

Pelanggaran Kode Etik Profesi Barista akibat Beban Kerja Full-Time: Perspektif Teori Deontologi dan Utilitarianisme

Muhammad Rafiq Naufal; Faza Raihan Pahlevi; Muhammad firza ardana.
Fakultas Hukum, Universitas Pasundan, rafiquaufal23@gmail.com

ABSTRACT: The rapid expansion of Indonesia's coffee shop industry has increased the demand for baristas, a profession largely occupied by Generation Z students. Along with this growth, ethical challenges have emerged, particularly violations of professional codes of ethics caused by excessive workloads in full-time employment. This study aims to analyze how ethical considerations influence student baristas' decisions to work part-time rather than full-time, using deontological and utilitarian ethical frameworks. This research employs a qualitative empirical method through semi-structured interviews with a Generation Z student barista who works part-time and has declined a full-time job offer. The findings reveal that adherence to professional ethics is not primarily determined by employment status but by the worker's physical, mental, and emotional well-being. Long working hours, staff shortages, lack of overtime compensation, and operational pressure significantly increase fatigue, which in turn raises the risk of ethical violations such as neglecting hygiene standards and declining service quality. From a utilitarian perspective, part-time work provides greater overall benefits by sustaining service quality, protecting mental health, and supporting academic continuity. In contrast, rigid deontological demands for total commitment appear unrealistic under precarious labor conditions. This study concludes that work flexibility should be understood as an ethical strategy rather than a lack of professionalism, particularly for student workers navigating academic and economic pressures.

KEYWORDS: professional ethics; barista; part-time work; utilitarianism; Generation Z.

ABSTRAK: Pertumbuhan pesat industri kedai kopi di Indonesia telah meningkatkan kebutuhan tenaga kerja barista, yang mayoritas berasal dari Generasi Z dan berstatus mahasiswa. Seiring dengan perkembangan tersebut, muncul persoalan etika profesi, khususnya pelanggaran kode etik yang dipicu oleh beban kerja berlebih dalam sistem kerja full-time. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana pertimbangan etis memengaruhi pilihan kerja part-time dibandingkan full-time pada barista mahasiswa, dengan menggunakan perspektif deontologi dan utilitarianisme. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif empiris melalui wawancara semi-terstruktur terhadap seorang barista mahasiswa Generasi Z yang bekerja part-time dan menolak tawaran kerja full-time. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap kode etik profesi barista tidak ditentukan oleh status kerja, melainkan oleh kondisi keseimbangan fisik, mental, dan emosional pekerja. Jam kerja yang panjang, kekurangan tenaga kerja, tidak adanya kompensasi lembur, serta tekanan operasional terbukti meningkatkan risiko pelanggaran etik, seperti pengabaian standar kebersihan dan menurunnya kualitas pelayanan. Dalam

perspektif utilitarianisme, kerja part-time memberikan manfaat yang lebih besar secara keseluruhan karena menjaga keberlanjutan kualitas pelayanan, kesehatan mental, serta kelangsungan studi mahasiswa. Sebaliknya, pendekatan deontologis yang menuntut komitmen penuh tanpa mempertimbangkan kondisi struktural dinilai kurang relevan dengan realitas kerja barista mahasiswa. Penelitian ini menyimpulkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan strategi etis yang rasional dan berkelanjutan, bukan bentuk rendahnya profesionalitas.

KATA KUNCI: etika profesi; barista; part-time; utilitarianisme; Generasi Z.

I. PENDAHULUAN

Teori deontologi menekankan bahwa moralitas suatu tindakan ditentukan oleh kewajiban, aturan, dan prinsip moral, bukan oleh konsekuensi yang dihasilkan. Dalam tradisi filsafat moral, Immanuel Kant merupakan tokoh sentral deontologi yang berpendapat bahwa tindakan dianggap bermoral apabila dilakukan berdasarkan kewajiban moral yang bersifat universal (categorical imperative), bukan karena hasil yang menguntungkan (Kant, n.d.) Prinsip ini menuntut manusia untuk memperlakukan sesama sebagai tujuan, bukan semata sebagai alat. Dalam konteks etika profesi, deontologi menekankan kepatuhan ketat terhadap kode etik dan standar profesional, terlepas dari kondisi eksternal seperti tekanan kerja atau keterbatasan sumber daya.

Namun, kritik terhadap deontologi muncul ketika prinsip moral yang kaku diterapkan dalam kondisi kerja yang tidak ideal. (Thomson, 1984) menunjukkan bahwa pendekatan deontologis sering kali menghadapi dilema ketika kewajiban moral saling bertabrakan, sebagaimana tercermin dalam Trolley Problem. Dalam konteks kerja barista mahasiswa, tuntutan untuk selalu patuh pada SOP dan kode etik tanpa mempertimbangkan kelelahan fisik dan mental dapat menjadi tidak realistis.

Sedangkan Utilitarianisme merupakan teori etika konsekuensialis yang menilai baik atau buruknya suatu tindakan berdasarkan manfaat terbesar bagi jumlah orang terbanyak. (Bentham, 2017) merumuskan prinsip ini melalui konsep greatest happiness principle, yang kemudian dikembangkan oleh John Stuart Mill (1863) dengan penekanan pada kualitas kebahagiaan, bukan sekadar kuantitas. Etika kerja barista, utilitarianisme mampu memberikan kerangka analisis yang lebih adaptif terhadap penerapan di tingkat lapangannya. Pilihan kerja part-time dapat dipahami sebagai keputusan etis karena menghasilkan manfaat yang lebih luas, seperti kesehatan mental pekerja, keberlanjutan studi, serta kualitas pelayanan yang lebih konsisten bagi pelanggan. Sejalan dengan pandangan Mill (1863), kesejahteraan jangka panjang pekerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada reputasi dan keberlanjutan profesi itu sendiri. Melalui hal ini kami mencoba

menelusuri dengan sudut pandang sebuah industri Food and Beverage, terfokus pada industri kopi retail.

Kita melihat pertumbuhan industri kedai kopi di Indonesia tidak hanya berdampak pada peningkatan konsumsi kopi, tetapi juga pada perubahan struktur ketenagakerjaan di sektor jasa. Data menunjukkan bahwa industri makanan dan minuman merupakan salah satu penyerap tenaga kerja terbesar bagi pekerja muda di perkotaan (Badan Pusat Statistik [BPS], 2024). Dalam konteks ini, profesi barista menjadi ruang kerja yang banyak diisi oleh Generasi Z, kelompok yang dikenal memiliki preferensi tinggi terhadap fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan pribadi (work-life balance) dibandingkan stabilitas kerja jangka panjang (Akbar & Fikri, 2024)

Sehingga Fenomena pertumbuhan industri kedai kopi di Indonesia menjadi latar belakang utama munculnya isu ini. Pada periode 2024–2029, pasar kopi Indonesia diproyeksikan tumbuh sebesar 3,61% per tahun, didorong oleh peningkatan konsumsi domestik dan ekspansi kedai kopi modern. Produksi kopi nasional pada 2025–2026 diperkirakan mencapai 11,3 juta kantong, sementara ekspor kopi melonjak signifikan pada tahun sebelumnya. Pertumbuhan ini mendorong peningkatan permintaan tenaga kerja barista, khususnya di sektor hospitality, yang menyerap banyak pekerja muda.(Neraca.id, 2026)

Mayoritas barista berasal dari Generasi Z, yang menunjukkan preferensi kuat terhadap pekerjaan part-time. Data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2025 mencatat bahwa pekerja paruh waktu mencapai 36,29 juta orang atau sekitar 24,77% dari total tenaga kerja, dengan peningkatan signifikan dibandingkan tahun sebelumnya. Generasi Z cenderung memilih part-time untuk mempertahankan keseimbangan kerja-hidup (work-life balance), menghindari kebosanan kronis (boreout), dan mengejar kreativitas, sebagaimana terlihat dalam tren profesi barista yang semakin populer di kalangan muda.(Kompas.id, 2025)

Melanjutkan pembahasan maka sebuah kode etik profesi barista harus diketahui terlebih dahulu, hal ini merupakan seperangkat prinsip

moral dan standar profesional yang mengatur perilaku barista dalam menjalankan tugasnya, baik terhadap pelanggan, rekan kerja, maupun tempat kerja. Secara umum, kode etik ini mencakup komitmen terhadap kualitas produk, keamanan pangan, kebersihan, kejujuran, serta sikap pelayanan yang ramah dan menghormati pelanggan. Menurut Specialty Coffee Association (SCA), profesionalisme barista tidak hanya diukur dari keterampilan teknis meracik kopi, tetapi juga dari kepatuhan terhadap standar etika pelayanan dan keselamatan makanan (food safety standards) yang konsisten (SCA, 2026).

Salah satu aspek utama dalam kode etik barista adalah kepatuhan terhadap standar kebersihan dan keamanan pangan. Barista diwajibkan menjaga kebersihan alat, bahan, dan area kerja, melakukan cuci tangan secara berkala, serta memastikan bahan baku disimpan sesuai standar suhu dan sanitasi. Pelanggaran terhadap aspek ini tidak hanya berdampak pada kualitas produk, tetapi juga berpotensi membahayakan kesehatan konsumen. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) menegaskan bahwa pekerja sektor jasa makanan berada pada posisi krusial dalam rantai keamanan pangan, sehingga kelelahan kerja atau tekanan operasional dapat menimbulkan risiko etis dan kesehatan publik (International Labour Office, 2022)

Selain aspek teknis, kode etik barista juga menekankan etika pelayanan dan relasi interpersonal. Barista dituntut untuk bersikap sopan, empatik, dan responsif terhadap kebutuhan pelanggan, termasuk dalam menangani keluhan atau komplain. Etika pelayanan ini berhubungan erat dengan dimensi emosional kerja (emotional labor), di mana pekerja diharapkan menampilkan ekspresi positif secara konsisten. (Hochschild, 1983) menjelaskan bahwa tuntutan emosional yang berlebihan tanpa dukungan struktural dapat menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan kualitas pelayanan. Dalam konteks ini, kode etik sering kali menuntut standar ideal yang sulit dipertahankan apabila kondisi kerja tidak mendukung kesejahteraan pekerja.

Ketik barista pun tidak dapat dilepaskan dari kondisi kerja dan tanggung jawab perusahaan. Meskipun secara normatif kode etik menuntut kepatuhan individu, pelaksanaannya sangat dipengaruhi oleh

sistem kerja seperti jam kerja, jumlah staf, dan kompensasi yang adil. Penelitian menunjukkan bahwa jam kerja panjang dan kurangnya waktu istirahat meningkatkan risiko pelanggaran etika di sektor jasa karena menurunnya konsentrasi dan motivasi kerja (Karasek, R., & Theorell, 1990). Oleh karena itu, tanggung jawab menjaga etika profesi seharusnya tidak hanya dibebankan pada barista sebagai individu, tetapi juga menjadi kewajiban manajerial dan struktural dalam menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi dan berkelanjutan. Melalui hal ini perusahaan harus menyediakan sistem kerja yang baik pula.

Terdapat dua tipe pekerjaan yaitu sistem kerja part-time dan full-time, dapat dibedakan terutama berdasarkan durasi jam kerja, tingkat keterikatan kontraktual, serta beban tanggung jawab yang melekat pada pekerja. Secara umum, pekerja part-time memiliki jam kerja yang lebih fleksibel dan lebih sedikit dibandingkan pekerja full-time, yang biasanya bekerja sekitar 35–40 jam per minggu atau lebih. Organisasi Perburuahan Internasional (ILO) mendefinisikan kerja part-time sebagai bentuk pekerjaan dengan jam kerja normal yang lebih rendah dari standar kerja penuh, sering kali disertai dengan tingkat perlindungan dan manfaat kerja yang berbeda (International Labour Organization, 2022). Dalam sektor jasa seperti kedai kopi, status full-time umumnya disertai tuntutan ketersediaan waktu yang lebih luas, termasuk kerja shift panjang, rotasi pagi–malam, serta kesiapan menghadapi lonjakan pelanggan.

Perbedaan tersebut berdampak signifikan terhadap kesejahteraan pekerja dan kualitas kinerja profesional. Sejumlah studi menunjukkan bahwa jam kerja panjang dan jadwal tidak menentu pada pekerja full-time meningkatkan risiko kelelahan fisik dan emosional, yang pada akhirnya menurunkan kepatuhan terhadap standar kerja dan etika profesi (Maslach & Leiter, 2016). Sebaliknya, kerja part-time cenderung memberikan ruang pemulihan (*recovery time*) yang lebih memadai, sehingga pekerja dapat menjaga konsentrasi, kesehatan mental, dan performa pelayanan secara lebih konsisten.

Preferensi Generasi Z terhadap kerja part-time juga tidak dapat dilepaskan dari meningkatnya fenomena *burnout* dan *quiet quitting* di sektor *hospitality*. Penelitian menunjukkan bahwa jam kerja panjang dan

jadwal tidak menentu berkontribusi signifikan terhadap kelelahan emosional dan penurunan komitmen kerja pada pekerja muda (Trianita et al., 2025). Kondisi ini memunculkan dilema etika antara tuntutan profesionalitas dan kebutuhan menjaga kesehatan mental pekerja.

Dalam kajian etika profesi, deontologi menekankan bahwa kewajiban moral harus dijalankan tanpa mempertimbangkan konsekuensi yang timbul (Kant, 1998). Namun, kritik terhadap pendekatan deontologis menunjukkan bahwa tuntutan kepatuhan absolut dapat menjadi problematis ketika diterapkan dalam kondisi kerja yang tidak manusiawi (Iserson, 1999). Sebaliknya, utilitarianisme menilai tindakan berdasarkan manfaat terbesar yang dihasilkan bagi sebanyak mungkin pihak (Mill, 2009). Dalam konteks ketenagakerjaan modern, pendekatan ini banyak digunakan untuk menilai kebijakan kerja fleksibel sebagai strategi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus mempertahankan produktivitas organisasi (Amartya, 2009).

Menurut para ahli etika, seperti yang dibahas dalam literatur kontemporer mengenai dilema etis di sektor jasa, pendekatan utilitarianisme lebih sesuai untuk konteks kerja modern. Ahli seperti yang dikutip dalam analisis *ethical dilemmas in service industry* menekankan bahwa utilitarianisme memungkinkan fleksibilitas dalam mengejar manfaat terbesar, seperti pencegahan burnout jangka panjang yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan pekerja, dibandingkan kepatuhan kaku deontologis yang mengabaikan konsekuensi negatif.

II. METODE

Pendekatan kualitatif empiris dalam penelitian ini sejalan dengan tujuan untuk memahami pengalaman subjektif pekerja dalam menghadapi dilema etika kerja. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti menggali makna, nilai, dan pertimbangan moral yang tidak dapat direduksi menjadi data kuantitatif (Creswell, 2018). Penggunaan wawancara semi-terstruktur juga dinilai efektif dalam penelitian etika

kerja karena memberi ruang refleksi mendalam bagi informan (Kvale & Brinkmann, 2007).

Pendekatan ini diperkuat dengan analisis tematik, yang memungkinkan identifikasi pola makna yang konsisten dalam narasi informan dan relevan dengan kerangka teori normatif. Dengan demikian, temuan penelitian tidak hanya bersifat deskriptif, tetapi juga analitis dan teoritis.

III. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Penelitian ini didasarkan pada wawancara mendalam dengan seorang informan yang pernah bekerja sebagai barista dengan status part-time di salah satu jaringan kedai kopi modern di Kota Bandung. Untuk menjaga etika penelitian dan kerahasiaan identitas, informan tersebut disamarkan dan selanjutnya disebut sebagai Informan A. Informan A merupakan mahasiswa aktif yang menjalani pekerjaan barista secara bersamaan dengan kewajiban akademik di perguruan tinggi. Posisi informan sebagai mahasiswa pekerja memberikan sudut pandang empiris yang relevan untuk mengkaji relasi antara norma etika profesi dan realitas praktik kerja, khususnya dalam konteks pekerja muda di sektor jasa.

Secara normatif, profesi barista diikat oleh kode etik yang menuntut kepatuhan terhadap standar kebersihan, keamanan pangan, konsistensi kualitas produk, serta etika pelayanan kepada konsumen. Dalam perspektif hukum dan etika profesi, kode etik tersebut dapat dipahami sebagai norma profesional yang bersifat mengikat secara moral dan fungsional. Kode etik berfungsi menjaga kepercayaan publik terhadap profesi sekaligus menjamin kualitas layanan yang diterima konsumen. Dalam kerangka teori deontologi, kewajiban-kewajiban tersebut bersifat imperatif, artinya harus dilaksanakan tanpa mempertimbangkan kondisi subjektif pelaku, termasuk kelelahan fisik atau tekanan kerja.

Temuan empiris dari wawancara menunjukkan adanya ketegangan yang nyata antara tuntutan normatif kode etik dan kondisi

kerja aktual yang dihadapi Informan A. Informan A mengungkapkan bahwa kepatuhan terhadap SOP kebersihan dan prosedur teknis sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan mental selama bekerja. Pada jam-jam sibuk dengan jumlah pelanggan yang tinggi dan jumlah tenaga kerja yang terbatas, standar ideal yang tercantum dalam kode etik sering kali sulit diterapkan secara utuh. Dalam situasi tersebut, pelanggaran terhadap prosedur bukan didorong oleh niat mengabaikan kewajiban profesional, melainkan oleh keterbatasan energi, waktu, dan konsentrasi.

Dari sudut pandang hukum sosiologis, kondisi ini menunjukkan bahwa efektivitas norma etika profesi tidak dapat dilepaskan dari konteks struktural yang melingkupinya. Norma yang secara normatif tampak ideal dapat kehilangan daya kerjanya ketika diterapkan dalam sistem kerja yang tidak memberikan ruang pemulihan yang memadai bagi pekerja. Temuan ini menguatkan argumen bahwa pelanggaran kode etik tidak selalu mencerminkan kegagalan moral individu, melainkan sering kali merupakan konsekuensi dari sistem kerja yang menormalisasi kelelahan dan tekanan berlebih.

Dalam perspektif deontologi menurut teori dari Immanuel Kant dengan didasari acuan sebelumnya, pendekatan yang menuntut kepatuhan mutlak terhadap kode etik tanpa mempertimbangkan kondisi kerja berpotensi melahirkan ketidakadilan etis. Individu pekerja ditempatkan sebagai satu-satunya subjek tanggung jawab moral, sementara peran struktural pemberi kerja dalam menciptakan kondisi kerja yang layak cenderung diabaikan. Informan A menyatakan bahwa dalam skema kerja full-time, kelelahan kronis justru meningkatkan risiko kesalahan prosedural dan menurunkan kualitas pelayanan. Dengan demikian, tuntutan deontologis yang kaku dapat berujung pada paradoks etis: kewajiban yang dimaksudkan untuk menjaga kualitas dan moralitas profesi justru menjadi sulit dijalankan karena sistem kerja yang tidak mendukung.

Tindakan yang sesuai dengan peraturan dianggap bermoral. Sementara deontologi tindakan berpendapat bahwa bermoral atau tidaknya suatu perilaku itu bergantung pada cara kita melaksanakan tanggungjawab pada orang lain. Tanggung jawab seorang barista

menjadi bahasan utama disini, namun dalam kondisi dimana tanggungjawab perusahaan tidak terpenuhi, maka penolakan terhadap pekerjaan full-time dari informan sungguh sangat masuk akal, dan tidak boleh dikatakan tidak bermoral. (Mohammad, 2018). Justru, demi menghindari pelanggaran yang signifikan informan A memilih sistem part-time yang relatif masih bisa dikontrol kinerjanya.

Temuan ini memperlihatkan bahwa kode etik profesi barista, meskipun secara normatif menuntut standar tinggi, membutuhkan prasyarat struktural agar dapat dijalankan secara konsisten. Tanpa pengaturan jam kerja yang manusiawi, jumlah tenaga kerja yang memadai, serta kompensasi yang adil, kode etik berisiko berubah menjadi norma ideal yang bersifat simbolik semata. Dalam konteks ini, penegakan kode etik yang hanya berfokus pada sanksi individual tanpa evaluasi sistem kerja dapat dinilai tidak proporsional dan bertentangan dengan prinsip keadilan substantif

Pilihan Informan A untuk bekerja sebagai barista dengan status part-time merupakan salah satu temuan kunci dalam penelitian ini. Informan A secara eksplisit menyatakan bahwa keputusan tersebut diambil sebagai upaya menjaga keseimbangan antara tuntutan akademik, kesehatan mental, dan kewajiban profesional. Dalam pandangan informan, kerja full-time justru meningkatkan risiko kelelahan fisik dan emosional yang berdampak langsung pada penurunan kualitas kerja dan potensi pelanggaran kode etik. Sebaliknya, kerja part-time memberikan ruang pemulihan yang memungkinkan pelaksanaan standar profesional secara lebih konsisten.

Jika dianalisis melalui perspektif utilitarianisme, pilihan kerja part-time tersebut dapat dipahami sebagai keputusan etis yang rasional. Jeremy Bentham dengan Utilitarianisme menilai moralitas suatu tindakan berdasarkan sejauh mana tindakan tersebut menghasilkan manfaat terbesar dan meminimalkan penderitaan. Dalam konteks ini, kerja part-time memberikan manfaat tidak hanya bagi Informan A sebagai individu dalam bentuk kesehatan mental, keberlanjutan studi, dan stabilitas emosional tetapi juga bagi pelanggan dan tim kerja melalui kualitas pelayanan yang lebih terjaga. Dengan demikian, keputusan kerja

part-time menghasilkan utilitas yang lebih tinggi dibandingkan kerja full-time yang berisiko memproduksi kelelahan dan penurunan standar etika dan hal ini selaras dengan Informasi yang diberikan informan A. (Hananto, 2025). Terdapat sebuah pandangan yang mempunyai nilai yang sama yaitu konsep Behaviora Economics

Selaras dengan yang dikatakan (Muharir & Haryono, 2023) berbicara Behaviora (Perilaku) Economics dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Secara istilah perilaku adalah sekumpulan tindakan atau perbuatan seseorang tentang sesuatu yang menjadi kebiasaan berdasarkan nilai-nilai yang diyakininya. kajian Perilaku ekonomi merupakan titik awal dalam kajian ilmu ekonomi Adam Smith yang dikenal sebagai bapak ekonomi menjelaskan bahwa perilaku ekonomi dimotivasi oleh kepentingan pribadi (Self Interest).

Pendekatan ini menantang asumsi normatif yang kerap melekat dalam dunia kerja, yakni bahwa profesionalitas selalu identik dengan komitmen waktu penuh. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalitas justru lebih tepat dipahami sebagai kemampuan menjaga kualitas kerja dan integritas etis secara berkelanjutan. Dalam konteks mahasiswa pekerja, fleksibilitas kerja menjadi prasyarat penting bagi keberlanjutan peran ganda sebagai mahasiswa dan pekerja. Dengan kata lain, kerja part-time tidak dapat secara otomatis dipandang sebagai bentuk rendahnya etos kerja, melainkan sebagai strategi adaptif yang memungkinkan praktik etika profesi dijalankan secara lebih realistis.

Ini memiliki implikasi normatif yang signifikan. Etika profesi tidak dapat dipahami semata-mata sebagai kewajiban individual yang berdiri sendiri, melainkan sebagai relasi antara individu dan struktur kerja yang mengatur pelaksanaan kewajiban tersebut. Ketika sistem kerja menuntut kepatuhan etis tanpa menyediakan kondisi kerja yang adil dan manusiawi, maka terjadi ketimpangan antara kewajiban dan hak pekerja. Dalam kondisi demikian, pilihan untuk membatasi jam kerja melalui skema part-time dapat dipandang sebagai bentuk perlindungan diri yang sah secara etis.

Sebagai bentuk pembandingan terdapat sebuah paparan bagaimana pandangan utilitarianisme melihat bidang industri perhotelan melalui sudut pandang karyawannya. Berdasarkan dokumen penelitian yang dilakukan oleh Jesslyn Natania dan rekan-rekan dari Universitas Pelita Harapan Kampus Medan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara peranan Utilitarianisme terhadap kinerja karyawan di bidang perhotelan. Utilitarianisme adalah pandangan etis yang berfokus pada prinsip memaksimalkan kebahagiaan atau kepuasan sebanyak mungkin orang, di mana suatu tindakan dianggap baik jika membawa manfaat sebesar-besarnya bagi sebanyak mungkin orang. Dalam konteks industri perhotelan, penerapan prinsip Utilitarianisme dapat mempengaruhi pengambilan keputusan manajemen terkait kebijakan insentif, program pelatihan, dan peningkatan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling terhadap 48 responden karyawan di bidang perhotelan, yang mayoritas berjenis kelamin perempuan (72,9%), berusia 18-20 tahun (56,3%), dan telah bekerja selama 1-2 tahun (64,6%).

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara Utilitarianisme (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y). Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai t hitung sebesar 4,456 yang lebih besar dari t tabel 2,0157 pada taraf signifikansi 5%, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,813 + 1,539 X$, menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan prinsip Utilitarianisme, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Uji koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai 0,321 atau 32,1%, yang berarti variabel Utilitarianisme mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 32,1%, sementara sisanya sebesar 67,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara peranan Utilitarianisme terhadap kinerja karyawan di bidang perhotelan. (Natania et al., 2023)

Terdapat pula sebuah pendekatan kontekstual dalam pendidikan etika profesi, khususnya di lingkungan Fakultas Hukum. Pemahaman terhadap teori deontologi dan utilitarianisme memungkinkan mahasiswa untuk tidak sekadar menerima norma secara dogmatis, tetapi mampu melakukan penilaian kritis terhadap keadilan suatu sistem kerja. Etika profesi yang ideal bukan hanya menuntut kepatuhan, tetapi juga menuntut kondisi yang memungkinkan kepatuhan tersebut dijalankan secara manusiawi.

Tentu pada akhirnya menegaskan bahwa fleksibilitas kerja, khususnya dalam bentuk kerja part-time bagi mahasiswa, bukanlah bentuk pengingkaran terhadap etika profesi. Sebaliknya, fleksibilitas tersebut dapat dipahami sebagai strategi etis untuk menjaga martabat pekerja, kualitas pelayanan, dan keberlanjutan praktik profesional. Etika profesi yang berkeadilan hanya dapat terwujud apabila norma normatif diselaraskan dengan realitas struktural kerja, sehingga tanggung jawab moral tidak dibebankan secara timpang kepada individu pekerja semata.

IV. KESIMPULAN

Kepatuhan terhadap kode etik profesi barista tidak semata-mata ditentukan oleh komitmen individual, melainkan sangat dipengaruhi oleh kondisi struktural kerja yang melingkupinya. Temuan empiris menunjukkan bahwa skema kerja full-time dengan jam panjang dan tekanan operasional tinggi meningkatkan risiko kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan konsistensi pelaksanaan standar etika profesi. Sebaliknya, kerja part-time muncul sebagai pilihan etis yang rasional dan kontekstual bagi mahasiswa pekerja, karena memungkinkan keseimbangan antara kewajiban akademik, kesehatan mental, dan profesionalitas kerja. Dalam perspektif deontologi, tuntutan kepatuhan etik yang bersifat absolut menjadi problematis apabila tidak disertai kondisi kerja yang manusiawi, sedangkan dalam perspektif utilitarianisme, fleksibilitas kerja justru menghasilkan manfaat yang lebih besar dan berkelanjutan bagi pekerja, konsumen, dan institusi. Oleh karena itu, etika profesi seharusnya dipahami sebagai tanggung jawab bersama antara individu dan pemberi

kerja, sehingga penegakan kode etik tidak hanya berorientasi pada kewajiban moral pekerja, tetapi juga pada penciptaan sistem kerja yang adil, proporsional, dan bermartabat.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, M., & Fikri, R. (2024). Analisa Preferensi Kerja Bagi Generasi Z dengan Menggunakan Metode Conjoint Analysis. 1(3), 63–81.
- Amartya, S. (2009). John Rawls: A theory of justice. In *Central Works of Philosophy Volume 5: The Twentieth Century: Quine and After*. <https://doi.org/10.1017/UPO9781844653621.005>
- Creswell. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. *Manual Therapy*, 16(1), 103. <https://doi.org/10.1016/j.math.2010.09.003>
- Hananto, V. I. (2025). Utilitarianisme dan Keseimbangan Antara Kepentingan Umum dan Kepentingan Individu. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: The commercialization human of feeling*.
- International Labour Office. (2022). *Working time and work-life balance around the world*.
- Iseron, K. V. (1999). Principles of biomedical ethics. *Emergency Medicine Clinics of North America*, 17(2), 283–306. [https://doi.org/10.1016/S0733-8627\(05\)70060-2](https://doi.org/10.1016/S0733-8627(05)70060-2)
- Kant, I. (1998). *CAMBRIDGE TEXTS IN THE HISTORY OF PHILOSOPHY Groundwork of the Metaphysics of Morals*.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*.
- Kompas.id. (2025). Kenaikan Jumlah Penduduk Bekerja Ditopang Pekerja Paruh Waktu. <https://www.kompas.id/artikel/kenaikan-jumlah-penduduk-bekerja-ditopang-oleh-pekerja-tidak-penuh-waktu>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Mill, J. S. (2009). Utilitarianism. Floating Press.

Mohammad, M. (2018). MEMAHAMI TEORI-TEORI ETIKA: CAKRAWALA DAN PANDANGAN Oleh: Mohammad Maiwan □. Jurnal Universitas Negeri Jakarta, 193–215.

Muharir, M., & Haryono, S. (2023). Konsep Utilitarianisme Jhon Stuart Mill Relevansinya Terhadap Behavioral Economics. *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 9(1), 109–122. <https://doi.org/10.36908/esha.v9i1.765>

Natania, J., Wijaya, F. C., Stephanie, N., & Thonora, D. A. (2023). Hubungan Peranan dari Utilitarianisme Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perhotelan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1623–1633. <https://doi.org/10.31539/jomb.v5i2.6892>

Neraca.id. (2026). Kinerja Industri Pengolahan Kopi Dorong Pertumbuhan Ekonomi. <https://www.neraca.co.id/article/219436/kinerja-industri-pengolahan-kopi-dorong-pertumbuhan-ekonomi>

SCA. (2026). Specialty Coffee Association. <https://sca.coffee/>

Trianita, T., Hakim, A. R., Ramadan, R., Buana, U., & Karawang, P. (2025). Generasi Z dan Fenomena Quiet Quitting: Apakah Burnout jadi Penyebabnya? 7. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v7i12.10076>