



## Evaluasi Penggunaan Tenaga Kerja Paruh Waktu dalam Meningkatkan Produktivitas pada Usaha Warkop Agam Medan

Elman Sokhi Baene<sup>1</sup>, Ruth Silaban<sup>2</sup>, Duwi Meltiara Hutabarat<sup>3</sup>, Irwan Nopian Sinaga<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>STIE IBMI Medan, Indonesia

E-mail: [baeneelman1@gmail.com](mailto:baeneelman1@gmail.com)<sup>1</sup>, [Rutsilaban93@gmail.com](mailto:Rutsilaban93@gmail.com)<sup>2</sup>, [duwibarat4@gmail.com](mailto:duwibarat4@gmail.com)<sup>3</sup>, [sinaga.irwann@gmail.com](mailto:sinaga.irwann@gmail.com)<sup>4</sup>

### Article Info

#### Article history:

Received June 22 , 2025

Revised July 07, 2025

Accepted July 16, 2025

#### Keywords:

Operational Efficiency, Part-Time, Productivity, Labor, Warkop.

### ABSTRACT

*This study aims to evaluate the use of part-time workers in improving productivity in Warkop Agam Medan. Simple culinary businesses such as warkop (warung kopi) often utilize part-time workers to reduce operational costs and increase work flexibility, especially in big cities like Medan. This research uses descriptive qualitative methods through observation, interviews, and documentation. The results show that the use of part-time workers has a positive impact on increasing productivity, such as service time efficiency and increased sales. However, there are obstacles such as lack of skills and inconsistency of service. Regular training and supervision are needed to optimize the use of part-time workers. This study aims to evaluate the use of part-time workers in improving productivity at Warkop Agam Medan. Simple culinary businesses such as warkop (coffee shop) use part-time workers to reduce operational costs and increase work flexibility, especially in big cities like Medan. This research uses descriptive qualitative methods through observation, interviews, and documentation. The results show that the use of part-time labor has a positive impact on productivity improvements, such as efficient service times and increased sales. However, there are obstacles such as lack of skills and inconsistency in service. Regular training and supervision are needed to optimize the use of part-time workers.*

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



### Article Info

#### Article history:

Received June 22 , 2025

Revised July 07, 2025

Accepted July 16, 2025

#### Kata kunci:

Efisiensi Operasional, Paruh Waktu, Produktivitas, Tenaga Kerja, Warkop.

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penggunaan tenaga kerja paruh waktu dalam meningkatkan produktivitas pada usaha Warkop Agam Medan. Usaha kuliner sederhana seperti warkop (warung kopi) banyak memanfaatkan tenaga kerja paruh waktu untuk menekan biaya operasional dan meningkatkan fleksibilitas kerja, khususnya di kota besar seperti Medan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan tenaga kerja paruh waktu berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, seperti efisiensi waktu pelayanan dan peningkatan penjualan. Namun, terdapat kendala seperti kurangnya keterampilan dan ketidakkonsistenan pelayanan. Diperlukan pelatihan dan pengawasan rutin agar penggunaan tenaga kerja paruh waktu lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi penggunaan tenaga kerja paruh waktu dalam meningkatkan produktivitas pada usaha Warkop Agam Medan. Usaha kuliner sederhana seperti warkop (warung kopi) banyak memanfaatkan tenaga kerja paruh waktu untuk menekan biaya operasional dan meningkatkan fleksibilitas kerja, khususnya di kota besar seperti Medan. Penelitian



ini menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan tenaga kerja paruh waktu berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, seperti efisiensi waktu pelayanan dan peningkatan penjualan. Namun, terdapat kendala seperti kurangnya keterampilan dan ketidakkonsistenan pelayanan. Diperlukan pelatihan dan pengawasan rutin agar penggunaan tenaga kerja paruh waktu lebih optimal.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.*



---

**Corresponding Author:**

Elman Sokhi Baene

STIE IBMI Medan

E-mail: [baeneelman1@gmail.com](mailto:baeneelman1@gmail.com)

---

**Pendahuluan**

Pertumbuhan usaha kuliner di Kota Medan terus mengalami peningkatan, terutama usaha sederhana seperti warung kopi (warkop), yang menjadi tempat favorit masyarakat untuk bersantai, berdiskusi, hingga bekerja secara informal. Warkop bukan hanya sekadar tempat menikmati kopi, tetapi telah menjadi bagian dari gaya hidup urban yang membutuhkan pelayanan cepat, murah, dan nyaman.

Salah satu warkop yang cukup dikenal di pusat kota Medan adalah Warkop Agam. Warkop ini telah beroperasi sejak tahun 2012 dan memiliki segmentasi pelanggan yang luas, mulai dari mahasiswa, pekerja kantor, hingga masyarakat umum. Warkop Agam dipilih sebagai objek penelitian karena lokasinya strategis, telah lama beroperasi, serta menggunakan kombinasi karyawan tetap dan tenaga kerja paruh waktu dalam sistem operasionalnya. Hal ini menjadikan Warkop Agam sebagai studi kasus yang relevan untuk melihat bagaimana kontribusi tenaga kerja paruh waktu terhadap produktivitas usaha.

Dalam konteks efisiensi dan produktivitas, banyak pelaku usaha skala kecil hingga menengah mulai memanfaatkan tenaga kerja paruh waktu. Tenaga kerja paruh waktu dinilai mampu menekan biaya operasional dan memberikan fleksibilitas waktu kerja. Namun, di sisi lain, tantangan muncul terkait kualitas pelayanan, pemahaman terhadap SOP, hingga konsistensi kerja.

Menurut Robbins & Judge (2020), tenaga kerja paruh waktu adalah individu yang bekerja dengan waktu lebih singkat dari jam kerja penuh dan seringkali digunakan untuk mengisi kebutuhan kerja yang tidak menentu. Luthans (2019) menegaskan bahwa dalam usaha kecil, produktivitas dapat ditingkatkan jika input tenaga kerja digunakan secara efisien, termasuk memanfaatkan waktu kerja dan pelayanan dengan tepat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak penggunaan tenaga kerja paruh waktu terhadap produktivitas di Warkop Agam Medan.

Penelitian ini berfokus pada tiga hal utama. Pertama, bagaimana penerapan penggunaan tenaga kerja paruh waktu di Warkop Agam Medan; hal ini mencakup proses perekrutan, pembagian tugas, serta manajemen dan pengawasan terhadap pekerja paruh



waktu. Kedua, apa dampak penggunaan tenaga kerja paruh waktu terhadap produktivitas Warkop Agam, baik dalam hal efisiensi operasional, kualitas pelayanan, maupun motivasi dan kinerja karyawan tetap. Ketiga, apa saja kendala yang dihadapi dalam pemanfaatan tenaga kerja paruh waktu, termasuk kendala administratif, kesulitan koordinasi, dan tantangan pelatihan serta peran mereka dalam operasional harian warkop.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana penerapan penggunaan tenaga kerja paruh waktu di Warkop Agam Medan, dengan mendalami metode perekrutan, distribusi tugas, dan sistem pengawasan yang diterapkan. Selanjutnya, penelitian ini bertujuan menganalisis dampak penggunaan tenaga kerja paruh waktu terhadap produktivitas usaha, mencakup aspek efisiensi layanan, pencapaian target operasional, hingga pengaruh terhadap kinerja absen dan motivasi karyawan tetap. Terakhir, penelitian berupaya mengidentifikasi kendala utama dalam penggunaan tenaga kerja paruh waktu, seperti masalah administratif, koordinasi lintas shift, penyesuaian pelatihan, dan hambatan dalam integrasi ke dalam sistem kerja Warkop Agam.

## **Tinjauan Pustaka**

### **1. Tenaga Kerja Paruh Waktu**

Menurut Robbins & Judge (2020), tenaga kerja paruh waktu adalah pekerja yang tidak bekerja penuh waktu dalam seminggu dan biasanya dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan fleksibilitas operasional perusahaan. Penggunaan tenaga paruh waktu juga membantu perusahaan mengurangi beban biaya tetap.

### **2. Produktivitas Usaha Sederhana**

Luthans (2019) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio output terhadap input. Dalam konteks usaha kecil seperti Warkop, produktivitas tidak hanya dilihat dari jumlah barang atau jasa yang dihasilkan, tetapi juga dari efisiensi pelayanan, waktu tunggu pelanggan, dan tingkat kepuasan konsumen.

### **3. Hubungan Tenaga Paruh Waktu dan Produktivitas**

Anabelle (2019) menyatakan bahwa tenaga kerja paruh waktu dapat menjadi strategi efektif dalam pengelolaan SDM, asalkan dibarengi pelatihan dan pengawasan. Tanpa itu, tenaga paruh waktu dapat menjadi titik lemah dalam proses pelayanan dan menurunkan produktivitas.

## **Kerangka pemikiran**

Berdasarkan Robbins & Judge (2019), tenaga kerja paruh waktu dapat digunakan untuk efisiensi operasional. Luthans (2019) menyatakan bahwa produktivitas usaha kecil dapat ditingkatkan dengan penggunaan input kerja yang efisien. Sejalan dengan itu, Anabelle (2019) menyatakan bahwa pengawasan dan pelatihan yang baik akan membuat tenaga kerja paruh waktu berkontribusi optimal terhadap produktivitas. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam penggunaan tenaga kerja paruh waktu di Warkop Agam dapat meningkatkan produktivitas usaha Warkop Agam.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis dan faktual mengenai situasi atau fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2019). Metode ini di pilih untuk memahami bagaimana penggunaan tenaga kerja paruh waktu memengaruhi produktivitas warkop Agam Medan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2019), untuk memperoleh data faktual dan mendalam mengenai penerapan tenaga kerja paruh waktu dan dampaknya terhadap produktivitas. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan melalui:

### 1. Observasi Langsung

Penelitian melakukan pengamatan langsung di lokasi warkop Agam selama beberapa hari operasional, untuk melihat alur kerja, interaksi antara pekerja paruh waktu dan pelanggan, serta efisiensi pelayanan.

### 2. Wawancara Mendalam

wawancara dilakukan kepada:

- a. pemilik usaha (untuk mengetahui alasan menggunakan tenaga paruh waktu)
- b. 2 karyawan tetap (untuk melihat dampak kerja sama)
- c. 3 tenaga kerja paruh waktu (untuk mengetahui pengalaman dan hambatan)
- d. beberapa pelanggan (untuk menilai kepuasan pelayanan)

### 3. Studi Dokumentasi

Penelitian mengumpulkan data tertulis seperti jadwal kerja, laporan penjualan harian, catatan kehadiran, dan standar operasional prosedur (SOP) yang digunakan Warkop Agam.

### 4. Catatan Lapangan

Selain observasi, penelitian juga membuat catatan lapangan untuk merekam situasi-situasi yang tidak tertangkap secara formal, seperti interaksi spontan atau kebiasaan kerja yang berulang.



## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Profil Warkop Agam

Warkop Agam berdiri sejak tahun 2012 dan memiliki kapasitas 60 pengunjung usaha ini memperkerjakan 10 karyawan tetap dan 6 tenaga kerja paruh waktu untuk mendukung operasional harian.

### 2. Dampak Penggunaan Tenaga Kerja Paruh Waktu

Data menunjukkan bahwa setelah penerapan tenaga paruh waktu, penuaan harian meningkat dari 60 ke 75 cup (25%). Sedangkan kepuasan pelanggan naik dari 75% menjadi 82% dan waktu pelayanannya juga turun dari 15 menit menjadi 10 menit. Artinya, tenaga kerja paruh waktu membantu meningkatkan efisiensi dan volumen pelayanan.

### 3. Kendala Penggunaan Tenaga Paruh Waktu

Terlambat hadir 3 kali/seminggu, atau bisa dikatakan berdampak sedang. kurangnya pemahaman SOP 4 kali/seminggu, atau bisa dibilang berdampak tinggi pelayanan tidak konsisten 5 kali/seminggu, bisa dibilang berdampak sedang. Hal ini menunjukkan bahwa perlu pelatihan dan pengawasan intensif untuk menjaga kualitas kerja pada tenaga kerja paruh waktu.

## Kendala Penggunaan Tenaga Kerja Paruh Waktu

Dalam pengelolaan tenaga kerja paruh waktu, sejumlah tantangan kerap muncul dan memengaruhi efektivitas operasional. Salah satu isu utama adalah kurangnya pemahaman terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP). Banyak pekerja paruh waktu, terutama yang baru bergabung, belum menguasai alur kerja, standar kebersihan, atau prosedur pelayanan pelanggan. Hal ini diperparah dengan minimnya pengalaman kerja, di mana banyak dari mereka adalah pemula yang belum terbiasa dengan bidang pelayanan seperti barista, kasir, atau staf pelayanan. Akibatnya, mereka seringkali langsung bekerja tanpa pelatihan formal atau pembekalan dasar, yang berdampak pada rendahnya performa awal.

Selain itu, masalah kedisiplinan juga sering menjadi kendala. Keterlambatan masuk kerja kerap terjadi, terutama karena pekerja paruh waktu seringkali memiliki jadwal yang bentrok, seperti mahasiswa atau pekerja tambahan. Ini diperburuk oleh tingkat kehadiran yang tidak stabil, di mana banyak yang mendadak izin atau tidak hadir tanpa pemberitahuan, mengganggu operasional harian. Tantangan lainnya adalah tingkat loyalitas yang rendah. Tenaga kerja paruh waktu cenderung kurang memiliki rasa memiliki terhadap usaha, yang membuat mereka kurang disiplin dan mudah keluar masuk.

Dampak dari berbagai masalah ini terlihat pada kualitas pelayanan. Kualitas pelayanan seringkali tidak konsisten karena setiap pekerja memiliki gaya dan kecepatan kerja yang berbeda, menyebabkan pelayanan pelanggan menjadi tidak seragam. Hal ini juga berujung pada kesulitan dalam membagi tugas bagi pemilik usaha atau supervisor, yang harus mengatur jadwal dan tugas harian dengan cermat agar tidak terjadi kekacauan shift. Terakhir, komunikasi internal yang kurang efektif menjadi hambatan. Karena tidak semua tenaga kerja hadir setiap hari, informasi penting mengenai promosi, SOP baru, atau aturan kadang tidak sampai ke semua orang. Kesulitan ini semakin terasa saat jam sibuk, di mana tenaga paruh waktu yang belum terlatih sering kewalahan, menyebabkan antrean panjang dan mengganggu kelancaran operasional.



## Solusi untuk mengatasi kendala

Berbagai strategi dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja paruh waktu. Salah satu langkah krusial adalah dengan menyediakan pelatihan dasar sebelum mulai bekerja. Setiap pekerja paruh waktu sebaiknya diwajibkan mengikuti pelatihan singkat yang mencakup Standar Operasional Prosedur (SOP), tata cara pelayanan yang baik, serta budaya kerja di tempat usaha. Untuk mempermudah pemahaman dan penerapan SOP, buku panduan SOP atau poster visual dapat disediakan di area kerja sebagai panduan harian.

Untuk meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab, penerapan sistem absensi dan evaluasi kinerja secara berkala sangat dianjurkan. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi pekerja yang disiplin dan layak dipertahankan. Selain itu, kontrak kerja dengan syarat minimal jam kerja dapat dibuat untuk mendorong komitmen terhadap jadwal yang telah disepakati. Penting juga untuk melakukan rotasi shift yang adil dan terjadwal jauh-jauh hari, sehingga semua tenaga kerja terbiasa dengan berbagai situasi, baik saat ramai maupun sepi. Pemberian insentif berbasis performa, seperti bonus kecil atau penghargaan bagi mereka yang hadir tepat waktu dan memberikan pelayanan prima, juga dapat meningkatkan motivasi.

Komunikasi dan dukungan tim juga memegang peranan penting. Sesi sharing mingguan dapat diadakan untuk menyampaikan informasi penting, membahas keluhan pelanggan, dan melakukan evaluasi tim. Untuk mengantisipasi ketidakhadiran mendadak, penting untuk membuat sistem backup tenaga kerja dengan menyiapkan pekerja cadangan atau lepas yang bisa dipanggil sewaktu-waktu. Guna memperbaiki komunikasi tim, penggunaan grup WhatsApp atau Google Drive bersama untuk pengumuman dan jadwal kerja yang bisa diakses oleh semua pekerja akan sangat membantu. Terakhir, mentoring dari karyawan tetap dapat memberikan bimbingan dan pengawasan yang efektif bagi tenaga kerja paruh waktu, membantu mereka berkembang dan beradaptasi lebih cepat.

## Data Penggunaan Tenaga Kerja

Table 1. Jumlah Tenaga Kerja dan Status

Status Tenaga Kerja	Jumlah Orang	Rata-Rata Jam Kerja /Minggu
Karyawan Tetap	10 Orang	48 Jam
Tenaga Paruh Waktu	6 Orang	20 Jam

## Produktivitas Warkop Agam Sebelum dan Sesudah Penggunaan Tenaga Paruh Waktu

Table 2. Produktivitas Warkop Agam

Indikator	Sebelum Paruh Waktu	Sesudah Paruh Waktu	Persentase Perubahan
Rata-Rata Penjualan Per Hari	60 Cup	75 Cup	+25%
Kepuasan Pelanggan	75%	82%	+7%
Waktu Pelayanan Rata-Rata	15 Menit	10 Menit	-33,3%



## Kendala Penggunaan Karyawan Paruh Waktu

Table 3. Kendala yang dihadapi

Jenis Kendala	Frekuensi Terjadi Per Minggu	Dampak terhadap Produktivitas
Keterlambatan Hadir	3 Kali	Sedang
Kurangnya Pemahaman SOP	4 Kali	Tinggi
Kualitas Pelayanan Tidak Konsisten	5 Kali	Sedang

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa warkop Agam memperkerjakan 10 karyawan tetap dan 6 tenaga kerja paruh waktu. Rata-rata jam tenaga kerja paruh waktu lebih rendah dibandingkan karyawan tetap, yaitu 20 jam per minggu, menunjukkan adanya fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja untuk tenaga kerja paruh waktu.

Berdasarkan dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa penggunaan tenaga kerja paruh waktu berdampak positif terhadap produktivitas warkop Agam. Penjualan harian meningkat sebesar 25%, dan kepuasan pelanggan naik 7% dan waktu pelayanan rata-rata menjadi lebih efisien, turun dari 15 menit menjadi 10 menit.

berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan beberapa kendala yang muncul akibat penggunaan tenaga kerja paruh waktu, seperti keterlambatan kehadiran, kurangnya pemahaman terhadap prosedur kerja (SOP), dan ketidakkonsistenan kualitas pelayanan, kendala tersebut berpotensi menurunkan produktivitas jika tidak ditangani dengan pelatihan dan pengawasan yang tepat.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penggunaan tenaga kerja paruh waktu di terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap produktivitas Warkop Agam Medan. Peningkatan penjualan harian, efisiensi waktu pelayanan, dan kepuasan pelanggan menunjukkan bahwa sistem ini efektif, meskipun tetap ada tantangan dalam hal keterampilan dan konsisten kerja. Namun, terdapat beberapa kendala seperti keterlambatan, kehadiran, dan kurangnya pemahaman prosedur kerja. Oleh karena itu, disarankan: Mengadakan pelatihan rutin untuk tenaga kerja paruh waktu, Memperketat pengawasan terhadap kinerja karyawan, Menyusun jadwal kerja yang lebih fleksibel namun terkontrol.

Dengan pengelolaan yang baik, tenaga kerja paruh waktu dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan produktivitas usaha sederhana seperti Warkop Agam. Hal ini terlihat dari meningkatnya efisiensi waktu pelayanan, penjualan harian, serta kepuasan pelanggan. Namun, keberhasilan tersebut tetap harus didukung oleh sistem pelatihan rutin, pengawasan kinerja yang konsisten, serta penerapan standar operasional yang jelas, agar tenaga kerja paruh waktu dapat berkontribusi secara optimal terhadap perkembangan usaha dan kualitas pelayanan terjaga.

Kesimpulan kami adalah bahwa tenaga kerja paruh waktu bisa menjadi solusi strategis bagi usaha kecil menengah seperti Warkop Agam, asal dibarengin dengan pelatihan berkala, pengawasan ketat, serta penerapan standar operasional yang jelas.



## **Daftar Pustaka**

- Anabelle, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Modern*. Jakarta: Penerbit Ekonomi Global.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2019). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.