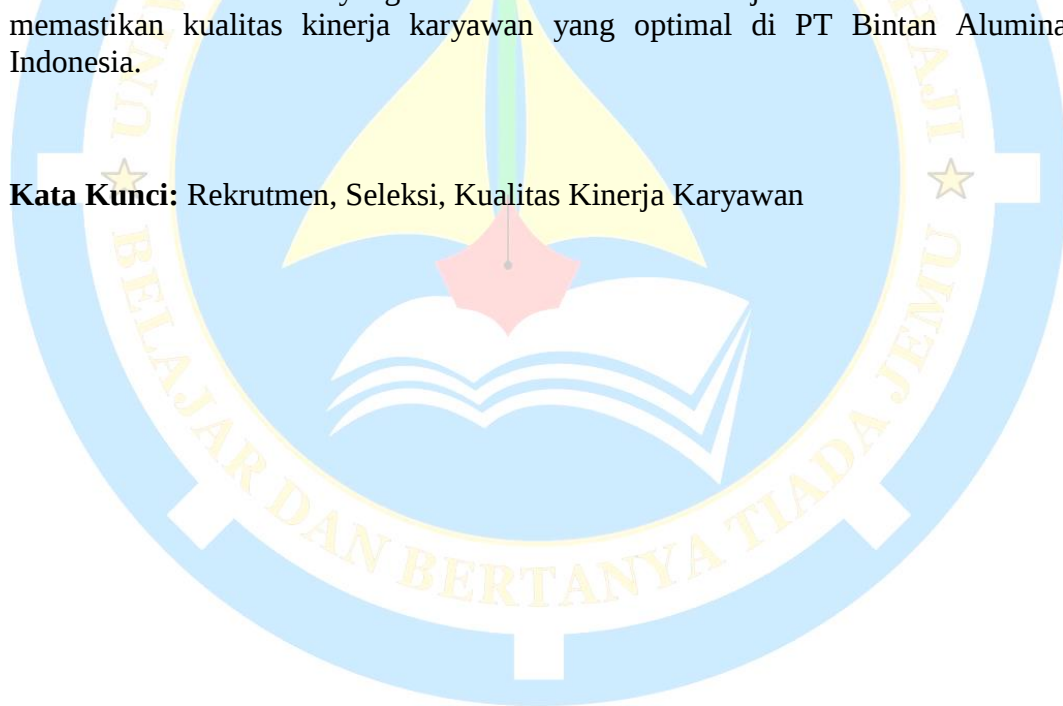


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana proses rekrutmen dan seleksi menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan di PT Bintang Alumina Indonesia (PT BAI). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pihak-pihak yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi. Fokus penelitian diarahkan pada dua permasalahan utama, yaitu ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan keterampilan pelamar dengan posisi yang tersedia, serta ketidaksesuaian data yang dicantumkan dalam barcode lamaran kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun proses rekrutmen dan seleksi di PT BAI telah dilakukan secara sistematis, perusahaan masih mengutamakan semangat kerja dibandingkan latar belakang pendidikan atau pengalaman teknis. Hal ini menyebabkan adanya tantangan dalam proses adaptasi dan pelaksanaan tugas oleh karyawan baru. Selain itu, lemahnya verifikasi terhadap data pelamar dalam barcode lamaran juga berpotensi menyebabkan ketidaktepatan dalam penempatan kerja. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi yang efektif dan akurat menjadi hal krusial dalam memastikan kualitas kinerja karyawan yang optimal di PT Bintang Alumina Indonesia.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kualitas Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This research aims to examine how the recruitment and selection processes serve as determining factors in improving employee performance quality at PT Bintan Alumina Indonesia (PT BAI). This study uses a qualitative descriptive approach, where data were collected through interviews, observations, and documentation from individuals directly involved in recruitment and selection activities. The research focuses on two main issues: the mismatch between applicants' educational background and skills with the positions offered, and the discrepancy between the information provided in the job application barcode and the applicants' actual qualifications. The results show that although PT BAI has implemented a structured recruitment and selection process, the company tends to prioritize applicants' willingness to work over their educational or technical qualifications. This leads to challenges in employee adaptation and job performance. Additionally, the lack of thorough verification of applicant data in the barcode system has the potential to cause mismatches in job placement. Therefore, effective and accurate recruitment and selection processes are crucial in ensuring optimal employee performance quality at PT Bintan Alumina Indonesia.

Keywords: recruitment, selection, employee performance quality

