

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ditengah era globalisasi, Kualitas Sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen penting bagi organisasi untuk bertahan dan berkembang. SDM merupakan asset terpenting dalam organisasi, dimana kualitas yang baik menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan dalam bersaing ((Masud et al., 2022) oleh karena itu SDM perlu dilakukan dengan cara yang tepat dan terus-menerus agar kemampuan yang dimiliki karyawan bisa dimanfaatkan secara maksimal. SDM memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari seberapa baik kualitas hasil yang dicapai.

Salah satu faktor yang menentukan kualitas kinerja karyawan adalah proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan langkah awal dalam memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sementara seleksi adalah proses lanjutan untuk memastikan kandidat yang terbaik terpilih. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Barokah & Gunawan (2023) yang mengatakan rekrutmen dan seleksi yang efektif menjadi dasar utama dalam memperoleh karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini juga tercermin dalam proses manajemen SDM yang diterapkan di PT Bintang Alumina Indonesia (PT BAI), yang bergerak di bidang pengolahan dan pemurnian bijih bauksit menjadi alumina. Perusahaan ini beroperasi di Kawasan Ekonomi Khusus Galang Batang,

Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. PT BAI menjadi salah satu perusahaan industri terbesar di wilayah Bintan dan berkontribusi besar terhadap pembangunan ekonomi lokal maupun nasional. Sebagai perusahaan berbasis teknologi tinggi, PT BAI membutuhkan sistem pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kuat dan terstruktur. Hal ini mencakup proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, serta pengembangan karyawan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya kerja industri yang dinamis, disiplin, dan berbasis efisiensi tinggi.

Perusahaan ini menerapkan proses rekrutmen dan seleksi secara terstruktur. Tahapan seleksi dimulai dari permintaan kebutuhan tenaga kerja dari departemen terkait, dilanjutkan dengan seleksi administrasi berdasarkan kualifikasi, pemanggilan wawancara, tes psikologi, pemeriksaan kesehatan, dan penempatan di departemen. Sumber rekrutmen PT BAI meliputi barcode lamaran kerja yang diunggah melalui platform daring, kerja sama dengan sekolah atau universitas, partisipasi dalam job fair, rekomendasi karyawan internal, hingga melalui Dinas Tenaga Kerja. Adapun kualifikasi yang diutamakan oleh perusahaan yaitu kandidat lokal Pulau Bintan, usia 22–40 tahun, minimal lulusan SMA/ sederajat, serta memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Setelah melalui seluruh tahapan seleksi, kandidat yang dinyatakan lolos tidak langsung diangkat sebagai karyawan tetap. PT BAI menerapkan masa percobaan selama tiga bulan sebagai bagian dari proses penilaian awal terhadap kinerja dan karakter karyawan. Masa percobaan ini bertujuan untuk mengamati kemampuan adaptasi, keterampilan teknis, serta

kedisiplinan kerja. Dalam periode ini, perusahaan juga menilai sejauh mana karyawan dapat memenuhi ekspektasi sesuai tuntutan posisi yang ditempati. Karyawan yang tidak menunjukkan performa yang memadai selama masa percobaan dapat dinilai tidak layak untuk diteruskan ke tahap kerja tetap. Oleh karena itu, masa percobaan menjadi instrumen penting dalam memastikan kualitas SDM yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Meskipun sistem rekrutmen telah dibuat sedemikian rupa, kenyataannya masih terdapat beberapa permasalahan yang muncul dalam praktik di lapangan. Berdasarkan hasil pra-survei dan wawancara dengan pihak HRD, ditemukan bahwa masih terdapat kandidat yang diterima meskipun tidak sepenuhnya memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan, terutama dalam hal pengalaman kerja. Permasalahan ini menyebabkan perusahaan harus melakukan pelatihan tambahan, memperketat pengawasan, dan menghadapi risiko kesalahan kerja yang lebih tinggi. Ketidaksesuaian antara kualifikasi kandidat dengan tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan sejumlah masalah di kemudian hari. Perusahaan kerap kali harus mengalokasikan sumber daya tambahan untuk melakukan pelatihan lebih lanjut agar karyawan tersebut mampu menjalankan tugasnya secara efektif. Selain itu, ketidaksesuaian ini juga dapat menimbulkan risiko kesalahan kerja yang lebih tinggi, terutama jika posisi yang ditempati membutuhkan keahlian atau ketelitian tertentu. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan. Lebih jauh lagi, terdapat pula fenomena di mana karyawan yang pada awalnya menunjukkan semangat kerja tinggi justru memilih mengundurkan diri dalam waktu singkat. Hal ini mengindikasikan adanya

ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan realitas pekerjaan yang dijalani. *Turnover* semacam ini menjadi masalah serius karena tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mengganggu kestabilan tim kerja serta produktivitas perusahaan. Karyawan baru yang belum mencapai titik kematangan kerja dan harus digantikan dalam waktu dekat menimbulkan beban tambahan bagi perusahaan, baik dari sisi waktu maupun sumber daya.

Proses pendaftaran yang dilakukan secara daring melalui barcode lamaran kerja juga menimbulkan tantangan tersendiri. Dalam praktiknya, ditemukan adanya ketidaksesuaian data yang diisi oleh pelamar, seperti mencantumkan pengalaman palsu atau menyembunyikan informasi penting demi memperbesar peluang untuk diterima. Akurasi data pelamar menjadi isu penting yang berdampak langsung terhadap efektivitas proses seleksi. Jika perusahaan tidak mampu menyaring informasi dengan teliti, maka risiko merekrut individu yang tidak layak menjadi semakin besar. Berbagai permasalahan ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Tanpa proses yang ketat dan valid, perusahaan berisiko tinggi mendapatkan SDM yang tidak optimal. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya meninjau kembali bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dijalankan dalam perusahaan, serta dampaknya terhadap kualitas kinerja karyawan. Berbagai studi sebelumnya juga menyoroti hal serupa, meskipun belum secara langsung mengaitkannya dengan konteks industri besar seperti PT BAI.

Penelitian oleh Satriyani & Atmaja (2021) menekankan pentingnya rekrutmen dan seleksi dalam menunjang kinerja SDM di sektor layanan kesehatan,

yaitu Rumah Sakit Wijayakusuma Kebumen. Fokus utama penelitian ini adalah pada keterbatasan akses pelamar karena syarat domisili dan belum adanya standar baku dalam proses wawancara, yang berpotensi mengurangi objektivitas seleksi. Namun, penelitian ini belum membahas keterkaitan langsung antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kualitas kinerja karyawan.

Sementara itu Penelitian Kharisma & Wening (2023) mengidentifikasi faktor penyebab tidak efektifnya proses rekrutmen, seperti praktik nepotisme, metode manual, dan job posting yang tidak spesifik. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa seleksi berdasarkan usia dan pengalaman dapat menghasilkan karyawan yang berkinerja tinggi. Namun, penelitian ini masih bersifat umum dan belum mengulas secara mendalam bagaimana keseluruhan proses rekrutmen dan seleksi berperan sebagai penentu langsung terhadap kualitas kinerja, terutama dalam konteks perusahaan industri berskala besar.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut, belum ada yang secara langsung membahas bagaimana rekrutmen dan seleksi bisa menjadi faktor yang menentukan kualitas kinerja karyawan, terutama di perusahaan besar yang bergerak di bidang industri dan teknologi seperti PT Bintang Alumina Indonesia (PT BAI). Karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengangkat contoh nyata dari perusahaan industri berskala besar, dan melihat secara langsung hubungan antara proses rekrutmen dan seleksi dengan hasil kinerja karyawan di lapangan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Rekrutmen dan Seleksi sebagai Faktor Penentu Kualitas Kinerja Karyawan di PT Bintan Alumina Indonesia.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan judul penelitian yang telah dipaparkan di atas, dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di PT Bintan Alumina Indonesia, ditemukan Permasalahan utama yang dihadapi PT Bintan Alumina Indonesia terletak pada pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi, yang belum sepenuhnya mampu menjamin kualitas karyawan yang diterima. Ditemukan berbagai tantangan, seperti ketidaksesuaian antara data pelamar dengan kondisi sebenarnya akibat pengisian barcode yang tidak akurat, serta toleransi terhadap kandidat yang tidak memenuhi kualifikasi tetapi menunjukkan semangat kerja tinggi. Hal ini berdampak pada efektivitas penempatan kerja, masa percobaan, dan kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk meninjau kembali bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dijalankan sebagai faktor penentu kualitas kinerja di perusahaan industri berskala besar seperti PT BAI.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini, perumusan masalah yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi sebagai Faktor Penentu Kualitas Kinerja Karyawan di PT Bintan Alumina Indonesia?

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dikaji secara terfokus dan jelas, maka batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut:

Penelitian ini akan membahas pada proses rekrutmen dan seleksi di PT Bintang Alumina Indonesia yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan. Fokus penelitian mencakup aspek validitas data pelamar melalui sistem barcode, kesesuaian antara kualifikasi kandidat dan posisi kerja, masa percobaan kerja, serta pertimbangan non-formal seperti semangat kerja kandidat.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana proses rekrutmen dan seleksi di PT Bintang Alumina Indonesia berkontribusi sebagai faktor penentu terhadap kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali secara komprehensif setiap tahapan dalam proses rekrutmen dan seleksi mulai dari validitas data pelamar, kesesuaian kualifikasi dengan kebutuhan jabatan, hingga pertimbangan selama masa percobaan kerja dan aspek-aspek non-formal seperti semangat kerja—serta bagaimana seluruh rangkaian proses tersebut memengaruhi penempatan karyawan yang tepat dan berdampak pada efektivitas kinerja mereka dalam jangka panjang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman langsung bagi peneliti dalam mengkaji proses manajemen sumber daya manusia di dunia industri, khususnya dalam hal rekrutmen dan seleksi. Selain itu, peneliti juga memperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai bagaimana proses tersebut dapat memengaruhi kualitas kinerja karyawan di perusahaan skala besar.

2. Bagi Perusahaan (PT Bintan Alumina Indonesia)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengevaluasi serta meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi yang telah diterapkan. Hasil penelitian juga dapat membantu perusahaan dalam memastikan bahwa kandidat yang direkrut benar-benar memiliki potensi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Fakultas

Hasil dari penelitian ini dapat memperkaya referensi ilmiah di lingkungan fakultas, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi bukti kontribusi nyata mahasiswa terhadap pengembangan keilmuan dan keterhubungan antara dunia akademik dengan dunia industri.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi awal bagi peneliti berikutnya yang ingin mengangkat topik serupa, baik dari segi metode, pendekatan, maupun objek penelitian. Selain itu, penelitian ini membuka peluang untuk

pengkajian lebih lanjut dengan cakupan yang lebih luas, seperti pengaruh pelatihan, kompensasi, atau promosi terhadap kualitas kinerja karyawan.

1.7 Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan untuk memberikan gambaran yang jelas dan mempermudah pembaca dalam memahami isi penelitian ini, maka materi yang disajikan dalam skripsi ini disusun secara sistematis dan dikelompokkan ke dalam beberapa subbab, sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka menjelaskan tentang penjelasan teori dari masing-masing variabel, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasional variable penelitian, metode pengumpulan data, Teknik penentuan populasi dan sampel, metode analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini membahas tentang hasil penelitian dari data yang sudah dikumpulkan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima ini berisi tentang kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang merupakan jawaban dan rumusan masalah, serta berisi tentang saran dan keterbatasan masalah.

