

BAB III

PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

3.1 Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan kerja praktek ini penulis ditempatkan di bagian administrasi. Pada bidang ini pekerjaan yang dilakukan meliputi rekrutemen karyawan, memantau absensi karyawan, dan mengelola pemberian gaji serta mengurus tunjangan kesehatan para karyawan PT. CIMB Securities Indonesia. Kegiatan kerja praktek dilakukan kurang lebih selama 30 hari.

3.2 Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek

Selama penulis melaksanakan kerja praktek pada PT. CIMB Securities Indonesia Bandung dari tanggal 09 Agustus 2010 sampai dengan 27 September 2010, penulis melakukan analisis pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. CIMB Securities Indonesia.

Adapun kegiatan yang dilakukan penulis mulai awal kegiatan sampai akhir kegiatan di PT. CIMB Securities Indonesia Bandung khususnya bagian administrasi adalah:

1. Membantu petugas dalam menyiapkan surat-surat kelengkapan dan surat kontrak calon karyawan baru .
2. Mengurus slip gaji dan absensi karyawan
3. Membantu mengurus keperluan karyawan.

4. Membantu pencatatan pekerjaan pembukuaan.
5. Mengurus tunjangan-tunjangan bagi karyawan.

3.3 Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek

3.3.1 Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada PT. CIMB Securities Indonesia.

Pelaksanaan rekrutmen karyawan dilakukan agar perusahaan memiliki banyak sumber daya yang berpotensi yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Perusahaan perlu menyusun standard pengembangan yang tinggi untuk tenaga kerja potensial. Standar talent tinggi meliputi kemampuan berfikir strategic, relasi, komunikasi, kompetensi, kinerja

Pemimpin harus terlibat secara penuh dalam setiap pengambilan keputusan tentang perektutan karyawan baru dalam perusahaan. Keterlibatan pemimpin sebatas pada menjamin agar standard yang tinggi yang telah disusun diterapkan pada setiap level dan dimensi organisasi perusahaan

PT. CIMB Securities Indonesia merencanakan ekspansi dan memerlukan tenaga kerja baru. Alternatif dalam penetapan tenaga kerja baru merupakan jalan yang harus ditempuh atas pertimbangan dan kebijakan yang diambil oleh manajemen tenaga kerja.Rekrutmen tenaga kerja dari luar perusahaan memerlukan perencanaan matang khususnya menyangkut imbalan sebagai konsekuensi pekerjaan. Keseimbangan

antara kuantitas keluaran produksi yang direncanakan dengan imbalan yang dapat diberikan kepada tenaga kerja perlu diperhitungkan secara rinci

Untuk memperoleh keyakinan dalam rekrutmen karyawan, perusahaan harus melakukan penilaian yang seksama terhadap para calon karyawan.

Pelaksanaan yang dilakukan penulis dimaksudkan untuk mempersiapkan pekerjaan – pekerjaan penguraian dari segala aspek untuk mengetahui apakah sumber daya tersebut layak untuk bekerja di perusahaan dan dapat bekerja dengan baik.

Adapun proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting antara lain:

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Yaitu didalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, dimana dan kapan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sudah bisa dilaksanakan, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada.

3. Penyaringan pelamar-pelamar calon karyawan

Setelah lamaran-lamaran diterima,haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan

kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring

4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan

Sedangkan proses perekrutan di PT. CIMB Securities Indonesia sendiri antara lain :

1. Memeriksa semua kelengkapan surat lamaran kerja yang ditetapkan oleh Direksi PT.CIMB Securities Indonesia,antara lain : Surat lamaran kerja, Pengalaman kerja, Riwayat Hidup, FC KTP, Kartu Keluarga, FC NPWP
2. Setelah memeriksa kelengkapan,calon karyawan dipanggil untuk diwawancara oleh manajer
3. Setelah diwawancara, dan lolos tes pertama tersebut,kelengkapan surat diberikan pada HRD.
4. Setelah diterima dan disetujui oleh direksi, surat lamaran tersebut diberikan kembali kepada HRD untuk dipersiapkan kelengkapannya.
5. Kelengkapan yang telah siap, diberikan lagi kepada manajer untuk diberikan kepada calon karyawan tersebut.

6. Karyawan melengkapi kelengkapan tersebut dan kemudian menandatangani perjanjian kerja untuk selama masa percobaan

3.3.2 Hambatan Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada PT. CIMB Securities Indonesia.

Hambatan Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan adalah :

- a. Khusus untuk equity sales, rekrutmen terhambat jika calon karyawan yang bersangkutan belum memiliki WPPE (Wakil Perantara Perdagangan Efek).
- b. Untuk Kantor Cabang, prosesnya lama karena pada kantor cabang tidak memiliki HRD, dan surat-surat yang diperlukan diurus oleh admin dahulu, kemudian diserahkan ke kantor pusat yang ada diluar kota.
- c. Tidak diadakannya psikotest pada test terakhir penerimaan karyawan.

3.3.3 Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Rekrutmen Karyawan Pada PT. CIMB Securities Indonesia.

Adapun hambatan – hambatan dalam Pelaksanaan rekrutmen karyawan, yaitu:

1. Meneliti kelengkapan surat lamaran calon karyawan, sehingga jika calon karyawan tersebut belum memiliki WPPE, karyawan tersebut tidak perlu diwawancara dan melakukan test dahulu
2. Agar lebih efektif dan efisien kantor cabang perlu memiliki HRD
3. Diadakannya psikotes sebagai tes akhir untuk penerimaan karyawan