BAB III

PELAKSANAAN KERJA PRAKTEK

3.1.Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Selama kurang lebih 1 (satu) bulan terhitung sejak 01 Oktober 2013 – 05 Novemberr 2013 penulis melaksanakan kerja praktek di PT. Sari Ater. Pada hari kerja yaitu dari mulai hari selasa sampai dengan hari minggu. Jam kerja praktek dimulai pada pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB.

Penulis melakukan kerja praktek di PT. Sari Ater di bagian *Human Resources Department* sub bagian *Training And Development.*

3.2.Teknis Pelaksanaan Kerja Praktek

Kegiatan–kegiatan yang dilakukan penulis selama melaksanakan Kerja Praktek di PT. Sari Ater adalah sebagai pekerja yang membantu proses administrasi di bagian training and development.

Adapun kegiatan yang penulis lakukan antara lain :

1. Membantu dalam pengumpulan data tentang program pelatihan dan pengembangan yang akan di lakukan.
2. Membantu dalam pengkoordinasian dan bertanggungjawab terhadap persiapan dan proses administrasi dalam program pelatihan dan pengembangan SDM.
3. Membantu pengkoordinasian dan bertanggungjawab terhadap persiapan serta pelaksanaan pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang di laksanakan.

3.3. Hasil Pelaksanaan Kerja Praktek

Dengan adanya proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, memberikan peningkatan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan sehinggan membantu proses pencapaian tujuan perusahaan.

3.3.1. Pelatihan Dan Pengembangan SDM Pada PT. Sari Ater.

A. Jenis pelatihan yang digunakan di PT. Sari Ater yaitu berupa pelatihan internal (didalam perusahaan) ataupun eksternal (diluar perusahaan). Jenis pelatihan yang dilakukan sebagai beikut :

1. Pelatihan dengan Tutor Sebaya

   Maksud dari pelatihan tutor sebaya adalah orientasi karyawan baru dengan pelatih sesama karyawan di PT. Sari Ater. Pimpinan memberikan wewenang kepada karyawannya yang dianggap sudah terampil untuk memberikan pelatihan kepada karyawan baru. Diharapkan setelah pelatihan ini, karyawan baru dapat menerapkan teknik bekerja yang baik di lapangan.

2. Pelatihan dengan Mendatangkan Tutor dari Luar Perusahaan.

   Pelatihan ini dilaksanakan dengan mengundang tutor dari luar perusahaan. Hal ini dikarenakan kebutuhan pelatihan yang diperlukan tidak dapat dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Misalnya, perusahaan akan mengadakan training motivasi untuk membangun semangat karyawan, dengan harapan karyawan tersebut dapat merasa nyaman dalam pekerjaannya.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Sari Ater.

Sama halnya dengan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia juga dilaksanakan dengan dua cara yaitu, internal (di dalam perusahaan) ataupun eksternal (diluar perusahaan) selain itu bisa dilakukan dengan formal dan informal. Jenis pengembangan yang diterapkan sebagai berikut:

1. Mengadakan Pertemuan Secara Rutin.

   Pertemuan dilaksanakan dengan dua cara yaitu, formal dan informal.

   - Pertemuan informal dilakukan satu kali dalam beberapa bulan, namun bisa berubah sesuai kebutuhan. Misalnya, diadakan dinner tujuannya untuk mendekatkan karyawan kepada pimpinan dengan saling bertukar pikiran mengenai perkembangan perusahaan maupun masalah-masalah yang dialami karyawan atau perusahaan. Dengan cara ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan & loyalitas diantara karyawan.
   - Pertemuan formal dilakukan sesuai dengan kebutuhan pengembangan karyawan. Pertemuan ini diadakan apabila dirasakan ada masalah dalam kinerja karyawan atau perusahaan.

2. Pemberian Reward, Bonus dan Tunjangan.

   Cara ini dimasukan ke salah satu langkah pengembangan sumber daya manusia di PT. Sari Ater. Karyawan yang dinilai kinerjanya bagus akan diberikan reward, bonus dan tunjangan untuk lebih meningkatkan kinejanya sekaligus mamcu karyawan lain untuk

meningkatkan kinerjanya, proses pengembangan ini dilakukan dalam waktu 1 tahun sekali.

3. Study Tour.

   Study Tour ini, salah satu cara pengembangan yang cukup berbeda dari peusahaan lain. Proses pengembangan ini di lakukan dalam waktu 2 tahun sekali. Diadakannya program pengembangan ini guna meningkatkan loyalitas kayawan terhadap perusahaan serta mempererat hubungan kekeluargaan sesama karyawan dan pimpinan. Selain itu, kegiatan ini juga merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja karena kegiatan ini sebenarnya bukan hanya hiburan semata namun juga melihat bagaimana perkembangan perusahaan lain atau lembaga lain dengan bidang yang sama. Dengan begitu karyawan dapat melihat perbandingan secara langsung serta dapat mengevaluasi apa saja yang belum terlaksana dalam pekerjaannya.

3.3.2. Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM

Metode pelatihan yang dilakukan pada PT. Sari Ater dibagi menjadi dua yakni:

A. On The Job Training

1. *Job Rotation.*

   Metode ini dimaksudkan bahwa dengan berganti jabatan dari satu jabatan atau jenis jabatan satu kejabatan lain akan menambah atau memperkaya pengalaman serta dapat mengenal bermacam-macam

variasi problem yang dihadapi. Kelemahan yang ada pada metode ini adalah sering kali peserta pelatihan melakukan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaannya sendiri dan seringkali tidak berhubungan.

2. *Intership*

   Program ini bersifat sementara. Intership memberikan individu pengalaman pada pekerjaan tertentu.

B. *Off the job Training*

1. *Diskusi*

   Dalam metode ini melibatkan semua peserta untuk aktif dalam *pembicaraan* / pemecahan problem-problem yang didiskusikan. Para peserta dalam diskusi ini diharapkan dapat mengembangkan leadership, kerjasama, dan komunikasi yang efektif.

2. *Dinamika Kelompok.*

   Merupakan perkembangan dari teknik simulasi atau role playing. Dalam dinamika kelompok, peserta dilatih untuk lebih peka terhadap dinamika tingkah laku kelompok. Dinamika yang dimaksud antara lain : komunikasi, konflik, penolakan-penolakan, perubahan tingkah laku serta kekuasaan dan kebersamaan. Selanjutnya dengan kepekaan dan penghayatan terhadap behavior yang ada akan sangat membantu dalam memecahkan masalah yang timbul dalam kelompok.

3. *Role Playing*

Setiap peserta diberikan kesempatan untuk memainkan sebuah peran atau lebih dan pada akhir permainan semua peserta diminta untuk menilai peran yang telah dimainkan sehingga dapat diketahui kekurangan maupun kelebihannya. Didalam role playing terdapat simulasi yang berarti suatu teknik dimana peserta diajak seolah-olah menghadapi suatu kenyataan dan harus mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam waktu yang terbatas

3.3.3. Kendala Pelatihan Dan Pengembangan SDM Pada PT. Sari Ater.

a. Kendala dalam pelatihan SDM pada PT. Sari Ater yang sering terjadi adalah *on the job training* dimana Pelatihan ini merupakan cara yang paling umum digunakan pelatihan karena fleksibilitasnya serta relevan dengan apa yang dikerjakan karyawan sehari-hari, namun pelatihan model ini dilaksanakan secara sembarangan. Selain itu terbenturnya dengan masalah pekerjaan yang di laksanakan pada saat pelatihan di laksanakan karena sering kali pelatihan di laksanakan tidak melihat jadwal kerja pekerja di lapangan sehingga pekerja tidak bisa meninggalkan pekerjaannya karena tidak ada penggangti pada bagian tertentu, selain itu pemberian program pelatihan tidak di sesuaikan dengan kemampuan peserta pelatihan.
b. Kendala dalam pengembangan SDM di PT. Sari ater yaitu jangka waktu pengembangan, dimana program pengembangan di berikan terhadap pekerja di lakukan dengan jeda waktu yang lama. Misalnya

pemberian reward, bonus dan tunjangan tidak di lakukan pada saat pekerja dalam prestasi dan kinerja terbaik, namun di lakukan setahun sekali secara bersamaan. Begitupula dengan program pengembangan yang dilakukan dengan memberikan study tour, jangka waktu program pengembangan tersebut di berikan dengan waktu 2 tahun sekali dimana hal ini mengalami kemunduruan dari beberapa tahun sebelumnya yang di lakukan dalam jangka waktu 1 tahun sekali, hal ini mempengaruhi terhadap perkembangan para pekerja pada PT. Sari Ater yang kurang termotivasi bekerja.

3.3.4. Solusi pelatihan dan pengembangan SDM pada PT. Sari Ater.

Solusi yang dilakukan PT. Sari Ater dalam penanganan program pelatihan dan pengembangan adalah dengan cara sebagai berikut :

a. Pelatihan

Dalam upaya menangani kendala program pelatihan yang di berikan terhadap karyawan, PT. Sari Ater dalam hal ini memberikan keleluasaan terhadap setiap department untuk melakukan pelatihan sesuai dengan kebutuhan, agar setiap karyawan dapat mengikuti program pelatihan yang di berikan dan tidak menggangu pekerjaan.

b. Pengembangan

Dalam upaya menangani kendala program pengembangan yang di berikan terhadap karyawan, PT. Sari Ater dalam hal ini mulai memberlakukan penilaian kinerja karyawan menggunakan system skoring. Penilaian ini di ambil dari beberapa aspek mulai dari tingkat

kehadiran, kedisiplinan, tanggungjawab, produktivitas juga loyalitas. Dimana nilai dari setiap aspek ini akan di akumulasi dan hasilnya akan menunjukan apakah karyawan bersangkutan termasuk dalam kategori karyawan yang harus mendapat promosi, rotasi atau demosi, dan hal ini di berlakukan dalam waktu 1 tahun sekali pada saat perpanjangan kontrak karyawan.