

**LAPORAN  
KULIAH KERJA LAPANGAN**

**EVALUASI KINERJA KARYAWAN TETAP BERDASARKAN  
ANALISIS PRODUKTIFITAS DALAM PENCAPAIN TARGET  
PRODUKSI HARIAN TOPI CAPING UD – DANI MUSAFA**



Disusun Oleh :

**Nama Mahasiswa : Rian Zuliansah**

**NIM : 225504856**

**Program Studi : Manajemen (S1)**

**UNIVERSITAS PUTRA BANGSA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
KEBUMEN**

**2025**

**LAPORAN**

**KULIAH KERJA LAPANGAN**

**EVALUASI KINERJA KARYAWAN TETAP BERDASARKAN**  
**ANALISIS PRODUKTIFITAS DALAM PENCAPAIN TARGET**  
**PRODUKSI HARIAN TOPI CAPING UD – DANI MUSAFA**



Disusun Oleh :

**Nama Mahasiswa : Rian Zuliansah**

**NIM : 225504856**

**Program Studi : Manajemen (S1)**

**UNIVERSITAS PUTRA BANGSA**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)**  
**KEBUMEN**  
**2025**

## HALAMAN PENGESAHAN

### HALAMAN PENGESAHAN

Telah disetujui dan diterima dengan baik laporan kuliah kerja lapangan oleh dosen pembimbing dengan judul:

**EVALUASI KINERJA KARYAWAN TETAP BERDASARKAN ANALISIS  
PRODUKTIFITAS DALAM PENCAPAIN TARGET PRODUKSI HARIAN  
TOPI CAPING UD – DANI MUSAFA**



Kebumen 17 april 2025

Mahasiswa

Dosen Pembimbing

Rian zuliansah

NIM. 225504856

Arya Samudra Mahardhika S.E., M.Sc., AK., CA

NIDN. 0616108802

## **MOTTO**

“Manusia Memang Punya Keinginan tapi, Semesta Punya Kenyataan.”

“Merantaulah, agar kalian tau betapa menakutkannya NADA DERING  
TELEPON di tengah malam.”

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Kerja Lapangan dengan judul “EVALUASI KINERJA KARYAWAN TETAP BERDASARKAN ANALISIS PRODUKTIFITAS DALAM PENCAPAIN TARGET PRODUKSI HARIAN TOPI CAPING UD – DANI MUSAFI” Laporan Kuliah Kerja Lapangan ini disusun guna memenuhi mata kuliah wajib program studi manajemen dengan tujuan mengembangkan ilmu yang telah penulis peroleh selama masa perkuliahan. Dalam penyusunan laporan ini penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, mengingat kemampuan penulis sangat terbatas. Untuk itu kritik dan saran, yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga laporan ini bermanfaat untuk khalayak yang membacanya.

Dengan rasa rendah hati, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih atas bantuan dan bimbingan dalam laporan kuliah kerja lapangan ini kepada:

1. Bapak Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Putra Bangsa, Kebumen.
2. Bapak Parmin, S.E., M.M. selaku ketua prodi manajemen UNIVERSITAS PUTRA BANGSA Kebumen.
3. Bapak Arya Samudra mahardhika S.E., M.Sc., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing yang telah memeberikan masukan dan pengarahan dalam menyusun laporan ini hingga selesai.

4. Bapak slamet ahmadi selaku pemilik UKM “UD – Dani Musafa” yang telah mengizinkan penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan.
5. Kedua orang tuaku dan keluarga yang telah memberikan motivasi, dukungan dan doa.
6. Seluruh karyawan UKM “UD – Dani Musafa” yang telah memberikan pengalaman dan pengetahuan sebagai masukan di dalam kuliah kerja lapangan.
7. Terima kasih untuk Windi Atikasari yang telah memberikan semangat, bagi penulis karena berpengaruh besar terhadap penulisan laporan kuliah kerja lapangan ini.
8. Almamater tercinta UNIVERSITAS PUTRA BANGSA.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu terselesaikannya laporan KKL ini.

Akhir kata penulis berharap semoga laporan Kuliah Kerja Lapangan ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa UNIVERSITAS PUTRA BANGSA Kebumen dan perusahaan yang terkait.

Kebumen 8, mei 2025

Penulis,

Rian Zuliansah

NIM. 225504856

## DAFTAR ISI

<b>LAPORAN</b> .....	<b>i</b>
<b>KULIAH KERJA LAPANGAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Tujuan dan Manfaat Kuliah Kerja Lapangan.....	10
1.2.1 Tujuan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) .....	10
1.2.2 Manfaat Kuliah Kerja Lapangan (KKL) .....	10
1.3 Prosedur dan Pelaksanaan .....	11
1.3.1 Tahap Persiapan .....	11
1.3.2 Tahap Pelaksanaan .....	11
<b>BAB II</b> .....	<b>14</b>
<b>PEMBAHASAN</b> .....	<b>14</b>
2.1 Latar Belakang Perusahaan .....	14
2.1.1 Gambaran umum perusahaan .....	14
2.1.2 Data Perusahaan .....	15
2.1.3 Biodata Pemilik .....	16
2.1.4 struktur organisasi .....	16
2.2 Aspek Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	18
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	19

2.2.3 Evaluasi Kinerja Karyawan.....	20
2.2.4 Evaluasi Kinerja Karyawan kerajinan topi caping di UMKM .....	21
2.2.5 Gambaran Umum Sumber Daya Manusia UD Dani Musafa .....	22
2.2.6 Aspek Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Kerajinan Caping .....	23
2.2.7 Indikator Kinerja Karyawan Tetap dalam Pencapaian Target .....	24
2.2.8 Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Indikator Produktivitas.....	25
2.2.9 Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Karyawan.....	27
2.3 Rencana Pengembangan Usaha.....	27
2.3.1 Rencana Pengembangan Usaha .....	27
2.3.2 Tahap Tahap Pengembangan Usaha.....	28
<b>BAB III.....</b>	<b>30</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>30</b>
3.1 Kesimpulan .....	30
3.2 Saran.....	31
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>33</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>34</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kriteria Usaha Berdasarkan Aset Dan Omset.....	3
Tabel 1.2 Data Jumlah UMKM dan Menurut Klasifikasi Industri di Kabupaten Kebumen 2024 .....	5
Tabel 1.3 Jadwal Pelaksanaan KKL Tahun 2025 .....	13
Tabel 2.1 Jumlah Karyawan Setiap Bagian UD Dani Musafa.....	22
TABEL 2.2 Tingkat Pendidikan Pekerja UD. DANI MUSAFA .....	23
TABEL 2.3 Pengukuran Produktivitas untuk UD Dani Musafa.....	26

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Struktur Organisasi UD Dani Musafa .....	17
--	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1.1 Kelengkapan perijinan.....	35
Lampiran 1.2 Kelengkapan administrasi kkl .....	38
Lampiran 1.3 Dokumentasi produksi.....	48
Lampiran 1.4 Proses pelaksanaan kkl .....	53

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dan pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Hampir setiap negara menekankan pentingnya pemberdayaan UMKM sebagai bagian integral dari strategi pembangunan ekonomi nasional. Pemerintah seharusnya memberikan perhatian yang lebih serius terhadap sektor UMKM, mengingat perannya sebagai tulang punggung dalam penyediaan lapangan kerja. Hal ini disebabkan karena perusahaan besar cenderung lebih menekankan efisiensi teknologi dan modal dibandingkan penyerapan tenaga kerja secara langsung. Oleh karena itu, UMKM berperan sebagai stabilisator sekaligus dinamisator dalam sistem perekonomian Indonesia.

Sebagai negara berkembang, Indonesia sangat perlu memperhatikan pengembangan UMKM, karena sektor ini terbukti memiliki kinerja yang baik dalam hal penyerapan tenaga kerja yang produktif serta peningkatan produktivitas nasional. UMKM juga mampu bertahan dan berkembang di tengah dominasi usaha besar, bahkan menopangnya melalui penyediaan bahan mentah, komponen, dan berbagai kebutuhan pendukung lainnya. Lebih dari itu, UMKM juga menjadi ujung tombak dalam distribusi produk-produk usaha besar kepada konsumen akhir.

UMKM merupakan salah satu sektor prioritas yang mendapatkan perhatian serius dari banyak negara, termasuk Indonesia. Hal ini disebabkan oleh besarnya

kontribusi UMKM terhadap aspek ekonomi dan sosial, seperti peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional, penyerapan tenaga kerja di sektor informal, serta pemerataan pendapatan masyarakat khususnya di wilayah pedesaan. Untuk mendukung pemberdayaan dan pertumbuhan UMKM secara berkelanjutan, pemerintah pusat dan daerah telah merumuskan serta mengimplementasikan berbagai kebijakan dan program strategis. Kebijakan-kebijakan tersebut diarahkan untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif bagi UMKM agar dapat tumbuh dan bersaing secara sehat di tengah dinamika ekonomi global (Abid, 2021).

Selain itu, UMKM juga berkontribusi signifikan dalam pembangunan ekonomi nasional melalui penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, serta peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB). UMKM turut berperan dalam menciptakan stabilitas sosial dan ekonomi dengan memberdayakan masyarakat berpendapatan rendah. Dominasi UMKM dalam struktur perekonomian nasional memperkuat posisinya sebagai aktor penting dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Menurut Muheramtohad, (2017), UMKM merupakan usaha yang dikelola oleh pengusaha kecil, dan dengan modal kecil, tetapi mempunyai kontribusi besar sebagai salah satu tiang penyangga perekonomian Indonesia. Di sisi lain, mereka adalah usaha yang rentan karena kurangnya akses terhadap permodalan, kecilnya daya produksi yang dihasilkan maupun pangsa pasar yang relatif sempit. Sesuai dengan Undang-Undang nomor 20 tahun 2008 tentang UMKM, UMKM didefinisikan sebagai berikut:

1. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

**Tabel 1.1 Kriteria Usaha Berdasarkan Aset Dan Omset**

<b>No</b>	<b>Jenis Usaha</b>	<b>Kriteria Aset</b>	<b>Kriteria Omset</b>
1.	Usaha Mikro	Maksimal 50 juta	Maksimal 300 juta
2.	Usaha Kecil	>50 – 500 juta	>300 juta – 2,5 M
3.	Usaha Menengah	>500 juta – 10 M	>2,5 M – 50 M

(sumber: Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM)

Tabel 1-1, menyajikan klasifikasi jenis usaha berdasarkan batasan aset dan omset sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Berdasarkan tabel tersebut, usaha mikro memiliki total aset maksimal sebesar Rp50

juta dan omset tahunan maksimal Rp300 juta. Usaha kecil dikategorikan sebagai usaha yang memiliki aset lebih dari Rp50 juta hingga Rp500 juta dengan omset tahunan lebih dari Rp300 juta sampai Rp2,5 miliar. Sementara itu, usaha menengah memiliki aset lebih dari Rp500 juta hingga Rp10 miliar dan omset tahunan lebih dari Rp2,5 miliar hingga Rp50 miliar. Kriteria ini penting untuk menentukan kebijakan, pembinaan, serta pemberian fasilitas dan dukungan dari pemerintah sesuai dengan skala usaha yang dijalankan.

Pertumbuhan UMKM di Kabupaten Kebumen tergolong belum sepenuhnya merata. Permasalahan UMKM di Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sisi kondisi wilayah Kabupaten Kebumen itu sendiri maupun dari sisi pelaku UMKM. Sebagian besar UMKM di Kabupaten Kebumen tumbuh secara tradisional dan merupakan usaha keluarga yang turun temurun sehingga menimbulkan adanya keterbatasan SDM, baik dari sisi pendidikan formal dan pendidikan informal yang berdampak pada kemampuan manajemen UMKM itu sendiri. Berikut data jumlah UMKM menurut kecamatan dan klasifikasi industri di Kabupaten Kebumen 2023.

**Tabel 1.2 Data Jumlah UMKM dan Menurut Klasifikasi Industri di Kabupaten Kebumen 2024**

No	Kelompok Industri	Klasifikasi Industri			Jumlah
		Besar	Menengah	Kecil	
1.	Ayah	-	1	8.665	8.666
2.	Buayan	-	1	1.065	1.066
3.	Puring	-	-	1.003	1.003
4.	Petanahan	-	3	7.563	7.566
5.	Klirong	-	2	3.514	3.516
6.	Bulus Pesantren	-	1	2.075	2.076
7.	Ambal	-	-	2.922	2.922
8.	Mirit	-	-	1.823	1.823
9.	Bonorowo	-	-	395	395
10.	Prembun	-	2	353	355
11.	Padureso	-	-	278	278
12.	Kutowinangun	-	1	734	735
13.	Alian	-	1	908	909
14.	Poncowarno	-	-	403	403
15.	Kebumen	1	19	1.689	1.709
16.	Pejagoan	-	10	1.264	1.274
17.	Sruweng	-	6	1.270	1.276
18.	Adimulyo	-	-	504	504
19.	Kuwarasan	-	-	862	862
20.	Rowokele	-	-	3.816	3.816
21.	Sempor	1	-	5.749	5.750
22.	Gombang	1	10	633	644
23.	Karanganyar	-	4	3.281	3.285
24.	Karanggayam	-	-	2.305	2.305
25.	Sadang	-	1	553	554
26.	Karangsambung	-	1	2.775	2.776
Kab. Kebumen		3	63	56.402	56.468

Sumber: Kebumen Dalam Angka (2025)

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kebumen tahun 2024 yang termuat pada tabel 1-2, diketahui bahwa jumlah perusahaan industri di Kebumen sebanyak 56.468. Jumlah tersebut paling banyak didominasi oleh industri kecil dengan total 56.402. Dengan Kecamatan penyumbang terbanyak dari kecamatan Ayah yaitu 8.665 disusul oleh kecamatan Petanahan dan Sempor sebagai posisi kedua dan ketiga terbanyak. Setiap daerah memiliki potensi sumber daya yang berbeda-beda

seperti daerah petanahan yang di dominasi memproduksi kerajinan tangan seperti topi caping, tampah, keranjang bambu, keset dan masih banyak lagi.

UKM Kerajinan caping anyaman bambu UD - Dani Musafa adalah salah satu UKM di desa Sidomulyo, Petanahan yang memproduksi caping dengan bahan baku utama yaitu bambu. Biasanya perusahaan langsung menerima bambu yang sudah di anyam pengrajin desa setempat, yang nantinya akan diproduksi menjadi caping dalam berbagai ukuran dan jenis.

UKM Kerajinan caping anyaman bambu UD Dani Musafa berada di Desa Sidomulyo, Petanahan, Kebumen yang didirikan pada tahun 1997 dengan para pendiri awal yaitu Bapak Slamet Ahmadi yang kemudian perjuangannya hingga saat ini masih memimpin UKM tersebut. Awal berdirinya usaha ini hanya bersifat *home industry* atau hanya merupakan usaha kecil-kecilan, hingga saat ini berkat kerja kerasnya, usaha ini telah berkembang pesat. Memiliki 22 karyawan, 5 diantaranya adalah karyawan laki-laki dan 10 karyawan perempuan, sales ada 5 orang, di tambah 2 lokal atau hanya lingkup kecamatan petanahan. dari 10 karyawan lainnya merupakan lingkup keluarga dan tetangga di bagian finishing, packing dan muat pada waktu akan kirim ke luar kota. Produk caping ini telah merambah ke berbagai pulau di Indonesia seperti Jawa, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi, Bali dan Jayapura.

Sumber Daya Manusia (SDM) di UMKM UD Dani Musafa berperan sangat penting dalam menjalankan proses produksi kerajinan caping anyaman bambu. SDM di sini terdiri dari para karyawan tetap yang memiliki keterampilan khusus dalam mengolah bambu menjadi produk jadi yang berkualitas. Selain keahlian

teknis, sikap kerja yang disiplin dan kemampuan beradaptasi terhadap permintaan pasar juga menjadi faktor penentu keberhasilan usaha ini. Pengelolaan SDM yang baik, mulai dari pembagian tugas hingga pelatihan peningkatan kemampuan, menjadi salah satu kunci utama dalam meningkatkan produktivitas dan menjaga konsistensi mutu produk UD Dani Musafa.

Dalam hal ini permasalahan yang ada di UKM Kerajinan caping anyaman bambu UD - Dani Musafa desa Sidomulyo, Petanahan saat ini yaitu masalah-masalah karyawan yang masih tradisional dan bersifat kekeluargaan. selain itu, karyawan cenderung mengandalkan cara-cara lama dalam proses produksi tanpa memanfaatkan teknologi atau cara yang lebih efisien.

Selain itu sistem perekrutan karyawan yang langsung merekrut warga sekitar Desa Sidomulyo, tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan formal, memberikan dampak positif sekaligus tantangan bagi UKM Kerajinan caping anyaman bambu UD Dani Musafa. Dari sisi positif, perekrutan ini memudahkan pengawasan dan pengelolaan karyawan karena mereka berasal dari lingkungan yang sama dan memiliki ikatan sosial yang kuat, sehingga menciptakan rasa kebersamaan dan loyalitas terhadap usaha.

Namun, dampak negatif yang cukup signifikan adalah terjadinya ketidak teraturan dalam produksi, terutama saat musim panen padi. Karena mayoritas karyawan juga berprofesi sebagai petani, mereka cenderung meninggalkan pekerjaan di UKM untuk mengutamakan pekerjaan di sawah, yang berdampak pada menurunnya produktivitas dan keterlambatan dalam penyelesaian pesanan.

Evaluasi terhadap sistem ini menunjukkan perlunya penyesuaian manajemen sumber daya manusia, misalnya dengan mengatur jadwal kerja yang lebih fleksibel dan sistem insentif yang dapat memotivasi karyawan agar tetap fokus pada pekerjaan di UKM, terutama pada masa-masa kritis produksi. Selain itu, pengembangan pelatihan dan peningkatan kompetensi karyawan juga perlu ditingkatkan agar kualitas dan efisiensi kerja dapat lebih optimal tanpa bergantung sepenuhnya pada kondisi tradisional masyarakat setempat.

SDM memiliki peran penting dalam mencapai keberhasilan, karena fasilitas yang canggih dan lengkap belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas SDM yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Oleh karena itu, individu-individu yang terlibat dalam suatu usaha dapat mempengaruhi keberhasilan dari usaha tersebut. Manajemen SDM sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam jangka waktu beberapa lama untuk menentukan baik tidaknya pekerjaan mereka.

SDM berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan tetap pada kegiatan UKM Kerajinan capping anyaman bambu UD - Dani Musafa melalui berbagai kebijakan strategis yang tepat sasaran. Dengan menerapkan sistem rekrutmen yang selektif untuk mendapatkan tenaga kerja berkualitas, mengadakan pelatihan keterampilan pembuatan topi capping secara berkala, serta menciptakan sistem kompensasi yang adil dan menarik, Manajemen SDM mampu mendorong produktivitas dan efisiensi kerja para karyawan secara optimal.

Pengembangan program kesejahteraan karyawan seperti jaminan kesehatan, tunjangan hari raya, dan bonus pencapaian target produksi juga terbukti

meningkatkan motivasi kerja, menurunkan tingkat absensi, serta menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tidak kalah penting, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, serta evaluasi kinerja yang transparan dan konstruktif turut berkontribusi signifikan dalam membangun budaya kerja yang positif di UD - Dani Musafa, sehingga proses produksi topi caping dapat berjalan lancar dengan kualitas yang konsisten untuk memenuhi permintaan pasar yang semakin kompetitif.

Sumber Daya Manusia termasuk sebagai potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi atau perusahaan Sumber Daya Manusia sangat berperan penting untuk kemajuan dan beroperasinya suatu perusahaan. Para pekerja yang produktif atau tidak itu tergantung pada kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada para pekerja seperti gaji, penghargaan dan kompensasi karyawan. Jika semua pembiayaan tersebut diberikan maka karyawan akan memberikan komibusinya secara maksimal agar mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, SDM yang ada hendaknya dikembangkan secara optimal guna mencapai kesejahteraan bersama. Pengembangan SDM sangat diperlukan karena memiliki peran yang penting dalam peningkatan produktivitas kerja, sekaligus menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau usaha. Selain itu, pengembangan SDM juga memiliki tujuan-tujuan strategis yang harus dicapai, antara lain untuk meningkatkan efisiensi kerja, memperbaiki kualitas hasil produksi, serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Berdasarkan

latar belakang tersebut, maka penulis mengambil judul **“Evaluasi Kinerja Karyawan Tetap Berdasarkan Analisis Produktivitas dalam Pencapaian Target Produksi Harian Topi Capping UD – Dani Musafa.”** Judul ini dipilih untuk menelaah sejauh mana efektivitas kinerja karyawan tetap dalam mendukung kelancaran proses produksi dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen.

## **1.2 Tujuan dan Manfaat Kuliah Kerja Lapangan**

### **1.2.1 Tujuan Kuliah Kerja Lapangan (KKL)**

Tujuan dilaksanakannya kuliah kerja lapangan ini bertujuan untuk antara lain:

1. Mengintegrasikan teori yang sudah didapat dan dipelajari selama perkuliahan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
2. Mengetahui aspek-aspek SDM pada UMKM Produksi topi capping UD-DANI MUSAFA
3. Mengidentifikasi berbagai persoalan dan tantangan di dunia kerja.

### **1.2.2 Manfaat Kuliah Kerja Lapangan (KKL)**

1. Manfaat teoritis
  - a. Mahasiswa dapat membandingkan dan mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kondisi nyata di lapangan, sehingga memperdalam pemahaman terhadap materi akademik.
  - b. Sebagai sumbangan ilmiah, khususnya di bidang SDM.
  - c. Menjadi bahan evaluasi dan pengembangan kurikulum di perguruan tinggi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan Masyarakat.
2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan pengalan langsung di dunia kerja, sehingga mahasiswa lebih siap menghadapi tantangan profesional setelah lulus.
- b. Dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil Keputusan dengan strategi MSDM yang telah ada pada UMKM Produk Topi Capping UD DANI MUSAFI.
- c. Mengembangkan ketrampilan soft skill seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja tim, adaptasi, dan pemecahan masalah.

### **1.3 Prosedur dan Pelaksanaan**

#### **1.3.1 Tahap Persiapan**

Adapun tahap persiapan sebelum melakukan Kuliah Kerja lapangan (KKL) adalah:

1. Mengikuti penjelasan dari dosen pembimbing
2. Mencari obyek Kuliah Kerja Lapangan (KKL)
3. Menentukan obyek Kuliah Kerja Lapangan (KKL)
4. Mengajukan dan mengkonfirmasi surat pengantar izin Kuliah Kerja Lapangan kepada pemilik UMKM Tahu Bawon Produksi Topi Capping untuk melaksanakan kegiatan tersebut

#### **1.3.2 Tahap Pelaksanaan**

Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan dilaksanakan melalui beberapa tahap dalam pengambilan data dan pengamatan langsung untuk penyusunan laporan. Tahapan-tahap tersebut antara lain:

1. Minggu Pertama

Penulis memperkenalkan diri dan menyerahkan surat izin untuk melakukan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) kepada pemilik UMKM Produksi Topi Caping UD-Dani Musafa serta melakukan pengajuan judul kepada dosen pembimbing.

## 2. Minggu Kedua

Penulis melakukan wawancara tentang UMKM Produksi Topi Caping UD-Dani Musafa mulai dari gambaran umum UMKM, data UMKM, biodata pemilik, struktur organisasi, dan berbagai aspek yaitu produksi, pemasaran, sumber daya manusia, dan keuangan serta mulai menyusun BAB 1.

## 3. Minggu Ketiga

Penulis melengkapi data-data yang dibutuhkan dan data pelengkap lain seperti pendokumentasian proses produksi serta foto produk siap jual seta melanjutkan menyusun BAB II.

## 4. Minggu Keempat

Penulis melanjutkan menyusun laporan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) BAB III – BAB IV serta melakukan bimbingan kepada dosen pembimbing KKL.



## **BAB II**

### **PEMBAHASAN**

#### **2.1 Latar Belakang Perusahaan**

##### **2.1.1 Gambaran umum perusahaan**

UD Dani Musaafa merupakan UMKM yang bergerak dibidang pembuatan Kerajinan Capping Anyaman Bambu. Produk capping ini bahan baku utamanya adalah bambu. Biasanya perusahaan langsung menerima bambu yang sudah dianyam oleh pengrajin desa setempat, yang nantinya akan diproduksi menjadi capping dalam berbagai ukuran dan jenis. Usaha ini terletak di Desa Sidomulyo RT 01/ RW 02, Kecamatan Petanahan, Kabupaten Kebumen. Usaha Kecil Menengah (UKM) UD. Dani Musafa didirikan oleh Bapak Slamet pada tahun 1993.

Pada awal berdiri, usaha ini hanya bersifat home industry atau merupakan usaha kecil-kecilan, berkat kerja kerasnya saat ini usahanya telah berkembang pesat. Usaha Kecil Menengah (UKM) UD. Dani Musafa mempunyai 24 karyawan, 12 diantaranya adalah karyawan laki-laki dan 12 adalah karyawan perempuan yang merupakan masih lingkup keluarga dan tetangga. Produk Capping ini pemasarannya telah merambah keberbagai pulau di Indonesia diantaranya: Jawa, Sumatera, Sulawesi, Kalimantan, dan Bali. Capping yang dihasilkan mempunyai banyak varian jenis. Produk capping ini ada 13 jenis yang diproduksi, harga disesuaikan dengan jenis, kualitas dan permintaan pasar.

Cara memproduksi capping ini masih bersifat tradisional, karena tidak menggunakan mesin-mesin modern. Siklus penjualan tudung setiap tahunnya tidak

bisa ditentukan. Produksi dalam seharinya bisa mencapai 70 unit caping, untuk penjualannya selama satu minggu di lakukan satu kali. Satu bulan penjualan bisa mencapai 20.000 unit caping, meskipun terlihat sangat penting dalam proses produksinya, tetapi usaha ini memiliki jangka panjang, tidak mudah menciptakan sebuah produk yang bernilai seni, sehingga dari segi hargapun bisa berkembang sesuai permintaan pasar

### **2.1.2 Data Perusahaan**

1. Nama Perusahaan : UD. DANI MUSAFA
2. Bidang Usaha : Produksi Kerajinan
3. Jenis Produk/ Jasa : Caping Anyaman Bambu
4. Alamat Perusahaan : Desa Sidomulyo RT 01 RW 02, Kec.  
Petanahan Kab. Kebumen
5. No. Telepon : 082328326900
6. Penanggung Jawab : Slamet Ahmadi
7. Bentuk Badan Hukum : Usaha Kecil Menengah
8. No Akte Pendirian : 06.0100,503.3664/PK/VI/20115
9. NPWP : 73.146.854.2-523.000
10. Berdiri : Pada Tahun 1993

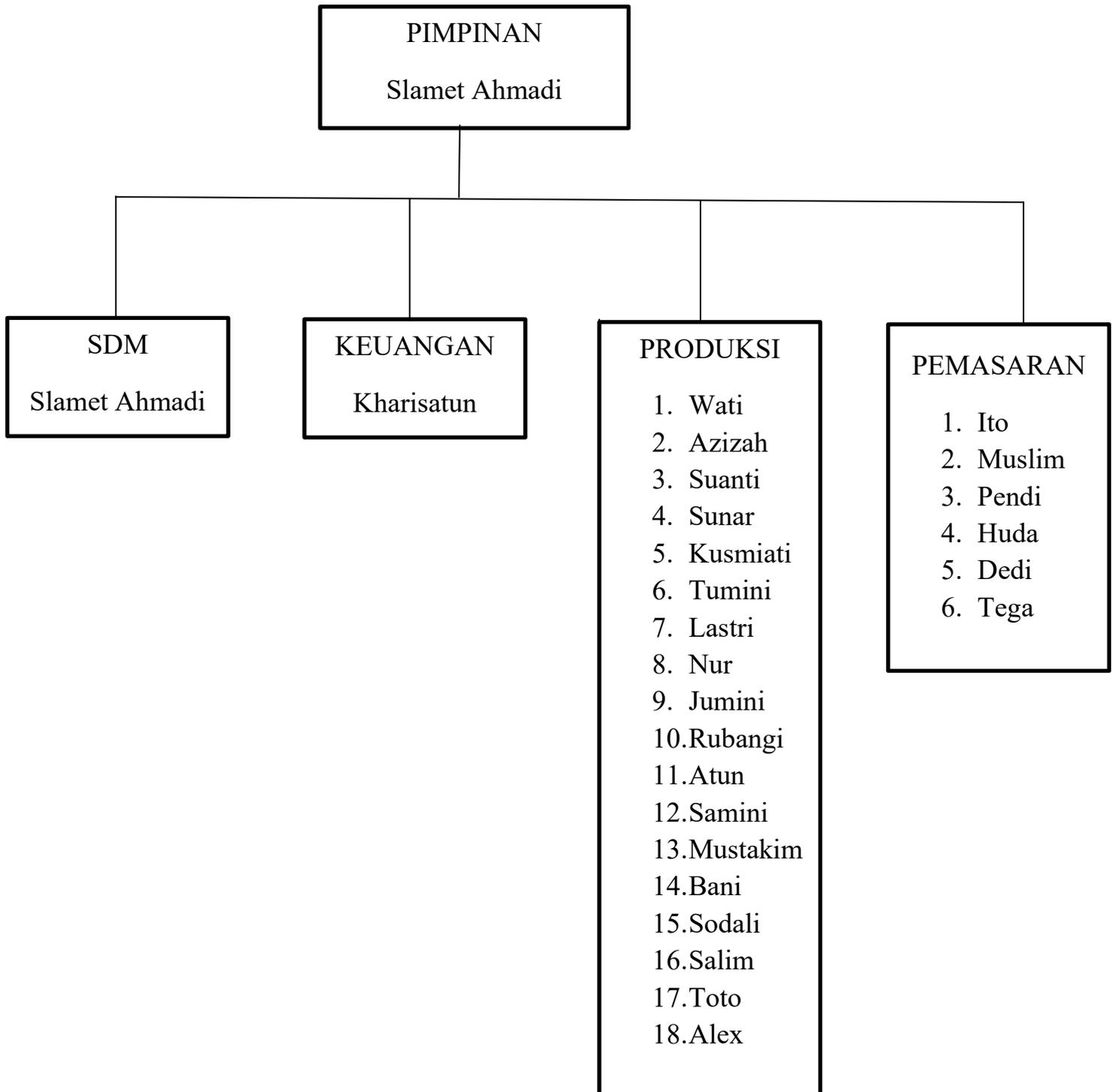
### 2.1.3 Biodata Pemilik

1. Nama : Slamet Ahmadi
2. Jabatan : Pemilik (pembina)
3. Tempat, Tanggal Lahir : Kebumen, 18 November 1976
4. Alamat :Desa Sidomulyo RT 01 RW 02 Kec. Petanahan  
Kab. Kebumen
5. Agama : Islam
6. Status : Menikah
7. Pendidikan terakhir : SMA
8. No. Telepon : 082328326900

### 2.1.4 struktur organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antar tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan diinginkan. Struktur organisasi sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Struktur organisasi biasanya disesuaikan dengan fungsional atau besar kecilnya volume pekerjaan. Struktur organisasi berguna untuk menentukan tugas dan fungsi masing-masing anggota organisasi sehingga tugas, wewenang dan tanggung jawab tiap individu menjadi jelas. Struktur organisasi pada UKM UD. Dani Musafa merupakan bentuk organisasi yaitu wewenang dan tanggung jawab langsung karywan di bawahnya.

### Struktur Organisasi UD Dani Musafa



**GAMBAR 2.1**

Sumber: Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD Dani Musafa (2025)

## 2.2 Aspek Sumber Daya Manusia

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ricky). Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar pengertian MSDM ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli: menurut Marwansyah (2014:3-4) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.”

### **2.2.2 Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Anwar (2005). Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Fadil (2018:97) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

### **2.2.3 Evaluasi Kinerja Karyawan**

Evaluasi kinerja merupakan bagian integral dari sistem manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menilai, memperbaiki, dan mengembangkan potensi karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Wirawan (2009:7), evaluasi kinerja adalah proses penilaian secara sistematis terhadap hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, dibandingkan dengan standar atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Evaluasi ini menitikberatkan pada kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian tugas, serta digunakan untuk memberikan umpan balik yang obyektif kepada karyawan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan personalia, seperti promosi, pelatihan, atau kompensasi.

Lebih lanjut, Rivai (2018:549) menyatakan bahwa evaluasi kinerja juga berfungsi untuk membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan. Melalui evaluasi kinerja, manajemen dapat membangun sistem penghargaan dan hukuman secara adil, yang pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan loyalitas terhadap organisasi.

Evaluasi kinerja menjadi sangat penting mengingat karakteristik usaha yang masih tradisional dan berbasis kekeluargaan. Evaluasi yang dilakukan tidak hanya berfokus pada hasil produksi capping anyaman bambu, tetapi juga mempertimbangkan kehadiran karyawan, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan bekerja sama dalam tim. Dengan penerapan indikator-indikator tersebut secara terukur dan sistematis, diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat secara signifikan, sehingga target produksi harian dapat dicapai dengan lebih konsisten dan efisien.

#### **2.2.4 Evaluasi Kinerja Karyawan kerajinan topi caping di UMKM**

Penilaian kinerja dalam UMKM memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong kemajuan bisnis secara menyeluruh. Proses ini tidak hanya membantu manajemen dalam mengidentifikasi karyawan yang memiliki kinerja terbaik, tetapi juga menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan melakukan evaluasi secara rutin, UMKM dapat memahami secara spesifik kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan, sehingga langkah pengembangan keterampilan dapat dirancang dengan tepat sasaran. Hal ini sangat krusial karena pengembangan sumber daya manusia yang terarah akan berdampak langsung pada pertumbuhan bisnis dan daya saing UMKM di pasar.

Selain itu, evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala memberikan kesempatan bagi manajemen untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan relevan kepada karyawan. Umpan balik ini berfungsi sebagai media komunikasi yang mencegah munculnya masalah kinerja yang berlarut-larut dan membantu karyawan memperbaiki performa mereka secara berkelanjutan. Evaluasi kinerja juga menjadi dasar penting dalam pengambilan keputusan terkait penghargaan, promosi, maupun pengembangan karier karyawan. Dengan demikian, penilaian kinerja bukan hanya sekadar formalitas, melainkan sebuah strategi manajemen SDM yang esensial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi seluruh anggota tim dalam UMKM.

### 2.2.5 Gambaran Umum Sumber Daya Manusia UD Dani Musafa

SDM yang ada di UD Dani Musafa. Ini akan merinci jumlah karyawan tetap, peran yang mereka emban, dan bagaimana setiap peran berkontribusi pada proses produksi topi caping. Proses produksi topi secara umum melibatkan beberapa tahapan, yaitu pemilihan bahan, pemotongan, penjahitan, pengepresan, penjemuran, pembungkusan, pemaketan, dan pengarungan. Kontribusi setiap karyawan dalam tahapan-tahapan ini. Pada awal pendirian usaha, sebuah bisnis biasanya dibangun oleh tim pendiri dengan kemampuan yang saling melengkapi. Seiring dengan pertumbuhan usaha dan peningkatan beban kerja, proses rekrutmen karyawan baru menjadi esensial.

**Tabel 2.1 Jumlah Karyawan Setiap Bagian UD Dani Musafa**

<b>Bagian / Departemen</b>	<b>Jumlah Orang</b>
Pemotongan	2
Menganyam	4
Membentuk Kerucut	5
Merangkap Anyaman	5
Menjahit Pinggir dan Pucuk	4
Menyayat	4
<b>Total</b>	<b>24</b>

Sumber: Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD Dani Musafa (2025)

Berdasarkan tabel 2.1, dapat disimpulkan bahwa karyawan di UD. Dani Musafa memiliki 24 karyawan dengan tingkat pendidikan yang berbeda di setiap seksinya. Masing-masing bagian memiliki tugas pokok dan fungsi, antara lain memotong,

menyayat, menganyam, membentuk kerucut, serta pemilik yang dibantu istri sebagai bendahara. Proses pengorganisasian di Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD. Dani Musafa juga masih merupakan lingkungan kerja yang paling sering terjadi di lingkungan keluarga. Pengelolaan SDM dan kontrol kerja karyawan, pemilik memberikan perhatian penuh terhadap karyawan.

### **2.2.6 Aspek Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Kerajinan Caping**

Aspek Kompetensi adalah membahas tentang tingkat pendidikan atau keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada UKM yang terkait. Setiap tahapan pembuatan Caping Anyaman Bambu dilakukan dengan keahlian yang berbeda, hal ini ditunjukkan agar produk yang dihasilkan jauh lebih berkualitas, dan bertujuan agar setiap pekerja yang melakukan tahapan tersebut jauh lebih berkualitas.

**TABEL 2.2 Tingkat Pendidikan Pekerja UD. DANI MUSAFA**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
Tidak lulus	0
SD	6
SMP	10
SMA	8
<b>Total</b>	<b>24</b>

(Sumber: Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD. Dani Musafa 2022)

Berdasarkan tabel 2.2 Sebagian besar tingkat pendidikan karyawan di UMKM Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD. Dani Musafa adalah tingkat

pendidikan menengah (setingkat SMP), tetapi tingkat pendidikan para pekerja di sini tidak terlalu berpengaruh pada kinerja yang ada, karena sistem yang digunakan di sini adalah pekerjaan. Pada setiap bagiannya yang dikerjakan oleh orang-orang tertentu, setelah mereka mahir dalam tahapan tersebut, mereka akan mengikuti tahapan yang berada di atasnya, demikian seterusnya. Ini bertujuan agar setiap karyawan nantinya dapat mengerjakan setiap tahapan tahapan yang ada di dalam UKM ini dengan baik. Keunggulan karyawan di UKM hanya sebatas keterampilan. Karyawan selalu diajarkan karakter pekerja yang bisa diandalkan yaitu kedisiplinan mereka dalam memenuhi target produksi.

Karyawan belum pernah diberi kesempatan oleh pemilik untuk mengikuti seminar, training, dan workshop untuk menambah pengalaman dan meningkatkan kualitas SDM bagi karyawan. Pemilik hanya memberikan arahan pengetahuan kepada karyawan tentang pekerjaan berdasarkan pengalaman pemilik. Pemilik juga membuka peluang kerja bagi calon karyawan yang tingkat pendidikannya kurang.

### **2.2.7 Indikator Kinerja Karyawan Tetap dalam Pencapaian Target**

Indikator kinerja karyawan, yang juga dikenal sebagai *Key Performance Indicators (KPI)*, dapat mencakup produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap tepat waktu, dan kolaborasi tim. Indikator-indikator ini sangat penting untuk mengevaluasi kinerja, mendukung pengambilan keputusan, dan meningkatkan efisiensi perusahaan. UD Dani Musafa menghadapi tantangan ganda dalam mencapai target produksi harian kuantitas dan kualitas. Indikator kinerja seperti "Kuantitas Hasil" dan "Kualitas Pekerjaan" sangat penting. Kualitas harus selalu seimbang dengan kuantitas untuk memastikan hasil kerja sesuai standar.

Mathis dan Jackson (2010:324) menetapkan standart utama dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran) Standar keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
2. *Quality of output* (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
3. *Timelines of output* (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. *Presences at work* (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

### **2.2.8 Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Indikator Produktivitas**

Produktivitas pada dasarnya diukur dengan membagi hasil (*output*) yang dihasilkan dengan total masukan (*input*) yang digunakan. Dalam UMKM ini dapat

dikuantifikasi sebagai jumlah produk yang dihasilkan per jam atau per hari. Untuk melakukan analisis ini, data yang relevan untuk produktivitas, meliputi total output produksi, jam kerja aktual, dan laporan produksi harian. Pencatatan yang akurat mengenai penggunaan bahan baku dan keterlibatan tenaga kerja juga sangat penting. Fokus utama laporan ini adalah "pencapaian target produksi harian". Meskipun "Output per Tenaga Kerja" memberikan ukuran kuantitas langsung, "Pencapaian Target Berbasis Tujuan" menambahkan lapisan kualitatif yang penting. Ini bukan hanya tentang berapa banyak yang diproduksi, tetapi seberapa baik produksi tersebut selaras dengan target harian yang telah ditentukan.

**TABEL 2.3 Pengukuran Produktivitas untuk UD Dani Musafa**

<b>Metode</b>	<b>Bulan juni</b>	<b>Bulan juli</b>
Target	10 kodi	20 kodi
Realisasi	9 kodi	21 kodi
Kesimpulan	Belum mencapai Target	Sudah mencapai target

Sumber: Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD Dani Musafa (2025)

Tabel di atas menyajikan data perbandingan antara target produksi dan realisasi hasil produksi selama dua bulan, yaitu Juni dan Juli. Pada bulan Juni, target yang ditetapkan adalah sebesar 10 kodi, namun realisasi produksinya hanya mencapai 9 kodi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja produksi pada bulan tersebut belum memenuhi target yang direncanakan. Kesenjangan antara target dan realisasi ini dapat menjadi indikator adanya hambatan dalam proses produksi, seperti efisiensi kerja yang belum optimal, keterbatasan bahan baku, atau kendala teknis lainnya yang memengaruhi pencapaian target.

Sementara itu, pada bulan Juli terjadi peningkatan kinerja yang signifikan. Target produksi sebesar 20 kodi berhasil dilampaui dengan capaian realisasi sebesar 21 kodi. Keberhasilan ini menunjukkan adanya perbaikan dalam proses produksi dan peningkatan produktivitas kerja dibandingkan bulan sebelumnya. Pencapaian ini bisa menjadi motivasi bagi tim produksi untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pada bulan-bulan berikutnya.

### **2.2.9 Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Karyawan**

Peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan di UD Dani Musafa dapat dicapai melalui pendekatan terpadu yang mencakup pelatihan, sistem motivasi, dan perbaikan lingkungan kerja Program Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan pelatihan merupakan investasi penting bagi UMKM untuk meningkatkan kompetensi kerja karyawan, menghasilkan SDM yang terlatih dan terdidik, yang pada akhirnya akan mampu menghasilkan produk dan inovasi yang mendukung perkembangan bisnis.

## **2.3 Rencana Pengembangan Usaha**

### **2.3.1 Rencana Pengembangan Usaha**

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat. Hal ini tentu membuat persaingan di dunia usaha semakin ketat, sehingga pelaku usaha dituntut untuk terus melakukan perencanaan dan strategi yang matang agar usaha yang dijalankan semakin berkembang.

1. Rencana pengembangan usaha pada UMKM kerajinan topi caping pada aspek SDM yaitu keterbatasannya sumber daya manusia untuk ditempatkan

pada bagian produksi dan pemasaran. Hal ini bertujuan untuk memperluas jangkauan pemasaran sehingga kapasitas produksi akan meningkat.

2. Rencana pengembangan usaha di UMKM kerajinan topi caping pada aspek sumber daya manusia selanjutnya yaitu merencanakan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan memanfaatkan teknologi informasi yang semakin berkembang seperti membuat toko online melalui platform penjualan online

### **2.3.2 Tahap Tahap Pengembangan Usaha**

1. Merekrut karyawan pada bagian produksi dan pemasaran. Proses merekrut karyawan, khususnya untuk posisi yang sangat krusial seperti produksi dan pemasaran, memerlukan perencanaan yang matang dan eksekusi yang cermat. Tahapan pengembangan usaha pada proses rekrutmen yaitu dengan menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan, merencanakan proses prekrutan, memasang iklan lowongan kerja, memproses lamaran kerja, dan memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Guna mencapai Tingkat efektif dan efisien UMKM Kerajinan Topi Caping UD Dani Musafa perlu membuat modul rekrutmen sebagai pedoman kedepannya yang berkaitan dengan pengadaan sumber daya manusia.
2. Peningkatan Kapasitas Produksi dan Sumber Daya Manusia Tahap awal pengembangan usaha di fokuskan pada peningkatan kapasitas produksi serta kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan melalui pelatihan keterampilan bagi karyawan agar mampu bekerja lebih efisien dan menghasilkan produk berkualitas. Selain itu, perlu dilakukan penambahan

alat bantu produksi untuk mempercepat proses kerja dan meningkatkan volume hasil produksi. Dengan SDM yang terampil dan peralatan yang memadai, proses produksi dapat berjalan lebih optimal serta mampu memenuhi permintaan pasar yang semakin meningkat.

## **BAB III**

### **PENUTUP**

#### **3.1 Kesimpulan**

Dari pembahasan hasil praktik Kerja Kuliah Lapangan (KKL) dengan judul “EVALUASI KINERJA KARYAWAN TETAP BERDASARKAN ANALISIS PRODUKTIFITAS DALAM PENCAPAIN TARGET PRODUKSI HARIAN TOPI CAPING UD – DANI MUSAFA”, maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut:

1. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UKM) Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD. Dani Musafa adalah salah satu UKM yang terletak di Desa Sidomulyo RT 01 RW 02 Petanahan, Kebumen yang memproduksi caping dengan bahan baku utama yaitu bambu. Biasanya perusahaan langsung menerima bambu yang sudah ada oleh pengrajin desa setempat, yang nantinya akan diproduksi menjadi caping dalam berbagai ukuran dan jenis.
2. Sistem pengelolaan manajerial perusahaan masih sangat terbatas karena sistem pengelolaan masih menggunakan sistem manajemen keluarga.
3. Mayoritas karyawan pada UKM Caping Anyaman Bambu UD. Dani Musafa ini adalah warga sekitar, untuk memberdayakan sumber daya manusia di daerah tersebut.
4. Latar belakang pendidikan karyawan pada UKM Caping Anyaman Bambu UD. Dani Musafa berpendidikan SMP dan SMA dengan kisaran usia 25 sampai 50 tahun.

5. Hasil pengamatan di UKM Capping Anyaman Bambu UD. Dani Musafa, bahwa tingkat kompetensi atau kemampuan menguasai suatu pekerjaan secara cakap pada karyawan yang dilakukan oleh pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara berkala dan berkelanjutan di UKM tersebut.

Karyawan yang sudah lama bekerja membantu melatih karyawan yang baru bekerja, hal tersebut agar karyawan baru dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan maupun pekerja. Metode pengembangan yang digunakan adalah metode pengembangan di kantor dan cara yang digunakan yaitu (umpan balik antara manajemen dan karyawan).

### **3.2 Saran**

1. Berdasarkan hasil Kuliah Kerja Lapangan (KKL) yang dilakukan dan informasi yang diberikan oleh UMKM Kerajinan Topi Capping, berikut saran yang dapat digunakan untuk kemajuan UMKM Kerajinan Topi Capping antara lain:
2. Penerapan sistem pengelolaan perusahaan dengan sistem manajerial modern yang bersifat profesional dan akuntabel.
3. Perlunya program pengembangan sumber daya manusia seperti pelatihan teknik (desain produk), kewirausahaan maupun motivasi bagi seluruh karyawannya.
4. Perlunya penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) khususnya dalam bidang promosi maupun pemasaran agar UMKM UM

Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD. Dani Musfa siap bersaing di era globalisasi

5. Menambah armada kendaraan pengiriman seperti Truck ekspedisi, supaya biaya pengeiriman lebih ekonomis.
6. UKM Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD. Dani Musfa harus memotivasi karyawan secara terus menerus seperti mempersembahkan bonus saat karyawan memenuhi target, hal ini dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M. (2021). Peran UMKM dalam Perekonomian Nasional. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan*, 12(2), 45–56.
- Adhari. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Anwar, P. (2005). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen. (2025). *Kebumen dalam Angka 2024*. Kebumen: BPS Kebumen.
- Fadil, A. (2018). *Kinerja Karyawan: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Muheramtohad. (2017). UMKM dan Tantangannya di Era Globalisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 22–30.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi 1). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- UD Dani Musafa. (2025). *Profil Usaha dan Data Produksi*. Wawancara dan dokumentasi lapangan.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. (2008). Jakarta: Sekretariat Negara.
- Wirawan, K. E. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

## **LAMPIRAN**

## Lampiran 1.1 Kelengkapan perijinan

### a. Surat izin usaha Perdagangan



PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN  
BADAN PENANAMAN MODAL  
DAN PERIZINAN TERPADU  
JL. Pahlawan No. 136 Telp. ( 0287 ) 385925 Fax. 385925  
K E B U M E N

#### SURAT IZIN USAHA PERDAGANGAN

Nomor : 06.0100.503.3664/PK/VI/2015

NAMA PERUSAHAAN	:	UD - DANI MUSAFA	
NAMA PENANGGUNG JAWAB & JABATAN	:	SLAMET AHMADI	
ALAMAT PERUSAHAAN	:	Desa Sidomulyo Kecamatan Petanahan, Kebumen	
NOMOR TELEPON	:	085227314132	FAX. : -
KEKAYAAN BERSIH PERUSAHAAN ( TIDAK TERMASUK TANAH DAN BANGUNAN )	:	Rp. 50.000.000,-	
KELEMBAGAAN	:	Penggoeer	
KEGIATAN USAHA ( KBLI )	:	47781	
BARANG/JASA DAGANGAN UTAMA	:	Topi caping/ tudung	
DISELURUH WILAYAH REPUBLIK INDONESIA, SELAMA PERUSAHAAN MASIH MENJALANKAN USAHANYA, DAN WAJIB DIDAFTR ULANG SETIAP 5 ( LIMA ) TAHUN SEKALI SURAT IZIN INI BERLAKU UNTUK MELAKUKAN KEGIATAN USAHA PERDAGANGAN			



Ditetapkan di Kebumen  
Pada tanggal : 4 Juni 2015

Pt. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL  
DAN PERIZINAN TERPADU  
KABUPATEN KEBUMEN  
SEKRETARIS



**b. Surat tanda daftar perusahaan (TTD)**

**PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN**  
**BADAN PENANAMAN MODAL**  
**DAN PERIZINAN TERPADU**  
Jl. Pahlawan No. 136 Telp. ( 0287 ) 385912, 385925 Fax. 385925  
K E B U M E N 54316

---

**TANDA DAFTAR PERUSAHAAN**  
**PERUSAHAAN PERORANGAN (PO)**  
BERDASARKAN  
UNDANG – UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3 TAHUN 1982  
TENTANG WAJIB DAFTAR PERUSAHAAN

NOMOR TDP 113254710104	BERLAKU S/D TGL 5 JUNI 2020	PENDAFTARAN : Baru PEMBAHARUAN : 0
---------------------------	--------------------------------	---------------------------------------

NAMA PERUSAHAAN :	DANI MUSAFA - UD	STATUS: KANTOR TUNGGAL
NAMA PENGURUS /PENANGGUNG JAWAB :	SLAMET AHMADI	
ALAMAT PERUSAHAAN :	Desa Sidonulyo Kecamatan Petarahan, Kebumen	
NPWP :	73.146.854.2-523.000	
NOMOR TELEPON :	085227314132	FAX : -
KEGIATAN USAHA POKOK/ KBLI : 47781	Topi caping/ tudung	

Kebumen, 5 Juni 2015

Pt. KEPALA BADAN PENANAMAN MODAL  
DAN PERIZINAN TERPADU  
KABUPATEN KEBUMEN  
SEKRETARIS  
SELAKU  
KEPALA KANTOR PENDAFTARAN PERUSAHAAN

  
ADEN ANDRI SUSILO

**c. Kartu Tanda Penduduk (KTP)**

PROVINSI JAWA TENGAH  
KABUPATEN KEBUMEN

NIK : 3305041811760002

Nama : SLAMET  
Tempat/Tgl Lahir : KEBUMEN, 18-11-1976  
Jenis Kelamin : LAKI-LAKI Gol Darah :  
Alamat : DK PEKEYONGAN  
RT/RW : 001/002  
Kel/Desa : SIDOMULYO  
Kecamatan : PETANAHAN  
Agama : ISLAM  
Status Perkawinan: KAWIN  
Pekerjaan : WIRASWASTA  
Kewarganegaraan: WNI  
Berlaku Hingga : 18-11-2017



KEBUMEN  
27-08-2012  
A5

**d. Nomor Wajib Pajak (NPWP)**



KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK

NPWP : 73.146.854.2-523.000  
SLAMET  
NIK : 3305041811760002

DK.PEKEYONGAN RT.001 RW.002  
SIDOMULYO, PETANAHAN  
KEBUMEN JAWA TENGAH

KPP PRATAMA KEBUMEN

## Lampiran 1.2 Kelengkapan administrasi kkl

### a. Surat pernyataan ketersediaan menjadi tempat kkl

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

Kepada

Yth. Ketua Program Studi Manajemen S1

Universitas Putra Bangsa

Di Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Slamet Ahmadi

Jabatan : Pemilik (Pembina)

Nama UMKM: Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD. DANI MUSAFA

Alamat :Desa Sidomulyo RT 01 RW 02 Kec. Petanahan, Kab. Kebumen Jawa  
Tengah

Nomor HP/WA: 085227314132 / 08522731413

Menyatakan bersedia menjadi tempat Kuliah Kerja Lapangan (KKL) bagi mahasiswa  
Universitas Putra Bangsa Tahun Akademik 2025/2026

Demikian agar surat pernyataan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 18 Mei 2025

Yang menyatakan,



Slamet Ahmadi

b. Surat Kesiediaan Unggah video

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

**Kepada**

**Yth. Ketua Program Studi Manajemen S1**

**Universitas Putra Bangsa**

**Di Tempat**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Slamet Ahmadi

Jabatan : Pemilik (Pembina)

Nama UMKM: Kerajinan Caping Anyaman Bambu UD. DANI MUSAFA

Alamat :Desa Sidomulyo RT 01 RW 02 Kec. Petanahan, Kab. Kebumen Jawa  
Tengah

Nomor HP/WA: 085227314132 / 08522731413

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, 18 Mei 2025

Yang menyatakan,



Slamet Ahmadi

**c. Surat pengajuan judul**

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

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Rian Zuliansah

NIM : 225504856

Program Studi : S1 Manajemen

dengan ini mengajukan judul Laporan KKL:

“Evaluasi kinerja Karyawan Tetap Berdasarkan Analisis produktifitas Dalam Pencapaian Target Produksi Harian Topi Camping UD – DANI MUSAFA”

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

Kebumen, Kamis 8 Mei 2025

Mahasiswa



Rian Zuliansah

NIM : 225504856

Dosen Pembimbing



Arya Samudra Mahardhika S.E., M.Sc., Ak., CA.

NIDN : 0616108802

#### d. Surat permohonan izin kkl



## UNIVERSITAS PUTRA BANGSA

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

No : 59/Rek/KKL/E/V/2025  
Lamp : -  
Hal : **PERMOHONAN IZIN KULIAH KERJA LAPANGAN**

Kebumen, 14 Mei 2025

Kepada  
Yth. Pimpinan UMKM UD - Dani Musafa  
Desa Sidomulyo Kecamatan Petanahan, 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
Zakaria	225504877	Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	085647166496
Rizki Ma&#039;tud Faozan	225504857	Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	089506056346
Syifa Cholbi Septiani	225504865	Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	082223091900
Rian Zuliansah	225504856	Ekonomi dan Bisnis	Manajemen	083176184043

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 17 April 2025 s.d 15 Juli 2025.

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.

**UNIVERSITAS PUTRA BANGSA  
REKTOR**



**Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., M.M.**  
NIDN. 0612097501

e. Kartu kunjungan kegiatan kkl



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
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. 0282-5296662

**KARTU BIMBINGAN KEGIATAN KKL  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Rign Juliansyah  
NIM : 205504886  
Judul KKL : Evaluasi Kinerja Korupwan tetap berdasarkan Analisis Produktivitas  
Pencapaian target produksi harian kopi Caping UD-Dani Priyofo

No.	Tanggal	Materi bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	17 April 2025	Observasi tempat kkl	Juy
2.	18 Mei 2025	Wawancara I	Juy
3.	23 Mei 2025	Wawancara II	Juy
4.	28 Mei 2025	Sosialisasi rencana program kkl	Juy
5.	30 Mei 2025	Wawancara II dan diskusi kkl	Juy
6.	5 Juni 2025	Rencana Pembuatan Video	Juy
7.	12 Juni 2025	Membantu Proses Produksi	Juy
8.	19 Juni 2025	Penerapan Solusi Masalah	Juy
9.	10 Juli 2025	<del>Pembuatan</del> Revisi Pembuatan Video	Juy
10.	17 Juli 2025	Berperitan kepada Pemilik UMKM	Juy

Kebumen.....

Pembimbing

Juy  
Kharisatun

f. Kartu bimbingan penulisan laporan kkl



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**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. 0282-5296662

**KARTU BIMBINGAN PENULISAN LAPORAN KKL**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Rian Zuliansah  
NIM : 220504856  
Judul KKL : Evaluasi Kinerja Karyawan tetap berdasarkan analisis produktivitas pencapaian target produksi harian topclaping  
Pembimbing KKL : Arya Samudra Mahardika S.E., M.Sc., AK., CA

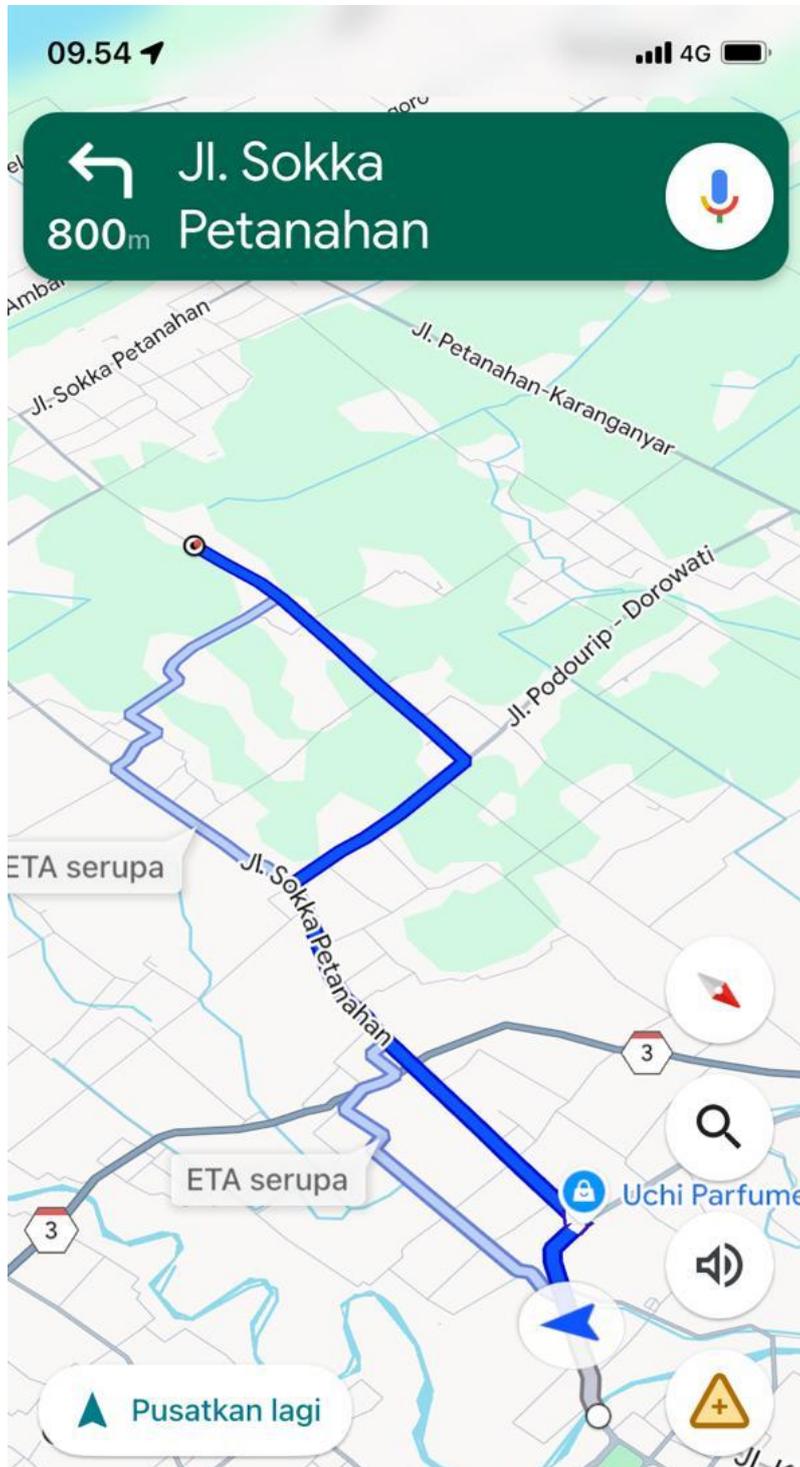
No.	Tanggal	Materi bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	17 April 2025	Konsultasi tempat	
2.	2 Mei 2025	Pengajuan judul	
3.	8 Mei 2025	Acc judul	
4.	14 Mei 2025	Pengajuan Bab 1	
5.	22 Mei 2025	Pengajuan Bab 1	
6.	23 Mei 2025	Pengajuan Bab 1	
7.	17 Juni 2025	Pengajuan Bab 2	
8.	26 Juni 2025	Revisi Bab 2	
9.	01 Juli 2025	Revisi Bab 2	
10.	10 Juli 2025	Pengajuan Bab 3	
11.	17 Juli 2025	Revisi Bab 3	
12.	17 Juli 2025	Acc Bab 3	

Kebumen, 17 Juli 2025

Dosen Pembimbing

Arya Samudra Mahardika, S.E., M.Sc.

g. Peta lokasi



h. Bukti upload video kkl



KKL UNIVERSITAS PUTRA BANGSA KEBUMEN :  
DI USAHA KERAJINAN CAMPING ANYAMAN...

<https://youtu.be/eu-MX1TvCWg?si=5R4m4n3GDWui88Nz>

**i. Foto Produk**



**Kewung plastik**



**kewung spon**



**Marilen**



**lancip lorek**

**Abangan**



**Papak lorek**



**Papak banci**



**papak alus**



**Ceplik halus**



**ceplik kasar**



## Lampiran 1.3 Dokumentasi produksi

### a. Persedian bahan

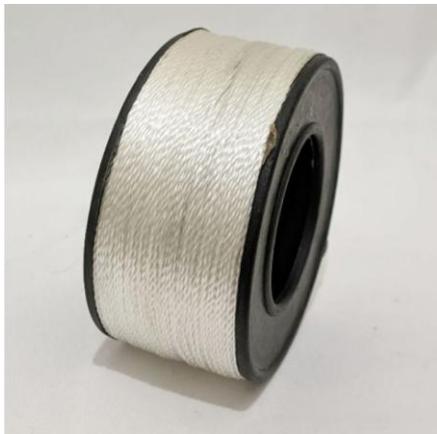
**Bambu tali**



**kopyah**



**Benang nilon**



**Senar**



**Tali rafia**



**List Plastik**



**Pewarna**



**Sepon**



**b. Alat yanag di gunakan**

**Gergaji bambu**



**Golok**



**Jarum**



### c. Proses produksi

Proses pemotongan dan penyayatan



Proses penganyaman



Pasang blengker



pemasangan lis pucuk



Proses finising



Proses penjemuran



**Proses mengemas topi caping**



**gudang penyimpanan**



**Gudang penyimpanan caping**



**Proses pengiriman caping**



## Lampiran 1.4 Proses pelaksanaan kkl

### a. Foto bersama pemilik ud dani musafa

