BAB III

PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

1.1 Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Dalam pelaksanaan kerja praktek, penulis memperoleh banyak pengetahuan tentang dunia kerja, penulis dalam pelaksanaan kerja praktek di PT. Santo Plastics ditempatkan pada bagian HRD yang menagani urusan tentang karyawan, dan pelaksanaan kuliah kerja praktek ini di bimbing oleh Bapak Dali Lukman.

3.2 Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek

Teknis pelaksanaan kuliah kerja praktek yang dilakukan oleh penulis pada PT. Santo Plastics di tempatkan dibagian HRD,

Adapun jenis kegiatan yang penulis lakukan selama kerja praktek pada PT. Santo Plastics adalah:

1. Perkenalan dengan para karyawan di PT. Santo Plastics.
2. Mendengarkan pengarahan dari pembimbing Bapak Dali Lukman mengenai tata cara pelakasanaan kerja praktek.
3. Melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan data karyawan di bagian HRD.yaitu dengan mendengarkan petugas-petugas yang sedang bekerja.
4. Melakukan wawancara beberapa karyawan
5. Memasukkan data karyawan kedalam komputer.
6. Mengetik dan menduplikat dokumen-dokumen (fotocopy).

3.3 Hasil Pelaksanaan Kerja Peraktek

Dari pelaksanaan kerja praktek yang di lakukan di PT. Santo plastics, penulis menjabarkan hasil kerja praktek sebagai berikut .

3.3.1 Sistem kontrak karyawan pada perusahaan PT. Santo Plastics.

Sistem kontrak yang di buat PT. Santo Plastics yaitu dengan melakukan kontrak kerja selama 2 tahun dengan membuat Perjanjian yang dituangkan dalam bentuk tulisan, dapat dipakai sebagai bukti tertulis apabila muncul perselisihan hubungan industrial yang memerlukan adanya bukti-bukti dan dapat dijadikan pegangan terutama bagi buruh apabila ada beberapa kesepakatan yang tidak dilaksanakan oleh pengusaha yang merugikan buruh. Dibuat dalam rangkap 2 yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, masing-masing buruh dengan pengusaha harus mendapat dan menyimpan Perjanjian Kerja (Pasal 54 ayat 3 UU 13/2003).

Setelah kontrak kerjanya habis karyawan di buat kontrak kerja baru,hal ini juga melihat kinerja pegawai tersebut,kalau kinerja karyawan tersebut baik ,maka perusahaan membuat kontrak kerja baru . dan sebaliknya jika karyawan itu kinerjanya kurang memuaskan maka perusahaan tidak membuat kontrak kerja baru.

3.3.2 Kendala dalam sistem kontrak karyawan pada perusahaan PT. Santo Plastics.

Beberapa kendala yang di hadapain PT. Santo plastic dalam system kontrak karyawan:

a. Kontrak kerja yang di berikan perusahaan hanya 2 tahun
b. Banyaknya pelamar yang tidak mempunyai pengalaman kerja.
c. Menetapkan besaran gaji dan tunjangan-tunjangan yang terkait dengan kesejahteraan pegawai.

3.3.3 .Solusi dalam masalah sistem kontrak karyawan pada perusahaan PT Santo Plastics.

a. Melakukan penilain selama 2 tahun kontrak terhadap tenaga kerja ,sehingga karyawan memiliki kinerja dan produktivitas yang tinggi,hal ini ditujukan untuk pemilihan tenaga ahli ,yang mana dari penilaian ini sebagai jenjang karir bagi tenaga kerja kontrak untuk bersaing menjadi karyawan tetap
b. Perusahaan memberikan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, di mana karyawan harus bisa bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.
c. Dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja pegawai tersebut reward ,bonus dan perpanjangan kontrak bagi karyawan yang berprestasi. Hal ini yang membuat karyawan terus termotivasi dan semangat bekerja di perusahaan .