

**HUBUNGAN KETERAMPILAN, PENGALAMAN KERJA DAN
KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH
DI TAMAN REKREASI SENGKALING
(Studi Kasus UMKM Di Taman Rekreasi Sengkaling)**

SKRIPSI



Oleh

ALBERTUS YERI BRIA

2019120050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2023**

Hubungan Keterampilan, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Taman Rekreasi Sengkaling (Studi Kasus Umkm Di Taman Rekreasi Sengkaling)

Albertus Yeri Bria

Mohamad Rifa'I¹, Anung Presetyo N²
Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang
yeribria8@gmail.com

RINGKASAN

Riset berikut memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana kemampuan sumber daya manusia, pengalaman kerja, dan keterampilan mempengaruhi pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah di Taman Rekreasi Sengkaling. Penelitian semacam ini menggunakan teknik kuantitatif. Sampel penelitian yang dilakukan di Taman Rekreasi Sengkaling ini berjumlah 70 responden. Dua alat penelitian, yaitu dokumentasi dan kuesioner, dilakukan untuk riset ini. Analisis regresi linier berganda yang dipergunakan pada riset berikut guna mengevaluasi hipotesis. Dengan nilai thitung 2,944 > ttabel 1,996 dan Sig 0,004 < 0,05, Dari hasil riset berikut memberikan petunjuk bahwasannya keterampilan berdampak positif dan substansial pada mengembangkan usaha mikro, kecil, dan menengah di Taman Rekreasi Sengkaling. Dengan nilai t hitung sebesar 0,915 < t tabel 1,996 dan Sig 0,363 > maka pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif pada tumbuhnya usaha mikro, kecil, dan menengah di Taman Rekreasi Sengkaling. Dengan nilai t hitung sebesar 3,095 dan tingkat signifikansi 0,05 maka kapabilitas SDM berdampak positif dan substansial pada pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah di Taman Rekreasi Sengkaling Sg. Sig 0,003 < 0,05 dan t tabel sebesar 1,996. Sedangkan perkembangannya secara simultan (dan setara) dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman bekerja, dan kemampuan SDM.

Kata Kunci: Keterampilan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia usaha saat ini sedang berkembang pesat, yang tidak dapat dipungkiri juga dibarengi dengan peningkatan daya saing. Hanya bisnis dengan keunggulan kompetitif yang dapat berkembang dalam kondisi seperti ini, mengungguli pesaingnya dan memanfaatkan peluang pertumbuhan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam segala bentuk dan kapasitasnya berperan sebagai pembangkit utama keunggulan kompetitif dan landasan bagi pengembangan lebih lanjut.

Keterampilan kerja sangat bermanfaat bagi manusia, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan. Keterampilan kerja dapat membantu seseorang mencapai lebih banyak, sehingga menghasilkan output yang sepadan dengan pencapaiannya. Dalam situasi ini, dapat dikatakan bahwa perusahaan harus memberi penghargaan kepada karyawannya jika puas dengan kinerjanya guna meningkatkan kemampuan kerja dan mendukung produktivitas yang lebih besar. Hal ini akan mendorong karyawan untuk merasa menghargai insentif mereka dan bekerja lebih keras untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kemampuan fisik dan mental yang dibutuhkan setiap orang untuk menjalankan tanggung jawab Sumber Daya Manusia (SDM) sangat erat kaitannya dengan keterampilan kerja yang dimilikinya. Keterampilan kerja, sebaliknya, adalah kemampuan atau pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya dapat dipelajari melalui latihan, menurut (Soleiman et al.,

2022). Oleh karena itu, keterampilan kerja adalah urusan pribadi; setiap orang akan memiliki tingkat keterampilan yang bervariasi tergantung pada bakat dan latar belakangnya.

Landasan evaluasi ini adalah pengalaman kerja, yang merupakan komponen penting yang membantu pertumbuhan bisnis. Pengalaman kerja berfungsi sebagai demonstrasi keserbagunaan seseorang di tempat kerja. Karena pengalaman sebelumnya akan membuat pekerjaan lebih mudah dan kecil kemungkinannya menimbulkan masalah saat bekerja, pengalaman kerja memainkan peran penting dalam menentukan arah atau rencana masa depan. Belajar dari pengalaman tersebut, para pelaku usaha yang memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan tidak perlu menghabiskan banyak waktu hanya untuk melatihnya.

Pengalaman kerja karyawan juga dapat mempengaruhi produktivitas karena membentuk pengetahuan dan kemampuannya di tempat kerja. Senada dengan hal tersebut, penelitian (Sulaeman, 2014) menyatakan bahwa pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang menembus lebih dalam ke dalam eksistensi psikologis seseorang sehingga memberikan dampak yang lebih dalam. Lamanya masa kerja seorang karyawan mempengaruhi kematangan emosi dan kapasitasnya dalam melakukan pekerjaan (Handoko, 2016).

Kemampuan memunculkan ide bisnis, mengembangkan konsep, dan menghasilkan barang atau jasa yang bernilai komersial merupakan talenta sumber daya manusia yang diperlukan (Gries & Naudé, 2009).

Widyanti dkk. (2023) menyatakan bahwa inovasi merupakan instrumen khusus bagi pelaku usaha, alat untuk meraih perubahan sebagai pembuka berbagai usaha atau jasa. Pelaku usaha harus secara sadar mencari sumber inovasi, perubahan, dan gejala yang menunjukkan prospek keberhasilan inovasi. Mereka juga harus menyadari dan menggunakan prinsip-prinsip inovasi yang sukses. Kapasitas seseorang atau individu, suatu perkumpulan (yayasan), atau suatu kerangka untuk melengkapi kemampuan atau kekuasaannya untuk mencapai tujuannya dengan sukses dan produktif dicirikan sebagai kapasitas SDM secara keseluruhan. Menurut Nahartyo dan Indriasari (2008), kapasitas harus dipahami sebagai kapasitas untuk menghasilkan keluaran dan hasil serta mencapai kinerja.

selanjutnya Skala produksi yang mencakup seluruh elemen yang ada, termasuk individu atau individu, menjadi tempat tercapainya outcome dalam UMKM. Eksekusi individu adalah pencapaian atau kecukupan yang dipengaruhi oleh tujuan, kebutuhan, dan praktik kerja eksekutif. Akibatnya, hasil produksi tenaga kerja terarah menunjukkan bahwa kinerja mempunyai pengaruh terhadap volume, skala, dan efektivitas output. Keterampilan menurut (Yuniarsih Tjutju, 2013) adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas mental dan fisik.

Pengetahuan, menurut Yuniarsih Tjutju (2013), adalah informasi yang dimiliki seseorang, khususnya dalam bidang tertentu. Menurut (Gries & Naudé, 2009), kemampuan adalah suatu kualitas yang dapat bersifat bawaan atau dipelajari dan menunjukkan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu tugas atau mengadakan suatu pekerjaan. Sesuai dengan konteks sehingga ada ketertarikan untuk yaitu **“Hubungan Keterampilan, Pengalaman Kerja Dan**

Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Pengembangan Usaha Kecil Menengah Di Taman Rekreasi Sengkaling''

1.2. Rumusan Masalah

Diantaranya perumusan permasalahannya pada riset berikut berikut:

1. Apakah keterampilan berdampak positif dan substansial pada mengembangkan UMKM di Taman Rekreasi Sengkaling ?
2. Apakah pengalaman kerja berdampak positif dan substansial pada mengembangkan UMKM di Taman Rekreasi Sengkaling?
3. Apakah kemampuan SSM berdampak positif dan substansial pada mengembangkan UMKM di Taman Rekreasi Sengkaling ?
4. Apakah keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan SSM berdampak secara simultan pada mengembangkan UMKM di Taman Rekreasi Sengkaling ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuannya dari riset berikut:

1. Untuk memberitahu dampak terampil pada mengembangkan UMKM di Taman Rekreasi Sengkaling
2. Untuk memberitahu dampak kerja pada mengembangkan UMKM di Taman Rekreasi Sengkaling
3. Untuk memberitahu dampak mampunya SDM pada mengembangkan UMKM di Taman Rekreasi Sengkaling

4. Untuk memberitahu dampak keterampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan SDM secara bersama-sama pada mengembangkan UMKM di Taman Rekreasi Sengkaling

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis untuk dijadikan sebuah acuan untuk memberikan solusi dari permasalahan yang ada kaitannya dengan kajian riset ini.
2. Bagi UMKM Untuk dijadikan sebuah acuan dan merekomendasikan tentang mengembangkan UMKM Di Taman Rekreasi Sengkaling
3. Bagi Akademik Untuk dijadikan sebuah acuan dan pengetahuan SSM kajian tema yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, M. K. (2007). Analisis usaha kecil dan menengah. Yogyakarta: Andi Offset.
- Adyatma, I. W. C., & Nida, D. R. P. P. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Ukm Di Kota Denpasar, Provinsi Bali. WICAKSANA: Jurnal Lingkungan Dan Pembangunan, 5(1), 6–18. <https://doi.org/10.22225/wicaksana.5.1.2021.6-18>

Anoraga, P. (2007). Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi. Jakarta: Rineka Cipta, 66.

Fauzi, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA (Studi Kausal di SMA Negeri Kota Cirebon Jawa Barat). *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 277–288.

Gries, T., & Naudé, W. (2009). Entrepreneurship and regional economic growth: towards a general theory of start-ups. *Innovation–The European Journal of Social Science Research*, 22(3), 309–328.

Handoko, T. H. (2016). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. Bpfe.

Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen Sdm. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers, 72.

Mulyati, S., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(1), 284-296.

Morden, T., p Robbins, S., & Coulter, M. (n.d.). Principles of Management. 2004.

Nahartyo, E., & Indriasari, D. (2008). Pengaruh Kapasitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kota Palembang dan Kabupaten Ogan Ilir).

Nugroho, AP, & Suroto, KS (2015). Peer Review Hubungan Reputasi, Daya Tarik Iklan, Pengaruh Komunitas dengan Nilai Pelanggan dan Kata Positif Mulut Konsumen Susu Breand Beruang di Malang.

Nugroho, A. P., & Suroto, K. S. (2015). The Relationships of Reputation, Advertisement Attractiveness, Community Effect with Customer Value and Positive Words of Mouth of Bear Breand Milk Consumers in Malang-Similarity.

Prasetio, A. P., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2017). Job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behaviour in state-owned banking. *Universal Journal of Management*, 5(1), 32-38.

Riani, L. F. N. (2021). Pengaruh Keterampilan dan kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nadira Hijab Di Kabupaten Bekasi. *Jab*, 7(02), 61–72.

Rifai, M., Indrihastuti, P., Sayekti, N. S., & Gunawan, C. I. (2016). Strategy in enhancing the competitiveness of Small and Medium Enterprises in ASEAN Free Trade Era. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 76-87.

Richard, D. L. (2012). *Era Bangun Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.

Siti Fatimah, M. Yahya, & Khairatun Hisan. (2021). Pengaruh Modal Usaha, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Strategi Pemasaran Terhadap Pengembangan UMKM di Kecamatan Kota Kualasimpang Kabupaten Aceh Tamiang. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2), 151–172. <https://doi.org/10.32505/jim.v3i2.3481>

- Soetjipto, B. W., & Usmara, A. (2002). Paradigma baru manajemen sumber daya manusia. Amara Books.
- Soleiman, E. C., Rahwana, K. A., Purnomo, Y. J., Febrian, W. D., Wahyudi, D., Prayudi, D., & Harto, B. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar Di Era Digital). Padang: Global Eksekutif Teknologi.
- Sudarmanto, K. (2009). Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, P. (2016). Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi). Bandung: Alfabeta Cv.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Sule, E. T., & Saeful, K. (2019). Pengantar manajemen. Prenada Media.
- Sulistyowati, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Geprek Sai. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Supardi, N. (2018). Pengaruh Pembiayaan terhadap Pengembangan Usaha Mikro (Studi: Nasabah Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari). IAIN KENDARI.
- Sutoto, D., & Sutoto, D. (2004). Dimensi Tingkat Kompetensi. Artikel ([Http://Www. Petra. Ac. Id](http://www.petra.ac.id)).
- Tjutu Yuniarsih. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Sehani Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>

Wibowo, P. D. (2013). *Manajemen Kinerja*. edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Widyanti, R., Basuki, B., & Anhar, D. (2023). Pengembangan Karir Individu Dalam Kewirausahaan. *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 10(1), 119–132.

Yendrawati, R. (2013). Pengaruh sistem pengendalian intern dan kapasitas sumber daya manusia terhadap kualitas informasi laporan keuangan dengan faktor eksternal sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia*, 17(2), 166–175.