Proses Rekrutmen Dan Sistem Kompensasi Pada PT Freeport Indonesia

Ayu Puspita Setianingsih[1*], Dea Ardhia Pramesti[2], Sentot Imam Wahjono[3]
Universitas Muhammadiyah Surabaya[1,2,3]
*email korespondensi penulis: puspitaayu0514@gmail.com

Abstrak

Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Dimana kinerja karyawan yang baik menjadi kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. SDM dipahami sebagai ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif, sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Proses rekrutmen dijelaskan sebagai langkah untuk menarik anggota yang memenuhi kriteria yang diperlukan, meliputi pencarian, penyaringan, dan penempatan calon karyawan. Selain itu, kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan mereka, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi proses rekrutmen dan sistem kompensasi di PT Freeport Indonesia, serta bagaimana kedua aspek tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang proses ini, diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengembangan strategi manajemen SDM yang lebih efektif di perusahaan.

Kata Kunci: Kompensasi, Proses Rekrutmen.

PENDAHULUAN

Pada sebuah organisasi atau perusahaan terdapat suatu hal yang sangat penting yakni sumber daya manusia (SDM). Kinerja karyawan maupun organsasi yang baik dalam menjalankan tugas menjadi komponen penting untuk menjunjang tercapainya tujuan dari perusahaan. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Rekrutmen menurut Fahmi, 2016 dalam (Wati & Dkk, 2023) merupakan proses penarikan anggota institut, organisasi maupun perusahaan yang memenuhi kriteria dalam jumlah serta jenis yang dibutuhkan. Rekrutmen juga bisa diartikan sebagai proses mencari, menyaring, dan memperkerjakan calon karyawan yang lolos seleksi yang memenuhi syarat perusahaan untuk menempati posisi yang sudah di tentukan.

Dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2011) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu Menurut William B. Werther dan Keith Davis (2006) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Dengan adanya kompensasi, perusahaan bisa menghargai karyawan dan karyawan bisa menunjukan sisi loyalitasnya kepada perusahaan, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan

finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Dengan adanya penelitian ini kita bisa mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan sistem kompensasi yang ada pada PT Freeport Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan atau kajian literatur. Mengkaji buku-buku literatur sesuai dengan teori yang di bahas khusunya di lingkup MSDM. Disamping itu menganalisis artikel-artikel ilmiah yang bereputasi dan juga artikel ilmiah yang dari jurnal yang belum bereputasi. Semua artikel ilmiah yang di citasi bersumber dari *Mendeley* dan *Scholar Google*.

Jenis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Penelitian kepustakaan adalah suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau sumber yang relevan dengan topik yang dibahas dalam penelitian. Selanjutnya, penulis menerapkan metode analisis deskriptif untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Metode analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan fakta-fakta yang ada, kemudian menganalisisnya, tidak hanya sebatas mendeskripsikan, tetapi juga memberikan pemahaman dan penjelasan yang memadai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Proses Rekrutmen

   Rekrutmen adalah proses penting ketika suatu perusahaan mencari, menarik, dan menyeleksi individu yang tepat untuk mengisi sebuah posisi. Proses ini bagian dari upaya membangun tim yang kuat dan berkinerja tinggi sehingga dapat mendorong kesuksesan perusahaan. Rekrutmen tidak terbatas pada mencari pelamar, tetapi perlu melibatkan strategi terencana untuk menarik calon karyawan terbaik. Proses ini termasuk menilai kualifikasi pelamar dan memilih individu yang sesuai dengan budaya maupun nilai-nilai perusahaan.

   Selain untuk mengumpulkan kandidat rekrutmen memiliki tujuan unuk memenuhi kebutuhan SDM dan mencegah terganggunya aktifitas bisnis.

   Secara khusus ada beberapa tujuan yang mecangkup yaitu:

   a. Mendapat karyawan berkualitas
   b. Membangun tim yang kuat
   c. Meningkatkan produktifitas dan kinerja
   d. Mendukung pertumbuhan bisnis

   Proses rekrutmen pada PT Freeport sendiri dirancang untuk mengidentifikasi dan merekrut kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang tersedia. Proses ini memastikan bahwa perusahaan mendapatkan individu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan bisnisnya.

   Ada beberapa tahapan dalam proses rekrutmen di PT Freeport :

   1. Persyaratan dan kualifikasi

      Setiap posisi yang tersedia, PT Freeport Indonesia menetapkan persyaratan dan kualifikasi tertentu yang harus dipenuhi oleh kandidat. Persyaratan ini dapat mencakup pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan sertifikasi.

2. Metode Rekrutmen
   Ada beberapa metode untuk menari calon kandidat yaitu:
   - Penelusuran eksekutif
   - Iklan pekerjaan
   - Referensi karyawan
   - Rekrutmen kampus
3. Penilaian kandidat
   Proses penilaian kandidat pada PT Freeport Indonesia dirancang untuk mengidentifikasi individu yang paling memenuhi syarat dan cocok untuk peran yang tersedia. Berbagai metode penilaian digunakan untuk mengevaluasi kandidat secara komprehensif.
4. Wawacara
   Wawancara dilakukan oleh panel pewawancara yang terdiri dari manajer perekrutan, perwakilan departemen terkait, dan pakar teknis. Wawancara dirancang untuk mengevaluasi keterampilan komunikasi, pemikiran kritis, kemampuan pemecahan masalah, dan motivasi kandidat.
5. Tes kemampuan
   Tes kemampuan digunakan untuk mengukur keterampilan teknis dan kemampuan kognitif kandidat. Tes ini dapat mencakup tes kemampuan numerik, verbal, dan penalaran logis.
6. Pemeriksaan Latar Belakang
   Pemeriksaan latar belakang dilakukan untuk memverifikasi informasi yang diberikan oleh kandidat dalam aplikasi mereka. Ini termasuk verifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan referensi.
7. Seleksi dan Penawaran
   Proses seleksi akhir bertujuan untuk memilih kandidat terbaik yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen PT Freeport Indonesia dirancang untuk menarik dan mempekerjakan individu-individu terbaik yang sejalan dengan nilai-nilai perusahaan.

2. Kompensasi
   Menurut Hasibuan (2009: 118), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan sebagai tanda jasa atas kontribusi kepada perusahaan. Menurut (Nugraha & Tjahjawati, 2017) mengatakan bahwa Salah satu bentuk achievement / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai.
   Kompensasi terdiri dari :
   A. Kompensasi Non- Finansial
      1. Seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan, dan pengakuan atas hasil kerja.
      2. Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

B. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial sendiri terdiri dari

1. Kompensasi lansung
   a. Bayaran atas prestasi
   b. Gaji pokok dan upah
   c. Bayaran insentif seperti bonus
2. Kompensasi tidak langsung
   a. Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
   b. Prgran asuransi kesahatan, jiwa da kecelakaan
   c. Fasilitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan seperti rumah, tempat ibadah, kendaraan dll.

PT Freeport Indonesia merupakan salah satu perusahaan tambang terkemuka di dunia, melakukan kegiatan ekplorasi menambang dan memproses bijih yang mengandung tembaga, emas, dan perak di daerah dataran tinggi, yang berada di kabupaten Mimika, Papua.

Dikenal sebagai perusahaan dengan jumlah gaji yang besar, PT Freeport Indonesia memiliki cita-cita untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan memuaskan secara profesional untuk karyawannya.

PT Freeport memberikan kompensasi finansial maupun non-finansial yang berupa gaji yang besar bagi karyawannya. Setiap bulannya para karyawan dapat mengantongi gaji jutaan hingga ratusan juta setiap bulannya sesuai jabatan dan juga posisi kerjanya.

Selain mendapatkan gaji, karyawan PT Freeport Indonesia mendapatkan tunjangan yang meliputi: tunjangan jabatan, tunjangan transportasi, tunjangan hari raya (THR),tunjangan keluarga, BPJS Ketenagakerjaan, dan bonus tahunan. Sedangkan untuk tunjangan Kesehatan, karyawan juga mendapatkan layanan BPJS Kesehatan yang berlaku di klinik dan rumah sakit yang ada di wilayah kerja PT Freeport Indonesia.

Adanya kompensasi yang setimpal dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan maka perusahaan akan maksimal memberdayakan karyawan menjadi stabil dalam meningkatkan produktiftas dan kinerja.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, dalam sebuah perusahaaan terdapat hal yang sangat penting yaitu SDM. Produktivitas dan kinerja karyawan yang baik menjadi kompenen penting dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal. Sumber daya manusia (SDM) yaitu pengembangan SDM yang mencakup perencanaan, implementasi, perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan, dan pengembangan karier karyawan. Selain itu, manajemen ini juga berperan dalam mengambil inisiatif untuk mengembangkan organisasi atau perusahaan. Rekrutmen adalah proses dimana Perusahaan memberdayakan SDM guna memenuhi kebutuhan yang ada diperusahaan, setelah adanya perekrutan Perusahaan akan memikirkan timbal balik untuk karyawan yang disebut kompensasi. Kompensasi sendiri adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang. Begitu juga dengan PT Freeport Indonesia yang menggunakan

strategi proses rekrutmen sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan tanpa mengganggu kegiatan bisnis, PT Freeport juga memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya, baik kompensasi dalam bentuk langsung maupun tidak langsunng.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh pihak yang memberikan dukungan dalam penelitian ini. Kami sangat menghargai masukan dan bimbingan serta masukan yang berharga dari rekan-rekan sejawat yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Kami berterimakasih juga kepada pihak-pihak institusi yang telah menyediakan referensi serta sumber daya baik dalam bentuk akses data maupun dalam bentuk literatur,yang sangat memungkinkan kami dalam mengembangkan penelitian ini lebih mendalam kami sangat menyadari bahwa penelitian ini tidak akan selesai tanpa peran serta dari seluruh pihak.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan kajian proses rekrutmen dan sistem kompensasi,dan diharapkan bisa menjadi inspirasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media: Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara: Jakarta.

Nugraha, A., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *3*(3), 24–32.

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 1–14. https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1

Wati, R., Apriandi, Wahyudi, & Komalasari, S. (2023). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. *Jurnal Niagawan, 12*(2), 57–64.