

**ANALISIS PERAN KETERAMPILAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN UMKM KERUPUK RAMBAK CAP RA
DI KABUPATEN TULUNGAGUNG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
pada Program Studi Manajemen



OLEH:

GRACE MONICA

NPM: 19102020136

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022/2023

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

GRACE MONICA

NPM: 19.1.02.02.0136

Judul:

**ANALISIS PERAN KETERAMPILAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN UMKM KERUPUK RAMBAK CAP RA
DI KABUPATEN TULUNGAGUNG**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

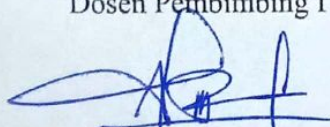
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 3 Juli 2023

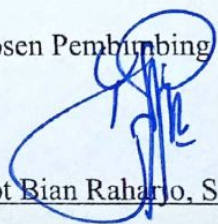
Dosen Pembimbing I



Restin Meilina, M.M

NIDN. 0721058605

Dosen Pembimbing II



Itot Bian Raharjo, S.E., S.Pd., M.M.

NIDN. 0718118401

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh:

GRACE MONICA

NPM: 19.1.02.02.0136

Judul:

**ANALISIS PERAN KETERAMPILAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN UMKM KERUPUK RAMBAK CAP RA
DI KABUPATEN TULUNGAGUNG**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

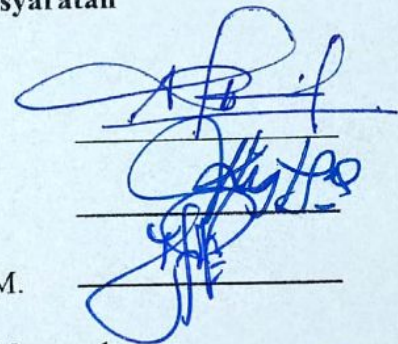
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: 20 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Restin Meilina, M.M
2. Penguji I : Dian Kusumaningtyas, M.M.
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, S.E., S.Pd., M.M.



Mengetahui,

Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M.

NIDN. 0717066601



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia menurut (Susan, 2019) menjadi hal penting yang dimiliki organisasi untuk mencapai sesuatu sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Sumber Daya Manusia juga dapat disebut sebagai daya pikir dan jasmani yang dimiliki seseorang dan perilakunya yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar dan bekerja karena dimotivasi oleh keinginannya untuk kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain yang selalu berorientasi pada visi, misi, dan tujuan organisasi. Organisasi yang memerlukan SDM, tidak hanya organisasi besar saja, namun juga semua level organisasi termasuk usaha mikro kecil dan menengah (UMKM).

UMKM menurut (Suryanti et al., 2021) ialah suatu usaha untuk perorangan, kelompok, kecil dan rumah tangga yang memenuhi kriteria usaha mikro. Pengelompokan UMKM dilakukan dengan membatasi usaha tahunan, aset atau total aset dan jumlah karyawan. Sedangkan usaha yang bukan sebagai UMKM tergolong usaha besar. Jenis industri di setiap daerah berbeda-beda, hal ini dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik sumber daya yang dimiliki oleh setiap daerah. Industri kecil sangat berpengaruh dalam membangun ekonomi pedesaan dengan industri dengan sumber daya lokal dan konsumsi lokal.

Industri kecil menurut (Arnold et al., 2020) merupakan salah satu penopang perekonomian dan terbukti dalam kondisi ekonomi yang mayoritas berpengaruh dibidang kebutuhan primer ini ternyata industri kecil dan menengah mampu bertahan. Untuk ini, usaha

kecil menengah ini harus dikembangkan, salah satunya adalah dengan meningkatkan modal. Sektor yang seharusnya menciptakan lapangan kerja adalah sektor industri kecil dan menengah, karena di sektor ini teknologi yang digunakan dalam proses produksi adalah teknologi padat karya, jadi dengan padat karya itu harus memiliki lebih banyak pekerja. Industri kecil perlu mendapat perhatian karena tidak hanya memberikan pendapatan kepada mayoritas angkatan kerja, tetapi juga merupakan tulang punggung ujung tombak upaya pengentasan kemiskinan, pengangguran, dan pemerataan pendapatan masyarakat.

Sumber Daya Manusia menurut (Widiastuti, 2019) merupakan unsur yang berperan penting bagi industri kecil untuk mencapai tujuan keberhasilan secara efektif dalam menghadapi pasar global dan kompetisi pasar. Sumber daya dengan kapabilitas yang sulit untuk ditiru, langka, tepat dan istimewa dapat memberikan keunggulan kompetitif pada perusahaan. Penilaian kinerja SDM sudah lama berkembang di banyak organisasi, salah satunya pada pelaku UMKM. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian atau keefektifan yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan dan desain pekerjaan. Kinerja memiliki besaran produktivitas yang besarnya dapat dilihat dari hasil *output* pekerjaan sesuai SOP.

Menurut (Viviani et al., 2020) dalam upaya peningkatan kinerja usaha terdapat faktor yang mempengaruhinya, yaitu keterampilan kerja. Keterampilan seseorang dapat menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, melalui keterampilan seseorang terdapat pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dapat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam membangun keberhasilan usaha. Jika pekerjaan yang dimiliki mengarah kepada kinerja yang baik maka akan mengarah kepada imbalan yang sesuai.

Untuk mewujudkan visi, misi dan tujuannya, maka sumber daya organisasi harus memiliki keterampilan individu dengan keuletan yang dimiliki sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Beberapa peran yang harus dilakukan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dunia kerja, misalnya dengan menguasai teknologi yang semakin berkembang untuk meningkatkan keterampilannya. (Susan, 2019)

Dalam meningkatkan kinerja SDM atau karyawan maka menurut (Ferdinand, 2022) salah satu faktor penunjangnya yaitu tingkat keterampilan SDM atau karyawan itu sendiri. Kemampuan seorang individu untuk menjalankan berbagai macam tugas dalam pekerjaan merupakan penilaian keterampilan tentang apa yang bisa dikerjakan seseorang. Keseluruhan kemampuan individual pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik. Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian dan perilaku yang diperlakukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Salah satu UMKM yang memerlukan SDM dengan keterampilan tinggi adalah UMKM kerupuk rambak cap RA di Tulungagung. Secara topografi, (Fadul, 2019) menyatakan bahwa Kabupaten Tulungagung terdiri dari pegunungan di sebelah barat, bagian tengah adalah dataran rendah, sedangkan bagian selatan adalah pegunungan Kidul. Sebagai salah satu kabupaten yang memiliki letak yang strategis dan keindahan alamnya yang terkenal, banyak dari wisatawan asing maupun domestik yang berkunjung di Kabupaten Tulungagung. Hal ini membuka peluang bagi Kabupaten Tulungagung untuk mengenalkan hasil produksi maupun olahan di Kabupaten Tulungagung. Salah satunya adalah UMKM Kerupuk Rambak yang terletak di Kabupaten Tulungagung. UMKM ini sangat perlu dikembangkan agar kuliner atau oleh-oleh khas Kabupaten Tulungagung ini dapat dikenal banyak orang. Terutama dari

bentuk, dan rasa kerupuk rambak khas Kabupaten Tulungagung ini dapat menjadi nilai tambah tersendiri bagi konsumen. Industri kerupuk rambak menjadi suatu usaha atau bisnis oleh-oleh yang menjanjikan di Kabupaten Tulungagung, dimana para wisatawan yang datang ke Kabupaten Tulungagung selalu membeli kerupuk rambak untuk dijadikan oleh-oleh.

Kerupuk rambak merupakan makanan ringan khas Kabupaten Tulungagung yang sudah banyak dipasarkan di seluruh wilayah Kabupaten Tulungagung dan beberapa jenisnya sudah dipasarkan di berbagai daerah di luar wilayah Kabupaten Tulungagung. UMKM kerupuk rambak cap RA di Kabupaten Tulungagung terus berupaya secara maksimal meningkatkan perkembangan usahanya agar dapat terus bertahan dan bersaing di era teknologi dan informasi saat ini, mulai dari menghasilkan produk yang berkualitas dengan konsisten sampai pada optimalisasi pengelolaan SDM.

Keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya manusia di UMKM Kerupuk Rambak Cap RA ini masih perlu diasah dan dilatih lagi sehingga produk yang dihasilkan dapat dengan maksimal sampai kepada tangan konsumen dengan kemasan yang menarik dan pendistribusian yang lebih luas.

Terdapat perbedaan antara kerupuk rambak khas Kabupaten Tulungagung dengan kerupuk rambak dari kota lainnya, seperti kerupuk rambak di kota Mojokerto. Mulai dari rasa dan bentuknya sudah berbeda, kerupuk rambak Tulungagung berbentuk jajar genjang, sedangkan kerupuk rambak kota Mojokerto berbentuk persegi panjang. Maka dari itu dibutuhkan adanya keterampilan dalam irisan setiap keping kerupuk yang dihasilkan, dalam pengolahan produksi kerupuk rambak serta memproduksi produk dari awal hingga akhirnya sampai kepada tangan konsumen.

Hal ini menyebabkan kebanyakan yang bekerja di UMKM Kerupuk Rambak rata-rata adalah bapak-bapak dan ibu-ibu yang ada di lingkungan sekitar tempat produksi yang mencari kesibukan untuk tambahan penghasilan guna memenuhi biaya hidup. Ditinjau dari segi kemampuan sumber daya manusia yang ada, ternyata UMKM Kerupuk Rambak di Kabupaten Tulungagung ini rata-rata pendidikannya setara SLTA. Namun dengan adanya pelatihan yang rutin dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan kerja yang memadai.

Dari latar belakang yang telah dijabarkan, peneliti tertarik untuk menganalisis lebih mendalam peran keterampilan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Kerupuk Rambak Cap RA di Kabupaten Tulungagung, sehingga dapat menjadi sarana evaluasi kebijakan pengembangan keterampilan kerja yang sudah dilakukan. Untuk itu peneliti mengangkat judul “Analisis Peran Keterampilan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM Kerupuk Rambak Cap RA di Kabupaten Tulungagung.”

B. FOKUS PENELITIAN

Pada penelitian ini akan menganalisis tentang peran keterampilan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM Kerupuk Cap RA di Kabupaten Tulungagung. Dengan metode wawancara, mengumpulkan data, analisis, dan menyimpulkan data yang telah didapat.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana peran keterampilan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM kerupuk rambak cap RA di Kabupaten Tulungagung?”

D. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang akan dicapai yaitu untuk menganalisis peran keterampilan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM kerupuk rambak Cap RA di Kabupaten Tulungagung.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan tentang peran keterampilan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada pengelola UMKM Kerupuk Rambak yang ada di Kabupaten Tulungagung.
- b. Melalui penelitian ini, mahasiswa dapat lebih memahami tentang kondisi yang sesungguhnya, dan dapat menyimpulkan permasalahan yang ada tentang peran keterampilan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan untuk menjadikan bahan evaluasi terhadap kinerja karyawan UMKM Kerupuk Rambak CAP RA secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja, Kepemimpinan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Air. *Ilmiah M-Progress*, 8, No. 2.
- Arnold, P. W., Nainggolan, P., & Damanik, D. (2020). Analisis Kelayakan Usaha dan Strategi Pengembangan Industri Kecil Tempe di Kelurahan Setia Negara Kecamatan Siantar Sitalasari. *Ekonomi Pembangunan*, 2 No. 1.
- Djamarah, S. B. (2017). Meningkatkan Kompetensi SDM di Lingkungan Pesantren. *Universitas Mitra Indonesia*.
- Fadhallah, R. A. (2020). *Wawancara*.
- Fadli, M. R. (2021). *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*. 21, No. 1, 33–54.
- Fadul, F. M. (2019). *TOPOGRAFI TULUNGAGUNG*. 35–47. [https://eprints.umm.ac.id/67352/4/BAB III.pdf](https://eprints.umm.ac.id/67352/4/BAB%20III.pdf)
- Ferdinand. (2022). Peran Kompetensi dan Keterampilan dalam Meningkatkan Kinerja Bagi Pelaku UKM Kabupaten Gunung Mas, Kalimantan Tengah. *Open Journal Systems*, Vol.17 No.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2, No. 1.
- Husain, A., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9, No. 2.
- Ibrahim, I. F. (2018). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Mahesti Jaya Madiun*.
- Kasman, P. S. P. (2021). FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI. *Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 689–696.
- Meilina, R., & Sardanto, R. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5 No. 1, 46–56.
- Mohajan, & Haradhan. (2018). Qualitative Research Methodology in Social Sciences and Related Subjects. *Economic Development, Environment and People*, 7, No. 1, 23–48.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 65–76. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1147>
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pendidikan Islam*, 4, nomor 2, 1–23.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Ilmu Dakwah*.
- Salim, A. (2018). Peranan UMKM dalam Perekonomian Nasional. *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 3 no 2.
- Saniastini, L., & Surata, I. N. (2018). Pelaksanaan Pembinaan Keterampilan Kerja Narapidana Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Singaraja. *Jurnal Hukum*, 6, No. 2.
- Setiyawan, A. (2020). *Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Alfabeta*.

- Suryanti, E., Lesmana, H., & Mubarok, H. (2021). Analisis Strategi Pemasaran untuk Meningkatkan Pendapatan UMKM. *Perpajakan, Manajemen Dan Akuntansi*, 13, no 1, 60–72.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Pendidikan Islam*, 9, no 2, 952–962.
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. 2, No. 2.
- Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sebani Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>
- Widiastuti, E. (2019). PENINGKATAN PENGETAHUAN, KETRAMPILAN DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI STRATEGI KEBERLANGSUNGAN USAHA. *Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(1).
- Yulianty, P. D., & Jufri, A. (2020). Perdebatan Empiris: Prinsip Metode Kualitatif dan Kuantitatif untuk Penelitian Sosial Ekonomi. *Manajemen Dan Akuntansi*.
- Yusanto, Y. (2019). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Scientific Communication*, 1(1).