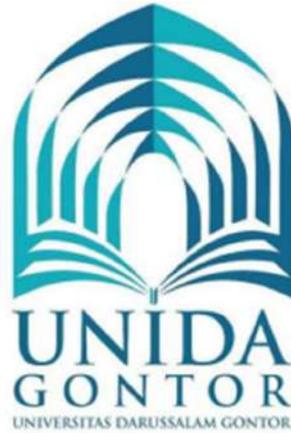


**LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN  
KINERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
PERUSAHAAN CONECWORLD SURABAYA**



Disusun Oleh:

Gina Atikah Hasni 402019428068

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN  
UNIVERSITAS DARUSSALAM GONTOR KAMPUS PUTRI  
MANTINGAN – NGAWI – JAWA TIMUR  
1443 H/2022 M**

## HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN MAGANG

Nama : Gina Atikah Hasni  
NIM : 402019428068  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Laporan : Kinerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Perusahaan Conecworld Surabaya

*Telah disetujui oleh dosen pembimbing*

Pada tanggal: 17 September 2022

Dosen Pembimbing

Ahmad Setyono, M.M.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat, karunia dan tentu perkenan-Nya penulis dapat menyelesaikan magang periode waktu 25 Juli – 27 Agustus 2022 dan penyusunan laporan magang perusahaan Conecworld yang beralamat di Jl. Ratna no 14, Ngagel, Kec. Wonokromo, Kab. Surabaya, Jawa Timur dengan judul “Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Conecworld Surabaya” yang dapat terselesaikan dengan baik.

Hal ini tentunya tak lepas dari beberapa bantuan , dorongan serta bimbingan yang sangat berguna bagi penulis maupun pihak lain. Penulis menyadari bahwa penulisan laporan KKM ini tidak berhasil tanpa bantuan dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesarbesarnya kepada:

1. Dosen Pembimbing Lapangan, Al-ustadzah Ely WIndarti Hastuti, M.Sc. Ak.
2. Bapak Mohammad Agus Setiawan, selaku HCM Conecworld.

Laporan ini disusun guna melengkapi persyaratan mengikuti mata Praktek Kerja Lapangan pada semester 7. Laporan Praktek Kerja Lapangan mahasiswa Program Studi Manajemen dilaksanakan pada perusahaan Conecworld Surabaya. Penyusunan laporang magang ini sangat jauh dari kata sempurna masih banyak kekurangan yang harus di perbaiki. Segala bentuk krtitik dan saran dengan senang hati diterima dan diharapkan dapat membantu penulis dalam penulisan laporan selanjutnya agar lebih baik lagi. Semoga Laporan Magang di Conecworld Surabaya dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca.

Ngawi, 10 September 2022

Gina Atikah Hasni

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN MAGANG.....	2
KATA PENGANTAR .....	3
DAFTAR ISI .....	4
BAB I PENDAHULUAN .....	5
1.1. Latar Belakang Magang.....	5
1.2. Rumusan Masalah.....	6
2.1. Tujuan Magang.....	6
2.2. Manfaat Magang.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1. Kinerja Karyawan.....	8
2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	9
BAB III METODE PELAKSANAAN .....	11
3.1. Waktu dan Tempat.....	11
3.2. Prosuder Pelaksaan .....	11
3.3. Tahap Pengumpulan Data .....	12
BAB IV KONDISI LOKASI MAGANG .....	13
4.1. Profil Perusahaan.....	13
4.2. Visi dan Misi .....	14
4.3. Stuktur Organisasi .....	14
4.4. Logo Perusahaan .....	17
4.5. Kegiatan Umum Perusahaan .....	17
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....	20
5.1. Hasil.....	20
5.2. Pembahasan.....	21
BAB VI PENUTUP .....	27
6.1. Kesimpulan .....	27
6.2. Saran .....	27
DAFTAR PUSTAKA .....	28
LAMPIRAN .....	29

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Magang**

Praktik Kerja Lapangan (PKL) adalah suatu bentuk pendidikan dengan cara memberikan pengalaman belajar bagi mahasiswa untuk berpartisipasi dengan tugas langsung di Lembaga BUMN, BUMD, Perusahaan Swasta, dan Instansi Pemerintahan setempat. Praktik Kerja Lapangan (PKL) memberi kesempatan kepada mahasiswa untuk mengabdikan ilmu-ilmu yang telah diperoleh di kampus. Praktik Kerja Lapangan (PKL) merupakan wujud relevansi antara teori yang didapat selama di perkuliahan dengan praktik yang ditemui baik dalam dunia usaha swasta maupun pemerintah. Praktik kerja lapangan dipandang perlu karena melihat pertumbuhan dan perkembangan ekonomi yang cepat berubah.

Dalam kurikulum yang dipergunakan 2022, kegiatan akademik terdiri dari kuliah teori, kuliah praktik dan kuliah lapangan. Kuliah teori dilaksanakan dikelas dengan mengkaji teori dan penerapan pada kasus-kasus di masyarakat, kuliah praktik dilakukan di ruang laboratorium, sedangkan kuliah praktik merupakan bentuk pembelajarann sebagai usaha agar mahasiswa dapat mengenal kondisi suatu lapangan pekerjaan yang memerlukan suatu upaya nyata yaitu Magang. Dalam rangka membentuk tenaga professional yang handal dalam bidang manajemen bisnis. Sehingga diharapkan nantinya akan tercipta sumber daya manusia yang siap menghadapi tantangan pada bidangnya.

Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini sangat penting karena mahasiswa dapat mengetahui sejauh mana perkembangan komunikasi dan cara kerja yang ada pada sebuah perusahaan atau instansi, apakah ada perbedaan antara teori dan paktiknya. Dengan adanya Praktik Kerja Lapangan (PKL) dapat membentuk pola pikir yang terarah dan membangun. Selain itu bisa sebagai bekal untuk mempersiapkan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja yang penuh persaingan, serta mengetahui bagaimana kerjasama dan komunikasi yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi terkait. Dalam pelaksanaa Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini mahasiswa diberi kebebasan oleh fakultas untuk memilih sendiri perusahaannya. Untuk itu berdasarkan latar belakang di atas kami berniat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di Conecworld – Surabaya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas maka ditemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan perusahaan Conecworld Surabaya?
2. Bagaimana proses pengembangan kinerja karyawan Conecworld Surabaya?

## **2.1. Tujuan Magang**

Kegiatan Praktek Kerja Lapangan ini dilaksanakan dengan tujuan umum sebagai berikut:

1. Mahasiswa Program Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Darussalam Gontor memiliki kemampuan mengimplementasikan teori-teori yang ada secara faktual dengan melihat, mengalami, merasakan dan menerapkan Praktik Kerja Lapangan sehingga memiliki seperangkat pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang diperlukan bagi profesinya.
2. Praktik Kerja Lapangan dilaksanakan untuk menjembatani gap antara teori dengan praktek.

Dengan tujuan umum diatas kegiatan Praktek Kerja Lapangan ini bertujuan khusus sebagai berikut:

1. Mahasiswa mampu melakukan kerjasama tim dengan perusahaan tempat praktik.
2. Mahasiswa mampu melakukan sendiri (mandiri) praktik di bawah bimbingan tenaga pendamping di perusahaan.
3. Mahasiswa mampu mengkaji, mengobservasi realitas teori dalam praktik di perusahaan yang kemungkinan terdapat perbedaan.
4. Mengkaji permasalahan-permasalahan praktis dunia kerja dan mampumemberikan alternatif pemecahan sesuai dengan teori yang ada.
5. Mahasiswa mampu meningkatkan pengetahuan kognitif, psikomotorik dan afektif di bidang ilmu Manajemen secara kelompok dan dipertanggungjawabkan secara individual dalam bentuk laporan PKL

## **2.2. Manfaat Magang**

### **2.2.1. Manfaat Bagi Mahasiswa**

1. Mahasiswa dapat meningkatkan kemampuan hardskill dan soft skillnya.

2. Mahasiswa mampu melihat hubungan antara dunia kerja dan dunia pendidikan.
3. Mahasiswa mampu menggunakan pengalaman kerjanya untuk mendapatkan kesempatan kerja yang diinginkan setelah menyelesaikan kuliahnya.
4. Mahasiswa mampu menggunakan pengalaman kerjanya untuk mendapatkan kesempatan kerja yang diinginkan setelah menyelesaikan kuliahnya.

#### 2.2.2. Manfaat Bagi Universitas

1. Mendapat masukan untuk mengetahui kurikulum yang telah diterapkan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.
2. Sebagai sarana pengenalan instansi pendidikan Universitas Darussalam Gontor Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen kepada badan usaha maupun perusahaan yang membutuhkan lulusan atau tenaga kerja yang dihasilkan oleh Universitas Darussalam Gontor

#### 2.2.3. Manfaat Bagi Perusahaan

1. Sebagai sarana untuk mengetahui kualitas pendidikan di Universitas Darussalam Gontor.
2. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan antara perusahaan dengan Universitas Darussalam Gontor di masa yang akan datang, khususnya mengenai rekrutmen tenaga kerja.
3. Memanfaatkan sumber daya manusia potensial pembelajaran secara terpadu antara teori dan praktik pada dunia kerja.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut Robbins kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Hariandja, kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi (Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya dua faktor yang dikaji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pendapat Siagan dalam Ririn menyatakan bahwa. “Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja (Sari & Hadijah, 2016).

Hasibuan dalam (Mulyono, 2013) menjelaskan “kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja,

kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendukung tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus didukung oleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

## **2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit et al., 2017).

Menurut Benjamin pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/ atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan/ atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Bukit et al., 2017).

Pengembangan organisasi bertujuan menjembatani perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal. Hal ini dikarenakan produktifitas tergantung pada efektifitas kerja karyawannya. Artinya, kualitas organisasi ditentukan oleh SDM yang ada dan pengembangan SDM ditentukan oleh perubahan-perubahan nyata yang mengarah pada pertumbuhan organisasi (Labola, 2019).

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. PSDM dalam organisasi bersifat integral sebagai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah SDM secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Labola, 2019).

## **BAB III METODE PELAKSANAAN**

### **3.1. Waktu dan Tempat**

Kegiatan Praktek Kerja Lapangan dilaksanakan selama 30 hari dengan waktu 8 jam kerja perhari mulai tanggal 25 Juli – 27 Agustus 2022.

Praktek Kerja Lapangan dilaksanakan di PT. Conec Usaha Anak Negeri (Conecworld) Surabaya yang beralamat di Jl. Ratna No 14, Ngegel, Kec. Wonokromo, Surabaya, Jawa Timur.

### **3.2. Prosuder Pelaksaan**

#### **3.2.1. Prosedur Monitoring**

1. Monitoring mahasiswa magang industry dilakukan oleh pembimbing dari industry/instansi dan panitia magang dari program studi
2. Pembimbing dari industry/instansi melakukan pengawasan harian selama magang
3. Pembimbing magang bertugas memonitor mahasiswa melalui kunjungan ke industry/instansi minimal 1 kali selama masa magang
4. Mahasiswa harus mengisi dan membuat laporan selama masa magang kepada pembimbing magang program studi, sebagai bukti telah bekerja.

#### **3.2.2. Prosedur Evaluasi**

Evaluasi atau penilaian pelaksanaan magang industry dilakukan oleh perusahaan dan program studi. Penilaian terbagi menjadi dua, yaitu: (1) Penilaian oleh pembimbing industri, dan (2) Penilaian oleh pembimbing institusi.

1. Penilaian pembimbing industri berdasarkan kinerja magang mahasiswa di industri melalui aspek Kerajinan, Kelakuan/Sikap, dan Prestasi Kerja (pengetahuan dan keterampilan).

2. Penilaian pembimbing institusi berdasarkan kegiatan bimbingan dan penulisan laporan magang industri melalui aspek sikap, kerja sama, pengetahuan, inisiatif, keterampilan, dan kehadiran.

### **3.3. Tahap Pengumpulan Data**

Dalam menyusun laporan praktek kerja lapangan ini, penulis menggunakan 3 tahap dalam pengumpulan data diantaranya :

1. Wawancara

Wawancara ialah teknik pengumpulan data dengan melalui tanya jawab baik itu secara langsung maupun tidak. Disini tentunya penulis melakukan wawancara dengan senior ataupun pihak perusahaan PT. Conec Usaha Anak Negeri.

2. Observasi

Penulis melakukan pengamatan secara langsung dan terlibat dalam setiap kegiatan selama magang di PT. Conec Usaha Anak Negeri guna memperoleh data.

3. Studi Kepustakaan

Dalam metode studi pustaka penulis dapat mengumpulkan data dengan cara memperoleh data melalui berbagai buku maupun referensi lain yang tentunya ada keterkaitan dengan masalah

## BAB IV KONDISI LOKASI MAGANG

### 4.1. Profil Perusahaan

Conecworld diresmikan pada tahun 2018 dan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang teknik informatika dan teknologi sebagai wadah setiap individu yang ingin menjadikan waktu, keterampilan, dan asset yang dimiliki dapat menjadikan mereka lebih sejahtera. Perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 73 orang yang aktif bekerja setiap harinya. Conecworld merupakan perusahaan yang bergerak di bidang teknologi sebagai wadah setiap individu yang ingin menjadikan waktu, keterampilan, dan asset yang dimiliki dapat menjadikan mereka lebih sejahtera. Untuk itu kami menciptakan sebuah aplikasi yang memiliki :

1. Fitur menu untuk pemberdayaan individu menjadi kreatif, inovatif dan produktif (*Empowering*).
2. Fitur Aplikasi *Partner* menunjang individu untuk berbisnis (*trading*)
3. Fitur *Official Partner* bertujuan agar setiap individu dapat menambah jaringannya (*networking*).

Merupakan Aplikasi yang membentuk individu untuk menjadi lebih sejahtera, melalui metode 5P yang telah terintegrasi lengkap dalam bentuk berbagai macam fitur yang dihadirkan.

Conecworld dibangun dengan misi untuk mendorong setiap individu untuk tumbuh dan berhasil mencapai potensi mereka. Conecworld percaya bahwa waktu, keterampilan, dan indera yang dimiliki oleh setiap individu adalah aset terbesar untuk mencapai kemakmuran. Kita ditakdirkan untuk berbeda, dilahirkan sebagai ekosistem yang mempercepat individu yang berkomitmen untuk pertumbuhan yang signifikan.

Menumbuhkan rasa kemanusiaan pada setiap individu dengan prinsip gotong royong adalah bukti bahwa kita berbeda. Conecworld ingin menciptakan budaya di mana kewirausahaan tidak lagi eksklusif, tetapi lebih ramah dan dapat diakses oleh semua orang. Melalui metodologi kami, kami mengawal setiap individu mulai dari pendaftaran, pemetaan, pembinaan,

pendampingan, hingga tahap pengembangan. Conecworld menyediakan infrastruktur fisik untuk mendukung keragaman aktivitas individu, akses terbuka sehingga mereka dapat berkolaborasi dengan ribuan individu lainnya, dan semuanya dirangkum dalam satu aplikasi yang dapat diakses di mana saja dan kapan saja.

#### **4.2. Visi dan Misi**

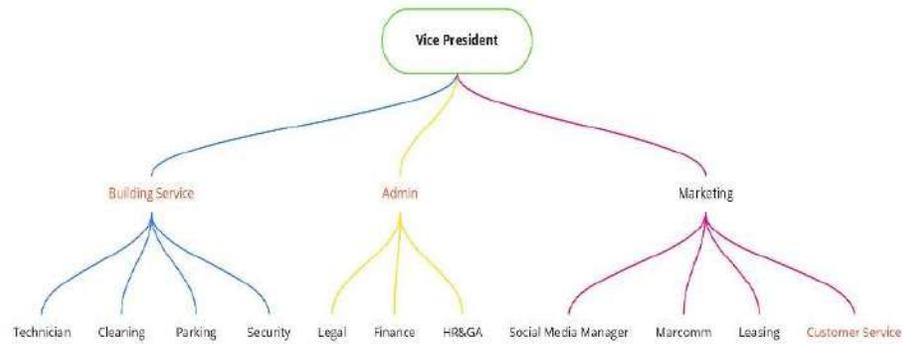
Dengan Visi *“Meningkatkan orang dan ekonomi melalui kewirausahaan. Uniqty World With Unlimited Opportunity”*

Conecworld dibangun dengan misi untuk :

1. Mendorong setiap individu untuk tumbuh dan berhasil mencapai potensi mereka.
2. Selalu berinovasi dan menciptakan terobosan-terobosan, dalam waktu singkat kini coneceworld telah berkembang untuk membantu ribuan individu dari berbagai lapisan masyarakat mencapai potensinya

#### **4.3. Struktur Organisasi**

Untuk mengatur dan menetapkan tugas serta tanggung jawab kepada perorangan juga dapat mempermudah untuk mengotrol pekerjaan yang dilakukan, Conecworld memiliki struktur organisasi agar bisnis yang dijalankan dapat tumbuh dan berkembang. Sistem kerja di Conecworld ditentukan sesuai struktur organisasi yang ada, masing-masing individu memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda agar terciptanya sistem kerja yang efektif dan efisien. Jumlah karyawan yang bekerja di Conecworld adalah sebanyak 73 orang dengan struktur sebagai berikut:



## ***Job Description***

### **1. Vice President**

- a. *Vice president* merupakan posisi tertinggi di dalam struktur organisasi yang memiliki wewenang untuk mengambil kebijakan yang bersifat strategis, mengarahkan, dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan di perusahaan,
- b. Bertanggungjawab terhadap keberlangsungan usaha dan kepada owner perusahaan.
- c. Sebagai *controler* dan *evaluator* atas pengembangan bisnis.
- d. Memelihara hubungan yang baik dengan karyawan dan dengan aparat setempat serta masyarakat sekitar perusahaan.

### **2. VP Building Service**

- a. Membuat program kerja sistem pengelolaan dan perawatan gedung, baik mulai dari program harian, mingguan, bulanan ataupun tahunan.
- b. Membuat estimasi anggaran perawatan tahunan, guna untuk memenuhi kebutuhan perbaikan dan keamanan aset gedung.
- c. Menyusun struktur organisasi tim pelaksana pengelolaan gedung.

### **3. Technician**

- a. Memeriksa dan memastikan semua komputer yang dipakai user dapat digunakan
- b. Memeriksa dan memastikan semua komputer terhubung ke jaringan
- c. Memeriksa dan memastikan bahwa aplikasi yang digunakan user dapat berjalan sebagaimana mestinya

#### **4. Cleaning**

- a. Pemeliharaan kantor bagian dalam
- b. Pengisian toilet supplies
- c. Membuang sampah disetiap ruangan
- d. Menyapu dan mengepel kantor

#### **5. Staff Ticketing**

- a. Mencatat/menginput nomor kendaraan.
- b. Memeriksa kendaraan yang akan keluar & menyerahkan tiket masuk kepada pos keluar.
- c. Menjaga keamanan asset perusahaan di pos.
- d. Sebagai *front liner* perusahaan di lokasi dalam memberikan pelayanan kepada tamu.

#### **6. Security**

- a. Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan/tempat kerjanya yang meliputi aspek pengamanan fisik, personel, informasi dan pengamanan teknis lainnya
- b. Menunaikan atau menyampaikan (maksud, tugas kewajiban).

#### **7. Admin Legal**

- a. Bertanggung jawab untuk mengelola dokumen perusahaan yang berhubungan dengan perjanjian kerjasama maupun legal contact
- b. Mengelola dokumen legalitas perusahaan dan segala dokumen administrasi atau birokrasi perijinan perusahaan dan memonitoring validasinya
- c. Bertugas untuk mengelola administrasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan

#### **8. Admin Finance**

- a. Membuat Rencana Keuangan Perusahaan
- b. Mengatur Arus Uang Perusahaan
- c. Menyusun Kebijakan Anggaran Keuangan Perusahaan.
- d. Mengurus surat-surat berharga perusahaan.

#### **9. Admin HR&GA**

- a. Pengelolaan dan pengembangan SDM perusahaan

- b. Mengelola pengadaan barang atau fasilitas operasional perusahaan
- c. Membuat prioritas anggaran perusahaan
- d. Menjalin komunikasi dengan seluruh divisi perusahaan
- e. Berkoordinasi dengan pihak luar perusahaan

#### **10. Sales dan Marketing**

- a. Melakukan approaching kepada klien potensial.
- b. Berperan sebagai brand image yang membawa nama baik perusahaan.
- c. Mengajak lebih banyak masyarakat untuk gabung *Membership AyoStore*.
- d. Mengamati dan mengikuti perkembangan pasar.
- e. Memastikan semua dokumen dan informasi yang diperlukan tersedia, agar proses jual beli berjalan dengan lancar.

#### **11. Customer Service**

- a. Berkomunikasi dengan klien dan pelanggan mengenai pengalaman mereka menggunakan produk atau jasa dari perusahaan.
- b. Memberikan saran dalam pembelian produk atau jasa.
- c. Menjawab pertanyaan yang diajukan oleh pelanggan atau klien mengenai jasa atau produk yang ditawarkan perusahaan.
- d. Melakukan pemesanan produk atau jasa yang diminta oleh pelanggan.

#### **4.4. Logo Perusahaan**

Berikut merupakan logo dari perusahaan Conecworld



#### **4.5. Kegiatan Umum Perusahaan**

Perusahaan Conecworld merupakan perusahaan jasa. Conecworld diresmikan pada tahun 2018 dan merupakan perusahaan yang bergerak dalam

bidang teknik informatika dan teknologi sebagai wadah setiap individu yang ingin menjadikan waktu, keterampilan, dan asset yang dimiliki dapat menjadikan mereka lebih sejahtera. Conecworld memiliki produk yang unggul yaitu *Xperia Collaborative Space* yang merupakan sebuah tempat penyewaan *co working space* mulai dari *Event Hall, Thematic Tenant, Offices, Startup, Community, Collaborative, Property Management*.

Sistem kerja di perusahaan Conecworld ditentukan sesuai dengan struktur organisasi yang ada, masing-masing individu mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda agar terciptanya sistem kerja yang efektif dan efisien. Untuk jadwal operasional Conecworld dilakukan selama 6 hari kerja dan 1 hari libur dari hari senin hingga hari sabtu dengan jam operasional dimulai pukul 09.00 WIB – 17.00 WIB. Adapaun beberapa peraturan perusahaan sebagai berikut:

1. Melakukan absensi melalui aplikasi Greatday dengan selfie di kantor ketika tiba dipagi hari dan pulang kantor.
2. Jam istirahat dimulai dari 12.00 WIB hingga 13.00 WIB.
3. Jsm pulang sesuai jam kerja yang ditentukan.
4. Menjalankan tugas sesuai dengan *jobdesc* setiap divisi.

Dalam praktek kerja lapangan ini penulis menepati bagian admin HR di Conecworld. Secara umum peran admin HR adalah sebagai pembantu HCM dalam mengelola hal-hal yang menyangkut tentang pengelolaan sumber daya manusia didalam lingkungan perusahaan. Adapaun *jobdesc* admin HR adalah sebagai berikut:

1. Membuat rekapitulasi absensi karyawan perbulan juli dan agustus 2022. Melalui website Greatday HR.
2. Membuat surat- menyurat perusahaan seperti surat SP 1, 2, an 3. Surat kontrak karyawan baru. Surat kerahasiaan keryawan dan lain sebagainya sesuai dengan kode dan nomor surat perusahaan.
3. Membuat iklan lowongan pekerjaan untuk posisi staff ticketing, personal assistant, admin, resepsionis, cleaning service dan security. Melalui aplikasi indeed, glints, dan lumina.

4. Mengundang calon pekerja untuk posisi yang dibutuhkan, menyiapkan berkas untuk interview karyawan baru. Seperti hasil test psikotes dan form identitas karyawan.
5. Membantu dalam penandatanganan kontrak karyawan baru.

Dalam melaksanakan kegiatan di Conecworld, setiap divis saling berkesinambungan satu sama lain tidak dapat dipisahkan, Apabila salah satu divisi mengalami kendala dampaknya akan sangat berpengaruh pada semua bagian jadi harus berjalan sesuai dengan disiplin dan peraturan-peraturan yang telah di tetapkan.

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Hasil

Sistem kerja di perusahaan Conecworld ditentukan sesuai dengan struktur organisasi yang ada, masing-masing individu mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda agar terciptanya sistem kerja yang efektif dan efisien. Untuk jadwal operasional Conecworld dilakukan selama 6 hari kerja dan 1 hari libur dari hari senin hingga hari sabtu dengan jam operasional dimulai pukul 09.00 WIB – 17.00 WIB. Adapaun beberapa peraturan perusahaan sebagai berikut:

1. Melakukan absensi melalui aplikasi Greatday dengan selfie di kantor ketika tiba dipagi hari dan pulang kantor.
2. Jam istirahat dimulai dari 12.00 WIB hingga 13.00 WIB.
3. Jam pulang sesuai jam kerja yang ditentukan.
4. Menjalankan tugas sesuai dengan *jobdesc* setiap divisi.

Dalam praktek kerja lapangan ini penulis menepati bagian admin HR di Conecworld. Secara umum peran admin HR adalah sebagai pembantu HCM dalam mengelola hal-hal yang menyangkut tentang pegelolaan sumber daya manusia didalam lingkungan perusahaan. Adapaun *jobdesc* admin HR adalah sebagai berikut:

1. Membuat rekapitulasi absensi karyawan perbulan juli dan agustus 2022. Melalui website Greatday HR.
2. Membuat surat- menyurat perusahaan seperti surat SP 1, 2, an 3. Surat kontrak karyawan baru. Surat kerahasiaan keryawan dan lain sebagainya sesuai dengan kode dan nomor surat perusahaan.
3. Membuat iklan lowongan pekerjaan untuk posisi staff ticketing, personal assistant, admin, resepsionis, cleaning service dan security. Melalui aplikasi indeed, glints, dan lumina.
4. Mengundang calaon pekerja untuk posisi yang dibutuhkan, menyiapkan berkas untuk interview karyawan baru. Seperti hasil test psikotes dan form indentitas karyawan.
5. Membantu dalam penandatanganan kontrak karyawan baru.

Dalam melaksanakan kegiatan di Conecworld, setiap divisi saling berkesinambungan satu sama lain tidak dapat dipisahkan, Apabila salah satu divisi mengalami kendala dampaknya akan sangat berpengaruh pada semua bagian jadi harus berjalan sesuai dengan disiplin dan peraturan-peraturan yang telah di tetapkan.

## **5.2. Pembahasan**

Kegiatan pengembangan sumber daya manusia di Conecworld dimulai dari proses rekrutmen karyawan baru dengan proses yang selektif sehingga diperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **1. Proses Rekrutmen Karyawan Conecworld**

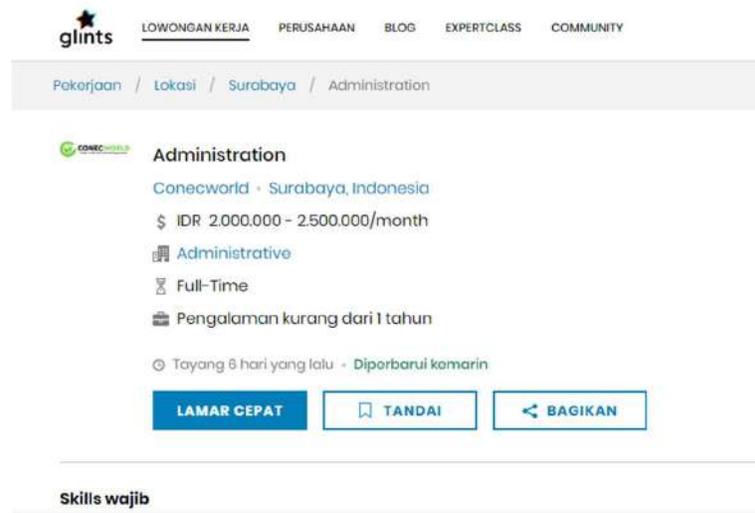
Untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional, kunci utamanya terletak pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan calon atau calon pegawai. Tidak mudah menemukan karyawan yang profesional dan berkualifikasi tinggi. Conecworld menerapkan proses rerutmen karyawan baru sebagai berikut:

#### **1. Menganalisis kebutuhan posisi baru untuk divisi tertentu.**

Conecworld memiliki lebih dari 70 karyawan, dengan 3 divisi utama yang dipimpin oleh setiap supervisor, diantaranya *Building Service*, Admin dan *Marketing*. Setiap divisi memiliki staff masing-masing. Jika ada karyawan yang mengajukan resign, mutasi atau pembukaan departemen baru, maka VP harus mengajukan untuk meminta karyawan baru kepada HR agar karyawan lama segera bekerja normal seperti biasa tanpa beban yang berat karena kekurangan anggota tim. Selama praktek kerja lapangan penulis melakukan proses rekrutmen dikarenakan akan diadakannya penambahan shift/jam kerja sehingga membutuhkan staff baru.

#### **2. Memasang lowongan pekerjaan.**

Proses rekrutmen selanjutnya adalah perusahaan menyiapkan rencana untuk posisi yang dibutuhkan. HR menulis deskripsi pekerjaan, kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan. Dan menentukan di mana menempatkan iklan pekerjaan di media cetak atau online. Conecworld memasang lowongan pekerjaan melalui media job portal online seperti indeed, glints dan lumina, selain prtal online COnecworld juga memasang lowongan pekerjaan di social media seperti Instagram dan facebook. Posisi yang dibutuhkan selama penulis melakukan praktek kerja lapangan adalah *Staf Ticketing, Receptionist, Personal Assistant, Security, Admin dan Cleaning Service* Dengan memasang lowongan pekerjaan maka akan banyak orang yang mengetahui informasi tersebut dan mengajukan diri untuk melamar pada posisi yang dibutuhkan. Berikut merupakan contoh lowongan pekerjaan yang dibuka oleh Conecworld untuk bagian *administration*.



The screenshot shows a job listing on the Glints website. The header includes the Glints logo and navigation links: LOWONGAN KERJA, PERUSAHAAN, BLOG, EXPERTCLASS, and COMMUNITY. Below the header is a breadcrumb trail: Pekerjaan / Lokasi / Surabaya / Administration. The job listing is for 'Administration' at 'Conecworld - Surabaya, Indonesia'. The salary is listed as '\$ IDR 2.000.000 - 2.500.000/month'. The job type is 'Administrative' and 'Full-Time'. The experience requirement is 'Pengalaman kurang dari 1 tahun'. The listing was posted '8 hari yang lalu' and was 'Diperbarui kemarin'. At the bottom of the listing are three buttons: 'LAMAR CEPAT', 'TANDAI', and 'BAGIKAN'. Below the listing is a section for 'Skills wajib'.

3. Melakukan seleksi/*screening* berkas yang terkumpul  
Setelah memiliki banyak kandidat yang melamar, HR perlu emnyelexi berkas yang terkumpul seperti CV, KTP, KK,

SKCK, Kartu Vaksin dan berkas lainnya yang diperlukan. Proses seleksi memakan waktu banyak seiring dengan banyaknya jumlah orang yang melamar pada posisi tersebut. Dengan melakukan seleksi berkas diharap mendapatkan calon karyawan yang terbaik sesuai dengan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan serta mengeliminasi karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria. Menerapkan prosedur dan tahapan seleksi karyawan dengan tepat dapat membantu memastikan bahwa perusahaan akan mempekerjakan karyawan yang kompeten dan loyal yang bisa membantu perusahaan mencapai tujuan bisnis.

#### 4. Melakukan wawancara.

Tujuan dari wawancara ini adalah untuk mengetahui *skill* dan pengalaman yang dimiliki oleh kandidat. HRD akan menyelaraskan apakah variabel *skill* dan pengalaman kandidat mendukung untuk mengisi posisi yang ditawarkan. Secara garis besar interviewer di Conecworld memiliki tiga tahapan dalam wawancara calon pekerja yang lolos *screening* berkas, yaitu:

Perkenalan, kandidat akan diberika beberapa menit untuk memperkenalkan diri dan meceritakan pengalaman kerja. Kedua adalah pertanyaa dari HRD dimana HRD akan menanyakan mengenai latar belakang kandidat, kepribadian, alasan kerja, informasi keluarga dan aspek-aspek yang berkaitan dengan kandidat. Sesi terakhir adalah pertanyaan dari kandidat, setelah informasi yang diperlukan oleh HRD terkumpul, maka HRD akan memberikan kesempatan kepada kandidat untuk bertanya. Proses wawancara berlangsung selama 10-20 menit agar HRD mendapat informasi yang cukup dari kandidat.

5. Pemilihan kandidat yang sesuai dengan kriteria dan penandatanganan kontrak.

Setelah melakukan proses wawancara, maka HRD akan menentukan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan jumlah posisi yang dibutuhkan. Kemudian, HRD akan mengundang kembali karyawan yang diterima melalui email atau chat whatsapp secara langsung kepada kandidat. Proses selanjutnya adalah seleksi tahap kedua jika diperlukan bersama supervise bidang masing-masing atau langsung penandatanganan kontrak. Penandatanganan kontrak di Conecworld dilakukan untuk pegawai baru adalah kontrak kerja selama 3 bulan dengan hitungan gaji harian yang diberikan setiap bulan sekali. Setelah berhasil melaksanakan kerja selama 3 bulan maka selanjutnya adalah penandatanganan kontrak sebagai karyawan tetap dengan mempertimbangkan kinerja karyawan serta rekomendasi naik jabatan atau penambahan gaji serta insentif dan asuransi.

6. Orientasi Lapangan sesuai dengan bidang yang lamar.

Orientasi lapangan adalah proses menyediakan karyawan baru informasi-informasi yang secara ideal harus diketahui oleh karyawan, terutama latar belakang perusahaan, yang dapat membantu menumbuhkan engagement karyawan baru pada perusahaan. Proses ini juga mengenalkan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja kedepannya. Orientasi dilakukan di hari pertama pekerja datang ke kantor.

## **2. Pengembangan Sumber Daya Manusia Conecworld**

Untuk membangun perusahaan yang hebat baik secara internal ataupun eksternal memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dalam bidangnya, langkah yang tepat untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan menerapkannya

sistem pelatihan dan pengembangan SDM demi perusahaan Conecworld.

Kegiatan ini dikhususkan untuk peserta internship di Conecworld, seminar diadakan secara offline tepatnya di Xperia Collaborative Space pada hari senin, 22 Agustus 2022 dimulai pukul 14.00 hingga selesai. Materi yang dibahas adalah “*career opportunities*” dan disampaikan oleh Cynthia Cecilia yang merupakan Founder sekaligus Jobhun. Diadakannya program seminar tersebut bermanfaat untuk:

1. Perusahaan agar lebih mudah dalam menemukan potensi karyawannya, dengan begitu akan lebih mudah juga dalam menentukan pilihan posisi yang tepat bagi SDM tersebut.
2. SDM agar lebih mampu beradaptasi dengan tren terbaru, apabila seorang karyawan bisa mengikuti update terbaru tentang teknologi atau pemasaran, maka ini akan memudahkan perusahaan dalam menjangkau pasar yang lebih luas.
3. Dengan meningkatnya skill karyawan maka akan mempermudah dia dalam bekerja, ini akan bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dan lebih menghemat waktu karena saat seseorang ahli dibidangnya akan lebih cepat dalam mengerjakannya.

### **3. Kinerja Karyawan Conecworld**

**Kinerja** pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins terdapat lima indikator dari kinerja karyawan dengan penjelasan sebagai berikut.

#### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga

kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut

3. Ketepatan Waktu

Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas

Efektivitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

## **BAB VI PENUTUP**

### **6.1. Kesimpulan**

Kesimpulan dari hasil kegiatan praktik kerja lapangan selama 1 bulan periode 2022 di Conecworld adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui mekanisme jasa/layanan yang disediakan oleh Conecworld untuk memenuhi kebutuhan klien.
2. Mengetahui bagaimana kinerja dan proses pengembangan sumber daya manusia di Conecworld
3. Mengetahui lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diterapkan di Conecworld.
4. Mengetahui proses rekrutmen karyawan baru di perusahaan Conecworld

### **6.2. Saran**

Setelah penulis melaksanakan praktek kerja lapangan selama 30 hari di perusahaan Conecworld penulis memberikan saran-saran yang mungkin dapat menjadi bahan masukan bagi Conecworld Surabaya, Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan sebagai berikut:

1. Perlu diubah dari berorientasi pada individu menjadi berorientasi pada public. Artinya menjadi karyawan tidak semata-mata untuk mencari pekerjaan (gaji), namun lebih pada pengabdian untuk kepentingan klien.
2. Penulis berharap agar karyawan Conecworld tetap mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan dan juga kinerja karyawan yang telah ada agar sesuai yang diharapkan oleh instansi.
3. Karyawan Conecworld sudah bekerja keras, melakukan yang terbaik untuk memberikan kinerja yang baik. Pemberian *reward* dirasa dapat menciptakan persaingan sehat serta menumbuhkan semangat bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*.
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 28–35. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Mulyono, G. (2013). Pengertian Kinerja Karyawan. *Perancangan Interior Pusat Mitigasi Di Jogja*, 27(2007), 6–23.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).

## LAMPIRAN

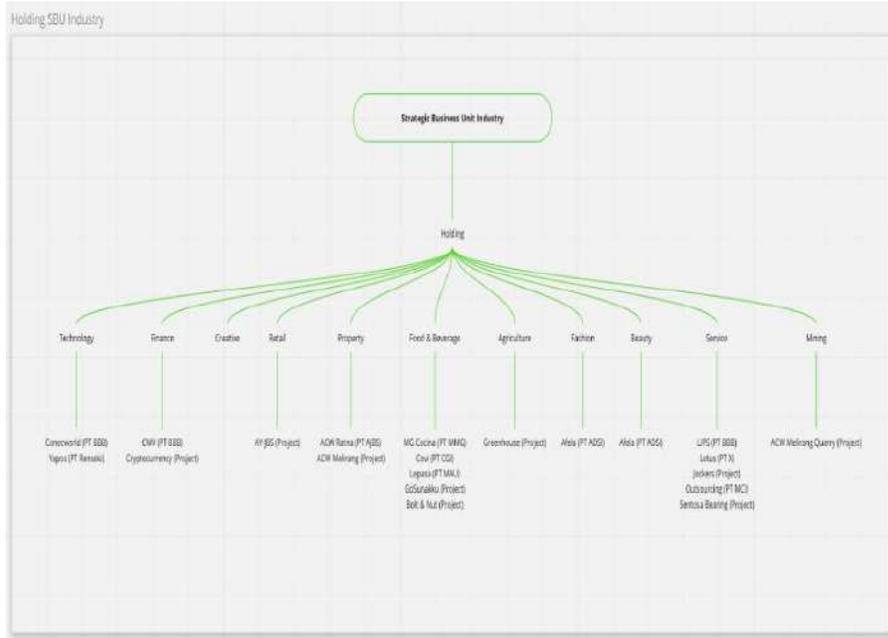
1. Kegiatan seminar untuk pengembangan SDM Conecworld



2. Kegiatan supervise dosen UNIDA Gontor ke kantor Conecworld Surabaya



### 3. Struktur Bussines Unit Conecworld



### 4. Kegiatan Stock Opname SBU Kobler



