BAB III

PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

3.1 Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Pelaksanaan kerja praktek di PT Harja Gunatama Lestari ini berdasarkan penempatan kerja praktek penulis pada bidang personalia khususnya proses seleksi karyawan. Bagian ini dipimpin oleh seorang Supervisor Personalia dan Umum.

Pada bagian ini penulis mendapatkan banyak wawasan baru tentang proses seleksi karyawan. Selain terjun langsung pada semua proses seleksi karyawan, penulis juga banyak mendapat arahan dan masukan baik dari pihak manajemen maupun dari staf personalia.

Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan agar karyawannya qualified. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih qualified sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah.

Menurut Malayu Hasibuan, seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.

3.2 Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek

Pada pelaksanaan kerja praktek ini penulis ditempatkan pada bagian Personalia dan Umum. Secara khusus penulis bertugas membantu pelaksanaan seleksi karyawan dengan tugas-tugas sebagai berikut :

1. Seleksi surat-surat lamaran

   Dalam hal ini tugas penulis adalah menyortir semua surat lamaran berdasarkan kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja dan lokasi tempat tinggal.

2. Pengisian blanko lamaran

   Bagian personalia telah menyediakan blanko lamaran, tugas penulis adalah mengisi blanko lamaran terebut sesuai dengan data yang tertera dalam surat lamaran.

3. Pemeriksaan Referensi

   Dalam menerima karyawan selain syarat administrasi, dibutuhkan pula referensi yang dimiliki pelamar. Hal ini penting karena akan memudahkan proses seleksi berdasarkan referensi, untuk mempertimbangkan resiko menerima seseorang dalam sebuah pekerjaan. Tugas penulis dalam hal ini adalah memberikan catatan pada blanko lamaran bahwa seseorang memberikan referensi atau tidak.

4. Tes Penerimaan

   Dalam tes penerimaan penulis ditugas untuk membuat dua kelompok pelamar, yaitu pelamar untuk posisi staf dan pelamar untuk posisi pelaksana. Untuk posisi staf, penulis harus merencanakan pelaksanaan tes wawancara dan psikotes. Tes wawancara akan dilakukan oleh Supervisor Personalia bersama-sama dengan perwakilan manajemen yang lainnya. Kemudian psikotes menggunakan jasa Biro Psikologi. Sementara untuk pelamar posisi pelaksana, penulis merencanakan tes wawancara dan tes psikologi sederhana. Untuk wawancara akan dilakukan oleh Supervisor Personalia dan tes psikologi sederhana menggunakan alat tes yang tersedia di perusahaan.

5. Tes Kesehatan

   Tahap berikutnya setelah psikotest adalah tes kesehatan. Tes ini untuk mengetahui keadaan kesehatan calon apakah memiliki penyakit atau tidak. Untuk melakukan tes kesehatan ini perusahaan juga menyerahkan kepada lembaga kesehatan tertentu untuk melakukan *general check-up*. Bila sudah sampai tahap ini, biasanya kemungkinan besar calon tenaga kerja sudah akan diterima. Namun bila ternyata tidak memenuhi syarat juga, akan diambil cadangan yang gugur pada tahap sebelumnya, yaitu tahap psikotes.

6. Pemanggilan Calon Tenaga Kerja

7. Setelah didapat karyawan-karyawan yang memenuhi syarat setelah melalui rangkaian tes seleksi, baru calon karyawan dipanggil untuk diangkat sebagai pegawai pada PT. Harja Gunatama Lestari

3.3 Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan kuliah kerja praktek, penulis dapat membahas hasil kuliah kerja praktek mengenai suatu tinjauan seleksi karyawan di PT.Harja Gunatama Lestari. Terlebih dahulu, penulis akan mengemukakan pengertian dari Proses Seleksi Karyawan itu sendiri.

Proses seleksi Karyawan merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan atau tidak adalah sangat tergantung pada cermatnya tidak proses seleksi ini dilakukan. Dan proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen.

3.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Seleksi Karyawan Pada PT. Harja Gunatama Lestari.

Adapun faktor yang mempengaruhi suatu tinjauan seleksi karyawan yaitu :

1. Kondisi Penawaran Tenaga Kerja

   Semakin besar jumlah pelamar yang memenuhi syarat *(qualified)* maka akan semakin mudah bagi PT. Harja Gunatama Lestari untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan sebaliknya. Pada saat rekrutmen bisa terjadi jumlah calon yang terjaring lebih kecil dari yang diharapkan. Kondisi tersebut dimungkinkan oleh :

   a. Imbalan/upah yang ditawarkan rendah.
   b. Pekerjaan menuntut spesialisasi yang tinggi.

c. Persyaratan yang harus dipenuhi berat.

d. Mutu pelamar rendah.

2. Faktor Eksternal

a. Dalam proses seleksi, di PT. Harja Gunatama Lestari masalah etika seringkali dipengaruhi oleh etika pemegang keputusan pimpinan.

3. Perangkat Organisasi

Selain faktor-faktor diatas, seleksi pada PT. Harja Gunatama Lestari juga dipengaruhi oleh keberadaan perangkat organisasi seperti :

a. Analisis Jabatan

Analisis jabatan yang ada di PT. Harja Gunatama Lestari merupakan semacam pedoman bagi tinjauan proses seleksi. Analisis jabatan memberikan informasi tentang uraian jabatan, spesifikasi jabatan, standarisasi pekerjaan serta persyaratan yang harus dipenuhi untuk memegang jabatan tersebut. Analisis jabatan yang ada di PT. Harja Gunatama Lestari ini merupakan arah atau petunjuk tentang target apa yang hendak dicapai pada saat seleksi.

b. Perencanaan SDM

Dari perencanaan SDM PT. Harja Gunatama Lestari, akan dapat diketahui berapa jumlah calon pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi, pada jenjang apa dan dibagian mana, dan persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh pelamar.

c. Pengadaan Tenaga Kerja (Rekrutmen)

d. Rekrutmen yang dilakukan akan berpengaruh pada suatu tinjauan proses seleksi. Qualified tidaknya pelamar yang akan diseleksi sangat tergantung pada pengadaan tenaga kerja (rekrutmen). Pengadaan tenaga kerja yang efektif akan menghasilkan tersedianya sejumlah pelamar yang qualified dan sebaliknya. PT. Harja Gunatama Lestari memiliki jenis dan sifat berbagai langkah yang harus diambil tergantung pada hasil rekrutmen.

3.3.2 Hambatan-hambatan yang Terdapat Dalam Proses Seleksi Karyawan Pada PT. Harja Gunatama Lestari

Hambatan-hambatan yang terdapat dalam suatu tinjauan proses seleksi karyawan yaitu :

1. Informasi perekrutan karyawan belum meluas, sehingga belum mengikutsertakan lebih banyak calon-calon pelamar yang berkualitas.
2. Kesiapan system sudah sangat memadai. Tetapi masih kurangnya kompetensi petugas seleksi menjadi hambatan tersendiri.
3. Kerjasama dengan biro psikologi belum bersifat permanen. Tetapi hanya bersifat ad hoc, sehingga konsultatif tidak optimal.

3.3.3 Upaya Yang dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Dalam Seleksi Karyawan Pada PT. Harja Gunatama Lestari.

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang terdapat dalam suatu tinjauan proses seleksi karyawan :

1. Adanya prosedur yang benar dalam melakukan seleksi karyawan yang mempunyai dampak positif
2. Adanya seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, menempatkan pelamar sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keterampilannya. Sehingga karyawan lebih bisa semangat dalam bekerja.