

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis *coffee shop* di Indonesia, khususnya di Kota Makassar, mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. *Coffee shop* tidak lagi sekadar menjadi tempat menikmati kopi, tetapi telah bertransformasi menjadi ruang sosial dan kerja alternatif yang diminati oleh berbagai kalangan, mulai dari pelajar, mahasiswa, pekerja lepas, hingga profesional muda. Berdasarkan data dari Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Makassar, terdapat setidaknya 807 unit usaha *coffee shop* yang tersebar di berbagai wilayah strategis kota ini. Fenomena ini menunjukkan bahwa sektor kuliner, terutama *coffee shop*, memiliki potensi besar dalam menggerakkan ekonomi lokal dan membuka peluang usaha baru.

Pertumbuhan jumlah *coffee shop* juga diiringi dengan meningkatnya permintaan akan tenaga kerja, khususnya tenaga kerja paruh waktu. *Coffee shop* biasanya membutuhkan pekerja tambahan untuk mendukung operasional harian, terutama saat jam sibuk atau akhir pekan. Sistem kerja paruh waktu menjadi pilihan utama karena fleksibilitas jam kerja, efisiensi biaya, dan kemudahan rekrutmen. Bagi banyak anak muda dan pelajar, pekerjaan paruh waktu di *coffee shop* merupakan alternatif yang menarik untuk mendapatkan penghasilan tambahan tanpa mengganggu aktivitas utama mereka, seperti studi atau kegiatan lainnya.

Namun, di balik fleksibilitas tersebut, terdapat sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh pekerja paruh waktu. Upah yang diterima cenderung fluktuatif tergantung pada jumlah jam kerja. Selain itu, tidak adanya kontrak kerja



formal serta ketiadaan jaminan sosial dan tunjangan menjadikan posisi pekerja paruh waktu lebih rentan dibandingkan dengan pekerja penuh waktu. Di sisi lain, belum terdapat regulasi khusus yang mengatur secara rinci mengenai sistem kerja paruh waktu, termasuk jumlah jam kerja dan perlindungan tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam UU No. 06 Tahun 2023 dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, yang hanya memberikan ruang untuk kesepakatan kerja fleksibel antara pemberi kerja dan pekerja.

Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat fundamental dalam kehidupan manusia karena melibatkan aspek-aspek sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi adalah memastikan adanya lapangan kerja yang cukup untuk mengakomodasi pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya cenderung lebih cepat dibandingkan dengan pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah pokok dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah tingkat kesempatan kerja. Ketidakseimbangan antara pertumbuhan penduduk usia kerja dengan ketersediaan lapangan kerja akan menghasilkan kesenjangan yang dikenal sebagai pengangguran.

Pengangguran umumnya masalah yang dihadapi oleh banyak negara yang kebanyakan disebabkan oleh faktor internal. Untuk itu, Kualitas sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menentukan kemajuan pembangunan. Kualitas sumber daya manusia ini terdiri dari dua aspek, yakni aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non-fisik (kualitas non-fisik), yang melibatkan kemampuan dalam bekerja, berpikir, dan berbagai keterampilan lainnya. Salah satu masalah klasik yang dihadapi oleh hampir setiap negara, terutama negara-negara berkembang,

adalah ketenagakerjaan.



Pertumbuhan penduduk yang signifikan harus disertai dengan penciptaan lapangan kerja baru yang dapat menampung lebih banyak pekerja, sehingga dapat mengurangi angka pengangguran. Keberadaan jumlah penduduk yang besar bisa menjadi tantangan bagi suatu negara jika tidak mampu memanfaatkan potensi yang ada dalam sumber daya manusia. Diperlukan upaya untuk memperluas peluang kerja guna mengimbangi pertumbuhan populasi usia muda yang masuk ke pasar tenaga kerja.

Menurut UU No.06 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa, tenaga kerja adalah seseorang yang bisa melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau pun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk orang lain. Penyerapan tenaga kerja masing-masing sektor mempengaruhi pertumbuhan ekonomi, investasi UMR, besar kecilnya kontribusi tenaga kerja, maupun perekonomian domestik selama kurun waktu tertentu.

Dalam suatu negara, jumlah tenaga kerja yang terserap setiap sektor perekonomian menunjukkan tingkat pertumbuhan ekonomi daerah tersebut. Sektor-sektor mana yang mampu menyerap tenaga kerja terbesar menunjukkan bahwa sektor tersebut mampu menjadi sektor potensial untuk daerah itu. Salah satu indikator keberhasilan pembangunan ekonomi di suatu daerah dilihat pada pertumbuhan ekonomi daerah dan semakin kecilnya ketimpangan distribusi pendapatan masyarakat.

Pariwisata merupakan industri yang sangat berpotensi untuk menjadi instrumen peningkatan penyerapan tenaga kerja termasuk di Kota Makassar. industri pariwisata merupakan industri padat karya dan perkembangannya saat ini terbilang cepat. Oleh karena itu, potensi penciptaan lapangan kerja baru terbilang

hingga membutuhkan beragam tingkat keterampilan dan membuka bagi pekerja muda.



Pariwisata tidak hanya dinikmati oleh orang-orang yang relatif kaya, melainkan telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, terutama menyangkut kegiatan sosial dan ekonomi. Lebih lanjut, pariwisata bahkan telah berkembang menjadi salah satu industri terbesar di dunia, yang ditandai dengan perkembangan jumlah kunjungan turis dan pendapatan yang diperoleh dari turis internasional. Namun, tingginya kontribusi sektor pariwisata ternyata masih belum diikuti dengan penyerapan tenaga kerja yang tinggi pula. Ini merupakan permasalahan yang harus diselesaikan dalam bidang ketenagakerjaan. Dari sini pemerintah harus turut andil dalam penyelesaian permasalahan ini agar penyerapan tenaga kerja dapat dilakukan secara maksimal.

Makassar merupakan salah satu kota besar di Indonesia dan menjadi *living room* untuk kawasan bagian timur Indonesia. Sebagai kota besar yang terus berkembang, laju pertumbuhan perekonomian serta perubahan teknologi dan informasinya pun semakin cepat. Hal ini dapat dilihat, dari perekonomian Kota Makassar yang memperlihatkan perkembangan yang cukup signifikan, maka dapat dilihat bahwa sektor dunia usaha kini telah menjadi suatu persaingan.

Demikian halnya dengan banyaknya *coffee shop* yang tumbuh akhir-akhir ini dan mengakibatkan persaingan yang semakin ketat di antara sesama pengusaha *coffee shop* di kota Makassar. Jika dulu *coffee shop* hanya dikunjungi oleh eksekutif muda dan masyarakat menengah ke atas yang membutuhkan tempat untuk melepas penat sepulang dari aktivitas yang padat. Namun, saat ini *coffee shop* bukanlah tempat tongkrongan yang mewah, kini *coffee shop* telah menjamur dan memiliki konsumen untuk kelas menengah ke bawah. Hal ini dapat dilihat dari maraknya fenomena kemunculan *coffee shop*. Kini orang pergi ke



shop tidak hanya untuk mencicipi kopi khas *coffee shop* itu sendiri, n untuk sekedar nongkrong dan bersantai dengan kelompoknya. Tak

jarang kini di Makassar banyak terdapat *coffee shop* dengan konsep yang sedikit berbeda, demi alasan kepuasan konsumen yang datang, dan pastinya untuk mendapatkan market share dan mendapatkan keuntungan atau margin atas usaha yang dijalankan.

Kebutuhan tenaga kerja paruh waktu di *coffee shop* biasanya meningkat saat ada permintaan yang tinggi, seperti pada waktu-waktu tertentu atau acara tertentu yang meningkatkan transaksi. Namun, fleksibilitas yang ditawarkan oleh pekerjaan paruh waktu juga menjadi daya tarik tersendiri bagi banyak anak muda, meskipun upah dan jaminan kerja tidak sebaik pekerjaan penuh waktu. Di Kota Makassar, banyak *coffee shop* yang mempekerjakan tenaga kerja paruh waktu untuk menangani lonjakan permintaan tersebut atau menggantikan tenaga kerja penuh waktu yang berhalangan hadir. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji bagaimana permintaan tenaga kerja paruh waktu di *coffee shop* ini, serta faktor-faktor seperti pendapatan, modal, dan jam operasional yang memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja.

Berdasarkan konteks di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi tingkat penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha *coffee shop* di Kota Makassar, termasuk variabel-variabel seperti upah, pendapatan, modal, dan jam operasional. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang kontribusi sektor *coffee shop* dalam menyerap tenaga kerja paruh waktu dan masalah-masalah yang dihadapi oleh pekerja paruh waktu di sektor ini, sehingga dapat menjadi acuan bagi pemerintah dan pelaku usaha dalam menciptakan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan adil. Oleh karena itu, judul yang diambil dalam penelitian ini

adalah “Analisis Tingkat Penyerapan Tenaga Kerja Paruh Waktu pada usaha *op* di Kota Makassar”



1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara faktor-faktor internal usaha dan tingkat penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha *coffee shop* di Kota Makassar. Oleh karena itu, rumusan masalah yang diajukan adalah:

1. Bagaimana pengaruh modal usaha terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha *coffee shop* di Kota Makassar?
2. Bagaimana pengaruh pendapatan usaha terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha *coffee shop* di Kota Makassar?
3. Bagaimana hubungan antara jumlah divisi kerja dalam *coffee shop* dan tingkat penyerapan tenaga kerja paruh waktu di Kota Makassar?
4. Sejauh mana jam operasional memengaruhi penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha *coffee shop* di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh modal usaha terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha *coffee shop* di Kota Makassar.
2. Menganalisis pengaruh pendapatan usaha terhadap tingkat penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha *coffee shop* di Kota Makassar.
3. Menganalisis keterkaitan antara jumlah divisi kerja dan tingkat penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha *coffee shop* di Kota Makassar.
4. Menganalisis dampak jam operasional terhadap penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha *coffee shop* di Kota Makassar.



1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman peneliti agar dapat menambah wawasan mengenai tingkat penyerapan tenaga kerja paruh waktu di sektor *coffee shop* di kota Makassar.
2. Penelitian ini dapat menjadi tolak ukur kepada para pengambil kebijakan dalam memutuskan strategi dan langkah-langkah yang dapat membantu menyelesaikan masalah penyerapan tenaga kerja paruh waktu di sektor *coffee shop* di kota Makassar.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan referensi bagi masyarakat dan mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1. Tenaga Kerja

Menurut Clark tenaga kerja merupakan faktor produksi yang memiliki nilai ekonomi atas kontribusinya terhadap proses atau pengelolaan produksi (Priono, 2012). Tenaga kerja merupakan individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang, produk, atau jasa, yang dapat memenuhi baik kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat secara umum. Dengan berperan aktif dalam kegiatan ekonomi, tenaga kerja tidak hanya menghasilkan penghasilan untuk pemenuhan kebutuhan individu, tetapi juga memberikan kontribusi penting terhadap pemenuhan harapan dan kebutuhan kolektif masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2023 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja (manpower) diartikan sebagai individu yang memiliki kapabilitas untuk melaksanakan pekerjaan guna menciptakan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat pada umumnya. Pentingnya ketersediaan lapangan pekerjaan atau peluang kerja merupakan indikator dari tingkat ketersediaan tenaga kerja. Peluang kerja mencerminkan sejauh mana lapangan pekerjaan tersedia untuk para pencari kerja. Tenaga kerja merujuk kepada individu-individu atau sekelompok orang yang secara aktif menyumbangkan kemampuan fisik dan intelektual mereka dalam proses produksi, dan sebagai imbalan, mereka berhak menerima upah sebagai kompensasi atas tau jasa yang telah mereka hasilkan.



Teori New Homes Economics (NHE) adalah teori ekonomi yang dikembangkan pada tahun 1960-an oleh Gary Becker. Teori ini memandang rumah tangga sebagai unit ekonomi yang memproduksi berbagai macam barang dan jasa, termasuk barang dan jasa konsumsi, untuk mencapai kepuasan maksimal. NHE memiliki implikasi penting terhadap pemahaman kita tentang pekerja paruh waktu. Dalam teori NHE, pekerja paruh waktu didefinisikan sebagai pekerja yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu. NHE juga berpendapat bahwa pekerja paruh waktu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ekonomi dengan menyediakan tenaga kerja yang fleksibel. NHE berpendapat bahwa seseorang akan memilih untuk bekerja paruh waktu jika harga waktu luang lebih rendah dari kepuasan dari waktu luang. Sebaliknya, seseorang akan memilih untuk bekerja penuh waktu jika harga waktu luang lebih tinggi dari kepuasan dari waktu luang. Mahasiswa cenderung bekerja paruh waktu untuk mendapatkan penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan biaya kuliah (Bowles & R. T., 2005).

2.1.1. Permintaan tenaga kerja

Permintaan dalam konteks ekonomi adalah sejumlah barang atau jasa yang diinginkan oleh seorang pembeli untuk dibeli pada berbagai tingkat harga yang mungkin terjadi dalam periode waktu tertentu (Sudarsono, 1990).

Ketika berbicara tentang tenaga kerja, permintaan tenaga kerja merujuk pada hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang diinginkan oleh pengusaha untuk ditempatkan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang akan diberikan oleh seorang pengusaha pada berbagai tingkat upah yang mungkin terjadi dalam periode waktu tertentu. Permintaan diartikan sebagai keinginan konsumen untuk

suatu produk pada berbagai tingkat harga dalam suatu periode waktu (Rahardja & Manurung, 2005).



Permintaan hanya terjadi ketika konsumen memiliki kebutuhan terhadap produk tersebut dan juga memiliki kemampuan finansial untuk membelinya. Namun, ketika kita mengkaji permintaan dari perspektif ketenagakerjaan, definisinya berubah. Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah (harga tenaga kerja) dengan jumlah pekerja yang ingin dipekerjakan oleh pengusaha dalam suatu periode waktu tertentu (Arfida, 2003).

2.1.2. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja merujuk pada jumlah lapangan pekerjaan yang telah diisi, yang tercermin dalam jumlah penduduk yang sedang bekerja. Individu yang terlibat dalam kegiatan pekerjaan tersebar di berbagai sektor perekonomian. Proses terserapnya penduduk dalam dunia kerja disebabkan oleh permintaan akan tenaga kerja. Dengan kata lain, penyerapan tenaga kerja dapat dianggap sebagai permintaan untuk mempekerjakan tenaga kerja (Kuncoro, 2006).

Menurut Nurkse masalah rendahnya investasi menyebabkan akumulasi modal yang rendah sehingga proses tersedianya lapangan pekerjaan menjadi rendah dan rendahnya lapangan pekerjaan akan mengakibatkan penyerapan tenaga kerja dalam lapangan kerja menjadi sedikit atau banyak masyarakat yang menganggur sehingga kemiskinan menjadi meningkat. Penyerapan tenaga kerja disini yaitu sebuah situasi yang menggambarkan ketersediaan lapangan pekerjaan untuk di isi oleh pencari kerja. Tenaga kerja yang terserap adalah terisnya jumlah lapangan kerja, yang tecermin dari tingginya pertumbuhan penduduk yang bekerja. Penyerapan penduduk yang bekerja disebabkan oleh adanya permintaan akan tenaga kerja, sehingga penyerapan tenaga kerja dapat



sebagai permintaan tenaga kerja .

Penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang diperlukan dalam suatu unit usaha atau bisnis tertentu. Dalam konteks ini, penyerapan tenaga kerja mencerminkan jumlah pekerja yang bekerja di unit usaha tersebut. Proses penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal mencakup berbagai elemen seperti tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi, tingkat pengangguran, dan tingkat bunga. Dalam dunia bisnis, entitas tersebut memiliki keterbatasan dalam memengaruhi kondisi faktor eksternal ini, sehingga pemerintah memiliki peran penting dalam mengatasi dan memengaruhi faktor-faktor eksternal tersebut. Sementara itu, faktor internal dipengaruhi oleh variabel seperti tingkat upah, produktivitas tenaga kerja, ketersediaan modal, dan pengeluaran selain upah (Handoko, 2014).

2.1.3. Penawaran tenaga kerja

Pendapatan bersih adalah penerimaan hasil penjualan dikurangi pembelian bahan, biaya transportasi, retribusi, dan biaya makan atau pendapatan total dimana total dari penerimaan (revenue) dikurangi total biaya (cost). Pendapatan bersih merupakan jumlah uang yang tersisa setelah dikurangi semua pengeluaran pribadi atau pekerjaan seseorang. Ini memperhitungkan semua sumber pendapatan, termasuk gaji, keuntungan usaha, dan investasi.

Menurut Becker, (1976), Kepuasan individu bisa diperoleh melalui konsumsi atau menikmati waktu luang (leisure). Sedang kendala yang dihadapi individu adalah tingkat pendapatan dan waktu. Bekerja sebagai kontrofersi dari leisure menimbulkan penderitaan, sehingga orang hanya mau melakukan kalau memperoleh kompensasi dalam bentuk pendapatan, sehingga solusi dari

ahan individu ini adalah jumlah jam kerja yang ingin ditawarkan pada
 ah dan harga yang diinginkan



Penawaran tenaga kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi harga tenaga kerja (upah) dalam pasar tenaga kerja dan memainkan peran penting dalam ekonomi secara keseluruhan. Analisis penawaran tenaga kerja sering digunakan untuk memahami dinamika pasar tenaga kerja, perubahan upah, dan dampak kebijakan ekonomi terhadap pekerja dan perusahaan.

2.1.4. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja adalah tempat di mana terjadi interaksi antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, melibatkan semua aktivitas yang menghubungkan pencari kerja dengan lowongan pekerjaan.

Pihak-pihak yang terlibat dalam proses ini mencakup pengusaha (yang menyediakan pekerjaan), pencari kerja, dan perantara atau pihak ketiga (baik individu, institusi, atau sumber informasi lainnya) yang memfasilitasi hubungan antara pengusaha (melalui sinyal pasar) dan pencari kerja. Pengertian ini menggaris bawahi adanya hubungan timbal balik antara kondisi ekonomi dan dinamika pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja memiliki perbedaan mendasar dengan pasar barang dan jasa. Perbedaannya terletak pada keterkaitan antara permintaan tenaga kerja dan permintaan hasil produksi. Keberadaan permintaan dan penawaran tenaga kerja adalah yang menciptakan nilai upah tenaga kerja. Upah tenaga kerja yang paling umum digunakan sebagai patokan adalah upah alami, yaitu tingkat upah yang bergantung pada dinamika permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

2.1.5. Pendapatan



pendapatan yang diterima oleh pemilik usaha atau produsen berasal dari penjualan yang diperoleh dari produksi baik berupa barang maupun jasa.

Volume penjualan. Mengacu pada jumlah penjualan yang dapat dicapai dalam periode waktu tertentu. Pendapatan adalah arus masuk dana atau harta lain yang diterima dari pelanggan sebagai akibat dari penjualan barang atau penyediaan layanan. Pendapatan Asli Daerah adalah penerimaan yang diperoleh dari sumber-sumber di dalam wilayahnya sendiri yang dikumpulkan sesuai dengan ketentuan peraturan daerah dan undang-undang (Yani, 2002).

Pendapatan dari Nasional yakni alat dari ukur tertentu yang mana tolak ukur ini dapat digunakan untuk melakukan suatu penilaian pada kondisi ekonomi negara tertentu. Dari pendapatan nasional itu sendiri tentunya mencerminkan suatu kejadian alokasi secara efisien atau makro yang termasuk pada jangka periode tertentu. Tujuan atas semua perhitungan atas pendapatan dari nasional ini agar kita sebagai analisa atau peneliti untuk mengetahui sekaligus mendapatkan suatu gambaran mengenai bagaimana saja tahapan ekonomi yang mungkin telah diperoleh beserta nilai dari hasil output yang memang sudah diproduksi, Suatu komposisi pada bagian pembelanjaan secara agregat beserta dana dari sekitar bidang khusus perekonomian dan seberapa proses tingkatan pada kemakmuran yang akan diperoleh (Sukirno, 2008).

2.1.6. Modal

Modal merujuk pada uang atau dana yang dikeluarkan, dan secara lebih umum, modal mencakup seluruh sumber ekonomi (Sarwanti *et al.*, 2017). Modal bertujuan untuk meningkatkan produksi secara signifikan sehingga menghasilkan surplus yang lebih besar. Modal kerja merujuk pada semua bentuk uang dan persediaan barang yang digunakan dalam proses produksi oleh pengusaha.

tinggi modal, semakin besar pula penyerapan tenaga kerja, dan modal memiliki dampak positif pada tenaga kerja (Haryani, 2002).



Modal kerja mencakup seluruh dana yang dikeluarkan dalam rangka proses produksi guna mendapatkan pendapatan dari penjualan. Secara umum, dana modal kerja ini digunakan untuk membiayai berbagai aspek seperti upah pekerja, hak-hak pekerja, pengadaan bahan baku untuk produksi barang, serta kebutuhan biaya lainnya (Pratama, 2005). Modal kerja memiliki dua peran utama, yaitu mendukung jalannya kegiatan produksi dan mencakup pengeluaran yang tetap, meskipun tidak secara langsung terkait dengan produksi dan penjualan (Raheman & Nars, 2017). Semakin besar modal yang digunakan, maka akan berdampak pada peningkatan jumlah produksi yang dihasilkan, sehingga memerlukan lebih banyak sumber daya untuk proses produksi.

2.1.7. Pembagian Kerja (Divisi)

Divisi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetapp hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Divisi sendiri mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan ukuran dalam satuan kerja (Handoko, 2014).

Dalam struktur organisasi, terdapat lima unsur yang berada dalam sebuah divisi, yaitu Unsur spesialisasi kegiatan menggambarkan tentang bagaimana pembagian tugas baik bagi individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi dan penyatuan tugas tersebut menjadi satu pekerjaan atau disebut dengan departementalisasi. Unsur koordinasi kegiatan menggambarkan bagaimana

-prosedur melakukan proses penyesuaian antara kegiatan tiap struktur si yang berbeda sehingga didapatkan pola yang menjadi satu kesatuan



fungsi suatu organisasi. Unsur ukuran satuan kerja menggambarkan berapa banyak jumlah karyawan dalam sebuah kelompok kerja yang berada pada suatu organisasi. Unsur standarisasi kegiatan menggambarkan prosedur-prosedur sebagai acuan berjalannya kegiatan organisasi yang telah direncanakan. Dan yang terakhir adalah unsur sentralisasi dan desentralisasi pembuatan keputusan yang menggambarkan kedudukan kekuasaan pembuatan sebuah keputusan.

2.1.8. Jam Operasional

Jam operasional ditentukan oleh keseimbangan antara permintaan pelanggan dan kemampuan *coffee shop*. Jam operasional juga dipengaruhi oleh biaya operasional, seperti gaji karyawan, biaya listrik, dan sewa tempat. *Coffee shop* mungkin memilih untuk tutup lebih awal pada hari-hari yang diperkirakan sepi untuk menghemat biaya (Heizer & Render, 2019).

Jam operasional dapat menjadi elemen strategi harga. Misalnya, *coffee shop* yang buka 24 jam mungkin mengenakan harga yang lebih tinggi untuk mengimbangi biaya operasional yang lebih tinggi. Jam operasional dapat disesuaikan dengan kebiasaan dan gaya hidup pelanggan target. Misalnya, *coffee shop* yang fokus pada mahasiswa mungkin buka lebih lama di malam hari, sementara *coffee shop* yang fokus pada keluarga mungkin buka lebih awal di akhir pekan (Slack *et al.*, 2019).

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Modal dan Penyerapan Tenaga Kerja Paruh Waktu

Pemahaman tentang modal merupakan hal yang penting, terutama jika Anda tertarik untuk berkarir di dunia ekonomi dan bisnis. Seperti yang kita ketahui, modal sangat erat kaitannya dengan sektor ekonomi dan bisnis. Modal berperan fundamental dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Modal



adalah salah satu faktor produksi yang paling vital. Ketika sebuah perusahaan baru didirikan, modal digunakan untuk memulai operasi dan mengembangkan pangsa pasar. Besar atau kecilnya modal yang diperlukan dapat bervariasi tergantung pada skala usaha yang ingin dijalankan. Sebagian orang berpendapat bahwa modal tidak selalu berarti uang; bisa juga berupa dorongan, niat, keterampilan, motivasi, dan elemen-elemen pendukung lainnya dalam menjalankan bisnis.

Masalah modal sering kali disoroti sebagai salah satu faktor utama penghambat produksi dan dengan demikian juga penggunaan tenaga kerja. Modal juga dapat digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan untuk melakukan peningkatan proses produksi (Zamrowi, 2007). Penambahan mesin-mesin atau peralatan produksi akan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja, hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja. Jadi semakin banyak modal yang digunakan untuk membeli mesin-mesin atau peralatan maka menurunkan penyerapan tenaga kerja.

2.2.2. Hubungan Pendapatan dan Penyerapan Tenaga kerja Paruh Waktu

Pendapatan adalah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun berupa barang yang berasal dari pihak lain maupun hasil industri yang dinilai atas dasar sejumlah uang dari harta yang berlaku saat itu. Pendapatan merupakan sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari dan sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup dan penghidupan seseorang secara langsung mau pun tidak langsung (Suroto, 2000).

Faktor lain dalam penelitian dianggap konstan, maka peningkatan jumlah pendapatan juga akan meningkatkan jumlah penyerapan tenaga kerja. Ketika pendapatan usaha kafe meningkat maka hal ini menandakan bahwa kemampuan pembiayaan produksi juga akan semakin meningkat. Tenaga kerja paruh masuk dalam biaya produksi usaha kafe, sehingga penambahan tenaga



kerja paruh waktu dapat ditingkatkan sesuai dengan kemampuan pemilik usaha kafe yang diperoleh dari pendapatan. Faktor pendapatan dalam penelitian ini memiliki kesimpulan atau hasil yang sama dengan apa yang telah tercantum dalam teori ekonomi sebelumnya. Pendapatan pada teori mikro ekonomi disebut dengan total revenue, revenue sendiri berasal dari harga jual output produksi dikali dengan jumlah output yang telah dihasilkan secara keseluruhan.

2.2.3. Hubungan Jumlah Divisi dan Penyerapan Tenaga Kerja Paruh Waktu

Hubungan antara jumlah divisi dalam sebuah usaha, seperti *coffee shop*, dan penyerapan tenaga kerja paruh waktu mencerminkan bagaimana struktur organisasi yang lebih kompleks biasanya memerlukan lebih banyak tenaga kerja. Semakin banyak divisi atau departemen yang dibentuk, semakin tinggi kebutuhan akan tenaga tambahan untuk menangani tugas spesifik di setiap divisi tersebut. Misalnya, *coffee shop* yang memiliki beberapa divisi seperti layanan pelanggan, barista, kebersihan, dan pemasaran akan memerlukan tenaga kerja di setiap divisi untuk memastikan operasional yang lancar dan terkoordinasi. Karena itu, jumlah divisi yang lebih besar sering kali dikaitkan dengan peningkatan kebutuhan tenaga paruh waktu.

Selain itu, pembagian tugas yang lebih spesifik dalam *coffee shop* dapat meningkatkan efisiensi operasional. Dengan adanya divisi yang terorganisir, setiap divisi memiliki peran dan tanggung jawabnya masing-masing, yang membuat proses kerja menjadi lebih efektif. Pada jam-jam sibuk, seperti akhir pekan atau malam hari, *coffee shop* sering membutuhkan tambahan tenaga kerja untuk membantu menangani lonjakan pelanggan. Di sinilah peran tenaga paruh waktu



... penting, karena mereka memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam
... karena itu, *coffee shop* dengan lebih banyak divisi sering kali memiliki

tenaga paruh waktu untuk membantu menjaga kualitas layanan pada waktu-waktu tertentu tanpa memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan penuh waktu.

Selanjutnya, jumlah divisi yang bertambah juga berkaitan dengan perluasan layanan atau fungsi tambahan yang ditawarkan *coffee shop*. Beberapa usaha mungkin memperluas layanan mereka dengan menambah divisi khusus untuk layanan pesan antar atau divisi pengelolaan acara. Divisi-divisi baru ini memerlukan tenaga kerja khusus yang dapat menjalankan fungsi baru tersebut dengan baik, terutama pada waktu-waktu tertentu. Dengan begitu, keberadaan tenaga kerja paruh waktu menjadi solusi yang efektif karena mereka dapat dipanggil sesuai kebutuhan, tanpa harus menambah karyawan penuh waktu yang mungkin kurang fleksibel untuk peran musiman atau sementara.

2.2.4. Hubungan Jam Operasional dan Penyerapan Tenaga Kerja Paruh Waktu

Jam operasional merupakan periode waktu yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan, baik itu siang hari maupun malam hari. Merencanakan pekerjaan dengan cermat menjadi langkah penting dalam memastikan efisiensi selama jam operasional. Perencanaan yang teliti diperlukan agar dapat menentukan apakah usaha yang dilakukan selaras dengan sasaran yang ingin dicapai.

Berdasarkan hasil penelitian Jafar & Tjiptoroso, (2012), terbukti adanya hubungan langsung antara jam operasional dengan tingkat pendapatan. Setiap penambahan waktu operasi tidak hanya membuka peluang peningkatan omzet



peningkatan jam operasional dapat dianggap sebagai strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan pendapatan selama jam operasional.

2.3 Studi Empiris

Bashtomi (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor upah, pendapatan, modal, dan jumlah divisi secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha kafe di Kota Malang. Faktor upah mempunyai hubungan berbanding terbalik terhadap penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha kafe di Kota Malang. Faktor pendapatan, modal, dan jumlah divisi mempunyai hubungan berbanding lurus terhadap penyerapan tenaga kerja paruh waktu pada usaha kafe di Kota Malang.

Nanda, (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat hubungan erat antara proses ketergantungan yang mereka lakukan dengan negosiasi dan konsumsi selama bekerja paruh waktu. Apalagi memasuki era masyarakat risiko dimana setiap orang Keputusan yang telah diambil akan menimbulkan resiko yang harus dilewati dan diminimalisir bahayanya oleh generasi muda pekerja paruh waktu.

Eko Suharto (2020) dalam penelitiannya menunjukkan komposisi pekerja paruh waktu dominan pada karakteristik: berjenis kelamin perempuan, pernah kawin, berpendidikan rendah, bekerja di sektor non pertanian dan tinggal di daerah perdesaan. Gambaran itu didukung hasil analisis regresi logistik yang menunjukkan pengaruh yang signifikan variabel variabel tersebut dalam mempengaruhi kecenderungan menjadi pekerja paruh waktu kecuali untuk variabel status perkawinan.



Maode hasmayuli (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pekerja paruh waktu lebih banyak yang berada kelompok umur kerja utama,

berjenis kelamin perempuan, pernah kawin, tinggal di wilayah perdesaan, anggota rumah tangga biasa, berpendidikan rendah, bekerja pada sektor informal, bekerja pada bidang pertanian, tidak mempunyai pengalaman kerja, memiliki upah per jam tinggi. Berdasarkan hasil analisis regresi logistik, kecenderungan pekerja paruh waktu memiliki hasil yang sedikit berbeda dengan karakteristik pekerja paruh waktu, di mana pekerja paruh waktu lebih cenderung terjadi pada pekerja berumur tua, berjenis kelamin perempuan, berstatus pernah kawin, tinggal di perkotaan, kepala rumah tangga, berpendidikan rendah, bekerja di sektor formal, bekerja di sektor pertanian, tidak mempunyai pengalaman kerja sebelumnya dan memiliki upah per jam relatif tinggi. Berdasarkan persebarannya pekerja paruh waktu paling tinggi terletak di Kabupaten Konawe Kepulauan dan terendah di Kota Baubau.

Elisa Robiatul Ulfah & Nurul Badriyah (2023) menunjukkan bahwa data bebas dari masalah asumsi klasik, selain itu variabel curahan waktu bekerja, upah dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja paruh waktu wanita. Implikasi dari adanya penelitian ini adalah, perlu adanya perbaikan pada sistem pengupahan, serta perlu adanya peningkatan kemampuan sumber daya manusia agar kinerja semakin baik.

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat fundamental dalam kehidupan manusia karena melibatkan aspek-aspek sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi adalah memastikan adanya lapangan kerja yang cukup untuk mengakomodasi pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya cenderung lebih cepat dengan pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah pokok dalam kerjaan di Indonesia adalah tingkat kesempatan kerja.



Ketidakseimbangan antara pertumbuhan penduduk usia kerja dengan ketersediaan lapangan kerja akan menghasilkan kesenjangan yang dikenal sebagai pengangguran. Perekonomian nasional sangat dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja yang terserap di berbagai sektor perekonomian. Semakin banyak tenaga kerja yang bekerja di sektor-sektor tersebut, semakin besar kontribusi sektor tersebut terhadap pertumbuhan ekonomi, baik di tingkat nasional maupun domestik.

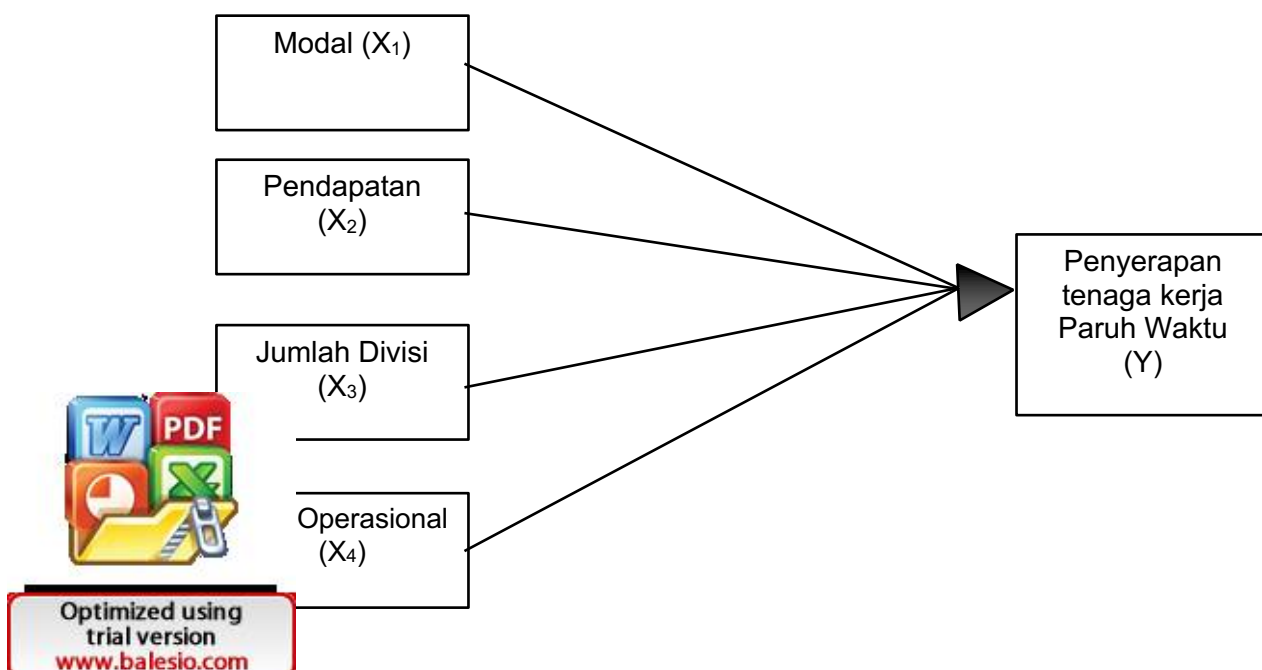
Pariwisata merupakan industri yang sangat berpotensi untuk menjadi instrumen peningkatan penyerapan tenaga kerja karena industri pariwisata merupakan industri padat karya dan perkembangannya saat ini terbilang cepat. Industri Pariwisata merupakan salah satu pencipta pekerjaan paling tinggi di dunia yang membutuhkan beragam tingkat keterampilan dan membuka peluang bagi pekerja muda, perempuan dan migran untuk masuk dengan cepat ke dalam angkatan kerja. Fenomena *coffee shop* sebagai gejala gaya hidup baru kawula muda. Uniknya usaha *coffee shop* yang ada di Kota Makassar, rata-rata karyawannya merupakan tenaga kerja paruh waktu yang kebanyakan dari kalangan mahasiswa yang memiliki fleksibilitas waktu bekerja sambil menjalani kuliah (syafillah&ishak,2018). Pekerja paruh waktu atau part time adalah suatu jenis atau tipe pekerjaan, yang memiliki durasi jam kerja kurang dari 35 jam dalam seminggu. Bahkan, jam kerja pekerja paruh waktu juga fleksibel, karena durasi waktunya lebih singkat, yakni bisa separuh dari kerja penuh waktu atau full time. Tidak hanya itu, pekerja tersebut biasanya juga tidak memiliki kontrak dengan perusahaan. Mereka hanya berdiskusi untuk membicarakan jam kerja, hingga upah yang diberikan. Peralnya, untuk soal waktu dan upah tentunya pasti akan beda sesuai dengan kebijakan perusahaan atau pihak pemberi kerja.



Berbeda dengan freelance, yang biasa masih memiliki kontrak kerja dengan waktu fleksibel dan bisa bekerja dari mana saja alias remote. dan yang unik dari usaha *Coffee shop* ini, rata-rata tenaga kerjanya merupakan tenaga kerja paruh waktu yang kebanyakan berasal dari mahasiswa yang menuntut ilmu di Kota Makassar, oleh sebab itu penulis ingin mengetahui tingkat penyerapan tenaga kerja paruh waktu dengan beberapa variabel seperti upah, pendapatan, dan modal. Kerangka pikir menjelaskan tentang struktur hubungan yang dapat menunjukkan adanya kaitan variabel-variabel yang ada dalam penelitian. Sedangkan pada penelitian ini, kerangka pikir di gunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh atau hubungan Modal (X_1), Pendapatan (X_2), Jumlah Divisi (X_3), dan Jam Operasional (X_4) sebagai variabel Independen terhadap Penyerapan tenaga kerja Paruh Waktu (Y) sebagai variabel Dependen.

Berdasarkan uraian serta penjelasan dari tinjauan teori yang telah diuraikan diatas, maka sebagai acuan untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka pikir yang dituangkan dalam model penelitian seperti yang di tunjukkan pada gambar berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sukma,2021) Hipotesis bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dari perumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

Dari perumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Di duga Variabel Modal (X1) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja paruh waktu (Y) *Coffee shop* di Kota Makassar.
2. Di duga Variabel Pendapatan (X2) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja paruh waktu (Y) *Coffee shop* di Kota Makassar.
3. Di duga Variabel Jumlah Divisi (X3) berpengaruh positif Terhadap penyerapan tenaga kerja paruh waktu (Y) *Coffee shop* di Kota Makassar.
4. Di duga Variabel Jam Operasional (X4) berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja paruh waktu (Y) *coffee shop* di kota Makassar.





Optimized using
trial version
www.balesio.com