BAB III

PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

3.1. Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan kerja praktek, penulis ditempatkan di bagian sumber daya manusia untuk membantu dalam melaksanakan program – program yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam pelaksanaannya penulis berharap mendapat pengetahuan tambahan dalam pelaksanaan penilaian kinerja berbasis kompetensi.

3.2. Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan kerja praktek yang dilakukan penulis sehari – hari yang dilakukan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung adalah membantu bagian SDM dalam :

1. Penyusunan kearsipan perusahaan.
2. Pembagian dan penyusunan penghargaan masa bakti karyawan.
3. Usulan perubahan peraturan kepegawaian.
4. Penyusunan dan pengisian form draft penilaian kinerja berbasis kompetensi.
5. Ditunjuk sebagai panitia “Seminar Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung”.

3.3. Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek

3.3.1. Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung

Sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung baru direalisasikan pada tahun 2011 ini. Dalam rangka menyukseskan program ini, PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung membentuk Tim Perumus dan Evaluasi Kinerja Pegawai dengan uraian tugas sebagai berikut :

a) Membuat metode dan jadwal kerja tim ; Membuat program kerja tim.

   Membuat metode baru yang akan digunakan dalm penilaian kinerja serta membuat program dan jadwal kerja tim dari mulai pemilihan metode sampai membuat laporan kepada Direksi.

b) Melakukan evaluasi dan verifikasi kondisi eksisting ; Membuat rekomendasi tindak lanjut dan usulan format.

   Melakukan evaluasi terhadap kondisi nyata di lapangan terkait kinerja karyawan dan mulai menyiapkan usulan format penilaian kinerja.

c) Melakukan penyempurnaan format ; Membuat strategi komunikasi dan implementasi format.

   Melakukan perbaikan – perbaikan yang di anggap perlu dalam format penilaian serta menyusun cara sosialisasi dan penerapan dari format penilaian kerja yang baru.

d) Melakukan pengisian format ; Melakukan desk per pekerjaan ; melakukan sosialisasi ke seluruh bidang/bagian/cabang ; Melakukan pengolahan data.

   Menyiapkan job desk per jabatan sebagai acuan untuk target personal karyawan dan mensosialisasikannya ke seluruh karyawan di lingungan PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

e) Menyiapkan surat keputusan penilaian kinerja.

   Membuat surat keputusan sebagai landasan dari penilaian kinerja PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.

f) Melaksanakan penilaian kinerja dan penyiapan metode reward.

   Melaksanakan tahap inti yaitu pengisian format penilaian kinerja dan juga menyiapkan reward bagi target – target karyawan yang telah di isi.

g) Membuat laporan kepada Direksi.

   Melaporkan hasil dari seluruh rangkaian penilaian kinerja berbasis kompetensi PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung sebagai pertanggungjawaban.

Untuk menunjang hal tersebut, setelah format penilaian kinerja rampung, PDAM Tirta Raharja melakukan sosialisasi ke seluruh bidang/bagian/cabang dengan mengadakan seminar dengan tema “Workshop Manajemen Kinerja dan Kompetensi” yang dilaksanakan selama 3 (tiga) hari dengan jadwal terlampir.

3.3.2. Hambatan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Raharja Kabupaten Bandung

Adapun hambatan pada Program Penilaian Kinerja Berbasis Kompetensi pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut :

1) Sistem pengumpulan data hasil pengisian format kinerja belum terintegerasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, proses pengumpulan data memakan waktu yang cukup lama.
2) Pegawai mendapat sedikit kesulitan dalam membuat dan mengisi komitmen tertulis dikarenakan penilaian dengan format seperti ini baru pertama kali diselenggarakan oleh PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung.
3) Pegawai mendapat sedikit kesulitan dalam membuat target personal yang harus dicapai oleh pegawai itu sendiri yang pada akhirnya bermuara pada pencapaian target perusahaan.