dari keluarga. Cepat membaur dan pintar menempatkan diri di lingkungan *kitchen* yang maskulin serta menciptakan atmosfer yang baik. Profesionalitas tinggi dibutuhkan oleh *chef* wanita yang ingin mencapai puncak karir.

Saran:

1. Untuk penelitian selanjutnya, cakupan obyek lebih diperluas, tidak hanya di hotel melainkan bisa juga di *restaurant*. Selain itu juga sebaiknya memilih informan hotel minimal bintang 4 dikarenakan informasi yang diberikan oleh informan lebih luas dan detail. Dan dapat diperluas lagi untuk meneliti di luar Surabaya.
2. Untuk penelitian selanjutnya perlu dihindari pengumpulan data yang berdekatan dengan hari raya dikarenakan banyak hotel yang sedang sibuk dengan berbagai *event* yang ada. Sehingga peneliti sulit mendapatkan ijin untuk melakukan wawancara dengan para informan. Disamping itu sedikitnya keberadaan *chef* wanita yang bekerja di hotel membuat penulis sulit untuk mendapatkan informan.
3. Tidak lupa, penulis ingin memberikan saran terhadap calon *chef* wanita dan para *chef* wanita yang sudah bekerja, bahwa bekerja di *kitchen* membutuhkan loyalitas dan *passion for food* yang tinggi sehingga mendorong *chef* wanita untuk lebih berinovasi dan kreatif agar dapat menambah nilai diri yang akan membawa *chef* wanita pada posisi yang sejajar dengan para *chef* pria. Untuk mencapai puncak karir, seorang wanita dapat berusaha dari segi peningkatan *cooking skill* dan profesionalitas yang tinggi, serta dukungan moral dan spiritual yang kuat dari pihak keluarga yang dapat menghantarkan *chef* wanita meraih puncak karir di dalam *kitchen*. Memaanfaatkan teknologi yang ada untuk menambah ilmu dan pengetahuan akan tren yang ada.

DAFTAR REFERENSI

- Bartholomew, S.P. and Garey, G.J. (2015), An Analysis of Determinants of Career Success for Elite Female Executive *Chef*. *Journal of Hospitality Research*, Vol.20(2), 128-133.

- Dinakaran, U. (2015), *Woman Chefs in Indian Hospitality Industry: Challenges and Strategies*. *Golden Research Thoughts*, Vol.4, 2-3.
- Haddaji, M., Garcia-Segovia, P., & Albors, J. (2017), *Women Chefs' Experience: Kitchen Barriers and Success Factors*. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 50-54.
- Harris, A.D. and Giuffre, A.P. (2015), *Not One of the Guys: Women Chefs Redefining Gender in the Culinary Industry*. *Research in the Sociology of Work*, Vol.20, 66-135.
- Khoiri, A. (2016, March 14). *Gordon Ramsay Dianggap Jadi Penyebab Kurangnya Koki Perempuan*. *CNN Indonesia*. Retrieved March 28, 2017, from <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20160314123744-262-117209/gordon-ramsay-dianggap-jadi-penyebab-kurangnya-koki-perempuan>
- Wahyuni, T. (2015, January 14). *Chef Edwin Lau dan Cerita Lelaki Hot Kitchen Bermental Baja*. *CNN Indonesia Cyber Media*. Retrieved July 8, 2017, from <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20150114090000-262-24509/chef-edwin-lau-dan-cerita-lelaki-hot-kitchen-bermental-baja>