

Analisis Pengelolaan Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu di Usaha Kuliner

**Julio Mak¹, Syelin Angelica Manorek², Pathrecio Mokoginta³, Josia Aditya Pua⁴,
Abraham Leslie Petir Lelengboto⁵**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Klabat

Email: abraham.r@unklab.ac.id



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: *Human resource management poses a significant challenge for culinary businesses that rely on students as part-time workers, particularly in balancing academic demands with business operational requirements. This study aims to analyze the management of student part-time workers at Kedai DADARKU using the Theory of Constraints (TOC) as the theoretical framework. A qualitative research method with a case study approach was employed. Data was comprehensively collected through interviews, observations, and documentation. The informants consisted of an operational manager and three student part-time workers. The data were then analyzed using thematic analysis guided by the five focusing steps of the Theory of Constraints. The findings identify two main themes: Work–Study Balance and Working Environment. The results indicate that mental and physical fatigue, as well as academic priority, constitute the primary constraints affecting operational stability. Conversely, financial motivation, character development, a healthy work environment, and managerial intervention play important roles in sustaining the performance of student part-time workers. This study recommends implementing an adaptive scheduling system to accommodate students' academic needs while maintaining the operational effectiveness of culinary businesses.*

Keywords: *Student, Part-time worker, Work-Study Balance, Working Environment*

Abstrak: Pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan penting bagi usaha kuliner yang mengandalkan mahasiswa sebagai pekerja paruh waktu, terutama terkait keseimbangan antara tuntutan akademik dan operasional bisnis. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengelolaan mahasiswa pekerja paruh waktu di Kedai DADARKU dengan menggunakan *Theory of Constraints* (TOC) sebagai kerangka teori. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan secara komprehensif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini adalah manajer operasional dan tiga mahasiswa pekerja paruh waktu. Kemudian, data dianalisis menggunakan analisis tematik yang dipandu oleh lima tahapan *Theory of Constraints*. Hasil penelitian mengidentifikasi dua tema utama, yaitu *Work–Study Balance* dan *Working Environment*. Temuan menunjukkan bahwa kelelahan mental dan fisik serta prioritas akademik merupakan kendala utama yang memengaruhi stabilitas operasional. Di sisi lain, motivasi finansial, pengembangan karakter, lingkungan kerja yang sehat, dan intervensi manajer berperan penting dalam menjaga kinerja mahasiswa pekerja paruh waktu. Penelitian ini merekomendasikan penerapan sistem penjadwalan adaptif untuk mengakomodasi kebutuhan akademik mahasiswa sekaligus menjaga efektivitas operasional usaha kuliner

Kata kunci: Mahasiswa, Pekerja Paruh Waktu, Keseimbangan Kerja-Belajar, Lingkungan Pekerjaan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen vital untuk menjaga stabilitas dan efisiensi operasional bisnis, terutama pada sektor kuliner yang menuntut konsistensi layanan (Rubi Babullah, 2024). Alexandro (2025) menegaskan bahwa SDM tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan operasional rutin, tetapi juga sebagai fondasi strategis bagi keberlanjutan usaha. Harney dkk (2022) menambahkan bahwa sistem operasional berbasis SDM yang terstruktur dapat meningkatkan konsistensi dan kinerja jangka panjang. Selanjutnya, Ilmiah dkk (2025) menjelaskan bahwa efektivitas penjadwalan kerja berperan penting dalam menjaga efisiensi dan daya saing usaha kuliner. Namun, dengan mempekerjakan pegawai tidak tetap atau paruh waktu dapat meningkatkan kompleksitas tata Kelola kepegawaian yang dapat menjadi sumber permasalahan. Merekrut mahasiswa aktif sebagai pegawai paruh waktu dapat menjadi salah satu sumber permasalahan, khususnya pada usaha kuliner. Ananta dkk (2024) menemukan bahwa penjadwalan kerja yang tidak efisien dapat mengganggu alur kerja dan menurunkan produktivitas. Selain itu, (Firanda dkk, 2024) menyoroti bahwa ketidakteraturan jadwal berdampak pada menurunnya kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Kondisi ini diperburuk oleh keterbatasan sumber daya serta struktur organisasi yang belum matang. (İşeri dkk, 2025) menambahkan bahwa tanpa mekanisme penjadwalan yang responsif terhadap perubahan permintaan, usaha ritel dan kuliner akan mengalami inefisiensi kapasitas dan penurunan produktivitas. Tantangan tersebut secara nyata dialami oleh Kedai DADARKU, sebuah usaha kuliner rintisan yang beroperasi di lingkungan kampus dan bergantung pada tenaga kerja mahasiswa paruh waktu. Berdasarkan hasil observasi pra-penelitian yang bersifat eksploratif, sistem penjadwalan kerja yang tidak terstruktur menjadi kendala utama yang menghambat efisiensi operasional. Penelitian Pratama dan Kalbarini (2023) menjelaskan bahwa mahasiswa paruh waktu cenderung menghadapi benturan jadwal akademik, absensi mendadak, serta keterbatasan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap stabilitas operasional usaha. Apak (2023) membuktikan bahwa model penjadwalan yang membedakan antara tenaga kerja paruh waktu dan penuh waktu dapat meningkatkan keseimbangan beban kerja dan mengurangi absensi tak terduga dalam lingkungan ritel maupun kuliner.

Fokus penelitian sebelumnya sebagian besar membahas manajemen SDM pada UKM kuliner secara umum. Namun, belum banyak studi yang secara spesifik menyoroti pengelolaan tenaga kerja mahasiswa paruh waktu sebagai sumber daya utama. Padahal, karakteristik unik mahasiswa pekerja paruh waktu, seperti waktu kerja yang terbatas, beban akademik tinggi, dan fluktuasi ketersediaan kerja. Hal-hal tersebut dapat menimbulkan kompleksitas tersendiri dalam pengelolaan jadwal dan kinerja operasional. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengelolaan SDM, khususnya pada mahasiswa sebagai pekerja paruh waktu. Untuk memahami akar permasalahan tersebut secara komprehensif, penelitian ini menggunakan pendekatan Theory of Constraints (Goldratt, 1984). Menurut teori ini, setiap sistem memiliki satu kendala utama (constraint) yang membatasi kinerja keseluruhan. Dalam konteks Kedai DADARKU, sistem penjadwalan mahasiswa paruh waktu diidentifikasi sebagai constraint yang memengaruhi throughput, yaitu efisiensi layanan dan stabilitas penjualan. Dengan mengidentifikasi kendala tersebut, penelitian ini berupaya merumuskan solusi strategis yang dapat meningkatkan efektivitas operasional Kedai DADARKU secara menyeluruh. Hafezi Zadeh dkk (2022) menegaskan bahwa pendekatan TOC yang dikombinasikan dengan analisis proyek mampu menghasilkan pengelolaan SDM yang lebih adaptif terhadap keterbatasan sumber daya manusia dan waktu.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk menggali fenomena secara kontekstual dan mendalam. Assyakurrohim dkk (2022) menegaskan bahwa metode studi kasus efektif dalam memahami fenomena unik di lingkungan nyata, sementara Shaleh (2024) dan Sitorus (2021) menambahkan bahwa wawancara mendalam serta observasi langsung dapat memperkaya data penelitian. Burgert dkk (2024) menyebutkan bahwa analisis kualitatif yang dikombinasikan dengan teori penjadwalan tenaga kerja dapat

memberikan gambaran komprehensif mengenai interaksi antara kapasitas kerja dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi secara akademik maupun praktis. Hasil studi diharapkan mampu memberikan solusi konkret bagi Kedai DADARKU dalam mengelola tenaga kerja mahasiswa paruh waktu secara lebih efektif, serta memperluas literatur akademik mengenai manajemen SDM pada bisnis kuliner berbasis tenaga kerja mahasiswa. Suárez dan Sánchez (2023) menambahkan bahwa inovasi pengelolaan SDM pada skala mikro dapat berkontribusi langsung terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/SDGs), sehingga implikasi penelitian ini tidak hanya bersifat praktis, tetapi juga sosial ekonomis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam fenomena manajemen sumber daya manusia (SDM) dan efisiensi operasional di Kedai DADARKU. Informan penelitian ditentukan secara purposive, yaitu berdasarkan relevansi dan kapasitas mereka dalam memberikan informasi yang kaya terkait masalah yang dikaji. Dua kelompok informan kredibel dilibatkan, yaitu manajer operasional dan tiga mahasiswa yang merupakan pegawai paruh waktu. Manajer operasional dipilih untuk memahami implementasi jadwal harian serta kendala di lapangan, sementara mahasiswa paruh waktu berperan memberikan perspektif langsung dari lini operasional, terutama dalam memahami dampak sistem penjadwalan terhadap stabilitas kerja dan tanggung jawab akademik mereka. Pendekatan serupa diterapkan oleh Burgert dkk. (2024) dan Popović dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa observasi langsung dan partisipasi aktif informan memberikan validasi kuat terhadap analisis fenomena organisasi kecil dan menengah.

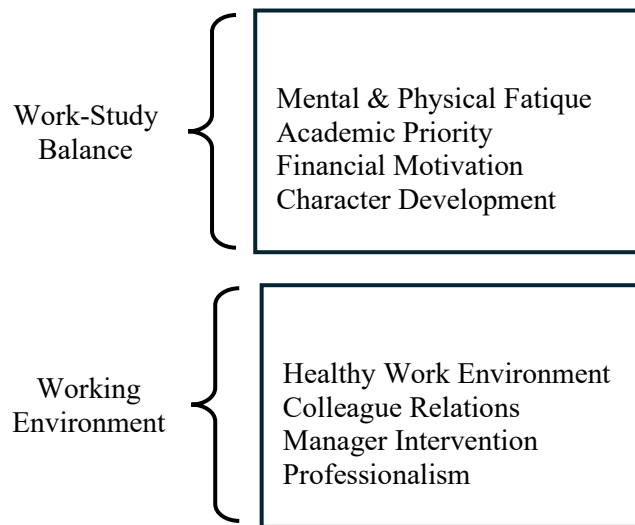
Setelah informan ditetapkan, penelitian ini menggunakan tiga metode pengumpulan data utama, yaitu wawancara semi-terstruktur, observasi, dan dokumentasi, yang sejalan dengan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman kontekstual mendalam (Busetto dkk, 2020). Wawancara semi-terstruktur ditujukan untuk menggali perspektif informan, sedangkan observasi langsung di gerai, meliputi alur kerja Make-to-Order, identifikasi bottleneck pada jam sibuk, dan penanganan absensi, berfungsi untuk memvalidasi hasil wawancara dengan kondisi faktual di lapangan. Dokumentasi data sekunder seperti jadwal kerja historis dan catatan absensi digunakan untuk triangulasi dan penguatan data. Pendekatan ini sejalan dengan temuan (Apak, 2023), yang menekankan pentingnya pengumpulan data multidimensi dalam sistem penjadwalan berbasis tenaga kerja fleksibel.

Seluruh data yang diperoleh dianalisis secara sistematis melalui analisis tematik, mencakup proses transkripsi verbatim, pengkodean, dan penarikan makna. Analisis ini dipandu oleh kerangka kerja Theory of Constraints di mana temuan dikategorikan berdasarkan lima tahap pemfokusan: identifikasi, eksploitasi, subordinasi, elevasi, dan evaluasi. Studi Popović dkk (2021) dan Zadeh dkk (2022) menunjukkan bahwa kombinasi TOC dan analisis tematik dapat mengungkap hubungan antara kendala operasional dan efisiensi sumber daya manusia secara lebih mendalam. Seluruh proses pengkodean dan pemetaan data dilakukan menggunakan Microsoft Word dan Excel untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai permasalahan operasional serta dampaknya terhadap kinerja Kedai DADARKU. Temuan ini diharapkan menjadi dasar dalam merumuskan strategi penjadwalan adaptif yang relevan bagi UKM kuliner serupa, sebagaimana disarankan oleh Suárez dan Sánchez (2023) dalam konteks pencapaian tujuan keberlanjutan bisnis mikro. Periode pengumpulan data dimulai pada bulan Agustus sampai dengan Oktober 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia di Kedai DADARKU memiliki peran yang krusial, terhadap operasional usaha kuliner ini, khususnya dalam pekerja paruh waktu mahasiswa. Berdasarkan analisis tematik, temuan utama penelitian ini dikelompokkan ke dalam dua tema. Gambar 1 menampilkan dua tema, yaitu Work-Study Balance dan Working Environment. Empat kategori yang menyusun Work-Study Balance

adalah Mental dan Physical Fatigue, Academic Priority, Financial Motivation dan Character Development. Selanjutnya tema kedua juga memiliki 4 kategori, yaitu Healthy Work Environment, Colleague Relation, Manager Intervention dan Professionalism.



Work-Study Balance

Dalam tema *Work-Study Balance*, terdapat 4 kategori yang diperoleh dari hasil wawancara informan, kategori pertama adalah *Mental dan Physical Fatigue*. *Mental dan Physical Fatigue* merupakan beban akumulatif yang dialami narasumber sebagai dampak langsung dari tuntutan peran ganda, yakni sebagai mahasiswa dan juga sebagai pekerja part-timer. Hal ini tergambar dari pernyataan informan, “yang berpengaruh itu ketika jam kelas, karena di saat jam kelas itu mungkin mood tidak terlalu baik atau mungkin masih merasa kelelahan belum terlalu fokus untuk mengikuti kelas”. Fenomena ini menunjukkan dampak dari peran ganda seorang mahasiswa. Hal ini sejalan dengan temuan Tecson (2025) yang menjelaskan bahwa salah satu tantangan terbesar yang dilaporkan mahasiswa adalah merasa “*overwhelmed and exhausted*”. Dalam kerangka *Theory of Constraints*, fenomena kelelahan ini adalah manifestasi langsung dari kendala (*constraint*) utama, yaitu konflik peran ganda yang melekat pada tenaga kerja mahasiswa. Ketika sistem operasional gagal mengelola atau mensubordinasi kebutuhan kendala ini, hasilnya adalah penurunan kinerja sistemik, seperti yang ditunjukkan oleh “*belum terlalu fokus*”, yang pada akhirnya menghambat efisiensi layanan secara keseluruhan. Sejalan dengan temuan ini, Idris dan Suhaeb (2025) berpendapat bahwa fleksibilitas penentuan waktu dapat memberikan peningkatan pada kinerja kerja pegawai.

Selanjutnya, kategori kedua yaitu *Academic Priority*. Kode ini merepresentasikan strategi koping kognitif dan aturan pengambilan keputusan utama yang digunakan narasumber untuk mengelola *Work-Study Balance*. Narasumber secara sadar menempatkan komitmen akademik sebagai prioritas utama yang tidak dapat dinegosiasikan, seperti tergambar dalam temuan bahwa akademik adalah “*akademik ini keputusan pertama yang diambil. Sedangkan Kedai DADARKU ini dalam artian hal yang kedua diambil. Jadi tidak mungkin mengorbankan hal pertama untuk hal kedua.*”. Dalam *Theory of Constraints*, *Academic Priority* ini mendefinisikan sifat dasar dan batasan yang tidak dapat ditawar dari kendala (*constraint*) itu sendiri. Agar sistem operasional Kedai DADARKU dapat mengelola *constraint* (tenaga kerja mahasiswa) secara efektif dan mencapai *throughput* yang stabil, sistem tersebut harus bersubordinasi atau beradaptasi terhadap prioritas ini. Ketika sistem (misalnya, manajer) mengakomodasi kebutuhan akademik, kendala tersebut terkelola. Namun, kegagalan untuk bersubordinasi pada prioritas ini akan secara langsung menyebabkan konflik dan absensi, yang membuktikan bahwa kendala tersebut belum tereksplotasi secara optimal.

Secara keseluruhan, temuan dalam tema ini mengidentifikasi *Mental dan Physical Fatigue* sebagai gejala utama dari kendala (*constraint*) yang tidak terkelola. Kemunculan kelelahan ini terbukti berimplikasi langsung dari kegagalan sistem operasional untuk bersubordinasi secara proaktif terhadap *Academic Priority*, yang merupakan sifat yang tidak dapat ditawar dari kendala itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mencapai *throughput* sistemik yang efektif, diperlukan penjadwalan adaptif yang dibangun untuk mengakui dan mengakomodasi realitas kendala ini.

Selanjutnya kategori ketiga adalah *Financial Motivation*, yakni alasan utama mengapa mahasiswa *part-timer* ini ingin bekerja di Kedai DADARKU. Hasil wawancara menemukan bahwa dorongan utama narasumber adalah untuk mendapatkan penghasilan tambahan guna mendukung kebutuhan pribadi mereka. Sebagaimana dinyatakan oleh informan, "*Untuk menambah sedikit penghasilan.*"; "*karena memberikan pendapatan.*". Motivasi ini tidak hanya berfungsi sebagai pendorong awal, tetapi juga terbukti terpenuhi, yang terlihat dari temuan kecukupan pendapatan. Narasumber merasa bahwa pendapatan dari Kedai DADARKU sangat memadai, seperti tergambar dalam kutipan bahwa penghasilan tersebut, "*cukup, malahan melebihi dari cukup*", dan setara dengan, "*target yang diberikan orang tua per bulan.*". Dalam kerangka *Theory of Constraints*, pemenuhan motivasi finansial ini dapat dilihat sebagai bagian mendasar dari Langkah 2: eksploitasi *constraint*. Dengan memastikan *throughput* (dalam hal ini, pendapatan) yang diterima narasumber memadai, perusahaan secara efektif mengoptimalkan komitmen dan stabilitas dari *constraint* (tenaga kerja mahasiswa) itu sendiri, yang menjadi fondasi untuk perbaikan sistem lebih lanjut.

Kategori keempat adalah *Character Development*, yang merupakan salah satu hasil non-finansial paling signifikan yang dirasakan narasumber. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tuntutan dan tanggung jawab dari peran ganda (sebagai mahasiswa dan pekerja) terbukti menjadi sarana untuk membentuk kemandirian, profesionalisme, dan produktivitas. Transformasi ini dirasakan secara internal. Informan, yakni mahasiswa *part-timer* menjelaskan bahwa kini dirinya, "*merasa sudah menjadi pribadi yang mandiri. Ada sedikit perubahan.*"; "*Lebih kita menjadi pribadi yang lebih mandiri, dan mengasah karakter kita.*"; "*melatih kita untuk menjadi pribadi yang lebih baik, pribadi yang bisa bertanggung jawab dengan semua hal.*". Dalam kerangka *Theory of Constraints*, *Character Development* ini juga merupakan bagian integral dari Langkah 2: Eksploitasi Kendala. Dengan menciptakan lingkungan yang menuntut dan membentuk karakter yang lebih bertanggung jawab dan mandiri, perusahaan secara efektif "mengeksplorasi" atau mengoptimalkan kapasitas dari *constraint* (tenaga kerja mahasiswa) yang ada. Karyawan yang telah berkembang karakternya menjadi *constraint* yang beroperasi pada efisiensi yang lebih tinggi, yang secara langsung mendukung stabilitas *throughput* sistem.

Dengan demikian, hasil dari kategori ketiga dan keempat dalam tema *Work-Study Balance*, menunjukkan bahwa *Financial Motivation* dan *Character Development* adalah komponen krusial dalam Eksploitasi Kendala (TOC Langkah 2). Pemenuhan motivasi finansial berimplikasi pada stabilisasi komitmen tenaga kerja, sementara pengembangan karakter secara langsung meningkatkan efisiensi operasional dari sumber daya tersebut. Dengan demikian, pengelolaan yang efektif dalam konteks ini berarti sebuah proses dua-lapis: memenuhi kebutuhan dasar (finansial) sekaligus secara aktif mengoptimalkan kapasitas internal (karakter dan kemandirian) untuk mendukung stabilitas sistem secara keseluruhan.

Working Environment

Tema kedua yang muncul dari hasil tematik analisis adalah *Working Environment*, yang menyoroti pentingnya faktor sosial dan kultural dalam lingkungan kerja. Kategori pertama yang membentuk tema ini adalah *Healthy Work Environment*. Temuan ini menunjukkan bahwa narasumber secara konsisten merasakan atmosfer kerja yang positif, di mana mereka dapat belajar dan berkembang. Hal ini tergambar dari kutipan informan, "*lingkungan situ dapat mengajarkan kita tentang perkataan atau lebih ke sharing ketika ada satu hal yang mungkin dari diri masih kurang, di lingkungan sekitar bisa memberikan saran.*"; "*Nyaman. karena*

suasana kerja mencangkup tentang lingkungan mahasiswa.”. Lingkungan yang mendukung aktivitas belajar, menciptakan fondasi psikologis yang aman bagi karyawan mahasiswa yang sudah menghadapi tekanan dari peran ganda mereka. Temuan ini selaras dengan Rahman dkk (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan tingkat retensi pegawai.

Lingkungan yang sehat ini diperkuat oleh kategori kedua yaitu, *Colleague Relations*, yang juga mencakup dukungan moral. Hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan baik antar rekan shift ini menghasilkan manfaat nyata, tidak hanya secara sosial tetapi juga secara kognitif. Informan menjelaskan bahwa hubungan ini, “*hubungan baik*”; “*bisa memberikan kekompakan, bisa memberikan tambahan pengetahuan apa yang tidak tau bisa menjadi tau.*”. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja ini sangat didukung oleh literatur Zhenjing dkk (2022), yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan. Dalam kerangka *Theory of Constraints*, tema *Working Environment* ini sangat penting untuk Langkah 2: Eksploitasi Kendala. “Eksploitasi” dalam TOC bukan berarti negatif, tetapi berarti mendapatkan kinerja terbaik dari kapasitas yang sudah ada. Kendala utama usaha kuliner ini adalah tenaga kerja mahasiswa, yang kapasitasnya sudah terbatas karena mereka juga harus kuliah (mengalami *Mental dan Physical Fatigue*). *Working Environment*, yang menyediakan ‘kekompakan’ dan ‘dukungan moral’, berfungsi untuk menyerap stres dan tekanan yang dibawa mahasiswa dari luar pekerjaan. Lingkungan ini menghilangkan stres tambahan atau konflik sosial di tempat kerja. Hasilnya, usaha kuliner ini bisa mendapatkan kinerja optimal dari kendala tersebut, karena energi mahasiswa yang terbatas dapat difokuskan sepenuhnya pada pekerjaan, alih-alih terbuang untuk mengatasi drama atau lingkungan yang tidak nyaman.

Selanjutnya, kategori ketiga yang mendefinisikan kerangka ini adalah *Professionalism*. Ini adalah standar perilaku yang dituntut oleh usaha kuliner ini dari tenaga kerja mahasiswa sebagai bagian dari komitmen mereka. Tuntutan profesionalisme ini terlihat jelas dalam pernyataan informan bahwa sebagai pekerja, mereka harus bersikap profesional, sebagaimana yang telah dinyatakan oleh informan, “*harus profesional dengan pekerjaan*”; “*kita harus memberikan yang terbaik dimana tempat kita bekerja sehingga mungkin manajer bisa senang dan bisa membuat kita bertahan*” dan harus memiliki atribut spesifik seperti, “*Tahu menjaga diri, tanggung jawab, dan karakter.*”.

Kerangka kerja ini tidak hanya menuntut standar dari karyawan, tetapi juga didukung oleh peran manajer yang proaktif saat menghadapi krisis, yang diidentifikasi sebagai *Manager Intervention* sebagai kategori keempat tema ini. Hasil wawancara menunjukkan bahwa ketika operasional terancam (misalnya karena absensi), manajer tidak pasif dan secara aktif mengambil alih. Seperti yang dikatakan informan bahwa ketika situasi rumit terjadi, “*manajer langsung turun tangan untuk berpartisipasi dalam jam operasional atau mencari rekan atau siapa saja yang bisa meluangkan waktu untuk jam operasional tersebut*”.

Dalam *Theory of Constraints*, *Working Environment* ini adalah representasi dari Langkah 3: Subordinasi. Tuntutan *Professionalism* adalah aturan subordinasi yang dibebankan pada *constraint* (karyawan) untuk melindungi sistem. Namun, yang lebih penting, *Manager Intervention* adalah tindakan subordinasi dari non-kendala (manajer) itu sendiri. Ketika manajer “*langsung turun tangan,*” mereka secara aktif menyesuaikan sumber daya (diri mereka sendiri) untuk memastikan *constraint* (mahasiswa yang mungkin absen atau kewalahan) tidak menghentikan *throughput* (layanan). Ini adalah mekanisme kontrol vital untuk melindungi sistem dari variabilitas kendala, sehingga *Working Environment* yang efektif adalah yang secara dinamis menerapkan kedua bentuk subordinasi ini untuk memastikan *throughput* (layanan) tetap stabil.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan temuan penelitian, terutama terkait munculnya *Mental dan Physical Fatigue* serta kuatnya *Academic Priority* sebagai kendala utama bagi tenaga kerja mahasiswa, usaha

kuliner seperti Kedai DADARKU, kami sarankan untuk menerapkan *adaptive scheduling system*. Sistem ini dirancang untuk memberikan fleksibilitas jadwal kerja yang mampu menyesuaikan kondisi akademik dan kapasitas aktual mahasiswa, tanpa mengorbankan stabilitas operasional.

Adaptive scheduling system memungkinkan manajemen untuk mengatur pembagian shift secara dinamis, misalnya dengan menyesuaikan jam kerja menjelang periode akademik yang padat, menyediakan opsi tukar shift yang lebih terstruktur, atau menetapkan buffer schedule untuk mengantisipasi potensi absensi akibat tuntutan akademik. Penerapan sistem ini dapat diperkuat melalui pengumpulan informasi akademik secara rutin dari mahasiswa, seperti jadwal kelas yang lengkap, jadwal ujian, serta jadwal presentasi yang kerap membutuhkan waktu persiapan tambahan. Dengan memiliki gambaran beban akademik secara menyeluruh, manajemen dapat mengoptimalkan penjadwalan agar lebih realistis dan selaras dengan kapasitas aktual tenaga kerja mahasiswa.

Dalam perspektif *Theory of Constraints*, rekomendasi ini merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa prioritas akademik sebagai *constraint* dapat disubordinasikan secara tepat oleh sistem, sehingga mahasiswa tidak dipaksa memilih antara performa akademik dan pekerjaan. Pengaturan jadwal yang lebih adaptif juga akan membantu meminimalkan kelelahan, menstabilkan throughput layanan, serta menjaga kualitas kerja mahasiswa yang kapasitasnya terbatas. Dengan demikian, penerapan *adaptive scheduling system* tidak hanya mendukung kesejahteraan mahasiswa pekerja, tetapi juga meningkatkan efektivitas operasional secara keseluruhan. Sistem ini dapat menjadi solusi praktis dan berkelanjutan bagi usaha kuliner yang mengandalkan tenaga kerja mahasiswa dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari.

Batasan pada penelitian ini adalah bahwa penerapan solusi tidak dapat digeneralisasi. Solusi yang dihasilkan berdasarkan analisis permasalahan menggunakan kerangka TOC, hanya dapat berlaku secara kontekstual terhadap kedai DADARKU. Meskipun teknik analisis ini dilakukan pada usaha kuliner lainnya, besar kemungkinan permasalahan yang dihadapi oleh usaha tersebut memiliki keunikannya sendiri. Oleh sebab itu penelitian ini hanya dapat memberikan gambaran umum yang menjadi dasar analisis perbandingan dan pengetahuan awal.

Daftar Rujukan

- Alexandro, R. (2025). Strategic human resource management in the digital economy era: an empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia. *Cogent Business and Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2528436>
- Ananta, N. P., Ramadhan, A., Meirinawati, M., dan Suprpto, F. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal pada Sektor UMKM di Sentra Wisata Kuliner Karah, Kota Surabaya. *Bappenas Working Papers*, 7(1), 72–85. <https://doi.org/10.47266/bwp.v7i1.310>
- Apak, K. (2023). *Employee Scheduling Problem for A Retail Store with Multiple Product Categories and Heterogeneous Employees*. (2020), 4872–4882. <https://doi.org/10.46254/an12.20220954>
- Assyakurrohim, D., Ikhran, D., Sirodj, R. A., dan Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Burgert, F. L., Windhausen, M., Kehder, M., Steireif, N., Mütze-Niewöhner, S., dan Nitsch, V. (2024). Workforce scheduling approaches for supporting human-centered algorithmic management in manufacturing: A systematic literature review and a conceptual optimization model. *Procedia Computer Science*, 232, 1573–1583. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.01.155>

- Busetto, L., Wick, W., dan Gumbinger, C. (2020). How to use and assess qualitative research methods. *Neurological Research and Practice*, 2(1). <https://doi.org/10.1186/s42466-020-00059-z>
- Cox, J. F. (2021). Using the theory of constraints' processes of ongoing improvement to address the provider appointment scheduling system execution problem. *Health Systems*, 10(1), 41–72. <https://doi.org/10.1080/20476965.2019.1646105>
- Firanda, C., Wilbert Siburian, F., dan Refanhil Barasa, R. (2024). Challenges And Solutions For Human Resource Management In Family Businesses: The Case Of Culinary MSMES In Medan. *JIIIC: Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 1(10), 6395–6401.
- Goldratt, E. (1984). Theory of Constrains. *Population (English Edition)*, 341–369.
- Hafezi Zadeh, N., Movahedi, M. M., dan Shayannia, S. A. (2022). Human Resource Scheduling in Project Management Using the Simulated Annealing Algorithm with the Human Factors Engineering Approach. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2022. <https://doi.org/10.1155/2022/3597014>
- Hamidah, G. H. (2025). *Penerapan Theory of Constraints (TOC) untuk Meningkatkan Kapasitas Produksi dan Laba Perusahaan (Studi Kasus pada UMKM Keripik Sari Asih) Implementation of Theory of Constraints (TOC) To Increase Company Production and*. 5(2), 124–138.
- Harney, B., Gilman, M., Mayson, S., dan Raby, S. (2022). Advancing understanding of HRM in small and medium-sized enterprises (SMEs): critical questions and future prospects. *International Journal of Human Resource Management*, 33(16), 3175–3196. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2109375>
- Ilmiah, J., Sudarmawan, I. W. E., Purnantara, I. M. H., Wira, K., Saputra, A., dan Pariwisata, I. (2025). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Daya Saing Industri Kuliner di Bali keterampilan SDM . Banyak bisnis makanan , terutama usaha mikro , kecil , dan menengah industri kuliner Bali (Setiawan , 2020) . Banyak karyawan yang keluar masuk .* (September).
- İşeri, A., Güner, H., dan Güner, A. R. (2025). Pareto-optimal workforce scheduling with worker skills and preferences. *Operational Research*, 25(2), 1–27. <https://doi.org/10.1007/s12351-025-00903-7>
- Istikomah, R; Setiawan, A. (2023). Efek bekerja paruh waktu terhadap prestasi akademik mahasiswa. *Ta'limuna*, 12(2), 179–188.
- Muh. Ma'ruf Idris, & Sutarsi Suhaeb. (2025). Dilema Multitasking dan Kinerja: Mengungkap Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stres, dan Beban Kerja Karyawan Wanita melalui Lensa Lingkungan Kerja. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 8(2), 53–64. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v8i2.749>
- Ni Wayan Lasmi, Sedana Putra P, K. W., dan Sukarnasih, D. M. (2024). Pengelolaan Kinerja Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu: Peran Manajemen Waktu, Self-efficacy, dan Profesionalisme. *Jurnal Ekobistek*, 13(1), 1–6. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v13i1.734>
- Nufus, H. (2024). Penjadwalan Pekerjaan pada Manajemen Waktu dan Sumber Daya Menggunakan Algoritma Greedy. *Jurnal Sains Dan Teknologi 4.0*, 1(2), 53–59.
- Oktavani, E; Destropani; Putra, A. (2022). Peningkatan Efisiensi Operasional Melalui Implementasi Sistem Informasi Manajemen pada UMKM Sektor Kuliner di Bandar Lampung. *Jurnal Multimedia Dan Android (JMA)*, 3(2), 1–5.
- Orue, A., Lizarralde, A., Amorrotu, I., dan Apaolaza, U. (2021). Theory of constraints case study in the make-to-order environment. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(1), 72–85. <https://doi.org/10.3926/jiem.3283>
- Özdenizci Köse, B., Çakici, A., Coskun, V., Kaymakçı, T., İşlek, İ., dan Alsadi, M. (2021). A Scheduling System for Enhancing and Monitoring Work Performance of Field Employees. *Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 14(1), 6–14. <https://doi.org/10.20854/bujse.985510>

- Popović, V., Kilibarda, M., Andrejić, M., Jereb, B., dan Dragan, D. (2021). A new sustainable warehouse management approach for workforce and activities scheduling. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su13042021>
- Pratama, N. Y., dan Kalbarini, R. Y. (2023). The Phenomenon Of Students Working Part Time. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 2(1), 73–81.
- Rahman, F., Zalkha Soraya, & Irwan Abdullah. (2025). Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan di PT Haji LA Tunrung Listrik dan Konstruksi. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 9(1), 25–34. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v9i1.766>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Shaleh, S. K. (2024). *Metode Penelitian Studi Kasus Dalam Pendekatan Kualitatif*. 10.
- Sitorus, S. L. (2021). Qualitative Method (Case Study Research). *Journal Of Communication Education*, 15(1), 20–29. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v15i1.224>
- Suárez Giri, F., dan Sánchez Chaparro, T. (2023). Measuring business impacts on the SDGs: a systematic literature review. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 2(3), 100044. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.stae.2023.100044>
- Tecson. (2025). Assessing the Relationship Between Work Study Balance and Academic Success: A Story of Working Students. *International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS)*, 9(9), 1175–1189. <https://doi.org/10.47772/IJRISS>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., dan Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>