

## **BAB III**

### **PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK**

#### **2.1. Bidang pelaksanaan Kerja Praktek**

Selama kurang lebih 1 (satu) bulan terhitung sejak 01 Agustus 2018 – 30 Agustus 2018 dengan hari kerja yaitu dari mulai hari senin sampai dengan hari jumat. Jam kerja praktek dimulai pada pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB. penulis melaksanakan kerja praktek di CV.Cipta Karya Mandiri di bagian *Human Resources Department division Training And Development*.

#### **2.2. Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek**

Kegiatan–kegiatan yang dilakukan penulis selama melaksanakan Kerja Praktek di CV.Cipta Karya Mandiri adalah sebagai pekerja yang membantu proses administrasi di bagian *training and development*. Adapun kegiatan yang penulis lakukan antara lain :

1. Membantu dalam pengumpulan data tentang program pelatihan dan pengembangan yang akan di lakukan.
2. Membantu dalam pengkoordinasian dan bertanggungjawab terhadap persiapan dan proses administrasi dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan.
3. Membantu pengkoordinasian dan bertanggungjawab terhadap persiapan serta pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan yang di laksanakan.

### **2.3. Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek**

Dengan adanya proses pelatihan dan pengembangan karyawan secara efektif dan efisien, memberikan peningkatan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan sehingga membantu proses pencapaian tujuan perusahaan.

#### **2.3.1. Pelaksanaan Pelatihan Pengembangan Karyawan pada CV.Cipta Karya**

##### **Mandiri**

Jenis pelatihan yang digunakan di CV.Cipta Karya Mandiri yaitu berupa pelatihan internal (didalam perusahaan) ataupun eksternal (diluar perusahaan). Jenis pelatihan yang dilakukan sebagai berikut :

##### **1. Pelatihan dengan Tutor Sebaya**

Maksud dari pelatihan tutor sebaya adalah orientasi karyawan baru dengan pelatih sesama karyawan di CV.Cipta Karya Mandiri. Pimpinan memberikan wewenang kepada karyawannya yang dianggap sudah terampil untuk memberikan pelatihan kepada karyawan baru. Diharapkan setelah pelatihan ini, karyawan baru dapat menerapkan teknik bekerja yang baik di lapangan.

##### **2. Pelatihan dengan Mendatangkan Tutor dari Luar Perusahaan.**

Pelatihan ini dilaksanakan dengan mengundang tutor dari luar perusahaan. Hal ini dikarenakan kebutuhan pelatihan yang diperlukan tidak dapat dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Misalnya, perusahaan akan mengadakan training motivasi untuk membangun semangat karyawan, dengan harapan karyawan tersebut dapat merasa nyaman dalam pekerjaannya.

Pengembangan karyawan di CV.Cipta Karya Mandiri. Sama halnya dengan pelatihan, pengembangan karyawan juga dilaksanakan dengan dua cara yaitu, internal (di dalam perusahaan) ataupun eksternal (diluar perusahaan) selain itu bisa dilakukan dengan formal dan informal. Jenis pengembangan yang diterapkan sebagai berikut :

1. Mengadakan Pertemuan Secara Rutin.

Pertemuan dilaksanakan dengan dua cara yaitu, formal dan informal.

a. Pertemuan informal dilakukan satu kali dalam beberapa bulan, namun bisa berubah sesuai kebutuhan. Misalnya, diadakan *dinner* tujuannya untuk mendekatkan karyawan kepada pimpinan dengan saling bertukar pikiran mengenai perkembangan perusahaan maupun masalah-masalah yang dialami karyawan atau perusahaan. Dengan cara ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan loyalitas diantara karyawan.

b. Pertemuan formal dilakukan sesuai dengan kebutuhan pengembangan karyawan. Pertemuan ini diadakan apabila dirasakan ada masalah dalam kinerja karyawan atau perusahaan.

c. Pemberian *Reward* (bonus)

Cara ini dimasukan ke salah satu langkah pengembangan sumber daya manusia di CV.Cipta Karya Mandiri. Karyawan yang dinilai kinerjanya bagus akan diberikan *reward* untuk lebih meningkatkan kinerjanya sekaligus memicu karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya, proses pengembangan ini dilakukan dalam waktu 1 tahun sekali.

### **2.3.2. Kendala Pelatihan Pengembangan Karyawan pada CV.Cipta Karya**

#### **Mandiri**

1. Kendala dalam pelatihan dan pengembangan karyawan di CV.Cipta Karya Mandiri yaitu terbenturnya dengan masalah pekerjaan yang di laksanakan pada saat pelatihan di laksanakan karena sering kali pelatihan di laksanakan tidak melihat jadwal kerja pekerja di lapangan sehingga pekerja tidak bisa meninggalkan pekerjaannya karena tidak ada pengganti pada bagian tertentu.
2. Kendala dalam pelatihan dan pengembangan karyawan di CV.Cipta Karya Mandiri yaitu jangka waktu pengembangan, dimana program pengembangan di berikan terhadap pekerja di lakukan dengan jeda waktu yang lama. Misalnya pemberian *reward* tidak di lakukan pada saat pekerja dalam prestasi dan kinerja terbaik, namun di lakukan setahun sekali secara bersamaan.

### **2.3.3. Manfaat Pelatihan Pengembangan Karyawan pada CV.Cipta Karya**

#### **Mandiri**

1. Pelatihan dan pengembangan karyawan mampu mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk. Kegiatan pengembangan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika karyawan saat ini dirasa kurang dapat bekerja secara efektif, serta ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.
2. Meningkatkan produktivitas Individu & Tim. Mengikuti program pengembangan berarti karyawan juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru. Hal ini bukan hanya bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka namun juga kerja tim secara keseluruhan.

3. Meningkatkan komitmen karyawan. Dengan melalui kegiatan pengembangan, karyawan diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja karyawan serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.