

**LAPORAN
KULIAH KERJA LAPANGAN**

**ASPEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM)
MARKISUT SABLON KAOS DI KELURAHAN
PANJER KECAMATAN KEBUMEN**



Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Sean Ricyo Irawan

NIM : 205504333

Program Studi : Manajemen (S1)

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Telah disetujui dan diterima dengan baik laporan Kuliah Kerja Lapangan oleh
Dosen Pembimbing, dengan judul :

**ASPEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA
MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) MARKISUT SABLON KAOS DI
KELURAHAN PANJER KECAMATAN KEBUMEN**

Kebumen, 21 Juli 2023

Mahasiswa

Dosen Pembimbing



(Sean Ricyo Irawan)

(Prihartini Budi Astuti, S.E.,M.Si)

NIM : 205504333

NIDN : 0619057701

MOTTO

Hari esok mungkin bisa jadi bakal lebih buruk lagi dari sekarang, Kata
“mengharapkan” tidak lagi berguna jika dihadapkan dengan realita. Akan lebih
tepat lagi jika menggunakan kata “mempersiapkan”.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat, Hidayah, Inayah, serta Karunia-Nya, semoga penulis dapat menyelesaikan laporan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) dengan baik dan lancar.

Kuliah Kerja Lapangan (KKL) yang telah diprogramkan oleh perguruan tinggi ini bertujuan dalam memberikan pengalaman dan wawasan kepada mahasiswa mengenai kehidupan di masyarakat maupun dunia kerja. Pengalaman belajar yang diperoleh dari kegiatan Kuliah Kerja Lapangan yang didapatkan mahasiswa harapannya dapat memberikan bekal hidup dalam bersosialisasi selepas dari perguruan tinggi nanti.

Penulis menyadari bahwa penulisan laporan ini tidak lepas dari bantuan, saran, bimbingan, dan dukungan berbagai pihak. Dengan tidak mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Kuliah Kerja Lapangan ini.

Terima kasih penulis persembahkan kepada :

1. Dr. Gunarso Wiwoho, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Putra Bangsa.
2. Parmin, S.E., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putra Bangsa.
3. Prihartini Budi Astuti, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing Kuliah Kerja Lapangan yang telah memberikan semangat, dorongan, perhatian, dan bimbingan dalam menyusun laporan ini hingga selesai.

4. Bapak Uut Andri Haryanto, selaku pemilik UMKM Markisut Sablon Kaos yang telah mengizinkan penulis melakukan Kuliah Kerja Lapangan.
5. Seluruh karyawan UMKM Markisut Sablon Kaos yang telah memberikan dukungan dan pengetahuan sebagai masukan di dalam Kuliah Kerja Lapangan.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan memberikan saran dan masukan untuk penyelesaian laporan Kuliah Kerja Lapangan.

Penulis menyadari bahwa laporan Kuliah Kerja Lapangan ini masih jauh dari kata sempurna baik dalam penyusunan dan ketepatan waktu. Oleh karena itu segala kritik yang bersifat membangun sangat kami harapkan demi kesempurnaan Laporan Kuliah Kerja Lapangan ini.

Penulis berharap semoga Laporan Kuliah Kerja Lapangan ini bermanfaat baik bagi penulis sendiri, almamater maupun rekan pembaca sekalian.

Kebumen, 24 Juli 2023



Sean Ricyo Irawan

DAFTAR ISI

JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan dan Manfaat KKL	10
1.2.1 Tujuan KKL.....	10
1.2.2 Manfaat KKL.....	10
1.3. Prosedur dan Pelaksanaan	13
1.3.1 Tahap Persiapan	13
1.3.2 Tahap Pelaksanaan.....	13
BAB II PEMBAHASAN.....	16
2.1. Latar Belakang Perusahaan.....	16
2.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	16
2.1.2 Data Perusahaan	18
2.1.3 Biodata Pemilik/Pengurus	18
2.1.4 Struktur Organisasi	19
2.2. Aspek Sumber Daya Manusia.....	23
2.2.1. Analisis Situasi	23
2.2.2. Masalah Yang Dihadapi	28
2.2.3. Pemecahan Masalah Yang Diambil.....	29

2.3. Pemanfaatan Teknologi Informasi	29
2.3.1. Rencana Pemanfaatan Teknologi Informasi.....	29
2.3.2. Peralatan Dan Sistem Yang Sudah Dimiliki	30
2.3.3. Tahapan Pengembangan Teknologi Informasi	31
2.4. Rencana Pengembangan Usaha.....	31
2.4.1. Rencana Pengembangan Usaha	31
2.4.2. Tahap-Tahap Pengembangan Usaha	32
BAB III KESIMPULAN DAN SARAN	37
3.1. Kesimpulan	37
3.2. Saran	38
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN.....	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 STRUKTUR ORGANISASI “UMKM Markisut Sablon Kaos”.....20

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Kriteria Aset dan Omzet UMKM.....	3
Tabel I-2 Ketenagakerjaan di Kabupaten Kebumen	5
Tabel I-3 Rencana Kegiatan KKL.....	15
Tabel II-1 Tingkat Pendidikan Karyawan.....	23
Tabel II-2 Jenis Kelamin dan Jabatan Karyawan.....	24

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kelengkapan Perijinan	42
a. Surat Permohonan Izin KKL.....	42
b. Surat Pernyataan Kesediaan Menjadi Tempat KKL	43
c. Surat Izin Kesediaan Unggah Video di Youtube	44
d. Pengajuan Judul	45
e. Identitas Pemilik UMKM.....	46
f. Surat Izin Usaha	47
g. Kartu Bimbingan Laporan KKL	48
h. Kartu Kunjungan KKL.....	49
Lampiran 2 Peta Lokasi	50
Lampiran 3 Foto Produk	51
Lampiran 4 Dokumentasi produksi	52
a. Proses Pembuatan Produksi	52
b. Foto Bersama Pemilik UMKM	55
c. Tautan Video Profil Tempat KKL di Youtube	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kegiatan ekonomi merupakan suatu usaha guna meningkatkan daya hidup masyarakat. Adanya peningkatan pada pertumbuhan ekonomi maka kebutuhan masyarakat dapat sangat terpenuhi. Maka dari itu diperlukannya lapangan pekerjaan guna menyerap setiap angkatan kerja.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor usaha di Indonesia yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan dipandang sebagai penopang bagi mereka yang masih menganggur karena dapat membantu menciptakan lapangan kerja baru dan juga menciptakan banyak unit kerja baru yang mempekerjakan tenaga terampil. tenaga kerja baru yang mampu menopang pendapatan rumah tangga. Terbukti, saat ini pemerintah menaruh perhatian yang sangat besar terhadap pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Hal ini terlihat dari upaya pemerintah untuk mempermudah perizinan perusahaan agar UMKM kelak memiliki peluang pengembangan yang kuat.

Di Indonesia dilihat dari jumlah unit usahanya yang sangat banyak disektor ekonomi dan kontribusinya yang sangat besar terhadap penciptaan kesempatan kerja dan sumber pendapatan,

khususnya daerah pedesaan bagi rumah tangga yang berpendapatan rendah, tidak dipungkiri pentingnya UMKM. definisi UMKM diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil Menengah

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.

Usaha Mikro adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh 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 mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut. Berikut kriteria aset dan omzet UMKM sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 6 UU No. 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah diringkas dalam Tabel I-1 berikut ini :

Tabel I-1
Kriteria Aset dan Omzet UMKM

URAIAN	KRITERIA	
	ASET	OMZET
Usaha Mikro	Maksimal 50 juta	Maksimal 300 juta
Usaha Kecil	>50 juta – 500 juta	>300 juta – 2,5 miliar
Usaha Menengah	>500 juta – 10 miliar	>2,5 miliar – 50 miliar

Sumber: UU No. 20 Tahun 2008 Tentang UMKM

Usaha dapat dikategorikan kedalam Usaha Mikro apabila memiliki aset maksimal Rp. 50 juta dan omzet maksimal Rp. 300 juta per tahun atau sekitar Rp.1.000.000 per hari (asumsi beroperasi aktif selama 300 hari/tahun). Sementara batas-batas omzet untuk Usaha Kecil adalah sekitar Rp. 8,3 juta per hari, dan batas atas omzet Usaha Menengah adalah sekitar Rp 167 juta per hari. Kini kita dapat menentukan sendiri apakah usaha yang kita jalankan termasuk dalam

usaha skala mikro, kecil, atau menengah dengan merujuk pada kriteria UMKM di atas.

Kehadiran UMKM di Kabupaten Kebumen turut meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pemerataan pendapatan. Kontribusi nyata yang terlihat adalah penyerapan tenaga kerja, yang menurunkan tingkat pengangguran di pedesaan Kabupaten Kebumen. UMKM memberikan kesempatan kepada pencari kerja dan pengangguran untuk bekerja memproduksi berbagai barang yang pada akhirnya dibeli oleh konsumen. UMKM di Kabupaten Kebumen secara tidak langsung berkontribusi terhadap produk domestik bruto daerah. Karena terus berkembangnya sektor UMKM di Indonesia, khususnya di Kabupaten Kebumen, maka disahkanlah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Akibatnya, Indonesia sekarang memiliki definisi UMKM yang lebih komprehensif dari pada undang-undang sebelumnya, yang hanya mendefinisikan usaha kecil. Definisi ini didasarkan pada faktor komersial, seperti omzet (penjualan tahunan) atau aset atau kekayaan bersih.

UMKM memiliki keuntungan yang lebih besar dalam menyerap tenaga kerja yang terus bertambah. Kategori UMKM ini terdiri dari UMKM yang bergerak di sektor perdagangan, industri, dan pengolahan. Dalam rangka memajukan ekonomi lokal, khususnya di Kebumen, sektor perdagangan bergerak baik dalam perdagangan non

pasar maupun perdagangan pasar. Berdasarkan Badan Pusat Statistik, Ketenagakerjaan di Kabupaten Kebumen per 2019 sampai 2021 diringkaskan dalam Tabel I-2 berikut:

Tabel I-2
Ketenagakerjaan di Kabupaten Kebumen

Ketenagakerjaan	Ketenagakerjaan		
	2019	2020	2021
Penduduk Usia 15+ (Jiwa)	900 240,00	910 114,00	915 173,00
Angkatan Kerja (Jiwa)	616 494,00	633 687,00	620 127,00
Bukan Angkatan Kerja (Jiwa)	283 746,00	276 427,00	295 046,00
Bekerja (Jiwa)	587 170,00	595 203,00	582 179,00
Menganggur (Jiwa)	29 324,00	38 484,00	37 408,00
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) (%)	68,48	69,63	67,76
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) (%)	4,76	6,07	6,03

Sumber : BPS, Kebumen dalam Angka 2019 sampai 2021

Menurut Sumarsono (2003:4), sumber daya manusia mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Sumber Daya Manusia (SDM) mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan

ekonomis yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Rowley (2003) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang meliputi: ‘pengelolaan’ orang, seperti menyusun persyaratan dan perencanaan staf, perekrutan dan seleksi karyawan, ‘pengembangan’, seperti menyelenggarakan pelatihan dan menyiapkan sistem penilaian; ‘memberi kompensasi’, seperti menetapkan sistem gaji dan kompensasi non-finansial, dan ‘hubungan’, misalnya yang berhubungan dengan aturan dan keluhan. Definisi lain tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dikemukakan oleh Panggabean (2004) yang menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kemampuan mengelola SDM bagi UMKM merupakan salah satu hal yang krusial untuk dimiliki oleh pemilik usaha. Secara umum, berdasarkan pengamatan, kesulitan UMKM dalam mengelola SDM adalah kepatuhan terhadap undang-undang. Hal ini menjadi masalah bagi UMKM, terutama yang perusahaannya sudah berkembang dan tenaga kerjanya sudah mulai bertambah. Kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (UU TK), seperti menetapkan

kebijakan kepegawaian perusahaan dan mendaftar ke kantor ketenagakerjaan setempat, merupakan kesulitan bagi UMKM dalam hal ini. Selain itu, klausul yang berkaitan dengan lembur, asuransi kesehatan, dan hak-hak karyawan. Kepatuhan hukum tidak diragukan lagi membutuhkan upaya UMKM selain pemahaman yang memadai. Kesulitan Rekrutmen Biasanya, sulit untuk menetapkan aturan untuk mempekerjakan UMKM. Secara umum, mereka tidak berhati-hati untuk mengubah tuntutan perusahaan dan sebaliknya secara membabi buta meniru kebijakan kepuasan karyawan perusahaan lain. UMKM seringkali percaya bahwa pembatasan ini pada akhirnya akan membebani mereka. Secara umum, pemilik bisnis kurang mampu memutuskan apa yang harus dikendalikan. Kadang-kadang pemilik bisnis terlalu ketat atau khawatir bahwa jika peraturan diberlakukan, para pekerja mungkin akan melakukan lebih sedikit pekerjaan. Kepatuhan hukum tidak diragukan lagi membutuhkan upaya UMKM selain pemahaman yang memadai. Kesulitan Rekrutmen Biasanya, sulit untuk menetapkan aturan untuk mempekerjakan UMKM. Secara umum, mereka tidak berhati-hati untuk mengubah tuntutan perusahaan dan sebaliknya secara membabi buta meniru kebijakan kepuasan karyawan perusahaan lain. UMKM seringkali percaya bahwa pembatasan ini pada akhirnya akan membebani mereka. Secara umum, pemilik bisnis kurang mampu memutuskan apa yang harus dikendalikan. Kadang-kadang pemilik bisnis terlalu ketat atau

khawatir bahwa jika peraturan diberlakukan, para pekerja mungkin akan mengendor dalam bekerja karena adanya tekanan terlalu besar.

Dalam mengembangkan kompetensi karyawannya, pemilik usaha UMKM sangat sedikit yang memahami potensi karyawannya. Hal ini dikarenakan umumnya konsentrasi pemilik lebih ke arah produksi, pemasaran, keuangan, selain itu pemilik biasanya merupakan *key person* yang memiliki keahlian produksi. Secara umum, pemilik benar-benar lupa memperbarui keterampilannya sendiri maupun keterampilan dari karyawannya. Akibatnya, tidak ada SDM di UMKM tersebut yang berkembang dari segi kompetensi. UMKM biasanya merasa kesulitan untuk menghitung gaji pegawai mereka. Banyak dari mereka juga membayar anggota keluarga jauh lebih banyak daripada karyawan lain, padahal tugasnya serupa. Namun, UMKM seringkali khawatir tidak dapat membayar upah minimum karyawannya, yang mengakibatkan pengurangan tenaga kerja mereka. Meskipun UMKM sebenarnya dapat mempekerjakan pekerja paruh waktu sesuai kebutuhan, hal ini dapat ditangani dengan tepat karena kurangnya keahlian ketenagakerjaan. Karena ada anggota keluarga yang ikut serta dalam perusahaan, kegiatan untuk memberi *Reward* dan *Punishment* kinerja menjadi kurang objektif, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan pembatasan SDM. UMKM dapat mengatur pengaturan tempat kerja yang memungkinkan SDM berfungsi dengan lancar dan seperti keluarga dengan

kesederhanaannya. Namun, UMKM terkadang berjuang untuk memecat staf karena ikatan keluarga.

Memperhatikan tantangan di atas, maka para pelaku UMKM harus meningkatkan kesadaran masyarakat akan pengetahuan dan kemampuan pengelolaan SDM. Cita-cita yang kuat tentunya harus diimbangi dengan pengetahuan bahwa UMKM itu sendiri berfungsi lebih baik dengan sumber daya manusia yang bagus dan kuat. Loyalitas karyawan adalah masalah umum, tetapi jika mengatasinya sejak dini, itu akan lebih baik karena banyak hal yang mungkin terjadi saat perusahaan berkembang dan beberapa karyawan berhenti, makan perkembangan bisnis menjadi terlambat dan sulit berkembang.

Pengelolaan pada UMKM di MARKISUT SABLON KAOS juga membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Target perusahaan, jadi tujuan utama semua pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Manajemen SDM kini tidak lagi hanya berfokus pada pemenuhan target perusahaan saja, namun juga memikirkan bagaimana perkembangan dari setiap talent yang dimiliki perusahaan. Hal ini bergeser karena talent kini tak hanya berperan sebagai ‘mesin’ saja, tapi juga sebagai aset yang dimiliki perusahaan.

Pengelolaan SDM pada UMKM di MARKISUT SABLON KAOS masih sangat sederhana, Pemilik sekarang berfungsi sebagai manajer tunggal untuk semua persyaratan produksi, keuangan, dan pemasaran. Latar belakang para pegawai di MARKISUT SABLON KAOS berbeda-beda dari segi tingkat pendidikan, lama bekerja, usia, dan tingkat motivasi dalam bekerja. Tidak ada persyaratan yang ditetapkan untuk mempekerjakan pegawai karena hanya diperlukan kemauan untuk bekerja. SABLON KAOS MARKISUT beralamat di Kelurahan Panjer Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen. UMKM ini masih memiliki struktur organisasi yang sederhana, pemilik yang menjabat sebagai direktur juga berperan sebagai divisi marketing dan divisi keuangan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis akan melakukan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di MARKISUT SABLON KAOS dan menyusun laporan KKL dengan judul “ Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) MARKISUT SABLON KAOS di Kelurahan Panjer Kecamatan Kebumen”.

1.2. Tujuan dan Manfaat KKL

1.2.1 Tujuan KKL

Tujuan kegiatan KKL adalah:

1. Mengetahui fungsi manajemen dan pengelolaan Sumber Daya Manusia pada UMKM Markisut Sablon Kaos
2. Mengetahui dan mengkaji berbagai permasalahan yang dihadapi UMKM serta bagaimana pemecahan yang dilakukan oleh UMKM Markisut Sablon Kaos
3. Mengetahui secara langsung kondisi, organisasi, dan kegiatan utama dari UMKM Markisut Sablon Kaos
4. Mengetahui tentang pengelolaan SDM yang sudah sesuai atau belum, untuk kelancaran usaha pada UKM Markisut Sablon Kaos.

1.2.2 Manfaat KKL

Manfaat yang diperoleh dari adanya Kuliah Kerja Lapangan adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai bekal pengetahuan, referensi, serta gagasan untuk memperluas pengetahuan tentang proses pengelolaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan atau pabrik.
 - b. Hasil KKL ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada di UKM Markisut Sablon Kaos.

- c. Memberikan pengetahuan tentang seluk- beluk bisnis atau operasional dalam sebuah intitusi atau Usaha Kecil Menengah (UKM) khususnya di Kabupaten Kebumen, sehingga mahasiswa diharapkan memiliki bekal untuk melangkah di dalam kehidupan bermasyarakat.

2. Manfaat Praktis

- a. Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia guna peningkatan produktivitas kerja di UKM Markisut Sablon Kaos Kebumen.
- b. Untuk memberi masukan, dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang tepat guna untuk meninjau pengelolaan sumber daya manusia untuk peningkatan jumlah penjualan dan target produksi UKM Markisut Sablon Kaos. Kebumen.
- c. Memperoleh informasi mengenai permasalahan yang dihadapi perusahaan serta bagaimana pemecahan yang dilakukan oleh manajemen SDM UKM Markisut Sablon Kaos Kebumen.

Pada akhirnya mata kuliah ini diharapkan mampu memberikan wawasan dalam kehidupan bermasyarakat dan membuka jalan bagi para mahasiswa untuk menekuni wiraswasta apabila mereka telah lulus dari kuliah.

1.3. Prosedur dan Pelaksanaan

1.3.1 Tahap Persiapan

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan laporan KKL ini.maka penulis membutuhkan persiapan yang cukup demi terselesaikannya laporan KKL ini. Tahap persiapan yang penulis lakukan adalah:

1. Mahasiswa mengisi KRS mata kuliah KKL.
2. Mahasiswa mendapatkan Dosen Pembimbing KKL dan mendiskusikan obyek yang akan diteliti.
3. Peneliti mencari obyek penelitian sesuai dengan tema yang ditentukan.
4. Meminta surat pengantar KKL dari pihak Universitas Putra Bangsa Kebumen untuk diajukan kepada pihak UMKM Markisut Sablon Kaos.

1.3.2 Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ini harus melalui beberapa tahap dalam pengambilan data-data dan pengamatan langsung untuk menyusun laporan. Tahap tersebut antara lain:

1. Minggu Keempat Bulan Maret 2023

Penulis datang ke tempat KKL yaitu MARKISUT SABLON KAOS guna memperkenalkan diri serta

memohon izin kerja sama dalam melaksanakan KKL secara lisan.

2. Minggu Pertama Bulan April 2023

Penulis mengajukan judul kepada dosen pembimbing dan menyerahkan surat pengantar dari kampus kepada pimpinan MARKISUT SABLON KAOS sebagai persyaratan melakukan kegiatan KKL.

3. Minggu Kedua sampai Minggu Keempat Bulan April 2023

Penulis mencari informasi dengan cara wawancara kepada pemilik berkaitan dengan profil dan ruang lingkup MARKISUT SABLON KAOS. Penulis juga mulai menyusun BAB 1 dengan bekal informasi yang telah didapat dari tempat UMKM.

4. Minggu Pertama sampai Minggu Keempat Bulan Mei 2023

Penulis mulai menyusun BAB 2 dari informasi data atau wawancara yang telah didapat dari tempat UMKM.

5. Minggu Pertama sampai Minggu Kedua Bulan Juni 2023

Penulis mulai menyusun BAB 3 dari data hasil penelitian dalam sebuah laporan KKL

Tabel I-3
Rencana Kegiatan KKL Tahun 2023

NO	KEGIATAN	MARET	APRIL	MEI
1	Materi Objek KKL			
2	Pelaksanaan KKL			
3	Penyusunan BAB 1			
4	Penyusunan BAB 2			
5	Penyusunan BAB 3			

BAB II

PEMBAHASAN

2.1. Latar Belakang Perusahaan

2.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Markisut Sablon Kaos merupakan salah satu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang berada di Kabupaten Kebumen yang memproduksi sablon kaos. Sablon kaos Markisut merupakan suatu teknik untuk memindahkan desain yang dibuat atau bahan khusus, ke permukaan kaos polos dengan warna dasar yang beragam sesuai keinginan dan selera masing-masing.

Usaha Mikro, Kecil, dan menengah (UMKM) Markisut Sablon Kaos yang beroperasi di Desa Panjer Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen berdiri pada tahun 2017 hanya dengan 2 karyawan. Karyawan tersebut ditempatkan pada bagian produksi pembuatan, karena sebelum direkrut oleh Bapak Uut Andri Haryanto, karyawan tersebut sudah berpengalaman dalam pembuatan sablon di pekerjaan sebelumnya. Seiring berjalannya waktu penambahan karyawanpun dilakukan oleh Bapak Uut Andri Haryanto.

UMKM Markisut Sablon Kaos sekarang sudah mempekerjakan 4 orang karyawan dalam usahanya. Waktu bekerja semua karyawan dimulai setiap hari pada pukul 08.00 - 16.00 WIB

kecuali hari Minggu dan hari-hari besar seperti Idul Fitri, Idul Adha, Tahun Baru. Jumlah karyawan Markisut Sablon Kaos dapat berubah jika ada banyak pesanan atau penambahan produksi sablon kaos yang akan dihasilkan dari biasanya, dengan tambahan teman sekitar sekitar 1 hingga 2 orang yang ditempatkan pada bagian produksi atau pengepakan.

Produksi UMKM Markisut Sablon Kaos ini mempunyai prospek yang baik karena sablon kaos ini banyak diminati oleh semua kalangan. Menurut Bapak Uut Andri Haryanto selaku pemilik Markisut Sablon Kaos usaha ini merupakan peluang bisnis yang bisa terus berkembang dan semakin menjanjikan dikarenakan semakin banyaknya permintaan masyarakat sehingga harapannya semakin hari semakin meningkat permintaan pada konsumen. Hal ini juga diimbangi dengan tetap menjaga keunggulan produk dengan mempertahankan, kualitas bahan baku dari awal produksi pada tahun 2017 hingga hasil yang diproduksi mampu memiliki keunggulan yaitu dengan sablon manual yang lebih tahan lama. Harga yang ditawarkanpun cukup terjangkau untuk semua kalangan, sehingga menambah keunggulan produk UMKM Markisut Sablon Kaos.

2.1.2 Data Perusahaan

Data Perusahaan yang dimiliki oleh UMKM Markisut Sablon Kaos yaitu:

1. Nama Perusahaan : Markisut Sablon Kaos
2. Bidang Usaha : Jasa
3. Jenis Produk/Jasa : Kaos Sablon
4. Alamat Perusahaan : Jl. Kepodang, Desa Panjer RT
01/RW 06 Kecamatan Kebumen
Kabupaten Kebumen
5. Nomor Telepon : 0858-0336-4447
6. Bentuk Badan Hukum: Perorangan
7. Tahun Berdiri : 2017
8. Nomor SIUP : 9120301961011

2.1.3 Biodata Pemilik/Pengurus

1. Nama : Uut Andri Haryanto
2. Tempat, Tanggal Lahir : Kebumen, 10 Mart 1985
3. Jabatan : Pemilik
4. Pendidikan Terakhir : SMK
5. Agama : Islam
6. Alamat Rumah : Jl. Kepodang, Desa Panjer RT
01/RW 06 Kecamatan Kebumen
Kabupaten Kebumen

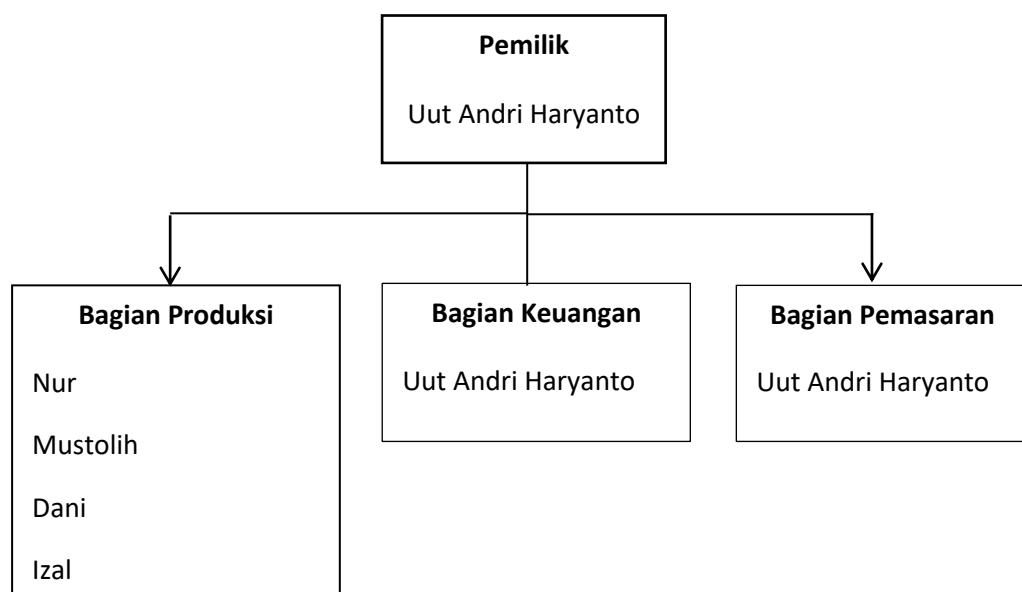
2.1.4 Struktur Organisasi

Robbins (1996) menyatakan bahwa "struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas dan pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal". Sementara Stoner (1992) mengatakan bahwa "struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antar bagian-bagian, komponen dan posisi dalam suatu perusahaan". Handoko (1992) juga menyatakan, struktur organisasi, mencakup aspek-aspek penting antara lain: (1) pembagian kerja; (2) departementalisasi; (3) bagan organisasi formal; (4) rantai perintah dan kesatuan perintah; (5) tingkat-tingkat hierarki manajemen; (6) saluran komunikasi; (7) penggunaan komite; dan (8) rentang manajemen dan kelompok-kelompok informal yang tidak dapat dihindarkan. Adanya struktur organisasi dapat memahami bagian dan kerja masing-masing anggota tanggung jawab setiap anggotanya, sehingga mencerminkan sikap profesionalisme suatu perusahaan atau organisasi. Struktur organisasi yang ada akan mengoptimalkan kelebihan dan menutupi kelemahan dari setiap bagian atau individu. Oleh karena itu struktur organisasi sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. UMKM Markisut Sablon Kaos tidak mempunyai struktur organisasi lengkap seperti perusahaan besar karena UMKM Markisut Sablon Kaos ini mempunyai struktur

organisasi yang dapat dikatakan masih minimalis dan sederhana.

Adapun susunan struktur organisasi adalah sebagai berikut:

Gambar II-1
STRUKTUR ORGANISASI
“UMKM Markisut Sablon Kaos”



Sumber : *UMKM Markisut Sablon Kaos 2023*

Berdasarkan gambar II-1, struktur organisasi UMKM Markisut Sablon Kaos di Kelurahan Panjer Kecamatan Kebumen mempunyai tugas pada masing-masing bagian sebagai berikut :

a. Pemilik

Pemilik merupakan pemegang modal terbesar secara keseluruhan dalam bisnis yang mempunyai tugas memimpin, membuat peraturan, merencanakan strategi, dan mengambil

keputusan terbaik untuk kelancaran usaha UMKM Markisut Sablon Koas.

b. Bagian Keuangan

Bagian keuangan UMKM Markisut Sablon Kaos bertugas melakukan pengelolaan, perencanaan, dan pengembangan sistem keuangan serta penganggaran keuangan, baik dana masuk maupun dana keluar. Bagian Keuangan UMKM Markisut Sablon Kaos dipegang oleh Bapak Uut Andri Haryanto selaku pemilik UMKM dikarenakan Bapak Uut Andri Haryanto merupakan pemegang modal terbesar dalam bisnis ini dan juga sebagai pemilik UMKM Bapak Uut Andri Haryanto bisa mengatur aset yang dimiliki untuk memberikan nilai keuntungan. Dengan begitu, kelangsungan UMKM Markisut Sablon Kaos bisa lebih terjaga baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Bagian Produksi

Bagian produksi merupakan bagian karyawan yang bertugas melakukan produksi yang telah ditetapkan oleh UMKM Markisut Sablon Kaos diantaranya menentukan desain, pecah warna desain, mengeprint gambar, dan proses penyablonan desain. Untuk Pengemasan terhadap produk yang sudah jadi juga dilakukan pada bagian ini.

d. Bagian Pemasaran

Pemasaran ini mencakup pengiklanan, penjualan, dan pengiriman produk ke konsumen atau perusahaan lain. UMKM Markisut Sablon Kaos menargetkan orang-orang yang sesuai dengan produk yang dipasarkan dan program yang sudah direncanakan serta melakukan jadwal pengiriman produk jadi kepada konsumen tetap maupun konsumen baru. Dalam pemasaran, bagian yang memiliki tugas ini akan membuat desain yang menarik pada iklan sehingga akan banyak orang yang tertarik. Pemasaran UMKM Markisut Sablon Kaos dipegang oleh Bapak Uut Andri Haryanto dikarenakan sebelum membuka usaha UMKM Markisut Sablon Kaos Bapak Uut Andri Haryanto merupakan *reseller* kaos, sehingga dalam pemasaran sablon kaos sudah mempunyai target orang-orang yang sesuai dengan produk yang dipasarkan. Pada UMKM Markisut Sablon Kaos ini, bagian pemasaran merupakan bagian yang tidak terikat secara langsung dengan struktur organisasinya, hal ini dikarenakan para pelaku usaha (pabrik-pabrik) akan mengambil sablon kaos secara mandiri dan langsung ke pusatnya yang mereka butuhkan dengan dibantu oleh karyawannya. Selain itu juga untuk penghematan biaya gaji karyawan yang membuat bagian pemasaran dipegang oleh Bapak Uut Andri Haryanto.

2.2.Aspek Sumber Daya Manusia

2.2.1 Analisis Situasi

1. Aspek Kompetensi Sumber Daya Manusia

Rata-rata tingkat pendidikan karyawan di UMKM Marksiut Sablon Kaos adalah tingkat pendidikan SMK. Berikut data kompetensi karyawan pada tabel II-1 :

Tabel II-1

Tabel Tingkat Pendidikan Karyawan

UMKM Markisut Sablon Kaos

No	Nama Karyawan	Tingkat Pendidikan
1	Nur	SMK
2	Mustolih	SMK
3	Dani	SMK
4	Izal	SMK

Sumber : *UMKM Marksiut Sablon Kaos 2023*

Tabel II-1 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di UMKM Marksiut Sablon Kaos sebanyak 4 orang yang merupakan lulusan SMK, hal ini tidak menjadi masalah bagi UMKM Markisut Sablon Kaos dikarenakan Kemampuan dan kedisiplinan karyawannya dinilai tinggi oleh UMKM ini. Ada karakter pekerja yang bisa diandalkan oleh pemimpin UMKM Markisut Sablon Kaos ini, yaitu kedisiplinan mereka dalam memenuhi target produksi. Karakter karyawan yang bisa berkomitmen ini mungkin disebabkan oleh loyalitas dan

kesadaran bahwa keberlangsungan produksi Markisut Sablon Kaos juga berarti keberlangsungan pendapatan para karyawan. Karyawan UMKM Markisut Sablon Kaos berjenis kelamin laki-laki. Berikut jabatan dan jenis kelamin di UMKM Markisut Sablon Kaos :

Tabel II-2

**Tabel Jenis Kelamin dan Jabatan Karyawan
UMKM Markisut Sablon Kaos**

No	Nama Karyawan	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Nur	Laki-laki	Produksi dan Jahit
2	Mustolih	Laki-laki	Produksi dan Pengepakan
3	Dani	Laki-laki	Produksi dan Sablon
4	Ijal	Laki-laki	Produksi dan Sablon

Sumber : *UMKM Markisut Sablon Kaos 2023*

Berdasarkan Tabel II-2 dapat disimpulkan bahwa pemilik mempekerjakan karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebagai karyawannya karena pada saat proses pembuatan sablon kaos, mesin yang digunakan harus di tekan terus ditarik sehingga membutuhkan tenaga yang lebih dan masing-masing karyawan UMKM ini memiliki keterampilan yang unik dan berbeda dalam bekerja.

2. Aspek Kebutuhan dan Pengembangan SDM

Pengembangan SDM sangat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dapat berupa pelatihan keterampilan. Kegiatan pelatihan keterampilan itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat digunakan secara efektif sehingga daya saing UMKM semakin besar. Menurut Cahayani (2005), dengan mengetahui tingkat keterampilan dan kemampuan karyawan maka perusahaan dapat menentukan arah strategi sumber daya manusia. Analisis kebutuhan sumber daya manusia bertujuan untuk menganalisis masalah yang terjadi saat ini dan masa yang akan datang dengan diantisipasi melalui pelatihan keterampilan dan pengembangan. Penentuan kebutuhan ini bukan karena perusahaan atau organisasi lain melakukan hal yang sama, akan tetapi benar benar dilandasi kebutuhan organisasi tersebut atau dengan kata lain prinsip pertama yang harus dipenuhi adalah mengetahui apa yang dibutuhkan (Werther dan Davis, 1996:286).

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan di UMKM Markisut

Sablon Kaos. Dengan melakukan pelatihan keterampilan dan pengembangan maka akan meningkatkan kinerja, menambah pengalaman, dan sebagai motivasi karyawan dalam bekerja. Pelatihan dan pengembangan SDM ini berguna untuk meningkatkan keahlian/skill karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas performa karyawan meningkat sehingga memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan atau institusi. UMKM Markisut Sablon Kaos belum melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia karena kemampuan dan keterampilan dalam memproduksi sudah dinilai baik oleh pemilik UMKM Markisut Sablon Kaos.

3. Rencana Kebutuhan Pengembangan SDM

Dalam proses pengembangan sumber daya manusia langkah pertama yang harus dilakukan adalah perencanaan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia. Menurut Cascio (1995), perencanaan kebutuhan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengantisipasi perkembangan bisnis dan tuntutan lingkungan dimasa yang akan datang atas suatu organisasi dan untuk menyediakan karyawan untuk menjalankan bisnis dan memenuhi tuntutan-tuntutan lingkungan tersebut. Dengan kata lain hal utama yang harus dipenuhi adalah mengetahui apa yang dibutuhkan. Titik awal perencanaan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia

adalah untuk menilai kebutuhan karyawan yang akan datang dan menentukan campuran keterampilan yang diperlukan. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia pada suatu organisasi berfungsi untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian tersebut meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai. Banyak perusahaan yang gagal memperbaiki diri dikarenakan manajer yang mempunyai kekuasaan untuk melakukan evaluasi dan perubahan tidak serius dalam menyikapi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam menghadapi permasalahan yang ada.

UMKM Markisut Sablon Kaos belum melakukan pengembangan sumber daya manusia karena kemampuan dan keterampilan dalam memproduksi sudah dinilai baik oleh pemilik UMKM Markisut Sablon Kaos. Tetapi, untuk perencanaan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia UMKM Markisut Sablon Kaos kedepannya ingin merekrut karyawan terutama dibagian produksi dikarenakan apabila pada saat banyak pesanan sablon kaos karyawan pada UMKM Markisut Sablon Kaos mengakibatkan *double job* (pengerjaan ganda) terutama dibagian produksi.

2.2.2 Masalah Yang Dihadapi

Pada dasarnya sumber daya manusia atau tenaga kerja adalah sangat berperan dalam usaha untuk mencapai suatu perubahan sehingga kedepan diharapkan sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan pengetahuan dan keterampilanya sehingga memudahkan perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerjanya, karena kesejahteraan tenaga kerja adalah kunci peningkatan produksi suatu usaha. Seringkali timbulnya permasalahan yang ada pada suatu organisasi disebabkan terjadinya kesalahan pada saat rekrutment tenaga kerja kemudian ketidak puasan dan pembinaan karyawan atau sumber daya manusia yang dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Masalah yang dihadapi oleh UMKM Markisut Sablon Kaos yaitu mengenai teknik gesut ketika pembuatan sablon kaos. Teknik gesut dibagi menjadi dua macam, teknik gesut dorong dan teknik gesut tarik. Ketika menggunakan teknik gesut tarik hasilnya akan lebih baik dari pada mendorong Teknik gesut tarik akan lebih banyak mengeluarkan tenaga ketika berkerja dari pada teknik mendorong. Namun dengan keterbatasan karyawan pada UMKM Markisut Sablon Kaos mengakibatkan *double job* (pengerjaan ganda). *Double job* disini seperti, karyawan yang bekerja pada bagian produksi, juga bekerja pada bagian pengemasan. Hal ini

mengakibatkan menjadi kurangnya efisien dan efektif dalam bekerja.

2.2.3 Pemecahan Masalah Yang Diambil

Pemecahan masalah yang diambil dari masalah yang dihadapi oleh UMKM Markisut Sablon Kaos yaitu dengan menambah jumlah tenaga kerja yang ada, terutama untuk mengisi bagian produksi yaitu teknik gesut. Penambahan karyawan pada bagian gesut ini nantinya mampu meningkatkan keefektifan produksi sablon kaos. Peningkatan keefektifan ini tentunya akan sangat membantu dalam kemampuan jumlah produksi yang dapat dihasilkan oleh UMKM Markisut Sablon Kaos. Selain itu, UMKM Markisut Sablon Kaos mampu memenuhi permintaan konsumen dan permintaan pasar yang terus meningkat.

2.3. Pemanfaatan Teknologi Informasi

2.3.1. Rencana Pemanfaatan Teknologi Informasi

Rencana pemanfaatan teknologi informasi pada UMKM MARKISUT SABLON KAOS di keempat divisi, antara lain:

1. Divisi Sumber Daya Manusia, pada divisi ini rencana pemanfaatan teknologinya berupa melatih karyawan untuk bisa mendesain kaos menggunakan aplikasi *corel draw* di komputer.

2. Divisi Produksi, pada divisi ini rencana pemanfaatan teknologinya berupa perbaikan dalam teknik produksi melalui komputerisasi untuk membuat desain *packing*.
3. Divisi Pemasaran, pada divisi ini rencana pemanfaatan teknologinya berupa perencanaan menggunakan media sosial sebagai sarana untuk mempromosikan produknya dan membuat desain untuk *banner* atau *pamflet* sebagai media promosi.
4. Divisi Keuangan, pada divisi ini rencana pemanfaatan teknologinya berupa aplikasi yang dapat mempermudah dalam menyusun dan mengelola laporan keuangan serta memberikan keamanan untuk penyimpanan data.

2.3.2. Peralatan Dan Sistem Yang Sudah Dimiliki

Peralatan yang berkaitan dengan teknologi informasi yang sudah dimiliki oleh pemilik UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” antara lain:

1. *Smartphone*
2. *PC*
3. *Flashdisk*
4. Mesin *Press*
5. Mesin pemanas
6. Mesin jahit
7. Meja sablon
8. *Printer*

9. Mesin jet

10. Meja afdruk

2.3.3. Tahapan Pengembangan Teknologi Informasi

Terdapat beberapa tahapan-tahapan yang digunakan UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” untuk menjalankan rencana pemanfaatan teknologi informasi tersebut, sebagai berikut:

1. Memanfaatkan sarana media sosial untuk mempromosikan produknya dengan membuat akun resmi seperti *facebook*, *instagram*, dan *whatsapp*. Hal ini juga akan mempermudah untuk berkomunikasi dengan pelanggan khususnya dalam hal pemasaran produk.
2. Memanfaatkan *flashdisk* untuk menyimpan data laporan keuangan yang sudah di komputerisasikan atau di *scan*.

2.4. Rencana Pengembangan Usaha

2.4.1. Rencana Pengembangan Usaha

Rencana pengembangan usaha pada UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” dilakukan dengan tujuan:

1. Memperluas bangunan untuk proses produksi, sehingga proses produksi dapat berjalan dengan baik.
2. Menambah fasilitas untuk produksi.
3. Meningkatkan kepuasan konsumen.
4. Meningkatkan kapasitas produksi.
5. Meningkatkan jumlah laba.

Pengembangan usaha tersebut dapat dilakukan dengan cara mengedepankan kepuasan pelanggan, meningkatkan jenis produksi yang diproduksi, meningkatkan peralatan produksi dan memperluas pangsa pasar. Pengembangan usaha ini akan memerlukan banyak modal yang harus dihimpun oleh UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” akan tetapi, tidak menutup kemungkinan di masa yang akan datang UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” dapat bertahan dalam persaingan.

2.4.2. Tahap-Tahap Pengembangan Usaha

Terdapat beberapa tahapan-tahapan yang dilakukan oleh UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” dalam pengembangan usaha, antara lain:

1. Memperluas bangunan untuk proses produksi

Pemilihan dan penentuan letak tempat proses produksi sangat penting dalam perencanaan usaha sablon kaos dan akan mempengaruhi kemajuan serta kelangsungan suatu usaha pada UMKM “MARKISUT SABLON KAOS”, karena hal tersebut menyangkut faktor produksi dan besarnya keuntungan yang dihasilkan serta perluasan di masa yang akan datang. Untuk menentukan lokasi usaha sablon kaos, maka diperlukan beberapa tahapan yang harus dilakukan antara lain:

- a) Menentukan lingkungan masyarakat dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana sikap masyarakat terhadap rencana pendirian pabrik sehingga didapatkan lokasi optimum.
 - b) Menentukan akses lokasi yang mudah dijangkau oleh konsumen.
 - c) Menentukan lokasi usaha yang strategis.
2. Menambah fasilitas untuk produksi

Dalam proses produksi pada UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” ada yang namanya perencanaan fasilitas produksi. Perencanaan fasilitas produksi menentukan bagaimana sebuah aset tetap usaha sablon kaos dipergunakan secara baik untuk menunjang tujuan yang akan dicapai oleh UMKM “MARKISUT SABLON KAOS”. Tujuan perencanaan fasilitas produksi yaitu untuk memenuhi kapasitas produksi dan kebutuhan kualitas dengan cara koordinasi yang efektif dari fasilitas fisik. Pada UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” perencanaan fasilitas produksi yang dibutuhkan berupa mesin jahit, meja sablon, meja afdruk, mesin pemanas dan mesin *press*.

3. Meningkatkan kepuasan konsumen

Dalam bisnis sablon kaos, kepuasan konsumen adalah kunci utama untuk mencapai kesuksesan jangka panjang. Kepuasan konsumen yang baik berarti konsumen puas dengan produk atau layanan yang diberikan, dan kemungkinan besar akan membeli

produk atau layanan yang di kemudian hari, serta merekomendasikan sablon kaos tersebut kepada teman atau keluarga. Maka, meningkatkan kepuasan konsumen merupakan tujuan penting bagi UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” untuk terus berkembang dan memperluas jangkauan pasar mereka. Adapun cara yang dilakukan oleh “MARKISUT SABLON KAOS” untuk meningkatkan kepuasan konsumen antara lain:

- a) Menjaga kualitas produk sablon kaos.
- b) Menerima kritik dan saran maupun *feedback* dari konsumen.
- c) Memberikan pelayanan terbaik seperti merespon pesanan dengan cepat.

4. Meningkatkan kapasitas produksi

Kapasitas produksi dapat menggambarkan kemampuan suatu usaha dalam memenuhi permintaan pasar, semakin tinggi kapasitas produksi yang dapat diusahakan maka semakin banyak produk yang mampu dihasilkan setiap jam, setiap hari, setiap bulan, bahkan setiap tahunnya. Adapun langkah-langkah yang dilakukan oleh UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” untuk meningkatkan kapasitas produksi antar lain:

- a) Menambah jenis produksi selain kaos seperti jaket, *hoodie* dan baju PDH.

- b) Melibatkan peran karyawan, artinya suatu metode untuk menghadapi permintaan yang melonjak dengan meminta karyawan bekerja lembur.
- c) Mengevaluasi proses produksi yang sudah ada.

5. Meningkatkan jumlah laba

Setiap usaha pasti mengharapkan keuntungan atau laba sebanyak mungkin. Laba merupakan jumlah uang yang diterima atau dihasilkan dari penjualan pada suatu periode. Untuk meningkatkan jumlah laba tidaklah mudah, oleh karena itu UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” melakukan beberapa cara efektif untuk meningkatkan jumlah laba, antara lain:

- a) Memperluas Target Penjualan, artinya pada usaha sablon kaos ini harus menentukan target pasar yang sesuai dengan produk yang ditawarkan. Oleh karena itu, UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” harus memperluas target penjualannya dengan memanfaatkan teknologi yang ada seperti menggunakan sosial media. Hal tersebut merupakan salah satu cara untuk meningkatkan jumlah laba dengan memperluas target penjualannya yang dilakukan oleh UMKM “MARKISUT SABLON KAOS”.
- b) Memperbanyak Pintu Penjualan, artinya jika saat ini UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” memiliki usaha

secara *offline*, maka perluaslah dengan memasuki ranah *online*. Lakukan pemasaran menggunakan *platform online* seperti *e-commerce* ataupun *market place* lainnya. Jika sudah memperbanyak pintu penjualan, maka hal tersebut juga dapat meningkatkan jumlah laba yang diperoleh UMKM “MARKISUT SABLON KAOS”.

- c) Menjual Produk dalam Ukuran yang Lebih Besar, artinya dengan menjual produk yang lebih besar maka harga yang ditawarkan juga akan bertambah sehingga dapat meningkatkan jumlah laba. Pada UMKM “MARKISUT SABLON KAOS” cara yang dilakukan yaitu dengan meningkatkan kuantitas produknya, mengganti ukuran *packaging* yang lebih besar, atau membuat paket-paket produk yang dapat meningkatkan harga rata-rata dari setiap penjualan.

BAB III

KESIMPULAN DAN SARAN

3.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data Kuliah Kerja Lapangan (KKL) yang telah dilakukan di UMKM Markisut Sablon Kaos di Kelurahan Panjer, Kecamatan Kebumen, Kabupaten Kebumen maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Keunggulan karyawan di UMKM Markisut Sablon Kaos yang diutamakan adalah keterampilan dan pengalaman. Dalam proses rekrutmen karyawan UMKM Markisut Sablon Kaos tidak mementingkan tingkat pendidikan.
2. Pengelolaan karyawan pada bagian pengemasan masih dilakukan oleh karyawan yang bekerja pada bagian produksi, dengan kata lain terjadi *double job*. Dengan demikian belum ada karyawan yang khusus menangani bagian pengemasan.
3. Pemanfaatan teknologi informasi yang ada pada UMKM Markisut Sablon Kaos sudah menguasai alat dan teknologi mengenai IPTEK untuk Markisut Sablon Kaos.
4. UMKM Markisut Sablon Kaos sekarang sudah mempekerjakan 4 orang karyawan dalam usahanya. Jumlah karyawan Markisut Sablon Kaos dapat berubah jika ada banyak pesanan atau penambahan

produksi sablon kaos yang akan dihasilkan dari biasanya, dengan tambahan teman sekitar sekitar 1 hingga 2 orang yang ditempatkan pada bagian produksi atau pengepakan.

5. Rata-rata tingkat pendidikan karyawan di UMKM Marksiut Sablon Kaos adalah tingkat pendidikan SMK, hal ini tidak menjadi masalah bagi UMKM Markisut Sablon Kaos dikarenakan Kemampuan dan kedisiplinan karyawannya yang dinilai tinggi oleh UMKM ini.

3.2. Saran

Ada beberapa saran yang harus dilakukan oleh UMKM Markisut Sablon Kaos melalui rekomendasi penulis, adalah sebagai berikut:

1. Menambahkan sumber daya manusia (SDM) untuk bagian pengemasan sebanyak 1 orang, bagian pemasaran 1 orang, dan bagian produksi sebanyak 2 orang. Karena meskipun dapat menggunakan sistem *double job*, alangkah lebih efektif dan efisien produksi pada UMKM Markisut Sablon Kaos apabila terdapat bagian pengemasan secara khusus, serta penambahan pada bagian produksi dan pemasaran agar hasil produksi dapat lebih maksimal.
2. Merekrut karyawan baru dengan memperhatikan tingkat keterampilan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu membantu perusahaan untuk dapat berkembang.
3. Melakukan pelatihan dan pengembangan teknologi informasi, agar dapat menggunakan sistem komputer yang lebih baik. Memberikan

pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan.

4. Memberikan pengetahuan dan juga pemahaman pada setiap karyawan yang ada berkaitan dengan komputerisasi untuk menunjang kinerja pada UMKM Markisut Sablon Kaos.
5. Membuat sebuah lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan sehingga dapat mendukung proses kerja. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Cascio, wayne F. 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality o f Work Life, Profits*. New York: Mc Graw - Hill, Inc.
- Dinas Ketenagakerjaan, Badan Pusat Statistik. 2021. *Data Jumlah Ketenagakerjaan di Kabupaten Kebumen Tahun 2019-2021*. Kebumen.
- Handoko, T. H. 1992. *Manajemen*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE – UGM.
- Panggabean, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*”. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Rowley, Chris. 2003. *Human Resources: The management of people (HRM in context)*. London: Spiro Business Guide.
- Stoner et al. 1992. *Manajemen*. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Sumarsono, S. 2003. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Werther, William B & Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personnel Management*. New York: Mc Graw - Hill, Inc.

LAMPIRAN

Lampiran 1 kelengkapan perijinan

a. 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

Nomor : 150/Rek/U.KKL/E/IV/2023
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin KKL

Kebumen, 11 April 2023

Yth. Ketua UMKM Markisut Sablon Kaos
Jl. Kepodang, Panjer Rt. 01 Rw. 06 Kec. Kebumen, Kab. Kebumen
Di Tempat

Dengan hormat,

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

Sehubungan dengan pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) untuk mahasiswa Universitas Putra Bangsa khususnya Program Studi Manajemen, kami meminta izin agar mahasiswa kami dapat melakukan Kuliah Kerja Lapangan di instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Tujuan dari mata kuliah lapangan ini adalah agar mahasiswa dapat mengetahui praktek-praktek bisnis/managerial secara nyata di UMKM Markisut Sablon Kaos.

Mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian adalah sebagai berikut:

Nama : Sean Ricyo Irawan
NIM : 205504333
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen S1
Judul KKL : ASPEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) MARKISUT SABLON KAOS DI KELURAHAN PANJER KECAMATAN KEBUMEN

Kami mengharapkan bimbingan dan pengarahan untuk mahasiswa tersebut.
Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan izin yang telah diberikan diucapkan terima kasih.

UNIVERSITAS PUTRA BANGSA
Rektor

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

b. Surat Pernyataan Kesediaan Menjadi Tempat KKL

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

Kepada
**Yth. Ketua Program Studi Manajemen S1
Universitas Putra Bangsa**

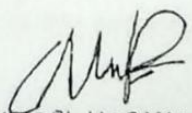
Di Tempat

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ULUT ANDRI HARYANTO
Jabatan : OWNER
Nama UMKM : MARKISUT Sablon Kaos
Alamat : Jl. Kedandang Ds. Panjer RT01 / RW06 Kebumen
Nomor HP / WA : 085 803 369 447

Menyatakan bersedia menjadi tempat Kuliah Kerja Lapangan (KKL) bagi mahasiswa Universitas Putra Bangsa Tahun Akademik 2022/2023.

Demikian agar surat pernyataan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen, 28 Maret 2023.
Yang menyatakan,

(ULUT ANDRI HARYANTO).

c. Surat Izin Kediaan Unggah Video KKL di Youtube

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

Kepada
Yth. Ketua Program Studi Manajemen SI
Universitas Putra Bangsa

Di Tempat

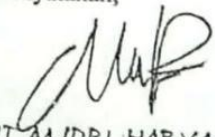
Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LILIT ANDRI HARYALITO
Jabatan : DWALIER
Nama UMKM : MARKISUT Sahlon Kaos
Alamat : Jln. Kepodang Ds. Panjer Rt.01/Rw.06 Kebumen
Nomor HP / WA : 085 803 364 447

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, 28 Maret 2023.
Yang menyatakan,


..(LILIT ANDRI HARYALITO)...

d. Pengajuan Judul

PENGAJUAN JUDUL
LAPORAN KULIAH KERJA LAPANGAN (KKL)

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

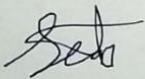
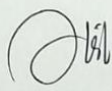
Nama : Sean Ricyo Irawan
NIM : 205504333
Program Studi : S1 Manajemen

Dengan ini mengajukan judul Laporan KKL:

**"ASPEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA USAHA MIKRO KECIL
MENENGAH (UMKM) MARKISUT SABLON KAOS DI KELURAHAN PANJER
KECAMATAN KEBUMEN"**

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

Kebumen, 4 April 2023

Mahasiswa	Dosen Pembimbing
	
(Sean Ricyo Irawan) NIM : 205504333	(Prihartini Budi Astuti, S.E., M.Si.) NIDN : 0619057701

e. Identitas Pemilik

KABUPATEN KEBUMEN

NIK : 3305121003850003


Nama	: UUT ANDRI HARYANTO
Tempat/Tgl Lahir	: KEBUMEN, 10-03-1985
Jenis kelamin	: LAKI-LAKI Gol. Darah : -
Alamat	: BOJONG
RT/RW	: 003/001
Kel/Desa	: PANJER
Kecamatan	: KEBUMEN
Agama	: ISLAM
Status Perkawinan	: KAWIN
Pekerjaan	: WIRASWASTA
Kewarganegaraan	: WNI
Berlaku Hingga	: SEUMUR HIDUP



KEBUMEN
11-02-2019

[Signature]

f. Surat Izin Usaha


PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
IZIN USAHA
(Izin Usaha Mikro Kecil)

Pemerintah Republik Indonesia c.q. Lembaga Pengelola dan Penyelenggara OSS berdasarkan ketentuan Pasal 31 Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik, menerbitkan Izin Usaha berupa **Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK)** kepada


A.	Nama Pemilik Usaha	UUT ANDRI HARYANTO
	Alamat	BOJONG, Kelurahan Panjer, Kecamatan Kebumen, Kab. Kebumen, Provinsi Jawa Tengah
	Modal Usaha / Kekayaan Bersih	Rp 500.000 (Lima Ratus Ribu Rupiah)

B.	Nomor Induk Berusaha	9120301961011
	Nama Usaha	MARKISUT SABLON KAOS
	Sektor Usaha	Kementerian Perdagangan
	Lokasi Usaha	Jalan Kepodang, Kelurahan Panjer, Kecamatan Kebumen, Kab. Kebumen, Provinsi Jawa Tengah
	Kegiatan Usaha	Jasa sablon
	Sarana Usaha	Meja sablon, mesin pres, heat gun
	Tenaga Kerja	2 Orang

IUMK berlaku untuk melakukan kegiatan usaha baik produksi maupun penjualan barang/jasa dan berlaku sebagai izin lokasi usaha sesuai ketentuan perundangan.


Izin Usaha Mikro Kecil(IUMK) berlaku efektif sejak tanggal dikeluarkan

Dikeluarkan tanggal 11 September 2019



Dokumen ini dikeluarkan dari Sistem OSS atas dasar data dari pelaku usaha. Kebenaran dan keabsahan atas data yang diuploadkan dalam dokumen ini dan data yang tersimpan dalam Sistem OSS menjadi tanggung jawab pelaku usaha sepenuhnya









g. Kartu Bimbingan Laporan KKL



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

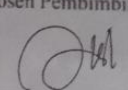
**KARTU BIMBINGAN PENULISAN LAPORAN KKL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Sean Ricyo Irawan
 NIM : 205504333
 Judul KKL : Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Merkisut Sablon Kaos Di Kelurahan Panjer Kecamatan Kebumen
 Pembimbing KKL : Prihartini Budi Aseki, S.E., M.Si.


No.	Tanggal	Materi bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	27/2023 3	Konsultasi tempat KKL	
2.	4/4/2023	Pengajuan judul + Acc	
3.	05/05/2023	Pengajuan BAB I	
4.	11/05/2023	Acc BAB I	
5.	12/06/2023	Revisi Bab II	
6.	04/07/2023	Revisi Bab II - III	
7.	11/07/2023	Acc Bab II, III ; Revisi Daftar Pustaka	
8.	12/07/2023	Acc Daftar Pustaka	
9.			
10.			
11.			
12.			

Kebumen, 12 JULI 2023

Dosen Pembimbing

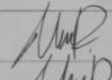
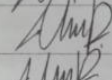
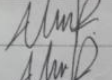
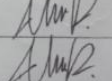
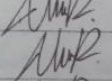
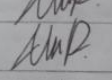
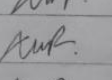
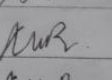
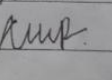


 PRIHARTINI B.A, SE, M.Si

h. Kartu Kunjungan Kegiatan KKL


PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTRA BANGSA
 Kampus Pusat : Jl. Ronggowarsito 18 Pejagoan Kebumen, Telp. 0287-384011
 Kampus Dua : Jl. Raya Buntu - Gombong KM 05 Kemranjen Banyumas, Telp 0282-5296662

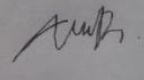
KARTU KUNJUNGAN KEGIATAN KKL
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Nama Mahasiswa : Sean Ricyo Irawan
 NIM : 205509353
 Judul KKL : Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Markisut Sablon Kaos di Kelurahan Panjer Kecamatan Kebumen

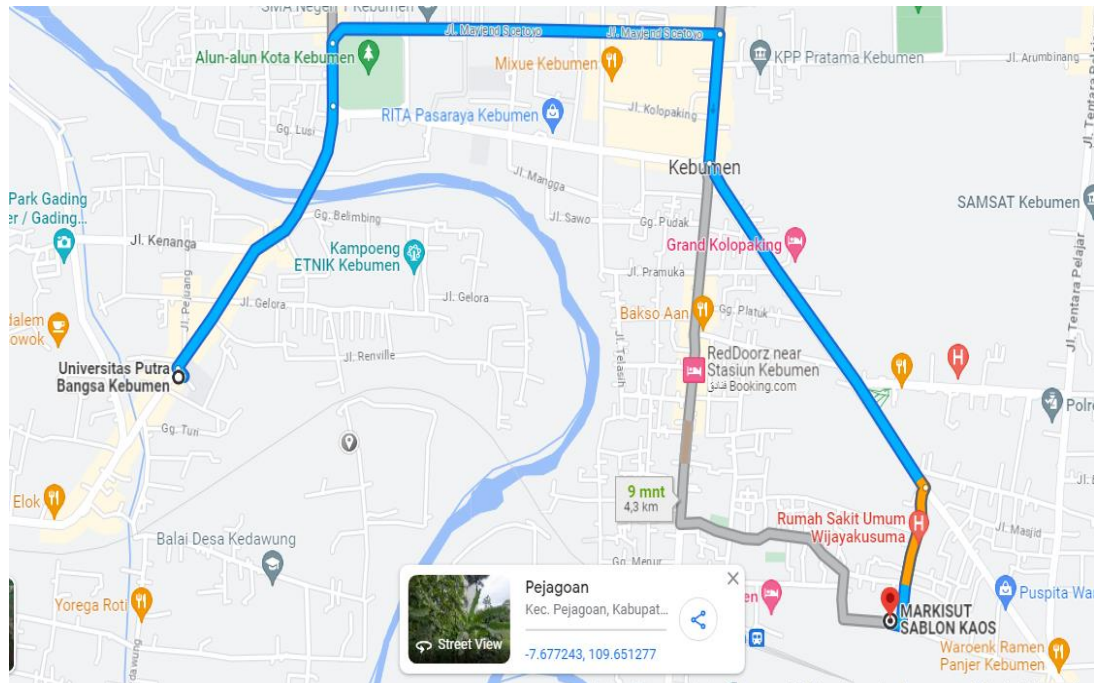
No.	Tanggal	Materi bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1.	28/3/2023	Survei tempat KKL	
2.	4/5/2023	Mengurus Perizinan KKL	
3.	6/5/2023	Wawancara Sejarah Markisut	
4.	11/5/2023	Wawancara Pembuatan Sablon	
5.	13/5/2023	Wawancara Struktur organisasi	
6.	25/5/2023	Wawancara Kompetensi SDM	
7.	27/5/2023	Wawancara Rencana Pengembangan	
8.	29/6/2023	Melihat Proses Produksi Sablon Kaos	
9.	01/7/2023	Dokumentasi Proses Produksi	
10.	20/7/2023	Pembuatan Video	
11.			
12.			

Kebumen, 20 Juli 2023

Pembimbing


 UUT ANORI HARYANTO

Lampiran 2 Peta Lokasi



Lampiran 3 Foto Produk



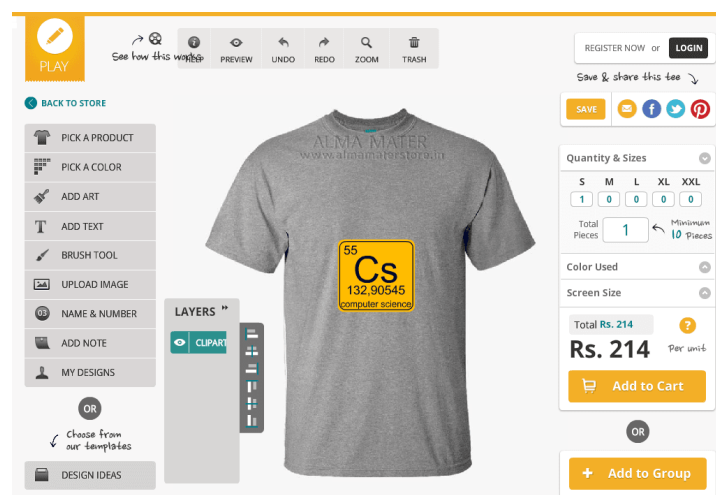
Lampiran 4 Dokumentasi Produksi

a. Proses Pembuatan Produksi

Tahap 1 Menentukan Bentuk dan Jenis Kaos



Tahap 2 Membuat Desain Untuk Film



Tahap 3 Afdruk Film ke *Screen Printing*



Tahap 4 Penyinaran



Tahap 5 Penyablonan Desain



Tahap 6 *Finishing*



b. Foto Bersama Pemilik UMKM



c. Tautan Video Profil Tempat KKL di Youtube

https://youtu.be/F6AvdR_W2X4



Deskripsi



**KKL UNIVERSITAS PUTRA BANGSA
| KELOMPOK 31 | UMKM MARKISUT
SABLON KAOS | TAHUN 2023**



Ramon Yusuf Kurniawan

6

Suka

17

Penayangan

24 Jul

2023

Assalamu'alaikum wr.wb.

Hallo teman-teman semuanyaaa...

Perkenalkan kami mahasiswa dari Universitas Putra Bangsa sedang melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL). Kuliah Kerja Lapangan merupakan mata kuliah wajib program studi manajemen dengan sasaran memberikan enrichment dalam aplikasi ilmu