BAB III

PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

3.1. Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan kerja praktek, penulis ditempatkan di bagian Sumber Daya Manusia untuk membantu bagian SDM 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. Proses Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung

Proses Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung terbilang cukup singkat dan penulis mencoba menguraikannya satu persatu dari mulai penawaran pelatihan sampai pelatihan tersebut selesai dilaksanakan.

PDAM Tirta Raharja merencanakan dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang efektif bagi pegawai dengan tujuan untuk membentuk sumber daya manusia yang professional dan produktif sehingga mampu mendukung daya saing perusahaan secara berkesinambungan.

Program pendidikan dan latihan disusun setiap tahun anggaran dan diinformasikan kepada seluruh pegawai melalui bagian sumber daya manusia dan pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan dan pelatihan sesuai peruntukannya berdasarkan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.

Untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan pegawai diusulkan oleh pimpinan unit kerja yang bersangkutan dengan mempertimbangkan prestasi dan integritas yang bersangkutan dalam bekerja dan track record atau perilaku dalam dinas.

Sasaran pendidikan dan latihan adalah :

1. Mengembangkan kompetisi agar sesuai dengan tuntutan kualifikasi jabatan yang sedang dipangkunya dalam mendukung perkembangan bisnis perusahaan.
2. Meningkatkan kompetensi pegawai agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang direncanakan akan dipangkunya.
3. Mempersiapkan pegawai sejak dini agar memiliki kompetensi dalam mengelola bisnis perusahaan dimana depan.

Izin pelatihan diberikan kepada pegawai bukan calon pegawai yang berpotensi untuk dikembangkan dan kualifikasi pendidikan yang ditempuh disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, pemberian izin belajar tidak akan mengganggu kelancaran tugas sehari-hari sehingga izin belajar hanya akan diberikan apabila perguruan tinggi tersebut sudah terakreditasi.

Berikut penulis sajikan data peserta workshop/seminar dari bulan januari 2011 sampai agustus 2011.

3.3.2. Hambatan pada proses pelatihan dan pengembangan di PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung

Hambatan yang terjadi pada perusahaan adalah :

1. Biasanya jika pegawai melaksanakan pelatihan diluar kota maupun luar negeri terjadi kekosongan bagian pekerjaan yang ditinggalkan pegawai tersebut.
2. Terkadang pegawai hanya sekedar mengikuti pelatihan tersebut hanya untuk memenuhi syarat yang diajukan perusahaan jadi hasil pelatihan tersebut kurang efektif.

3.3.3. Solusi Yang Akan Diambil Oleh PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung Dalam Mengatasi Hambatan Yang Terjadi

Solusi yang akan diambil oleh PDAM Tirta Raharja Kabupaten Bandung dalam mengatasi hambatan yang terjadi adalah :

1. Perusahaan akan menyiapkan pegawai cadangan dari bagian lain yang dinilai cukup dalam hal keahliannya untuk menutupi jabatan yang kosong ataupun menyerahkan tugas-tugas yang ditinggalkan pegawai tersebut kepada atasan langsungnya.
2. Perusahaan harus mensosialisasikan bahwa pelatihan tersebut tidak hanya berguna bagi perusahaan namun juga berguna untuk peningkatan keahlian dari pegawai itu sendiri.