

## **BAB III**

### **PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK**

#### **3.1 Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek**

Bagian/Divisi terkait dengan judul yang telah Saya ambil dalam melakukan Kerja Praktek yaitu *Direktur Human Capital Management*. Sumber daya manusia dan proses rekrutmen tenaga kerja telah berkembang terutama karena adanya kemajuan teknologi perkembangan internet. Dan bagian/unit saya ditempatkan yaitu di Unit *Talent and Prohire Acquisition Operation HC Service Bandung*. Dimana tugas-tugas nya adalah membantu masalah sumber daya manusia atau untuk mempercepat pemecahan masalah.

HCBPC atau *Human Capital Business Partner Center* adalah divisi yang berada di *Functional Unit Human Capital Management* yang berfungsi untuk pengelolaan operasi *Human Capital Management* Perusahaan dengan fokus pada solusi dan *Delivery Human Capital* kepada seluruh unit bisnis dan *subsidiaries*.

Beberapa spesifik tugasnya diantara lain :

- a. Mengimplementasikan kebijakan dan *Program Human Capital* yang selaras dengan *Human Capital Master Plan*,
- b. Mengelola program pengembangan kapabilitas,
- c. Karir dan kinerja karyawan untuk menjamin peningkatan produktivitas karyawan,
- d. Mengelola *Channel* interaksi layanan dan administrasi karyawan, dll.

Di dalam HCBP Center itu ada beberapa unit, yaitu :

1. HC Business Partner 1
2. HC Business Partner 2
3. HC Business Partner 3
4. HC Business Partner 4
5. HC Business Partner 5
6. HC Budget
7. Employee Relation
8. HCIS
9. HC Service

### **3.2 Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek**

Waktu Kerja Praktek dilaksanakan selama kurang lebih 1 bulan, tepatnya pada tanggal 6 Agustus 2018 s.d 1 September 2018 di Bagian Unit *Talent and Prohire Acquisition Operation HC Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Bandung, setiap hari Senin s.d Jumat di mulai pukul 08.00 s.d 17.00 WIB. Dan jam istirahat 12.00 s.d 13.00 WIB.

Adapun Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek ini menggunakan Metode Observasi langsung, dimana Pelaksanaan Kerja Praktek dilakukan dengan cara penulis mengikutsertakan diri dengan bekerja langsung membantu di bagian Unit *Talent and Prohire Acquisition Operation HC Service* PT. Telekomunikasi Indonesia Bandung adalah sebagai berikut :

1.3 Membantu di bagian *helpdesk rekrutmen Telkom*.

2.3 Membantu mengerjakan tugas disaat pelaksanaan Kerja Praktek.

**Tabel 3.1**  
**Pelaksanaan Kerja Praktek**

<b>Pelaksanaan Kerja Praktek dari Minggu 1 s/d Minggu 4</b>			
<b>MINGGU 1</b>	<b>MINGGU 2</b>	<b>MINGGU 3</b>	<b>MINGGU 4</b>
Pengenalan materi. Dan menyusun laporan Kerja Praktek	Turut serta dalam Helpdesk Rekrutmen	Membantu merekap SK pensiunan PT. Telkom	Panitia Rekrutmen karyawan tetap Telkom tahap Assesmentdays.

### **3.3 Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek**

#### **3.3.1 Prosedur Rekrutmen**

**Menurut Mardianto (2014:8)** diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.

**Menurut Hasibuan (2010:40)** penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

**Menurut Samsudin (2009:81)** yaitu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memenuhi syarat (*qualified*) untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **3.3.2 Prosedur Proses Rekrutmen Karyawan Tetap Pada PT.Telkom (Great People Talent Program) Batch VIII 2018**

Proses Rekrutmen bisa melalui 2 cara :

1. Website (Rekrutmen.telkom.co.id)
2. Talent Scout / Campus Recruitment (Telkom yang request)

Penjelasan mengenai bagaimana seleksi yang diterapkan oleh PT.Telkom dalam merekrut calon karyawannya.

#### **a. Register**

Peserta melakukan register terlebih dahulu sebelum melakukan tahapan berikutnya.

#### **b. Apply**

Ketika peserta telah melakukan Register, peserta terlebih dahulu memilih pekerjaan yang ia inginkan. Pertama, para peserta harus memilih pekerjaan yang relevan untuknya. Kedua, jangan memilih pekerjaan yang tidak ia inginkan atau tidak sesuai.

#### **c. Administrasi**

Para peserta diharapkan melakukan administrasi, sebelum melakukan ke tahapan berikutnya.

#### **d. Online Test**

Para peserta melakukan Online Test.

Informasi tahapan subtest Online Assessment

**Tabel 3.2**  
**Jadwal Online Test**

<b>MATERI</b>	<b>TOTAL SOAL</b>	<b>WAKTU</b>	<b>HARI/TANGGAL</b>
DATA CONFIRMATION	15 SOAL	15 MENIT	SELASA/7 AGUSTUS 2018
GENERAL COGNITIVE ABILITY TEST	75 SOAL	90 MENIT	RABU/8 AGUSTUS 2018
KNOWLEDGE ASSESSMENT	45 SOAL	30 MENIT	KAMIS/9 AGUSTUS 2018
ENGLISH ABILITY TEST	100 SOAL	90 MENIT	KAMIS/9 AGUSTUS 2018

**e. Assessmentdays**

Ketika para peserta telah melakukan Online Test, para peserta akan dipilih untuk mengikuti ke tahapan yang selanjutnya yaitu Assessmentdays.

Para peserta (GTP Batch VIII 2018) yang mengikuti Online Test sebanyak  $\pm$  18000 peserta, dan para peserta telah disaring menjadi 675 peserta untuk melakukan Assessmentdays.

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Assessmentdays**

<b>Jadwal Assessmentdays</b>	<b>Langkah-langkah Assessmentdays</b>
Jakarta, 27 Agustus – 7 September 2018	1. Psikotest 2. FGD 3. Medical Checkup 4. Culture Fit 5. Interview Panel
Bandung, 27 Agustus – 4 September 2018	
Surabaya, 3 September – 7 September 2018	
Jogjakarta, 3 September – 5 September 2018	

### **3.3.3 Hambatan yang terjadi pada Prosedur Rekrutmen Karyawan Tetap Pada PT. Telkom (Great People Talent Program) Batch VIII 2018**

Hambatan atau kendala yang sering kali muncul dalam pelaksanaan kegiatan pada penerimaan karyawan baru merupakan suatu hal yang sudah biasa yang harus dihadapi PT.Telkom. Hambatan kadang kala digunakan sebagai memperkirakan apa yang masih kurang dalam mewujudkan keberhasilan perekrutan karyawan baru. Hambatan sering muncul di PT.Telkom antara lain :

1. Sikap calon karyawan baru yang kurang jujur dan tidak terbuka.
2. Kesulitan mencari calon karyawan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan.
3. Kesulitan dalam menentukan ukuran standar kualifikasi calon karyawan baru.

### **3.3.4 Upaya yang dilakukan oleh PT.Telkom (Great People Talent Program) Batch VIII 2018**

Adapun upaya untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada:

1. Pemeriksaan data referensi pelamar lebih mendasar.

Untuk mengetahui bagaimana keterbukaan dan kejujuran pelamar maka perlu diadakannya pengecekan referensi pelamar secara lebih detail lagi. Dari referensi tersebut dapat diketahui bagaimana perilaku pelamar kerja.

2. Upaya untuk mengatasi hambatan kesulitan mencari calon karyawan yang sesuai dengan bidangnya.

Hambatan perusahaan ini yang sangat sulit untuk diatasi karena banyaknya bidang-bidang yang ada tetapi biasanya hanya bidang tertentu yang

hanya dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk mengatasinya bisa melalui Universitas untuk bekerja sama dengan perusahaan atau dari universitas lainnya yang mempunyai kualifikasi kesamaan jurusan dan bidang yang dibutuhkan perusahaan.

3. Kesulitan dalam menentukan ukuran standar kualifikasi calon karyawan baru.  
Standar kualifikasi biasanya sudah ditentukan dari perusahaan berdasarkan uraian pekerjaannya. Dalam lowongan kerja perusahaan memberikan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan yang jelas. Kualifikasi tersebut sebagai dasar standar ukuran kualifikasi yang setidaknya dipenuhi pelamar.