BAB III

PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

3.1 Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Pada saat pelaksanaan kerja praktek, penulis ditempatkan pada bagian manajemen sumber daya manusia pada PT Asia Paragon Bandung.

Di bagian ini penulis bisa menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya alam (SDM), selain itu sangat berguna dalam menyelesaikan laporan kerja praktek. Sebelum melaksanakan praktek kerja lapangan, penulis terlebih dahulu mendapatkan pengarahan dan penjelasan mengenai tata tertib dan tugas-tugas yang akan dikerjakan.

3.2 Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek

Di dalam melaksanakan kerja praktek di PT Asia Paragon Bandung, pada bagian manajemen sumber daya manusia, penulis diberikan tugas-tugas sebagai berikut:

1. Memasukkan data - data karyawan

   Adalah kegiatan di mana penulis membantu memasukkan data-data pribadi para karyawan.

2. Mencatat laporan

   Adalah kegiatan dimana penulis membantu mencatat laporan mengenai kinerja para karyawan

3. Merekap laporan absensi seluruh karyawan

   Kegiatan di mana penulis memasukkan data absensi para karyawan. dimana akan terdapat keterangan para karyawan yang telat masuk kantor serta tidak masuk kantor dengan alasan tertentu.

4. Membantu proses Rekruitmen

   Kegiatan dimana penulis membantu proses penyeleksian lamaran kerja sampai persiapan proses wawancara rekruitmen karyawan baru.

5. Membantu mengerjakan segala tugas-tugas yang diberikan saat melaksanakan kerja praktek, penulis selalu siap mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada penulis.

3.3 Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan kuliah kerja praktek, penulis dapat membahas hasil kuliah kerja praktek mengenai PELAKSANAAN REKRUTMEN KARYAWAN PADA PT ASIA PARAGON BANDUNG. Terlebih dahulu, penulis akan mengemukakan pengertian dari rekrutmen karyawan sendiri.

1. Adalah upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada .
2. Agar rekrutmen efektif, tidak saja harus mempertimbangkan kebutuhan organisasi tetapi harus juga memperhatikan kepentingan masyarakat dan individu .

3. Jadi rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk mendapatkan pool pelamar kerja yang memenuhi syarat.

Menurut Henry Simamora, Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. **Menurut Schermerhorn,** Rekrutmen (Recruitment) adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. **Menurut Faustino Cardoso Gomes** , Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai pegawai.

Rekrutmen didefenisikan sebagai aktivitas-aktivitas penentuan karakteristik-karakteristik yang diinginkan dari pelamar, yang nantinya akan menjadi subjek aplikasi prosedur-prosedur seleksi. Rekrutmen merupakan fungsi tenaga kerja yang berarti pengusahaan tenaga kerja, pengerahan tenaga kerja, dan pencaharian tenaga kerja. Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut

dari fungsi manajemen tenaga kerja yang pertama, yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan.

3.3.1 pelaksanaan rekrutmen pada PT Asia Paragon Bandung.

3.3.1.1. Kegiatan pokok yang merupakan bagian dari rekrutmen pada PT asia paragon adalah:

1. Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan dalam hal jenis pekerjaan dan levelnya dalam perusahaan
2. Berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja.
3. Menyusun bahan-bahan rekruitmen yang efektif.
4. Menyusun program rekrutmen yang sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan SDM lain dengan kerjasama antara manajer lini dan karyawan.
5. Mendapat calon karyawan yang berbobot atau memenuhi syarat
6. Mencatat jumlah dan kualitas pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode rekruitmen
7. Melakukan tindak lanjut terhadap para calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak, guna mengevaluasi efektif tidaknya rekruitmen yang dilakukan.

3.3.1.2. Tujuan dan arti penting rekrutmen bagi PT Asia Paragon Bandung.

1. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
2. Untuk menentukan kebutuhan rekruitmen perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang berkaitan dengan perubahan perusahaan, perencanaan SDM, desain pekerjaan dan analis is jabatan.
3. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja yang beragam.
4. Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu tinggi kualifikasinya.
5. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.

Untuk mengkoordinasikan upaya rekruitmen dengan program seleksi dan pelatihan.

3.3.1.3.Sumber dan Metode Untuk Mendapatkan Pelamar Pada PT Asia Paragon Bandung.

3.3.1.3.1. Sumber rekrutmen :

Perekrutan tenaga kerja dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas pertama dititik beratkan pada orientasi manajemen tenaga kerja berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil. Secara garis besar penentuan sumber tenaga kerja dapat dilakukan dengan dua sumber, yakni perekrutan dari dalam perusahaan dan perekrutan dari luar perusahaan.

1. Perekrutan Dari Dalam Perusahaan

Keunggulan atas kebijakan penentuan sumber tenaga kerja dari dalam perusahaan antara lain:

1. Kenaikan posisi yang lebih tinggi dari posisi seblumnya akan mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya.
2. Pemindahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam suatu tingkatan dapat menghindarkan kejenuhan dan kebosanan terhadap pekerjaan lama yang sifatnya *monotone.*
3. Promosi dan mutasi akan menimbulkan semangat dan gairah kerja lebih tinggi lagi bagi tenaga kerja.
4. Alokasi dana dalam promosi dan mutasi dapat lebih rendah dari pada pencaharian tenaga kerja dari luar.

5. Alokasi waktu relatif singkat sehingga kekosongan posisi dapat segera diduduki oleh tenaga kerja dalam perusahaan
6. Karakteristik pribadi, kecakapan dan kepiawaian tenaga kerja dari dalam perusahaan yang akan menempati suatu posisi telah diketahui dengan nyata, sedangkan tenaga dari luar perusahaan belum jelas.

Kelemahan atas kebijakan penentuan seumber tenaga kerja dari dalam perusahaan antara lain:

1. Serangkaian promosi dan mutasi mungkin mengakibatkan keadaan tidak stabil. Hal itu bisa terjadi karena promosi dapat mengganggu stabilitas semangat dan gairah kerja, loyalitas, ketaatan, kejujuran, tanggung jawab, dan produktivitas kerja.
2. Promosi dan mutasi umumnya mengakibatkan kekosongan posisi yang harus diisi oleh orang-orang yang berasal dari luar perusahaan. Setiap pemindahan mengakibatkan suatu posisi lowong, dan hal ini mengakibatkan serangkaian pemindahan. Pengisian akibat pemindahan tersebut memerlukan pengusahaan tenaga kerja dari luar perusahaan.
3. Penentuan seorang calon untuk promosi diantara tenaga kerja yang sederajat dapat menimbulkan rasa iri atau tidak puas diantara tenaga kerja.
4. Promosi dari dalam perusahaan membatasi opini dan input yang datang dari luar perusahaan.
5. Pengisian kekosongan pekerjaan dari dalam perusahaan cenderung mengabadikan status quo dan praktek lama yang mungkin kurang baik.

Tindakan manajemen tenaga kerja yang diaggap paling baik dalam menghindari hal-hal yang dipandang negatif adalah bersikap hati-hati atau tidak tergesa-gesa dalam menempatkan tenaga kerja untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi maupun jabatan yang setingkat. Serta masukan-masukan dari rekan sejawat perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk menjagar stabilitas kantor agar tetap kondusif.

2. Perekrutan Dari Luar perusahaan

Perusahaan yang akan mulai beroperasi atau perusahaan yang merencanakan ekspansi umumnya 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. Pemamfaatan tenaga kerja lama tidak memungkinkan untuk memegang jabatan ganda. 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.

Pada umumnya penentuan sumber tenaga kerja dari luar perusahaan dapat dilakukan melalui beberapa cara. Cara yang bisa ditempuh antara lain, melalui departemen tenaga kerja, *Headhunter*, konsultan lembaga pedidikan sekolah maupun luar sekolah, teman-teman karyawan perusahaan (*member get member*), iklan (media massa cetak dan elektronik), serta badan organisasi lain.

3.3.1.3.2. Metode metode untuk dalam pengisisan jabatan pada PT Asia Paragon Bandung:

Metode rekrutmen :

1. Internal, yaitu dengan Job Posting dan employee referral program (ERP).Employee Referral Program (ERP)
    a. Merupakan iklan dari mulut ke mulut (getok tular) di mana karyawan dapat memberikan referensi kepada kawannya yang memenuhi syarat untuk ikut melamar.
    b. Metode ini dinilai cukup murah walaupun pada akhirnya rekruitmen juga diikuti oleh kandidat dari luar. ERP yang sukses bisa dilakukan dengan memberikan bonus tertentu jika individu yang ada dalam perusahaan mampu merekomendasikan kandidat yang dibutuhkan.
    c. Disamping itu dalam kondisi perusahaan membutuhkan karyawan dalam jangka pendek perusahaan bisa menggunakan rekrutmen berdasarkan kontrak
2. Metode job posting membuka peluang dengan cara menawarkan kepada karyawan yang berminat untuk mengisi lowongan jabatan.

Manfaat dari job posting antara lain:

a. Memberi peluang bagi karyawan yang potensial untuk tumbuh dan berkembang.
b. Menyediakan peluang yang sama untuk berkembang bagi semua karyawan.
c. Menciptakan suasana keterbukaan dan membuat semua peluang terbuka bagi semua karyawan.
d. Meningkatkan kepedulian karyawan terhadap tingkatan gaji, diskripsi jabatan, prosedur umum transfer dan promosi.
e. Memotivasi kinerja karyawan.
f. Promotion within dengan memperhatikan kondisi tenaga kerja di dalam perusahaan pada saat sekarang.

2. Metode penarikan:

1. Promosi jabatan

memindahkan karyawan dari jabatan yang ada ke jabatan yang lebih tinggi.

2. Transfer pekerjaan

karyawan lama dipindahkan secara menyamping ke jenis pekerjaan yang lain. Metode ini sering digunakan untuk mengembangkan kemampuan karyawan yang memiliki wawasan perusahaan yang luas.

3. Rotasi pekerjaan

metode ini dapat untuk memperkenalkan karyawan kepada berbagai aspek kehidupan perusahaan. Program-program semacam ini memberi karyawan perspektif yang berbeda serta kesempatan untuk mencoba posisi baru tanpa takut gagal.

3.3.1.4. Proses Wawancara dalam rekrutmen karyawan PT Asia Paragon Bandung

Untuk menjaga konsistensi pertanyaan, biasanya organisasi menggunakan model wawancara terpola atau terstruktur (patterned/structured interview). Wawancara terstruktur meliputi langkah-langkah berikut:

1. Melaksanakan analisis skill

melalui studi terhadap diskripsi jabatan dan mereview skill yang diperlukan.

2. Memilih dimensi-dimensi skill

dimensi skill menggambarkan perilaku yang dituntut di dalam melaksanakan pekerjaan (memangku jabatan).

3. Menyusun pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan.
4. Melaksanakan wawancara.
5. Mengevaluasi hasil wawancara

Model-model wawancara antara lain

Selain model wawancara terstruktur adalah ; wawancara panel dan wawancara stress.

1. Pada wawancara panel pelamar diwawancarai beberapa orang, biasanya dipakai untuk posisi manajer.
2. Wawancara stress digunakan untuk melihat reaksi dan mengukur kemampuan calon mengatasi kondisi tegang, seperti gangguan (diributi), rasa malu, frustasi , dan sebagainya.

3.3.1.5. evaluasi program rekruitmen pada PT Asia Paragon Bandung:

1. Sikap awal pekerjaan, seperti:
    a. Kepuasan terhadap pekerjaan (jabatan)
    b. Komitmen terhadap organisasi
    c. Pernyataan diskriptif mengenai pekerjaan (jabatan)
    d. untuk dibandingkan dengan harapan sebagai orang luar.
    e. Rencana untuk mengundurkan diri.
3. Kinerja. Kemampuan melaksanakan tugas dengan baik. Post-entry
    a. Harapan awal pada pendatang baru
    b. Alasan pelamar memilih organisasi.
    c. Entry Kemampuan organisasi merekrut pendatang baru
    d. Pre-entry Kriteria Tahap entry

3.3.2. Kendala kendala pelaksanaan rekrutmen pada PT Asia Paragon Bandung.

Agar proses rekrutmen berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala. Batasan batasan ini bersumber dari organisasi, pelaksanaan rekrutmen dan lingkungan eksternal. Meskipun kendala yang dihadapi perusahaan bervariasi dari situasi dengan situasi lainya, uraian berikut kendala kendala rekrutmen di PT Asia Paragon Bandung:

1. Kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijaksanaan organisasi merupakan cermin utama atas berhasil atau tidaknya perekrutan calon pegawai. Kebijaksanaan organisasi yang akan mempengaruhi perekrutan itu adalah:

a. Kebijaksanaan Kompensasi dan Kesejahteraan.

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil maka pelamar yang serius akan semakin banyak, tetapi sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah maka pelamar menjadi sedikit.

b. Kebijaksanaan Promosi

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius semakin banyak, tetapi sebaliknya jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas maka pelamar akan menjadi sedikit. Promosi merupakan idaman setiap karyawan, karena dengan promosi berarti status dan pendapatan akan bertambah besar.

c. Kebijaksanaan Status Karyawan

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap/full-time maka pelamar semakin banyak, tetapi jika status karyawannya honorer/harian/part-time maka pelamar akan semakin sedikit.

d. Kebijaksanaan Sumber Tenaga Kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja local maka pelamar yang serius akan sedikit, tetapi sebaliknya bila tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh Nusantara, maka pelamar akan semakin banyak.

2. Persyaratan-persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar akan menjadi sedikit, sebaliknya jika jumlah persyaratannya sedikit maka pelamarnya akan semakin banyak.

3. Metode pelaksanaan perekrutan

Semakin terbuka perekrutan maka pelamarnya akan semakin banyak, sebaliknya apabila perekrutannya semakin tertutup maka pelamarnya semakin sedikit.

4. Kondisi pasar tenaga kerja

Semakin besar penawaran tenaga kerja maka akan semakin banyak pula pelamar yang serius. Tetapi sebaliknya jika penawaran tenaga kerja sedikit maka pelamarnya juga menjadi sedikit.

5. Soliditas perusahaan

Soliditas perusahaan dapat diartikan sebagai besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan, misal; besarnya perusahaan tersebut. Jika soliditas perusahaan besar maka pelamar akan semakin banyak. Sebaliknya jika soliditas perusahaan rendah maka pelamarnya akan semakin sedikit.

6. Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan saingannya juga banyak maka pelamar akan sedikit, tetapi jika tingkat pertumbuhan perekonomian kecil/depresi, maka pelamarnya akan semakin banyak