

# PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM RANGKA MENINGKATKAN KINERJA UMKM *COFFEE SHOP POINT CULTURE*

Bumi Basudewo Ibrahim<sup>1</sup>, Syahrani<sup>2</sup>,  
Hairul<sup>3</sup> Email :  
[bumibasudewo@gmail.com](mailto:bumibasudewo@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk: (1) mengetahui cara pengelolaan sumber daya manusia di UMKM Point Culture, di Banjarbaru (2) mengidentifikasi kinerja UMKM Point Culture selama ini.

Data yang ada dalam penelitian ini menggunakan data deskriptif kualitatif dengan metode yang dilakukan yaitu, riset lapangan dan riset wawancara. Jenis data penelitian ini menggunakan data sekunder dan primer. Data Sekunder, yaitu data yang didapat dalam bentuk sudah jadi, seperti internet, literatur dan berbagai dokumen yang ada. Data Primer, yaitu data yang didapat langsung dari hasil wawancara dengan responden.

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada UMKM *coffee shop* Point Culture sampai saat ini berjalan dengan baik dengan adanya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pada UMKM *coffee shop* Point Culture di Banjarbaru. adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdapat pada UMKM *coffee shop* Point Culture adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pengadaan, pengendalian, kompensasi, pengintegrasian dan kedisiplinan. Sementara itu indicator kinerja yang ada pada UMKM *coffee shop* Point Culture adalah prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, kecakapan dan tanggung jawab.

Hasil dari penelitian yang didapat dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan indikator kinerja menghasilkan dampak positif yang berarti kinerja pegawai meningkat karena menimbulkan kerja sama, adanya cabang baru, kesetiaan pelanggan, dan rasa tanggung jawab.

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pegawai*

---

## ABSTRACT

This study aims to: (1) mengetahui cara pengelolaan sumber daya manusia di UMKM Point Culture, di Banjarbaru (2) mengidentifikasi kinerja UMKM Point Culture selama ini.

The data in this study used descriptive qualitative data with the methods carried out namely, Field Research and Interviews. This type of research data use secondary data and primary data. Secondary Data, namely data obtained in a ready-made form, Internet and various existing documents.

The management of human resource management at the Point Culture MSME coffee shop has been running well so far with the existence of human resource management functions in supporting the implementation of performance improvements at the Point Culture MSME coffee shop in Banjarbaru. As for the human resource management functions found in the MSME coffee shop Point Culture, they are planning, organizing, directing and procuring, controlling, compensating, integrating and disciplining. Meanwhile, the performance indicators in the Point Culture MSME coffee shop are work performance, discipline, cooperation, skills and responsibility.

The results of the research obtained from the management of human resource management and performance indicators have a positive impact, which means that employee performance increases because it creates cooperation, new branches, customer loyalty, and a sense of responsibility.

**Keywords:** *Human Resource Management, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Tuan Milkovich dan Boudreau, salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu *staffing* dan *employee relations*. Tentu saja kita semua tidak asing lagi mendengar istilah tersebut. Namun istilah tersebut akan menjadi asing ketika ditarik ke dalam ranah keilmuan khususnya kajian studi manajemen sumber daya manusia. Walaupun seorang manusia adalah serigala bagi sesamanya atau ungkapan aslinya “*homo homini lupus*” namun ia sebagai makhluk ciptaan Tuhan tetap wajib mendapatkan suatu pengaturan. Pengaturan atau pengelolaan adalah inti dari manajemen sumber daya manusia. Manusia harus diatur atau dikelola karena manusia adalah investasi bagi organisasi. Beberapa bidang ilmu orientasinya pada manusia tetapi manajemen sumber daya manusia tidak hanya mengatur manusia agar bekerja produktif namun bagaimana menjadikan manusia berharga bagi organisasi sehingga ia akan menunjukkan kinerja unggul bagi organisasi/perusahaan.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah kegiatan usaha atau bisnis yang dijalankan oleh individu, rumah tangga, maupun badan usaha kecil. Penggolongannya berdasarkan besaran omset per tahun, jumlah kekayaan atau aset, dan jumlah karyawan yang dipekerjakan. Pada zaman sekarang ini, usaha *coffee shop* sangat menjanjikan untuk dimiliki oleh para pelaku usaha di Indonesia karena tingginya peminat terhadap minuman dan makanan yang disajikan, dan tidak lupa pula lokasi dan suasana *coffee shop*. Bahkan minat yang tinggi juga terlihat pada *coffee shop* yang sudah memiliki nama ataupun *coffee shop* yang dimiliki oleh anak bangsa. Peracik minuman di *coffee shop* atau dikenal juga sebagai barista menjadi alasan para penikmat minuman ini mau kembali secara berkala ke *coffee shop*. Tidak dipungkiri, minuman yang diracik dan menghasilkan cita rasa yang enak akan menjadi pilihan tersendiri bagi pelanggan *coffee shop*.

Di Kota Banjarbaru terdapat banyak jenis UMKM salah satunya UMKM yang bergerak dibidang pelayanan serta pengolahan makanan dan minuman atau juga dikenal sebagai *food and beverage* (F&B). UMKM bidang F&B tidak hanya restoran tetapi juga *coffee shop*. Dibanding Kota Banjarmasin, *coffee shop* di Kota Banjarbaru jauh lebih banyak, lebih menarik minat masyarakat dan lebih bergaya. *Trend* berkumpul di *coffee shop* saat ini juga sedang terjadi dimana-mana. Minat muda-mudi terhadap *coffee shop* sangat tinggi terbukti dengan banyaknya *coffee shop* yang merajalela diseluruh Kota di Indonesia. Mulai dari *coffee shop* dengan merek ternama bahkan *coffee shop* lokal yang tentunya juga didirikan oleh warga lokal pula. Semakin hari justru tidak hanya muda-mudi saja yang terlihat berkumpul di *coffee shop*, bahkan keluarga dan rekan kerja pun terlihat berada di tempat tersebut baik sekadar berbincang, membahas bisnis, dan lain sebagainya.

*Coffee Shop* di Kota Banjarbaru tidak klasik yang hanya menyediakan minuman dan makanan di *indoor* atau dalam ruangan, bahkan mampu menyesuaikan dengan lokasi yang ada. Para pendiri UMKM *coffee shop* di Banjarbaru mampu melihat peluang yang ada di Kota ini. Menu minuman dan makanan yang disediakan pun bervariasi, tidak monoton dengan kopi dan teh saja, beberapa juga menyajikan jenis minuman lain dan makanan berat bukan hanya *snack* saja.

Tidak dipungkiri, pemilihan tempat *outlet coffee shop* dibuka pun memengaruhi minat pelanggan untuk berkunjung dan membeli produk yang dijual pada *coffee shop* tersebut. Menu yang menarik dan bervariasi, lokasi yang tepat, banyaknya pelanggan yang datang, hiburan yang disajikan menjadi faktor-faktor yang mampu membuat *coffee shop* tersebut menjadi tempat berkumpul yang menarik bagi kalangan muda-mudi, bahkan bagi keluarga sekalipun.

Point Culture adalah salah satu UMKM yang bergerak di bidang *coffee Shop* yang bertempat di Kota Banjarbaru tepatnya di Minggu Raya. Hal menarik dalam pengembangan *coffee shop* Point Culture ini yaitu bisa membuka cabang di dua daerah, yakni di Bati-Bati dan Tanjung. Melihat antusiasme masyarakat Banjarbaru yang senang pergi ke kedai kopi hanya untuk sekadar berbincang, berkumpul bersama sanak saudara, keluarga, kerabat dan teman sejawat, menjadi salah satu alasan *coffee shop* Point Culture untuk memperoleh peruntungan di dua daerah tersebut. Biasa di panggil dengan nama Ades, seorang wanita dengan ciri tomboynya adalah pemilik UMKM *coffee shop* Point Culture yang sebelumnya belajar dari UMKM lainnya, ia juga bekerja di salah satu Kedinasan yang bertempat di daerah perkantoran yaitu di daerah Lapangan Murjani yang berarti sangat dekat dengan Minggu Raya. *Coffee Shop* Point Culture mulai membuka outlet pada tahun 2020, namun hanya dalam waktu 2 tahun saja, *coffee shop* ini mampu memiliki dua outlet lain di luar daerah. Padahal pada tahun *coffee shop* tersebut dibuka, dunia tengah dilanda virus Covid-19 yang dimana khususnya perekonomian di Indonesia sedang tidak stabil. Tidak banyak yang mampu bertahan dalam kondisi tersebut, bahkan perusahaan-perusahaan pun terpaksa memutus kemitraan dan memutus hubungan kerja para karyawan.

Di saat pandemi terjadi di seluruh dunia, termasuk di Indonesia, banyak UMKM mengalami kendala. Salah satu UMKM yang terdampak virus Covid-19 ini adalah UMKM yang bergerak dibidang makanan dan minuman. Melihat permasalahan tersebut, maka tiap-tiap UMKM harus memiliki upaya untuk mempertahankan usaha dan pengembangan terutama pada produk yang akan diperjualbelikan ke masyarakat. Menariknya, pemutusan hubungan kerja atau sering disebut dengan PHK tidak terjadi di *coffee shop* Point Culture. Justru *coffee shop* ini mampu bertahan hingga sekarang dan mampu mengembangkan usahanya di beberapa daerah

lain. Tidak banyak yang bisa bertahan seperti yang *coffee shop* ini lakukan. Sedikit banyaknya masalah yang terjadi dalam pengelolaan manajemen *coffee shop* Point Culture, mampu menguatkan UMKM ini untuk bertahan dalam kondisi yang tidak memungkinkan. Terbukti dengan masih adanya Point Culture di Kota Banjarbaru yang tetap ramai pelanggan di siang hingga malam hari, terutama pada malam Sabtu dan malam Minggu.

Lokasi *coffee shop* Point Culture terletak di Minggu Raya lingkungan Lapangan Murjani Kota Banjarbaru yang menunjukkan bahwa tempat tersebut menjadi *centre point* atau titik berkumpul yang padat oleh seluruh kalangan masyarakat. Mulai dari anak-anak hingga orang dewasa. Lapangan Murjani sendiri dikenal sebagai tempat pusat hiburan masyarakat Kota Banjarbaru. Bertempat ditengah-tengah Kota Banjarbaru dan menjadi daerah pusat perkantoran menjadikan Lapangan Murjani mudah untuk dicari, didatangi, baik saat diadakannya hiburan ataupun tidak sama sekali. Sedangkan Minggu Raya adalah tempat outlet-outlet *coffee shop*, warung kopi, warung nasi, dan makanan lain seperti roti sandwich, burger, seblak, bahkan toko stiker pun berlokasi di Minggu Raya. Pada malam-malam tertentu diadakan hiburan di tengah-tengah Minggu Raya atau disebut juga sebagai Panggung Bundar Minggu Raya. Biasanya dalam waktu satu bulan paling tidak ada dua kali pagelaran yang diadakan di akhir bulan, pada malam Sabtu yaitu acara berpuisi dan pada malam Minggu yaitu malam akustik. Hiburan tersebut disajikan secara gratis sehingga masyarakat Kota Banjarbaru bebas menyaksikan pagelaran yang diadakan dan diperbolehkan ikut untuk berpartisipasi dalam pagelaran tersebut.

Seperti yang sudah disampaikan sebelumnya manajemen sumber daya manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sehingga dengan diadakannya pagelaran di lingkungan Minggu Raya mampu menarik minat masyarakat untuk hadir sekaligus berkunjung ke *coffee shop* Point Culture. Berbeda dengan sebelumnya, pada penelitian ini peneliti berfokus pada pembahasan mengenai peranan manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja UMKM Point Culture di Kota Banjarbaru, penelitian ini menarik untuk diteliti karena *coffee shop* tersebut mampu mengembangkan usahanya ditengah pemutusan hubungan kerja para pegawai di tempat lain dan kondisi awal Pandemi virus Covid-19 yang mengharuskan semua menutup tempat usaha yang dinilai tidak berkepentingan terhadap pencegahan virus Covid-19.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode Kualitatif Deskriptif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016:9) yaitu : metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat POSTPOSITIVISME digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci Teknik pengumpulan data dilakukan secara trigulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Penelitian ini dilakukan pada UMKM *coffee shop* Point Culture Banjarbaru yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat, Minggu Raya No.1 Banjarbaru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia di *coffee shop* Point Culture sampai saat ini berjalan dengan baik, tidak ada pemecatan pegawai ataupun masalah besar yang pernah terjadi. Pemilik *coffee shop* Point Culture mengatakan jika suatu saat nanti terjadi hal yang tidak diduga maka pemilik dan para pegawai akan menyepakati permasalahan tersebut untuk diselesaikan secara bersama-sama atau musyawarah.

Pada dasarnya, pemilik UMKM Point Culture selalu berada di *coffee shop* untuk memantau kinerja para pegawai. Sehingga pemilik mengetahui dengan pasti hal-hal yang terjadi sehari-hari di *coffee shop* tersebut. Pengelolaan manajemen di UMKM Point Culture juga tidak terlalu formal, sehingga selama pemilik berada di *coffee shop* untuk memantau kinerja pegawai, maka pengelolaan manajemen bisa terlaksana dengan baik.

Selain itu, pengelolaan UMKM Point Culture juga berdasar pada fungsi-fungsi manajemen dibawah ini:

### **1. Perencanaan**

Perencanaan tenaga kerja adalah merencanakan atau memperkirakan tentang tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam tercapainya suatu tujuan. Pemilik *coffee shop* Point Culture menerangkan rencana yang di buat untuk para pegawai adalah:

- 1) Tahap rekrutmen pegawai, pemilik membuka lowongan dengan cara menyebarkan informasi dari mulut kemulut dan sosial media, lalu dilanjutkan dengan menyeleksi pegawai yaitu dengan wawancara tentang data diri dan pengetahuan pekerjaan yang dilamar, untuk pertama kali UMKM *coffee shop* Point Culture buka pemilik hanya merekrut teman-teman yang ingin bekerja ditempatnya tanpa ada proses seleksi tetapi sudah mengetahui latar belakang teman – teman yang akan di rekrut.
- 2) Setelah proses seleksi selesai, pemilik memberikan informasi kepada pegawai tentang tugas kerja yang lebih rinci, jika ada pegawai yang belum memiliki pengalaman di posisi kerja yang dilamar maka pemilik

akan dengan senang hati memberikan bantuan, mengajarkan tata cara, dan mengarahkan hingga si pegawai bisa melaksanakan pekerjaannya secara mandiri.

3) Sementara ini pemilik hanya mengontrol dengan datang langsung ke tempat agar jika ada permasalahan bisa langsung ditangani.

## 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan bagaimana mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Pemilik *coffee shop* Point Culture menerangkan bahwa pengorganisasian terbagi menjadi tiga yaitu *owner*, *head bar* dan *barista*. Untuk penjelasannya sebagai berikut:

1) Pemilik yaitu *owner* mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam mengawasi jalannya *coffee shop* Point Culture, merencanakan dan memberikan tugas kepada bawahannya, melakukan evaluasi sekaligus memberikan solusi atas permasalahan yang sedang terjadi, pengambilan keputusan adalah tugas utama karena keputusan *owner* akan menjadi penentu arah bagi *coffee shop* Point Culture kedepan.

2) *Head bar* bertanggung jawab atasnya terlaksana seluruh tugas – tugas atau pekerjaan yang ada di departemennya, bertanggung jawab atas pengadaan bahan – bahan yang akan di gunakan dalam operasional bar, mengatur dan mengawasi seluruh tugas – tugas bar dan pengolahan minuman sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh *owner*.

3) *Barista* adalah istilah kekinian yang sangat populer terutama pada kalangan anak muda masa kini. *Barista* adalah orang yang membuat minuman kopi berbasis *espresso*, tugas *barista* sudah pasti bekerja di kedai kopi atau *café* yang mengoperasikan mesin *espresso*, pemilik menerangkan tentang jenis mesin yang digunakan dalam pembuatan minuman kopi yaitu *Grinder* (penggiling kopi) dengan alat seduh kopi seperti *V60* (*driper*, *server*, dan *filter*) dan *Vietnam Drip*

Pemilik *UMKM coffee shop* Point Culture menerangkan kenapa hanya memerlukan 3 posisi karena sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan sekarang, *UMKM coffee shop* Point Culture tidak seperti merk lain yang sudah bisa berkembang baik di kota-kota besar.

## 3. Pengarahan dan Pengadaan

Maksud dari pengarahan adalah bagaimana memberi petunjuk kepada pegawai, agar dapat bekerja sama dan bekerja secara efisien serta efektif dalam tercapainya suatu tujuan. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Pemilik menerangkan pengarahan dan pengadaan kepada para pegawai dalam hal pelayanan, pembuatan makan dan minum bagi pegawai yang belum berpengalaman, mempromosikan di sosial media masing – masing. Dalam hal kerja sama pemilik sudah membagikan tugasnya masing – masing kepada para pegawai agar tidak terjadi kesalahpahaman tentang tugas kerja dan bisa bekerja lebih baik. Pengadaan yang dijelaskan oleh pemilik hanya sebatas seleksi seperti yang sudah di jelaskan di point perencanaan.

## 4. Pengendalian.

Maksud dari pengendalian adalah kegiatan mengendalikan Pegawai agar dapat menaati peraturan dan bekerja sesuai yang direncanakan. Beberapa hal yang dijelaskan oleh pemilik *UMKM coffee shop* Point Culture terkait pengendalian, yaitu:

### 1. Waktu jam kerja:

1) Pagi dari jam 10.00 – 17.00 Wita  
Sore dari jam 17.00 – 00.00 Wita

2) Izin terlambat diperbolehkan selama 30 menit

3) Izin dalam satu hari harus lapor dan harus ada pengganti

4) Izin darurat (kebakaran, bencana alam, musibah) wajib lapor dan pemilik yang akan menentukan pengantinya.

2. Struktur Organisasi dan tugasnya masing-masing yang sudah dijelaskan pada poin 2 yaitu pengorganisasian.

3. Komunikasi yang baik antar pemilik dan pegawai agar memperkecil kesalahan dalam bekerja (*misscommunication*).

## 5. Kompensasi.

Maksud dari kompensasi adalah pemberian jasa secara langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemilik menerangkan kompensasi yang diberikan kepada para pegawai berupa uang dan bonus, pemilik tidak dapat memberikan rincian gaji karena dianggap bersifat pribadi, pemilik hanya memberikan kisaran yaitu Rp.1.000.000 – Rp.1.500.000.

## 6. Pengintegrasian.

Pengintegrasian adalah suatu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Seperti yang sudah dijelaskan pada poin tentang kompensasi yaitu bonus pegawai, ini adalah salah satu cara agar kopi *UMKM coffee shop* Point Culture dapat terjual lebih banyak dan para pegawai pun mendapatkan bonus atas usahanya.

## 7. Kedisiplinan.

Fungsi yang paling penting dalam terwujudnya suatu tujuan perusahaan adalah kedisiplinan, tanpa adanya kedisiplinan sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap aturan dan disiplin dalam beribadah selalu disampaikan pemilik terhadap pegawainya terutama poin beribadah, pemilik percaya jika kita taat kepada Allah SWT maka rezeki akan dilancarkan.

Seperti yang sudah peneliti tulis pada landasan teoritis tentang indikator kinerja, menjelaskan secara kualitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan merupakan hal yang dapat digunakan sebagai dasar untuk melihat kinerja didalam perusahaan/organisasi terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

1. Kesetiaan.
2. Prestasi Kerja.
3. Kedisiplinan.
4. Kreatifitas.
5. Kerjasama.
6. Kecakapan.
7. Tanggung Jawab.

Pada 7 poin di atas, pemilik UMKM *coffee shop* Point Culture Banjarbaru menjelaskan bahwa terdapat 5 poin yang disebutkan di atas yang terdapat pada UMKM tersebut, yakni:

1. Prestasi Kerja

Adanya prestasi kerja bisa menjadi motivasi untuk pegawai agar bekerja lebih baik, pemilik UMKM *coffee shop* Point Culture menerangkan prestasi kerja memang perlu dilakukan agar pegawai lebih giat dalam bekerja dan menjadi lebih disiplin, beberapa prestasi kerja yang telah diberikan kepada pegawai UMKM *coffee shop* yaitu:

- 1) Dipercaya serta dijadikan manajer untuk mengelola cabang baru di Bati-bati.
- 2) Diberikan *reward* berupa bonus

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan diambil dari kata disiplin, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata disiplin yaitu ketaatan (*kepatuhan*) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya). Dalam pengertian disiplin, terdapat 2 kata kunci yakni taat (patuh) dan aturan (tata tertib). Hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin tumbuh dari sikap patuh dalam diri seseorang untuk mengikuti aturan yang telah dibuat untuk diri maupun lingkungan sekitarnya.

Setelah melakukan wawancara kepada pemilik UMKM *coffee shop* Point Culture, pemilik menjelaskan contoh yang dilaksanakan oleh para pegawai yaitu selalu datang tepat waktu dan melaksanakan tugas yang sudah ditetapkan sesuai pembagian tugasnya masing-masing.

3. Kerja sama

Kerja sama adalah suatu usaha antara individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama dilakukan sejak manusia berinteraksi dengan manusia lainnya. Dalam kerja sama, tugas-tugas yang dibebankan kepada tiap individu dapat berbeda satu dengan yang lainnya.

Pemilik UMKM *coffee shop* Point Culture menjelaskan adanya kerja sama itu perlu, karena jika ada kerjasama di dalam kinerja kepegawaian akan berakibat pada pekerjaan yang menjadi tidak nyaman contohnya saling membantu dalam menjalankan tugas yang diberikan, selain itu kerja sama terjadi karena setiap pegawai memiliki sikap menghargai dan menghormati sesama pegawai.

4. Kecakapan

Pentingnya kecakapan atau kemampuan dalam melakukan sesuatu sangat memberikan dampak positif bagi pemilik, pegawai dan konsumen. Pada konteks sosial, pegawai di *coffee shop* Point Culture memiliki kecakapan yang baik dibuktikan dengan ramahnya para pegawai kepada pelanggan, memasang ekspresi wajah yang sopan, mudah membaur dengan pelanggan. Contoh kasus adanya konsumen yang kebingungan mengenai daftar menu, maka pegawai akan dengan senang hati menjelaskan dan merekomendasikan menu yang sesuai dengan konsumen. Begitu pula jika ada konsumen yang datang seorang diri, para pegawai akan mengajak bicara tanpa ada maksud mengganggu konsumen. Berkomunikasi yang baik dengan pelanggan akan menimbulkan rasa nyaman dan membuat pelanggan ingin kembali lagi. Berkomunikasi yang baik juga akan membuat rasa nyaman pada setiap pegawai sehingga mengurangi *miss* komunikasi atau kesalahpahaman selama bekerja. Selain itu, kecakapan saat bekerja juga dimiliki oleh para pegawai *coffee shop* Point Culture. Para pegawai langsung mencatat dan membuat pesanan konsumen, tidak akan menunda-nunda pesanan konsumen, sehingga pelayanan terjadi secara singkat dan cepat. Walaupun kondisi *coffee shop* sedang ramai, khususnya pada hari Sabtu dan Minggu, para pegawai tetap akan bekerja semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap konsumen, sehingga konsumen merasa puas.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab menjadi poin penting bagi setiap pegawai UMKM *coffee shop* Point Culture karena kurangnya tanggung jawab akan mengakibatkan ketidakstabilan kinerja UMKM dan berakibat pada

hilangnya rasa kepercayaan yang diberikan oleh pemilik kepada seluruh tim kerja UMKM *coffee shop* Point Culture Banjarbaru. Tanggung jawab ini berlaku tidak hanya kepada para pegawai, tapi juga pemilik. Contoh dari tanggung jawab pegawai terhadap tempat kerjanya adalah menjaga kebersihan, menjaga setiap peralatan yang ada di tempat berkerja, menjaga kualitas rasa kopi.

Setelah penulis mendapatkan hasil diatas maka terdapat dampak dari beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia pada kinerja pegawai UMKM *coffee shop* Point Culture di Banjarbaru, yaitu:

1. Pemilik dan para pegawai saling bekerja sama guna mengembangkan UMKM *coffee shop* ke lebih banyak lokasi dan mendatangkan banyak pelanggan setia.
2. Produk makanan dan minuman pada UMKM *coffee shop* Point Culture juga terjangkau sehingga seluruh kalangan pelanggan mampu menikmati menu yang disediakan.
3. Pelanggan ingin kembali ke *coffee shop* Point Culture karena harga yang terjangkau.
4. Kinerja pegawai hingga saat ini membuktikan bahwa pengelolaan manajemen sudah baik. Dari awal, pemilik *coffee shop* Point Culture sudah merencanakan secara matang mengenai tugas dan kompensasi pegawai. Hal ini memberikan dampak positif dari pegawai kepada pemilik.
5. UMKM *coffee shop* Point Culture semakin banyak mendapatkan omset karena dampak yang ditimbulkan adalah banyaknya pelanggan yang datang.

## **Penutup**

### **Kesimpulan**

Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada UMKM *coffee shop* Point Culture sampai saat ini berjalan dengan baik dengan adanya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung terlaksananya peningkatan kinerja pada UMKM *coffee shop* Point Culture di Banjarbaru. adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang terdapat pada UMKM *coffee shop* Point Culture adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pengadaan, pengendalian, kompensasi, pengintegrasian dan kedisiplinan. Sementara itu indikator kinerja yang ada pada UMKM *coffee shop* Point Culture adalah prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, kecakapan dan tanggung jawab.

Hasil dari penelitian yang didapat dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan indikator kinerja menghasilkan dampak positif yang berarti kinerja pegawai meningkat karena menimbulkan kerja sama, adanya cabang baru, kesetiaan pelanggan, dan rasa tanggung jawab.

### **Saran**

1. UMKM *coffee shop* Point Culture harus mengevaluasi kinerja rutin kepada pegawai agar UMKM *coffee shop* Point Culture dapat lebih baik kinerja kedepannya.
2. UMKM *coffee shop* Point Culture harus melaksanakan pelatihan agar para pegawai dapat berkembang
3. UMKM *coffee shop* Point Culture harus melakukan pemeliharaan terhadap pegawai agar menimbulkan mental yang bagus dan adanya loyalitas.

## Daftar Pustaka

- Darsono. 2014. *Manajemen Keuangan*. Jakarta: Nusantara Consulting Republik Indonesia. Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. 2011. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance: A Theoretical Introduction*. SPRINGER BRIEFS IN BUSINESS.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Pratiwi, Putri. (2012). *Pengaruh budaya organisasi dan pemberdayaan terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja*. Paper. Udinus.
- Riniwati. (2016:175-176) *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Kristiyanti, Mariana. (2012). Peran indikator kinerja dalam mengukur kinerja manajemen. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(3), 103-123.
- Dhamayantie, E & Fauzan, R. (2017). Penguatan Karakteristik dan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. 11(1), 80-91.
- Meliiala, J, F. dkk (2020). Peran Perencanaan Strategi Dalam Memediasi Pengaruh Faktor Manajerial Terhadap Kinerja UMKM Handycraft Bantul. *Jurnal Riset Daerah*. 20(2).
- Yani, M, E. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga.
- Widjaja, Y, R. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal ABDIMAS BSI, Pengabdian Kepada Masyarakat*. 1(3), 456-476.