

## HALAMAN PENGESAHAN

Telah disetujui dan diterima dengan baik Laporan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) oleh Dosen Pembimbing, dengan judul:

**“EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM KERIPIK TEMPE SAGU DUA ANGSA DESA PLARANGAN KECAMATAN KARANGANYAR”**

Kebumen, 28 Oktober 2024

Mahasiswa



Aprilia Windi Utami

NIM 215504416

Dosen Pembimbing



Dr Gunarso Wiwoho, S.E.,MM

NIDN 0612097501

## **MOTTO**

"Kunci untuk mewujudkan impian bukanlah dengan fokus pada kesuksesan tapi pada arti. Bahkan langkah kecil dan kemenangan kecil sepanjang perjalananmu bisa memberikan arti yang lebih hebat."



## KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah panjatkan kehadirat Allah SWT berkat rahmat dan karunia yang dilimpahkan -Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) dengan judul **“EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM KERIPIK TEMPE SAGU DUA ANGSA DESA PLARANGAN KECAMATAN KARANGANYAR”**

Penulis sangat menyadari bahwa dalam menyusun laporan ini masih banyak kekurangan, hal ini disebabkan karena keterbatasan waktu, kemampuan, dan pengetahuan penulis. Meskipun demikian, penulis berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang penulis miliki serta dari bimbingan dan arahan dosen pembimbing, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan baik.

Kuliah Lapangan (KKL) merupakan suatu bentuk kegiatan akademik yang bertujuan untuk membekali mahasiswa dengan keterampilan yang berkaitan dengan penerapan materi yang dipelajari selama perkuliahan. Pelaksanaan KKL sendiri dilakukan melalui kerja sama antara pihak-pihak di lingkungan universitas dan pihak-pihak yang menjadi subyek KKL. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada bapak dan ibu yang telah berkontribusi dalam penyelesaian laporan ini, khususnya kepada:

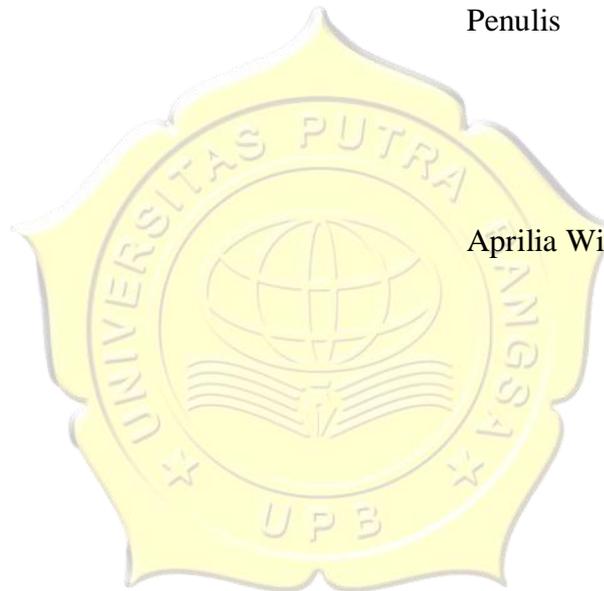
1. Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., MM selaku rektor Universitas Putra Bangsa
2. Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing
3. Bapak Ari Siswanto selaku pemilik UMKM “Keripik Tempe Sagu Dua Angsa” yang telah memberikan izin untuk melaksanakan KKL
4. Seluruh Karyawan UMKM “Keripik Tempe Sagu Dua Angsa” yang telah memberikan pengalaman dan pengetahuan sebagai masukan di dalam Kuliah Kerja Lapangan
5. Teman-teman Kuliah Kerja Lapangan dan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyusun laporan KKL ini hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa laporan ini masih banyak kekurangan, maka dari itu kritik maupun saran yang sifatnya membangun akan penulis terima

dengan senang hati. Sekali lagi penulis berharap mudah-mudahan laporan ini dapat bermanfaat dan berguna khususnya bagi penulis dan kepada para pembaca pada umumnya.

Kebumen, 24 September 2024

Penulis



Aprilia Windi Utami

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
MOTTO.....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	vii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan KKL dan Manfaat KKL .....	12
1.2.1 Tujuan dari KKL .....	12
1.2.2 Manfaat dari KKL .....	13
1.3 Prosedur dan Pelaksanaan .....	14
1.3.1 Tahap Persiapan.....	14
1.3.2 Tahap Pelaksanaan.....	14
BAB II PEMBAHASAN .....	17
2.1 Latar Belakang UMKM .....	17
2.1.1 Gambaran Umum UMKM .....	17
2.2.2. Data UMKM .....	18
2.2.3. Biodata Pemilik/Pengurus.....	19
2.2.4 Struktur Organisasi .....	20
2.1 Aspek Sumber Daya Manusia .....	21
2.2.1. Analisis Situasi .....	22
2.2.2. Masalah yang Dihadapi.....	32
2.2.3. Pemecahan Masalah yang DiambilProses Rekrutmen.....	34
2.2.4. Rencana Pemanfaatan Teknologi Informasi .....	34
2.2.5 Rencana Pengembangan Usaha .....	35
2.2.6 Tahapan-Tahapan Pengembangan Usaha .....	36
BAB III KESIMPULAN DAN SARAN .....	38
3.1 Kesimpulan.....	38
3.2 Saran .....	39

DAFTAR PUSTAKA ..... 41  
LAMPIRAN ..... 42



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jadwal Pelaksanaan KKL .....	16
Tabel II-1 Tingkat Pendidikan Karyawan.....	25
Tabel II-2 Usia dan Jenis Kelamin Karyawan UMKM .....	26
Tabel II-3 Daftar Jumlah Karyawan UMKMKeripik Tempe Sagu Dua Angsa....	27
Tabel II-4 Rencana Kebutuhan SDM UMKMKeripik Tempe Sagu Dua Angsa..	30



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Struktur Organisasi UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa..... 20



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1Kelengkapan Perizinan.....	42
Lampiran 2. 1Surat Permohonan izin KKL .....	43
Lampiran 3. 1Pernyataan kesediaan Menjadi Tempat KKL .....	44
Lampiran 4. 1Pernyataan Ketersediaan Unggah Video Dokumentasi KKL.....	45
Lampiran 5. 1Surat Pengajuan Judul .....	46
Lampiran 6. 1Lampiran 6 Peta lokasi .....	47
Lampiran 7. 1Lampiran 7 Daftar Hadir Bimbingan Dosen .....	48
Lampiran 8. 1Lampiran 8 Daftar Hadir Kunjungan KKL .....	49
Lampiran 9. 1Lampiran 9 Foto Bersama dengan pemilik UMKM .....	50
Lampiran 10. 1Lampiran 10 Lampiran Foto Produk.....	51
Lampiran 11. 1Lampiran 11 Foto Dokumentasi Produksi.....	52
Lampiran 12. 1Lampiran 12 <i>Link</i> Youtube .....	54

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Rudjito (2003), Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia, baik dari segi jumlah usaha maupun penciptaan lapangan kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa UMKM memainkan peran penting dalam meningkatkan kekuatan ekonomi Indonesia.

Keberadaan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) sangat penting karena mereka memainkan peran yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. UMKM memiliki kemampuan untuk meningkatkan lapangan pekerjaan, yang dapat mengurangi kemiskinan dan pengangguran, berkontribusi pada proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan membantu mewujudkan standar hidup yang lebih baik. Data yang dikumpulkan oleh Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia menunjukkan bahwa berdasarkan pada perhitungan Badan Pusat Statistik (BPS), UMKM memberikan kontribusi sebesar 96,71% terhadap penyerapan tenaga kerja dan 61,41% terhadap PDB pada tahun 2015.

Berikut adalah tabel mengenai jumlah perusahaan industri menurut kecamatan dan klasifikasi industry di Kebumen yang didasarkan pada data yang dihimpun oleh BPS Kabupaten Kebumen.

**Tabel I-1**  
**Data jumlah Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)**  
**Menurut Jenis Usahanya Di Kabupaten Kebumen Per**  
**Kecamatan Tahun 2024**

<b>Kecamatan</b>	<b>Besar</b>	<b>Menengah</b>	<b>Kecil</b>
1.Ayah	-	1	8.8665
2.Buayan	-	1	1.065
3.Puring	-	-	1.003
4.Petanahan	-	3	7.563
5.Klirong	-	2	3.514
6.Buluspesantren	-	1	2.075
7.Ambal	-	-	2.992
8.Mirit	-	-	1.823
9.Bonorowo	-	-	395
10.Prembun	-	2	353
11.Padureso	-	-	278
12.Kutowinangun	-	1	734
13.Alian	-	1	908
14.Poncowarno	-	-	403
15.Kebumen	1	19	1.689
16.Pejagoan	-	10	1.264
17.Sruweng	-	6	1.270
18.Adimulyo	-	-	504
19.Kuwarasan	-	-	862
20.Rowokele	-	-	3.816
21.Sempor	1	-	5.749
22.Gombang	1	10	633
23.Karanganyar	-	4	3.281
24.Karangayam	-	-	2.305
25.Sadang	-	1	553
26.Karangsambung	-	1	2.775
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>63</b>	<b>56.402</b>

*Sumber Data :www.bps.com(Kebumen Dalam Angka,2024)*

Menurut data dari Badan Pusat Statistik Kebumen tahun 2023 yang tercantum dalam Tabel I-I , jumlah perusahaan industri di Kebumen mencapai 56.402, dengan sebagian besar di antaranya merupakan Industri Kecil dan menengah yang totalnya berjumlah 63 . Kecamatan Ayah menyumbang jumlah

terbesar untuk Industri Kecil dan menengah, diikuti oleh Petanahan dan Sempor. Setiap kecamatan memiliki potensi sumber daya yang berbeda misalnya, daerah pesisir memiliki potensi sumber daya laut, daerah pegunungan memiliki potensi pertanian, dan daerah perkotaan memiliki potensi pariwisata, karya seni, dan kuliner khas. Mengingat potensi, perkembangan, dan pertumbuhan UMKM di setiap daerah, penting bagi pemerintah dan masyarakat untuk memberikan perhatian agar UMKM dapat tumbuh lebih kompetitif bersama pelaku ekonomi lainnya.

Baik pengusaha kecil maupun pengusaha besar dituntun oleh pengusaha besar untuk bekerja lebih efisien di era globalisasi yang saling bersaing. Untuk mempertahankan keberlangsungan bisnis mereka dalam lingkungan persaingan yang semakin ketat, pengusaha harus mampu menciptakan cara untuk tetap bersaing. Menurut Sulistyono (2015:5), usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) adalah usaha ekonomi produktif berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha perorangan dan memenuhi kriteria usaha mikro. UMKM adalah usaha mikro yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha perorangan dan bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah.

Dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan, usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh individu yang berdiri sendiri, dikuasai, atau menjadi bagian langsung atau tidak langsung dari usaha kecil atau usaha besar. Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM)

memainkan peran strategis dalam hubungan ekonomi nasional karena, selain melakukan banyak peran lain dalam ekonomi, mereka juga bertanggung jawab untuk menjaga stabilitas peningkatan pendapatan masyarakat. Sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) telah terbukti lebih tahan terhadap krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia beberapa waktu yang lalu, yang menyebabkan banyak perusahaan besar mengalami kerugian dan bahkan menghentikan operasinya. Namun, karena produksinya yang kecil dan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain, bisnis ini sering terabaikan.

Agar tetap kompetitif dengan pelaku ekonomi lain, pemerintah dan masyarakat harus memberikan perhatian yang besar kepada pertumbuhan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Pemerintah harus meningkatkan perannya dalam mendorong UMKM dan mengembangkan kemitraan usaha yang menguntungkan antara pengusaha besar dan pengusaha kecil, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. SDM adalah komponen penting dalam usaha. Selama ini, banyak pihak telah berusaha untuk membantu perkembangan bisnis UMKM dengan mengembangkan pengembangan SDM dan UMKM. Bisnis UMKM biasanya lebih fokus pada kegiatan pemasaran dan keuntungan, karena kedua hal tersebut merupakan komponen penting penentu pertumbuhan bisnis. (umkm-id.com, 2018).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung

maupun tidak langsung dari perusahaan tersebut yang memiliki kekayaan bersih dari Rp 500.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 10.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan usaha atau memiliki penjualan tahunan lebih dari Rp 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Menurut Data Pusat Statistika (2005) Usaha Mikro Kecil Menengah berdasarkan kuantitas tenaga kerja didefinisikan sebagai usaha mikro yang memiliki jumlah tenaga kerja kurang dari 5 orang termasuk tambahan anggota keluarga yang tidak dibayar. Usaha kecil merupakan entitas usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5-19 orang, sedangkan usaha merupakan entitas usaha yang memiliki tenaga kerja 20-29 orang.

Menurut pasal 19 UU No. 19 Tahun 2008 tentang UMKM, pembangunan sumber daya manusia (SDM) sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 ayat (1) huruf c dilakukan dengan cara berikut:

- a. Memasyarakatkan kewirausahaan dan mendorongnya.
- b. Meningkatkan kemampuan manajerial dan teknis.
- c. Menciptakan dan membangun lembaga pendidikan dan pelatihan yang memungkinkan pendidikan, pelatihan, motivasi bisnis, dan kreatifitas, serta pembentukan wirausaha baru.

Peningkatan sumber daya manusia untuk UMKM sangat penting, bahkan harus menjadi prioritas manajemen. Dalam bisnis kecil dan menengah (UMKM), program peningkatan sumber daya manusia biasanya diberikan

kepada karyawan baru maupun lama, dengan tujuan agar mereka mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang selalu berubah. Istilah "pelatihan SDM" mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan peluang kepada karyawan untuk mendapatkan dan meningkatkan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan karena fasilitas yang modern dan lengkap tidak menjadi jaminan keberhasilan organisasi jika tidak diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan fasilitas tersebut. Oleh karena itu, individu-individu yang terlibat dalam suatu bisnis dapat mempengaruhi keberhasilan bisnis tersebut. Manajemen sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu untuk menentukan baik atau tidaknya pekerjaan mereka. (Hasibuan; 2008).

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi sebuah bisnis. Memang aspek sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan dan tujuan UMKM. Pengelolaan sumber daya manusia seringkali menghadirkan kendala dan tantangan di lingkungan UMKM. Hal inilah yang menjadi alasan mengapa sumber daya manusia suatu perusahaan harus benar-benar dijaga, karena tanpa sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan dan tidak akan berhasil. Dengan memperhatikan sumber daya manusia yang ada maka hal ini akan menguntungkan kedua belah pihak, perusahaan akan memperoleh keuntungan yang maksimal dengan karyawan yang produktif dan pekerja akan merasa puas karena manfaatnya dihargai.

Memiliki karyawan yang produktif penting karena akan meningkatkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Untuk mendapatkannya harus melalui proses rekrutmen karyawan, profesional, tidak memandang keluarga, teman atau tetangga tetapi dari segi keterampilan dan tanggung jawab. Selain itu, pelatihan karyawan juga penting untuk meningkatkan keterampilan mereka. Melalui pelatihan, karyawan akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan baik dan akurat. Sumber daya manusia yang efektif akan menunjang tujuan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan.

Fokus pada pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting, salah satu faktor pendukung keberhasilan setiap negara dalam bidang ekonomi, sosial budaya, politik dan bidang lainnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang mempunyai keterampilan handal dan menguasai sistem manajemen informasi sumber daya manusia, mempunyai motivasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian merupakan aset penting dalam instansi pemerintah.

Sumber daya manusia juga sangat penting untuk mencapai pembangunan, yaitu memiliki sumber daya manusia yang baik dan mempunyai strategi pengembangan sumber daya manusia yang disebut dengan manajemen organisasi. Manajemen adalah pengkoordinasian seluruh sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penentuan sumber daya manusia, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Saat ini usaha mikro kecil dan menengah memegang peranan yang sangat penting di ASEAN, termasuk Indonesia. Hingga saat ini, usaha mikro kecil dan menengah terus menunjukkan kemampuannya untuk bertahan dan menjaga dinamisme. UMKM dapat berpartisipasi dan mendapatkan manfaat dari Forum Ekonomi ASEAN (AEC) untuk mencapai tujuan ASEAN menjadi inklusif, adil, berkelanjutan, dan tangguh.

Selain berpengaruh terhadap pembangunan perekonomian negara, usaha mikro kecil dan menengah juga kerap dianggap sebagai salah satu penopang kekuatan perekonomian daerah, khususnya di Kabupaten Kebumen. Padahal, usaha mikro kecil dan menengah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penurunan angka pengangguran. Dimana usaha kecil dan menengah banyak menyerap tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja bagi masyarakat sehingga meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat. Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) mempunyai pengaruh besar terhadap pertumbuhan ekonomi dan lapangan kerja. Usaha mikro kecil dan menengah juga berperan dalam memberikan hasil pembangunan. Pada tahun 2016, usaha mikro kecil dan menengah mampu menerima 120.559 orang dengan 126.708 karyawan. Dari jumlah tersebut, Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) berjumlah 56.378 unit. Data ini menunjukkan bahwa UMKM mempunyai pangsa pasar yang signifikan terhadap sektor jasa keuangan khususnya perbankan mempunyai potensi yang besar dalam menciptakan saluran pendanaan. Pengalaman ini telah meningkatkan kesadaran berbagai

pemangku kepentingan mengenai pentingnya memberikan porsi yang lebih besar kepada usaha mikro, kecil, dan menengah.

UMKM juga memanfaatkan berbagai potensi sumber daya alam di wilayah yang belum terjamah secara komersial. UMKM dapat membantu mentransformasikan sumber daya alam yang ada di setiap daerah. Hal ini memberikan kontribusi yang besar terhadap pendapatan daerah dan pendapatan negara Indonesia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik itu organisasi maupun bisnis. Sumber daya manusia juga menjadi kunci penentu perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep sumber daya manusia dalam organisasi mana pun Sumber Daya Manusia (SDM) menduduki posisi paling penting. Diakui, biaya yang dikeluarkan cukup besar. Serta sarana, prasarana dan teknologi. Namun ketersediaan sumber daya tersebut akan sia-sia jika dikelola oleh orang-orang yang tidak kompeten dan tidak memiliki komitmen. Upaya merencanakan kebutuhan pegawai (SDM), mengatur, memilih, mengalokasikan, dan menetapkan tugas secara tepat telah menjadi perhatian penting dalam setiap organisasi yang kompetitif. Begitu pula dengan kebijakan kompensasi (gaji dan tunjangan) yang adil dan tepat serta penilaian kinerja dapat menciptakan motivasi berprestasi bagi karyawan.

Strategi SDM merupakan kebijakan pengelolaan pegawai yang diintegrasikan dengan strategi organisasi dan digunakan untuk mendorong budaya organisasi yang menghargai pegawai dan menjadi sumber keunggulan kompetitif. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan nyatanya sumber daya manusia menjadi fokus perhatian para pemimpin organisasi yang harus menjadi sumber daya manusia yang berprestasi bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan tugas utama manajer sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai suatu unit personel yang tidak menimbulkan frustrasi, merasa puas dan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Perkembangan yang terjadi di Indonesia saat ini sangat dipengaruhi oleh semakin besarnya kesadaran apakah partisipasi masyarakat Indonesia dalam proses global yang sedang berlangsung merupakan sebuah keniscayaan atau tidak. Pada saat yang sama, Indonesia juga menghadapi tantangan untuk mengejar ketertinggalan dari negara-negara maju lainnya. Oleh karena itu, pembangunan bangsa yang maju dan mandiri, untuk mencapai kesejahteraan perlu dibangun konsep pembangunan yang berbasis pada rakyat dan komunitasnya. Atas dasar itu, untuk mencapai tujuan pembangunan tersebut perlu fokus pada pengembangan sektor perekonomian serta peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), baik manusia sebagai manusia maupun sumber daya pembangunan, nampaknya semakin

penting untuk menciptakan struktur ekonomi yang kuat, mandiri, dan bermartabat sebagai upaya bersama berdasarkan asas kekeluargaan dan atas dasar ekonomi. Ciri perekonomian yang diharapkan adalah meningkatnya kesejahteraan penduduk melalui pencapaian pertumbuhan yang tinggi dan tercapainya stabilitas nasional yang stabil.

Upaya untuk memajukan perusahaan antara lain dengan meningkatkan potensi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Upaya peningkatan sumber daya manusia tidak hanya mengenai manajemen tetapi juga mengenai kualitas staf dan kerjasama antar pegawai. Dengan cara ini, tujuan dan kesuksesan perusahaan akan tercapai. Kabupaten Kebumen mengalami peningkatan jumlah UMKM yang mampu menarik tenaga kerja dan meningkatkan perekonomian masyarakat. Salah satunya yang masih bertahan hingga saat ini adalah UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa yang beralamat di Desa Plarangan, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Kebumen, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan ringan. Awal mula berdiri usaha Kripik Tempe Sagu Dua Angsa yaitu pada tahun 2012 yang didirikan oleh Pak Ari Siswanto dan istrinya dengan modal awal Rp 500.000; dan kurangnya pengalaman serta pengetahuan di bidang bisnis.

UMKM “Keripik Tempe Sagu Dua Angsa” juga berperan penting dalam mengurangi angka pengangguran warga sekitar sehingga mendorong perekonomian Kabupaten Kebumen tumbuh dan semakin maju. Strategi SDM merupakan kebijakan pengelolaan pegawai yang diintegrasikan ke dalam strategi organisasi dan digunakan untuk mendorong budaya organisasi yang

menghargai pegawai dan menjadi sumber keunggulan kompetitif. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi dan kenyataannya sumber daya manusia menjadi pusat perhatian pimpinan organisasi manajer untuk membimbing menuju menjadi manusia berprestasi sumber daya bagi organisasi.

Dari kenyataan yang ada bagian sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam perkembangan perusahaan, maka penulis mengambil judul penelitian "**EFEKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM KERIPIK TEMPE SAGU DUA ANGSA DI DESA PLARANGAN KECAMATAN KARANGANYAR KABUPATEN KEBUMEN**".

## **1.2 Tujuan KKL dan Manfaat KKL**

### **1.2.1 Tujuan dari KKL**

1. Mengetahui secara langsung UMKM “Keripik Tempe Sagu Dua Angsa” Kebumen dengan tujuan untuk memahami manajemen di perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM).
2. Mengetahui lebih detail permasalahan mendasar yang mempengaruhi pemasaran produk pada usaha mikro kecil dan menengah “Keripik Tempe Sagu Dua Angsa”.
3. Mengetahui strategi yang diterapkan oleh UMKM “Keripik Tempe Sagu Dua Angsa” tentang sumber daya manusia (SDM).

4. Mengimplementasikan teori yang telah dibahas dalam kursus, dengan tujuan untuk menerbitkan laporan yang relevan bagi pemangku kepentingan dan dapat memberikan analisis sumber daya manusia yang relevan untuk implementasi kebijakan termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien.

### **1.2.2 Manfaat dari KKL**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil laporan KKL ini secara teoritis akan memberikan masukan bagi pemikiran dan pengembangan khususnya strategi sumber daya manusia (SDM), sehingga hasil laporan KKL ini dapat dijadikan dokumen untuk laporan berikutnya.
- b. Selama melakukan KKL, penulis dapat mempraktekkan konsep dan teori yang diperoleh dari materi kuliah langsung di fasilitas KKL.
- c. Sebagai sumbangsih keilmuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

#### **2. Manfaat Praktis**

Memberikan informasi teoritis yang baik tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) bagi usaha kecil dan menengah, berguna untuk pengambilan.

- a. Keputusan diputuskan dengan harapan dapat meningkatkan efisiensi pemasaran UMKM” Keripik Tempe Sagu Dua Angsa”.
- b. Evaluasi” Keripik Tempe Sagu Dua Angsa” dalam menerapkan strategi sumber daya manusia (SDM).
- c. Tambahan pengalaman bagi penulis untuk mengetahui sebenarnya kegiatan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh UMKM” Keripik Tempe Sagu Dua Angsa ”

### **1.3 Prosedur dan Pelaksanaan**

#### **1.3.1. Tahap Persiapan**

Persiapan penulis untuk menyesuaikan laporan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) yaitu:

1. Mahasiswa mencari informasi mengenai UMKM di Kabupaten Kebumen dan berdiskusi dengan dosen pembimbing mengenai tempat yang akan dipilih untuk Kuliah Kerja Lapangan (KKL).
2. Mahasiswa mengajukan judul untuk Laporan Penelitian Kuliah Kerja Lapangan.
3. Mahasiswa meminta izin kepada pemilik UMKM untuk melakukan penelitian KKL.
4. Mahasiswa meminta surat pengantar dari Universitas Putra Bangsa.
5. Surat pengantar diterima, dan pelaksanaan KKL dimulai.

#### **1.3.2 Tahap Pelaksanaan**

1. Minggu keempat bulan Juli 2024

Penulis bersama anggota kelompok melakukan survei ke lokasi Kuliah Kerja Lapangan di UMKM Kripik Tempe Sagu Dua Angsa di Desa Plarangan untuk memperkenalkan diri serta meminta izin kepada pemilik UMKM guna melaksanakan kegiatan KKL.

2. Minggu pertama bulan Agustus 2024

Penulis berkonsultasi dengan dosen pembimbing mengenai lokasi yang akan dijadikan objek KKL, pengajuan judul, serta penyelesaian surat permohonan izin untuk tempat Kuliah Kerja Lapangan.

3. Minggu kedua bulan Agustus 2024

Penulis bersama anggota kelompok mengajukan surat permohonan izin KKL ke UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa dan melakukan wawancara mengenai ruang lingkup serta profil usaha. Selain itu, juga menyusun laporan Kuliah Kerja Lapangan Bab I.

4. Minggu ketiga bulan Agustus 2024

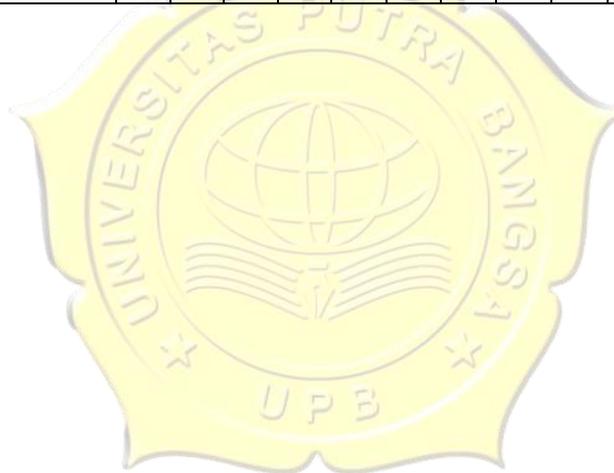
Penulis melakukan wawancara kedua dengan pemilik UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa untuk memperoleh informasi yang dapat digunakan sebagai bahan penulisan laporan serta mengambil dokumentasi di lokasi KKL. Selain itu, penulis juga menyelesaikan laporan KKL Bab I.

5. Minggu keempat sampai minggu pertama bulan September 2024 penulis menyusun laporan KKL BAB II.
6. Minggu pertama sampai minggu kedua bulan September penulis menyusun laporan KKL BAB III.

**Tabel 1.1**

**Jadwal Pelaksanaan KKL**

NO	Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober			
1	Mencari Objek KKL																
2	Pelaaksanaan KKL																
3	Penyusunan BAB I																
4	Penyusunan BAB II																
5	Penyusunan BAB III																



## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1 Latar Belakang UMKM**

##### **2.1.1 Gambaran Umum UMKM**

UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa yang beralamat di Desa Plarangan RT 05 RW 05 Kecamatan Karanganyar Kabupaten Kebumen merupakan salah satu produk unggulan makanan ringan di kota Kebumen. UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa berdiri pada tahun 2012 yang didirikan oleh pak Ari Siswanto. Sebelum Pak Ari Siswanto dan istri mendirikan usaha kripik tempe, beliau berdua berkerja sebagai sales teh. Di pertengahan pekerjaannya, beliau diberhentikan (PHK). Setelah mengalami hal tersebut, Beliau menemukan ide untuk memulainya usaha berjualan telur asin. Akan tetapi, dipertengahan jalan usaha tersebut beliau rasa sulit untuk dikembangkan. Beliau dan istri kemudian menemukan ide kembali untuk usaha membuat keripik tempe dengan bahan sederhana. Dikemudian hari beliau menjalankan usahanya dengan berkolaborasi bersama saudara beliau, yang kemudian munculah ide baru yang diberi nama “Keripik Tempe Sagu Dua Angsa”. Memang sempat gagal, akan tetapi beliau tidak patah semangat. Hingga sekarang produk tersebut sudah laku dipasaran dikarenakan keunikan bahan bakunya yang tidak hanya tempe namun tambahan Sagu. Pak Ari Siswanto sebagai pemilik berinovasi untuk memanfaatkan tempe untuk pembuatan Keripik Tempe Sagu karena ketersediaan bahan baku yang cukup

melimpah. Pentingnya strategi agar usahanya berkembang UMKM Keripik Tempe Sagu, maka pemilik UMKM Keripik Tempe Sagu mempublikasikan produknya dan membangun brand image pada tahun 2012. Kemudian disusun strategi dalam berbisnis secara sederhana seperti menentukan target pasar, melakukan inovasi produk, promosi lokal untuk mengenalkan merek UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa di Kabupaten Kebumen. Keripik yang diproduksi oleh pak Ari Siswanto sama dengan keripik tempe yang diproduksi oleh UMKM lain yaitu berbahan dasar tempe. UMKM ini memiliki 9 karyawan yaitu 2 laki-laki dan 7 perempuan. Saat memproduksi Keripik Tempe Sagu, biasanya setiap hari menghasilkan 500 pcs produk. Hal ini tentu saja berdampak pada peningkatan produksi untuk memenuhi permintaan pasar. Untuk produksi dan penggorengan pada pukul 07.00-16.00 WIB dengan istirahat satu jam. Dari segi pemasaran, produk UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa telah menjangkau seluruh pasar di Kebumen dan di luar Kebumen meliputi Banjarnegara, Banyumas, Wonosobo, Kutoarjo, Cilacap, Kroya, dan Puwokerto. Pemasaran ini dilakukan secara langsung, misalnya dengan cara mendistribusikan di toko-toko oleh-oleh atau menjualnya langsung ke konsumen. Gaji pada UMKM ini menggunakan sistem harian dan diberikan setiap selesai produksi.

### **2.2.2. Data UMKM**

Nama Perusahaan	: Keripik Tempe Sagu Dua Angsa
Bidang Usaha	: Makanan Ringan
Jenis Produk/Jasa	: Keripik Tempe Sagu

Alamat Perusahaan : Desa Plarangan RT 05 RW 05  
 Kecamatan Karanganyar, Kebumen

Nomor Telepon/HP : 085327162997

Bank Perusahaan : -

Bentuk Badan Hukum : Perseorangan

Nomor Akte Pendirian : -

Bentuk Badan Hukum : PIRT

Mulai Berdiri : Tahun 2012

### 2.2.3. Biodata Pemilik/Pengurus

Nama : Ari Siswanto

Jabatan : Pemilik UMKM Keripik Tempe  
 Sagu Dua Angsa

Tempat Tanggal Lahir : Kebumen, 8 Agustus 1993

Pendidikan Terakhir : SMK

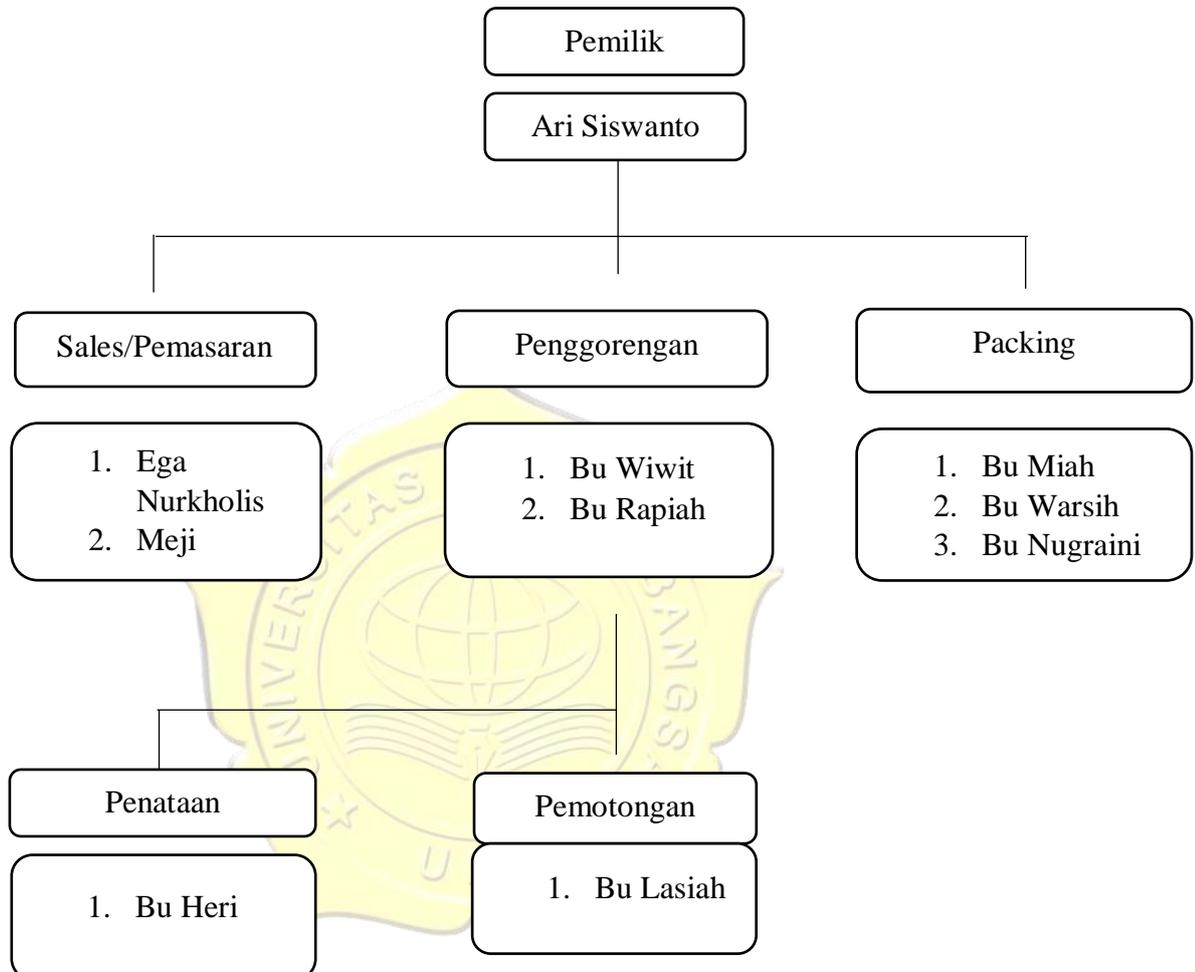
Alamat Rumah : Desa Plarangan RT 05 RW 05  
 Kec. Karanganyar Kab. Kebumen

Nomor Telepon : 085327162997

Alamat Email : [duaangsa9@gmail.com](mailto:duaangsa9@gmail.com)

## 2.2.4 Struktur Organisasi

**Bagan II-1 Struktur Organisasi UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa**



*Sumber: UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa 2024*

Adanya struktur organisasi yang menjelaskan tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh karyawan tentunya akan membuatnya lebih mudah melakukan pekerjaannya. Ini adalah komponen yang sangat penting bagi suatu UMKM. Tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

### 1. Pemilik

Sebagai pemilik, Pak Ari Siswanto merencanakan pengelolaan keputusan. Dia juga mempunyai wewenang untuk mengatur kegiatan usaha mulai dari proses produksi, menerima pesanan serta mengatur keuangan, perencanaan, dan penggunaan dana yang masuk dan keluar untuk produksi dan kebutuhan UMKM miliknya serta bertanggung jawab sepenuhnya terhadap usaha.

### 2. Sales/Pemasaran

Merupakan bagian yang bertugas dalam melakukan pengiriman dan pendistribusian produk Keripik Tempe Sagu Dua Angsa sesuai pembagian lokasi yang sudah di tetapkan.

### 3. Produksi

Bagian produksi dibagi menjadi dua bagian yaitu pengemasan dan penggorengan. Bu Lasiah memotong tempe tipis kemudian mencampurnya dengan bumbu, kemudian bu Wiwit dan bu Rapih menggorengnya sampai kering dan kemudian ditiriskan. Tugas pengemasan adalah membungkus keripik tempe yang sudah dingin dalam ukuran 50gr hingga kiloan, dan Bu Heri membantu mengemas produk.

## 2.1 Aspek Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa masih tergolong sederhana, karena pembagian tugas masih dikuasai oleh pimpinan UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa dan istrinya yang membidangi keuangan. Dalam hubungan dengan karyawan, pemilik berperan sebagai pemimpin yang tidak membedakan mereka dan

sering terlibat langsung dalam proses produksi. Hal ini menciptakan komunikasi yang baik antara pemilik dan karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Secara tidak langsung, hal tersebut memudahkan pemilik dalam memberikan arahan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, kinerja karyawan di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa cenderung stabil, bahkan semakin meningkat, serta menghasilkan produk dengan kualitas yang semakin baik.

### **2.2.1. Analisis Situasi**

#### **1. Aspek Kebutuhan dan Pengembangan SDM**

UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa memiliki tenaga kerja berjumlah 9 orang, terdiri dari 2 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Setiap hari, gaji karyawan dihitung berdasarkan sistem harian, yaitu sesuai dengan jumlah kerja yang dilakukan oleh karyawan. Jam kerja dimulai pukul 08.00 hingga 16.00 WIB, dan upah diberikan setelah selesai akhir produksi per hari. Untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan, pemilik UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa juga memberikan pelatihan langsung dan mengawasi kinerja mereka. Pelatihan ini, yang diberikan langsung oleh Ibu Yaniati, terutama ditujukan kepada karyawan baru agar mereka dapat mempelajari cara yang benar dalam membuat keripik tempe sehingga produk yang dihasilkan lebih berkualitas. Namun, UMKM ini belum menerapkan pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara formal, karena tidak ada jenjang karir yang jelas. Semua

karyawan di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa hanya berperan sebagai karyawan operasional, tanpa adanya posisi manajerial.

## **2. Aspek Rekrutment Sumber Daya Manusia**

Menurut Siagian (2018:100-102) Perekrutan melibatkan pencarian pekerja potensial untuk bergabung dengan perusahaan. Rekrutmen adalah proses pemilihan sekelompok pekerja potensial yang dapat dipilih menjadi manajer atau karyawan (Subekhi dan Juhar 2012). Jadi rekrutmen adalah proses mencari dan menemukan karyawan potensial untuk bergabung dengan perusahaan.

Kegiatan rekrutmen merupakan proses yang sangat penting untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul. Memiliki karyawan yang baik membantu perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya. Jika kualitas pegawai yang direkrut rendah berarti perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dikarenakan rekrutmen merupakan proses pertama dalam perencanaan sumber daya manusia suatu perusahaan. Calon karyawan menjadi bagian dari perusahaan setelah melalui serangkaian proses rekrutmen yang menentukan arah masa depan perusahaan.

Proses rekrutmen pegawai sendiri di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa tidak memiliki metode khusus atau masih sangat sederhana. Rekrutmen calon pegawai akan terus ditangani oleh bu Yaniati istri pemilik sekaligus direktur keuangan UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa. Saat merekrut calon karyawan, yang dipekerjakan adalah orang-orang yang

sudah mereka kenal atau siapa yang sedang membutuhkan lowongan pekerjaan kami siap menerima, seperti saudara, anggota luar desa, atau lingkungan tetangga. Rekrutmen sistematis didasarkan pada kepercayaan.

### **3. Aspek Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan itu. Kompetensi juga memungkinkan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Kompetensi sangat penting bagi perusahaan karena memungkinkan perusahaan menetapkan standar mengenai pengetahuan, keahlian, dan keterampilan seseorang. Kompetensi juga memudahkan perusahaan untuk mempelajari lebih dalam tentang sikap karyawan terhadap tanggung jawab, mengendalikan diri ketika muncul masalah dan tekanan, serta menyesuaikan perilaku karyawan dengan lingkungan dan tujuan perusahaan. Pada dasarnya kompetensi dalam suatu perusahaan adalah tentang perencanaan dan penunjang. Kembangkan perilaku setiap karyawan selaras dengan tujuan perusahaan.

Aspek kompetensi UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa dilihat dari tingkat pendidikan yang rata-rata pendidikan tingkat SD, SMP,

SMA/SMK. Berikut data mengenai tingkat pendidikan di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa.

**Tabel II-1 Tingkat Pendidikan Karyawan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
SD	4
SMP	1
SMA/SMK	4
<b>Total</b>	<b>9</b>

*Sumber: UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa 2024*

Berdasarkan tabel II-I menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD ada 4 orang, SMP ada 1 orang dan SMA/SMK ada 4 orang. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa adalah berpendidikan SMP dan SMA/SMK. Walaupun banyak karyawan yang berpendidikan SD, namun kinerja karyawan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya cukup baik. Pada dasarnya, UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa tidak menjadikan tingkat pendidikan sebagai syarat untuk karyawannya karena yang terpenting yaitu mampu bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta mampu beradaptasi dengan lingkungan.

Pegawai UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa terdiri dari laki-laki dan perempuan, umur di atas 30 ada 1 orang, di atas 40 ada 5 orang, di atas 20 ada 2 orang, dan di atas 50 ada 1 orang. Namun diketahui bahwa usia pegawai UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa tidak terlalu

mempengaruhi produktivitas pegawainya. Karena UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa mengutamakan kemampuan kerja yang baik, keterampilan penting dan produktivitas yang baik.

Sedangkan faktor lain seperti jenis kelamin pegawai UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa mempengaruhi penempatan staf. Atasan suka menempatkan perempuan di bagian produksi, pemotongan, penggorengan dan pengemasan dengan alasan bahwa mereka lebih terampil dan teliti dalam pekerjaannya, dan menempatkan karyawan laki-laki di bagian pemasaran dengan alasan bahwa laki-laki lebih kuat dalam hal pekerjaan, di samping itu mempunyai surat izin mengemudi (SIM).

Berikut data mengenai usia dan jenis kelamin karyawan di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa.

**Tabel II-2**  
**Usia dan Jenis Kelamin Karyawan UMKM**  
**Keripik Tempe Sagu Dua Angsa**

<b>Nama</b>	<b>Usia</b>	<b>Jenis Kelamin</b>
Ega Nurkholis	25	Laki-Laki
Meji	24	Laki-Laki
Warsih	46	Perempuan
Nugraini	42	Perempuan
Lasiah	46	Perempuan
Wiwit	46	Perempuan
Rapiah	52	Perempuan
Miah	46	Perempuan

*Sumber: UMKM Kripik Tempe Sagu Dua Angsa 2024*

Aspek kompetensi sumber daya manusia tercermin dari kemampuan tugas yang dimiliki karyawan UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa dapat dilihat pada tabel II-3 berikut ini.

**Tabel II-3**

**Daftar Jumlah Karyawan UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa**

<b>Departemen</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Keterampilan Khusus</b>
Bagian Keuangan	1	Membuat laporan keuangan dan mengawasi arus kas
Bagian Produksi	7	Mengecek ketersediaan bahan baku dan kemasan

*Sumber: UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa 2024*

Menurut tabel II-3, UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa memiliki 9 karyawan, termasuk 1 karyawan di bagian keuangan, 6 karyawan di bagian produksi, dan 2 karyawan di bagian pemasaran. Setiap karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja secara fleksibel, terbuka, dan mampu bekerja sama dalam tim, yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan. UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa mengutamakan sikap kerja yang disiplin dalam memenuhi target.

#### **4. Aspek Pelatihan Sumber Daya Manusia**

Menurut Mangkuprawira (2011: 134), pelatihan adalah suatu proses mengajarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu agar pegawai menjadi lebih berkualitas dan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai standar. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaannya (Agusta dan Sutanto, 2013: 1). Melalui pelatihan khusus, karyawan akan dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan keahliannya agar berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, adanya program pelatihan profesional akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pelatihan sangatlah penting agar pegawai mempunyai kualifikasi yang lebih tinggi dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

Pelatihan karyawan di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa dilakukan langsung oleh Ibu Yaniati terutama untuk karyawan baru. Pelatihan ini berfokus pada cara membuat keripik tempe berkualitas tinggi, mengingat karyawan baru umumnya belum memiliki keterampilan yang cukup dalam produksi keripik tempe. Tujuan pelatihan ini adalah:

1. Meningkatkan kualitas kerja, yang akan berpengaruh pada peningkatan kualitas produk.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga target produksi dapat tercapai tepat waktu.

Manfaat pelatihan bagi karyawan baru di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa adalah peningkatan keahlian dan keterampilan kerja, yang berdampak pada peningkatan kualitas kerja. Kualitas kerja yang lebih baik turut meningkatkan kualitas produksi UMKM tersebut. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga target produksi dapat dicapai tepat waktu. Hal ini berdampak positif pada kepercayaan konsumen terhadap UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa.

#### **5. Rencana Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Banyak organisasi mengalami kegagalan dalam memperbaiki diri karena manajer yang memiliki wewenang untuk melakukan perubahan tidak menunjukkan kepedulian terhadap masalah yang ada. Di sisi lain, mereka yang memahami masalah tersebut tidak memiliki kekuasaan untuk mengambil tindakan.

Saat ini, pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa melibatkan saudara, keluarga, dan tetangga dari lingkungan sekitar tanpa adanya standar spesifikasi khusus, melainkan berdasarkan kepercayaan. Dengan meningkatnya permintaan konsumen serta persaingan pasar yang semakin ketat dan kompetitif, jumlah pendapatan dan omzet perusahaan akan terpengaruh. Oleh karena itu, perusahaan perlu menempatkan sumber daya manusia pada posisi tertentu untuk mendukung kelancaran kegiatan usaha.

Perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut, dimana sumber daya manusia tersebut

mampu mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya jika setiap karyawan memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Selain itu, sumber daya manusia juga perlu dikembangkan. Pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

1. Memperbaiki kualitas SDM, UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa berencana meningkatkan kualitas SDM dengan merekrut tenaga kerja baru yang memiliki pendidikan dan pengalaman. Jika kualitas SDM tidak ditingkatkan, dikhawatirkan hal ini akan mempengaruhi keberlangsungan usaha. Perekrutan akan dilakukan di bidang SDM, pemasaran, dan keuangan.

**Tabel II-4**

**Rencana Kebutuhan SDM UMKMKeripik Tempe Sagu Dua Angsa**

<b>Jabatan</b>	<b>Pengalaman (tahun)</b>	<b>Keterampilan Khusus</b>	<b>Jumlah yang Dibutuhkan</b>
Bagian Produksi	1 tahun	Dapat mengelola SDM dengan baik	2
Bagian Pemasaran	1	Mengetahui Teknik pemasaran produk	2

*Sumber: UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa 2024*

Berdasarkan tabel 11-4 di atas, dengan adanya SDM baru yang lebih berkualitas, diharapkan UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa mampu bersaing di tengah persaingan yang semakin ketat, bahkan berpotensi menjadi pemimpin pasar di bidang makanan ringan di Kebumen. Persaingan di industri keripik tempe di daerah tersebut cukup tinggi. Oleh karena itu, UMKM ini merekrut tenaga kerja di bidang SDM dengan tujuan meningkatkan motivasi dan penerapan program kerja secara efektif, sehingga produktivitas karyawan meningkat. Untuk perekrutan di bidang pemasaran, tujuannya adalah memperluas jangkauan pasar dengan merekrut tenaga kerja yang memiliki pemahaman yang baik tentang teknik pemasaran, diutamakan mereka yang berpengalaman minimal satu tahun. Dengan peningkatan kualitas SDM, diharapkan proses operasional di setiap bidang dapat berjalan lebih mudah dan efisien.

## 2. Penambahan Jumlah Karyawan

Dengan bertambahnya kebutuhan operasional dan guna mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan, UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa memutuskan untuk menambah jumlah karyawan di beberapa departemen. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan secara menyeluruh, serta membantu pencapaian target yang telah ditentukan. UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa mempertimbangkan untuk menambah karyawan dalam proses SDM. Langkah ini diharapkan dapat mempercepat penyelesaian produksi,

sehingga konsumen akan lebih puas dengan produk yang dihasilkan oleh UMKM tersebut.

### **2.2.2. Masalah yang Dihadapi**

Keterampilan kerja dan lingkungan yang nyaman, baik secara fisik maupun non-fisik, sangat penting untuk mendukung kinerja pegawai. Kemampuan pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi secara sukses. Keterampilan kerja bertujuan untuk mempermudah penyelesaian tugas dengan efektif dan efisien, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa, dalam proses produksinya, masih menggunakan peralatan modern, seperti pemotongan bahan baku tempe menggunakan mesin khusus pemotongan, penggorengan dengan sumbu tungku kayu, dan pengemasan menggunakan mesin perekat. Keterampilan pegawai di UMKM ini sudah diajarkan pada setiap bidang masing-masing dan satu orang pekerja harus bisa menguasai semua pekerjaan yang lainnya, sehingga masing-masing karyawan harus menguasai semua keterampilan. Masalah yang dihadapi oleh UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa ada beberapa kendala diantaranya adalah:

#### **1. Proses Perekrutan Tidak Mempunyai Kualifikasi Tertentu**

Proses rekrutmen di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa masih cukup dasar, karena lebih banyak mengandalkan merekrut orang-orang yang dikenal seperti saudara, tetangga dan siapapun yang minat bekerja berdasarkan kepercayaan tanpa mempertimbangkan kualifikasi tertentu.

Akibatnya, tidak ada perencanaan yang matang dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang dapat berdampak negatif pada penempatan calon karyawan tersebut tidak memiliki skill atau keterampilan yang diperlukan.

## **2. Kurangnya Skill Dan Pengetahuan Pada Bidang Keuangan**

Pengelolaan keuangan pada UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa masih menggunakan sistem manual. Hal ini dikarenakan kurangnya skill dan pengetahuan dalam pencatatan keuangan secara detail. Pencatatan keuangan seperti penjualan, pembelian bahan baku, pengeluaran setiap harinya serta pengeluaran gaji karyawan masih menggunakan sistem manual atau di catat di dalam buku. Sedangkan untuk pencatatan biaya listrik, air, dan telepon tidak dilakukan pencatatan karena sudah ada tagihan rekening pembayaran.

## **3. Rendahnya Gaji Karyawan**

UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa memberikan gaji sebesar Rp 40.000 (empat puluh ribu rupiah) per hari untuk karyawan di bagian produksi dan Rp 40.000 (empat puluh ribu rupiah) per hari untuk karyawan di bagian pemasaran. Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten (UMK) Kebumen pada tahun 2024 adalah Rp 2.100.000 (dua juta seratus ribu rupiah) per bulan. Untuk bulan Agustus, laba bersih yang diperoleh mencapai Rp 9.360.000 (Sembilan juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah). Dengan perbandingan tersebut, tingkat penggajian yang diterapkan oleh UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa dianggap kurang memadai, mengingat jumlah laba bersih dan gaji yang dibayarkan saat ini. Sehingga

UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa dianggap mampu untuk memberikan gaji yang lebih layak.

### **2.2.3. Pemecahan Masalah yang Diambil**

#### **a. Perekrutan**

Dalam proses perekrutan, pemilik UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa berencana menetapkan standar kualitas bagi calon karyawan, yaitu setidaknya harus memiliki pengalaman kerja di sumber daya manusia. Dengan demikian, proses perekrutan akan lebih cepat dan efisien karena tidak perlu mengganti calon yang tidak memenuhi harapan. Selain itu, karyawan yang sudah berpengalaman di bidang SDM akan lebih mudah mengikuti pelatihan.

#### **b. Seleksi**

Untuk mengatasi masalah dalam seleksi karyawan, UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa, akan menetapkan beberapa kriteria tambahan di luar keahlian di bidang SDM. Untuk menangani kendala dalam pengelolaan SDM, pemilik UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa berencana membuat aturan kerja tertulis serta menerapkan sanksi bagi karyawan yang melanggarnya. Sejauh ini, belum ada karyawan yang tidak disiplin atau sulit diatur.

### **2.2.4. Rencana Pemanfaatan Teknologi Informasi**

Rencana pemanfaatan teknologi informasi untuk UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa di masa depan meliputi:

#### **a. Dukungan Penjualan dan Pemasaran**

Dengan penerapan teknologi ini, diharapkan dapat membantu meningkatkan pendapatan dari penjualan melalui sistem penentuan harga dan metode lainnya yang berbasis sistem, serta mendukung sumber daya manusia dalam proses tersebut.

b. Hubungan dengan Pemasok

Teknologi ini akan berfungsi sebagai penghubung antara pemasok untuk meningkatkan efisiensi produksi. Hal ini akan mempermudah pemilik dalam proses perhitungan produksi, mengingat saat ini belum ada komunikasi yang efektif antara pemilik dengan pelanggan atau antara SDM pemasaran dengan pelanggan.

c. Pelaporan

Penggunaan sistem pelaporan akan memfasilitasi pembuatan laporan aktivitas produksi dan membantu pemilik dalam menyusun laporan keuangan menggunakan komputer. Sistem ini dapat digunakan oleh SDM UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa maupun oleh pemilik.

d. Absensi Otomatis

Teknologi ini juga dapat digunakan untuk absensi otomatis, yang berdampak pada perhitungan gaji. Hal ini penting karena pada bagian penggorengan, sistem gaji dihitung berdasarkan jam kerja yang dicatat.

### **2.2.5 Rencana Pengembangan Usaha**

Langkah awal dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan analisis kebutuhan pengembangan SDM. Menurut

Wether dan Davis (2006:286), analisis ini dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi saat ini serta tantangan masa depan yang dapat diantisipasi melalui pelatihan dan pengembangan. Penentuan kebutuhan ini bukan semata-mata mengikuti apa yang dilakukan oleh organisasi lain, melainkan harus didasarkan pada kebutuhan spesifik organisasi. Dengan kata lain, prinsip utama yang harus diperhatikan adalah memahami kebutuhan yang sebenarnya.

UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa memerlukan penambahan karyawan di bagian produksi melalui proses perekrutan karyawan baru. Selain itu, karyawan lama di UMKM tersebut juga memerlukan pengembangan SDM agar produktivitas meningkat dan keahlian mereka semakin terasah. Tujuan pengembangan SDM ini adalah untuk meningkatkan kualitas karyawan melalui program pelatihan, sehingga dapat menghasilkan produk berkualitas dan mendorong kemajuan UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa. Oleh karena itu, peran pendidikan dan pelatihan sangat penting, terutama dengan pesatnya perkembangan teknologi (Kurniati dan Efendi, 2011).

#### **2.2.6 Tahapan-Tahapan Pengembangan Usaha**

Dalam menjalankan usahanya UMKM Keripik Tempe Sagu DuaAngsa melakukan tahapan pengembangan usaha agar lebih maju, baik dari segi SDM, produksi, pemasaran dan keuangan. Tahapan pengembangan SDM dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan

pengembangan. Tahap tahap yang ditempuh untuk mengembangkan usahanya adalah dengan cara:

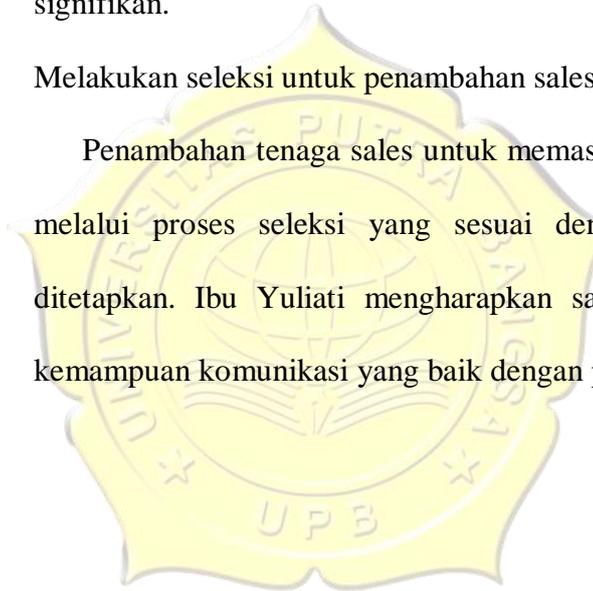
1. Strategi Organisasi dan SDM

a. Penambahan karyawan untuk toko cabang baru

Penambahan karyawan untuk toko cabang baru sangat dibutuhkan karena diperkirakan jumlah pelanggan akan bertambah, dan permintaan produk akan meningkat secara signifikan.

b. Melakukan seleksi untuk penambahan sales

Penambahan tenaga sales untuk memasarkan produk harus melalui proses seleksi yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Ibu Yuliati mengharapkan sales yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan pelanggan.



## **BAB III**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **3.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil praktik Kuliah Kerja Lapangan (KKL) maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengelolaan sumber daya manusia di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa masih sangat sederhana, dengan pencatatan yang dilakukan secara manual menggunakan buku.
2. Proses rekrutmen karyawan di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa mengutamakan calon yang tidak selalu memiliki kualifikasi khusus, serta mengandalkan sistem kekeluargaan dan kepercayaan, berdasarkan hubungan dan kedekatan pribadi.
3. Pada UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa, pelatihan untuk karyawan baru berlangsung selama satu bulan. Selama periode ini, karyawan baru dilatih oleh karyawan lama dan diawasi oleh pemilik usaha, dengan penekanan pada penyampaian SOP, pengenalan, dan pelatihan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.
4. Karyawan UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa memiliki keunggulan dalam hal kinerja dan produktivitas yang memadai, dapat bekerja dengan fleksibel, serta mampu bekerja sama dalam tim, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan.

5. Masalah yang dihadapi oleh UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa meliputi kualifikasi tertentu dalam proses rekrutmen, kekurangan keterampilan dan pengetahuan di bidang keuangan, serta gaji karyawan yang rendah.

### 3.2 Saran

Berdasarkan hasil Observasi dan informasi yang diberikan UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa, berikut saran yang dapat digunakan untuk kemajuan UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa antara lain:

1. Memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga mereka lebih termotivasi dalam bekerja dan terjalin hubungan yang harmonis antara karyawan dan pemilik usaha.
2. Mengadakan acara gathering atau outbound yang melibatkan seluruh karyawan UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa untuk mempererat hubungan serta meningkatkan komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya, serta antara karyawan dengan pemilik usaha.
3. Menyelenggarakan pertemuan rutin untuk mengevaluasi kinerja, membahas masalah yang muncul serta mencari solusi, dan merencanakan langkah-langkah untuk masa depan.
4. Menerapkan secara konsisten program 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) untuk memastikan lingkungan dan kondisi kerja selalu terjaga dengan baik.

5. Mengingat masalah terkait sumber daya manusia di UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa pemilik sebaiknya menetapkan kualifikasi khusus dalam proses rekrutmen calon karyawan, mengikuti pelatihan yang disediakan oleh pemerintah untuk bidang keuangan, serta mempertimbangkan untuk menaikkan gaji karyawan agar mendekati UMK Kabupaten Kebumen.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta dan Susanto. 2013. Pengaruh Pelatihan Dan Mouvau Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Journal Manajemen Bisnis*, Vol 1 (3), p.1-9
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. 2019. *Jumlah Perusahaan/usaha menurut Klasifikasi Industri Kabupaten Kebumen 2014-2018*. Diunduh dari <https://kebumenkab.bps.go.id/id/dynamictabel/2016/03/19/113/jumlah-perusahaan-usaha-menurut-klasifikasi-industri-kabupaten-kebumen-2014-2018.html> pada tanggal 5 April 2020.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. 2019. *Jumlah Perusahaan/usaha menurut Klasifikasi Industri Kabupaten Kebumen 2014-2018*. Diunduh dari <https://kebumenkab.bps.go.id/id/dynamictabel/2016/03/19/113/jumlah-perusahaan-usaha-menurut-klasifikasi-industri-kabupaten-kebumen-2014-2018.html> pada tanggal 5 April 2020.
- Admin Data Koperasi Umkm Diakses dari <https://dinkop-umkm.jatengprov.go.id/content/index/2/73/6/data-koperasi-umkm>.  
Tanggal 14 April 2020.
- Ediraras, D. (2010). Akuntansi dan Kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Nomor 2, Volume 15.
- Mangkuprawira, T. B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sodermayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran Modern*.
- Srikandi, C. d. (2004). Analisis penerapan siklus akuntansi pada usaha kecil dan menengah di daerah istimewa yogyakarta. *jurnal ilmiah ESAI*, Volume 9.

## LAMPIRAN

### 1. Lampiran Kelengkapan Perizinan



**PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA**

**PERIZINAN BERUSAHA UNTUK MENUNJANG KEGIATAN USAHA  
SERTIFIKAT PEMENUHAN KOMITMEN PRODUKSI PANGAN OLAHAN  
INDUSTRI RUMAH TANGGA  
(SPP-IRT)  
PB-UMKU: 200123000505200000001**

Pemerintah Republik Indonesia menerbitkan Perizinan Berusaha Untuk Menunjang Kegiatan Usaha (PB-UMKU), yang merupakan Sertifikat Pemenuhan Komitmen Produksi Pangan Olahan Industri Rumah Tangga (SPP-IRT) kepada Pelaku Usaha berikut ini:

1. Nama Pelaku Usaha	: ARI SISWANTO
2. Nomor Induk Berusaha (NIB)	: 2001230005052
3. Alamat Kantor	: PLARANGAN, Desa/Kelurahan Plarangan, Kec. Karanganyar, Kab. Kebumen, Provinsi Jawa Tengah Kode Pos:
4. Status Penanaman Modal	: Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN)
5. Kode Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI)	: 10794 - Industri Kerupuk, Keripik, Peyek Dan Sejenisnya
6. Lokasi Usaha	: RT. 005 RW. 005 Desa/Kelurahan Plarangan, Kec. Karanganyar, Kab. Kebumen, Provinsi Jawa Tengah Kode Pos: 54364

Telah memenuhi persyaratan:

- 

Lampiran Perizinan Berusaha Untuk Menunjang Kegiatan Usaha ini memuat data teknis yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari dokumen ini. Pelaku Usaha tersebut di atas wajib menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Diterbitkan tanggal: 16 September 2021

a.n. Bupati Kebumen  
Kepala DPMPSTP Kabupaten Kebumen,



Ditandatangani secara elektronik

Dicetak tanggal: 20 Januari 2023

1. Dokumen ini diterbitkan sistem OSS berdasarkan data dan Pelaku Usaha, tersimpan dalam sistem OSS, yang menjadi tanggung jawab Pelaku Usaha.  
2. Dalam hal terjadi kekeliruan isi dokumen ini akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.  
3. Data lengkap Perizinan Berusaha dapat diperoleh melalui sistem OSS menggunakan hak akses.

## 2. Lampiran Surat Permohonan izin KKL



### UNIVERSITAS PUTRA BANGSA

Kampus Pusat : Jl. Ronggowarsito No. 18 Pejagoan Kebumen, Telp. 0287-384011  
Kampus Dua : Jl. Raya Buntu - Gombang KM. 05 Kemranjen Banyumas, Telp. 0287-5296662

No : 33/Rek/KKL/E/VIII/2024 Kebumen, 01 Agustus 2024  
Lamp : -  
Hal : PERMOHONAN IZIN KULIAH KERJA LAPANGAN

Kepada  
Yth. Pimpinan Knpk Tempe Sagu Dua Angsa  
RT.05 RW.05 Desa Ptarangan, Kec. Karanganyar,  
Kab. Kebumen  
di Tempat

Dengan hormat,

Puji syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Sehubungan dengan pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan ( KKL ) untuk mahasiswa Universitas Putra Bangsa, kami memohon Izin agar mahasiswa kami dapat melakukan Kuliah Kerja Lapangan di instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Tujuan dari mata Kuliah Kerja Lapangan ini adalah agar mahasiswa kami dapat mengetahui praktik-praktik bisnis/managerial secara nyata. Selanjutnya kami menerangkan bahwa:

Nama	NIM	Fakultas	Program Studi	No HP
Anjani Juwita Dewi	215504413	Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	0895365037162
Achmad Naji Bussilmi	215504390	Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	081225583217
Aprilia Winda Utami	215504416	Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	085693411258
Amalia Relita Putri	215504407	Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	085742954954

Adalah benar mahasiswa Universitas Putra Bangsa yang akan melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan di instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Kami mewajibkan mahasiswa mengunjungi instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin untuk melakukan wawancara dan pengumpulan data selama 1 bulan mulai tanggal 01 Agustus s.d 31 Agustus 2024.

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas izin dan kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu dan membimbing mahasiswa yang bersangkutan di dalam melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan tersebut, kami ucapkan terima kasih.

  
 U. GUNARSO WIWOHO, S.E., M.M.  
 NIDN. 0612097501

### 3. Lampiran Pernyataan kesediaan Menjadi Tempat KKL

#### **SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI TEMPAT KULIAH KERJA LAPANGAN (KKL)**

Kepada  
Yth. Ketua Program Studi Manajemen SI  
Universitas Putra Bangsa

Di Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARI SISWANTO  
Jabatan : PEMILIK USAHA  
Nama UMKM : KRIPIK TEMPE SAGU DUA ANGSA  
Alamat : RT 05/RW 05 DESA PLARANGAN, KEC. KARANGANYAR,  
KEBUMEN  
Nomor HP / WA : 085 227 002 608

Menyatakan bersedia menjadi tempat Kuliah Kerja Lapangan (KKL) bagi mahasiswa  
Universitas Putra Bangsa Tahun Akademik 2024-2025.

Demikian agar surat pernyataan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 31 Juli 2024  
Yang menyatakan,

  
(ARI SISWANTO)

#### 4. Lampiran Pernyataan Ketersediaan Unggah Video Dokumentasi KKL

##### **SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN UNGGAH VIDEO DOKUMENTASI KKL PADA KANAL YOUTUBE**

Kepada  
Yth. Ketua Program Studi Manajemen SI  
Universitas Putra Bangsa

Di Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARI SISWANTO  
Jabatan : PEMILIK USAHA  
Nama UMKM : KRIPIK TEMPE SAGU DUA ANGSA  
Alamat : RT 05/RW 05 DESA PLARANGAN, KEC. KARANGANYAR,  
KEBUMEN  
Nomor HP / WA : 085 227 002 608

Menyatakan bersedia dokumentasi video KKL pada UMKM milik saya untuk diunggah pada kanal youtube mahasiswa Universitas Putra Bangsa sebagai luaran KKL.  
Demikian agar surat pernyataan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 31 Juli 2024  
Yang menyatakan,

  
(ARI SISWANTO)

## 5. Lampiran Surat Pengajuan Judul

**PENGAJUAN JUDUL  
LAPORAN KULIAH KERJA LAPANGAN (KKL)**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Aprilia Windi Utami

NIM : 215504416

Program Studi : Manajemen S1

dengan ini mengajukan judul Laporan KKL:

“Efektivitas manajemen sumber daya manusia pada UMKM Keripik Tempe Sagu Dua Angsa Desa Plarangan Kecamatan Karanganyar”

Demikian permohonan judul Laporan KKL ini saya buat. Atas perhatian dan kebijaksanaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terimakasih.

Kebumen, 18 Oktober 2024

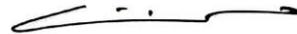
Mahasiswa

Dosen Pembimbing



(Aprilia Windi Utami)

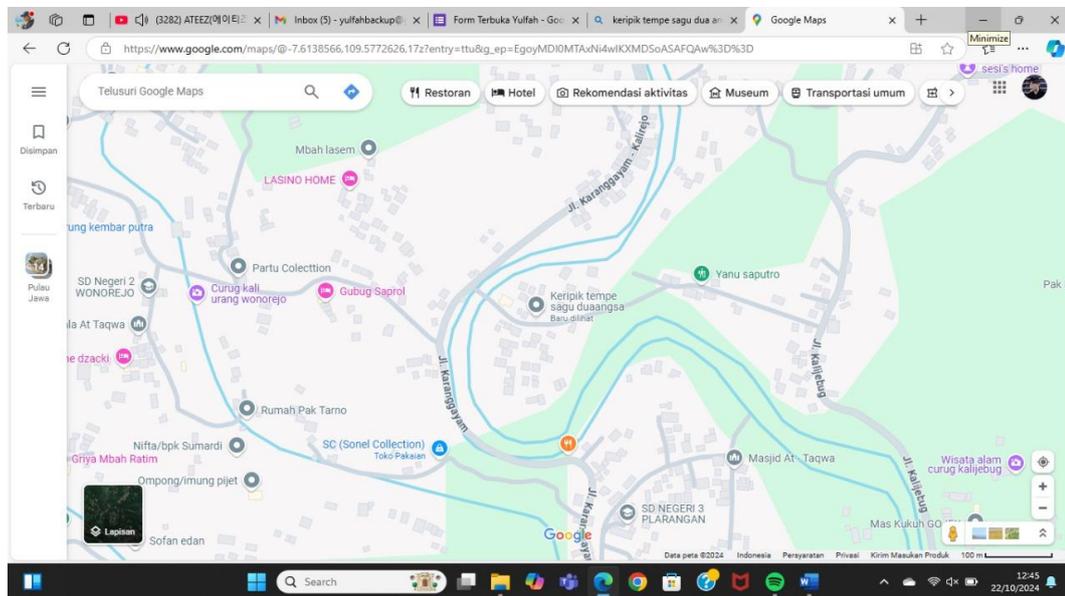
NIM : 215504416



(Dr. Gunarso Wiwoho, S. E., M.M.)

NIDN : 0612097501

## 6. Lampiran 6 Peta lokasi



## 7. Lampiran Daftar Hadir Bimbingan Dosen



## PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS PUTRA BANGSA

Kampus Pusat : Jl. Ronggowarsito 18 Pejagoan Kebumen, Telp. 0287-384011  
Kampus Dua : Jl. Raya Buntu - Gombang KM 05 Kemranjen Banyumas, Telp 0282-5296662

### KARTU BIMBINGAN PENULISAN LAPORAN KKL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Nama Mahasiswa : Aprilia Windi Utami  
 NIM : 215504416  
 Judul KKL : EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMEM KEEPIK  
TEMPE SAGU DUA ANGSA DESA PLAFANGAN KEC. FARANGANYAR  
 Pembimbing KKL : Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., M.M.

No.	Tanggal	Materi bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	29/07 2024	Konsultasi tempat KKL	
2.	1/08 2024	Pengajuan judul	
3.	9/08 2024	Pengajuan Bab 1	
4.	19/08 2024	Revisi Bab 1	
5.	24/09 2024	Pengajuan Bab II	
6.	3/10 2024	Revisi Bab II	
7.	4/10 2024	Acc Bab I, Pengajuan Bab III	
8.	18/10 2024	Acc Bab III	
9.	18/10 2024	Acc Bab I, Bab II, Bab III	
10.	29/10 2024	Acc Laporan KKL	
11.			
12.			

Kebumen, 29 Oktober 2024

Dosen Pembimbing

Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., M.M.

## 8. Lampiran Daftar Hadir Kunjungan KKL



## PROGRAM STUDI MANAJEMEN UNIVERSITAS PUTRA BANGSA

Kampus Pusat : Jl. Ronggowarsito No. 18 Pejagoan Kebumen, Telp. 0287-384011  
Kampus Dua : Jl. Raya Buntu - Gombong KM. 05 Kemranjen Banyumas, Telp. 0282-5296662

### KARTU BIMBINGAN KEGIATAN KKL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Nama Mahasiswa : Aprilia Windi Utami  
NIM : 215504416  
Judul KKL : EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DATA MANUSIA PADA UMEM KEPIPA  
TEMPE SAGU DUA ANJAZ DEJA PLAYANDAH REC. EFFANGATTAR

No.	Tanggal	Materi bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	31/07/2024	Survei lokasi KKL	
2.	03/08/2024	Menyerahkan surat permohonan KKL	
3.	09/08/2024	Wawancara I	
4.	09/08/2024	Wawancara II	
5.	13/08/2024	Wawancara III	
6.	19/08/2024	Meminta data (kunjungan)	
7.	23/08/2024	Melengkapi data	
8.	26/08/2024	Membantu proses produksi	
9.	29/08/2024	Dokumentasi produk	
10.	02/09/2024	Dokumentasi video	
11.	05/09/2024	Persiapan & ucapan terima kasih	

Kebumen, 29 Oktober 2024

Pembimbing

### 9. Lampiran Foto Bersama dengan pemilik UMKM



## 10. Lampiran Lampiran Foto Produk



## 11. Lampiran Foto Dokumentasi Produksi







**12. Lampiran *Link* Youtube**

**[https://youtu.be/W5l\\_Dp\\_IDVw?si=gQIMjPA4sPUYJOR5](https://youtu.be/W5l_Dp_IDVw?si=gQIMjPA4sPUYJOR5)**