

ISSN 2548-6160 (online)

Proceedings of The ICECRS

**International Consortium of
Education and Culture Research
Studies**



Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1857

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1857

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1857

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

[Mohammad Faizal Amir](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editors

[Mahardika Darmawan Kusuma Wardana](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Enik Setiyawati](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Section Editors

[Rifki Afandi](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Machful Indra Kurniawan](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Delora Jantung Amelia](#), Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Layout Editors

[Tri Linggo Wati](#), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

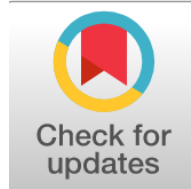
Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1857

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact ^(*)



Save this article to Mendeley



^(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Integrated Recruitment And Continuous Training Determine Employee Productivity: Rekrutmen Terintegrasi Dan Pelatihan Berkelanjutan Menentukan Produktivitas Karyawan

Adylla Fitria Maharani, lutfiantiwulandari05@gmail.com (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Anisah Nur Azizah, lutfiantiwulandari05@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Erfinda Maulidiah, lutfiantiwulandari05@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Lutfianti Wulandari, lutfiantiwulandari05@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Muhammad Yani , muhammad_yani@umsida.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia, Indonesia

(*) Corresponding author

Abstract

General Background Human resources represent a critical component determining organizational survival and operational success within a highly competitive global business environment. **Specific Background** Within the sugar industry, companies such as PT PG Candi Baru Sidoarjo face significant workforce challenges, including suboptimal hiring processes and insufficient skills development, which hinder operational efficiency. **Knowledge Gap** Despite the recognized importance of human capital, there is a lack of qualitative exploration regarding how the precise integration of targeted hiring and ongoing competency development functions within the specific technological transitions of the sugar manufacturing sector. **Aims** This study explores the application and outcomes of integrated talent acquisition and ongoing skill development strategies on worker performance at PT PG Candi Baru Sidoarjo. **Results** Descriptive qualitative analysis utilizing interviews and observations reveals that combining internal and external hiring with project-centric learning and mentoring significantly accelerates task completion, minimizes errors, and reduces staff turnover. **Novelty** This research provides empirical qualitative evidence on the synergistic mechanism of combining precise talent acquisition with modern, project-centric learning to specifically address technological adaptation needs in the sugar industry. **Implications** Organizations must synergize their human resource practices by aligning targeted candidate selection with ongoing capability development and mentoring to secure long-term operational sustainability and competitiveness.

Highlights:

- Talent acquisition strategies successfully lower staff turnover and retain workers.
- Project-centric learning accelerates task completion while minimizing operational errors.
- Internal mentoring systems build a sustainable culture of workplace competency development.

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1857

Keywords: Human Resource Management, Talent Acquisition, Skill Development, Work Efficiency, Sugar Industry

Published date: 2024-09-05

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia termasuk bagian penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan Di era globalisasi dan teknologi yang terus berkembang, peran SDM semakin kompleks dan strategis. Kualitas dan kompetensi SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Bukan hanya kualitas dan kompensasi SDM saja yang menjamin keberlangsungan perusahaan, namun well-being tenaga kerja dan hubungannya dengan perusahaan juga sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan [1].

Kinerja karyawan sebagai salah satu indikator utama kesuksesan sebuah organisasi. Karyawan yang berkinerja tinggi akan berkontribusi dalam pencapaian target perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Permasalahannya adalah apakah para pekerja menunjukkan perilaku yang sangat kompetitif untuk meningkatkan kinerja di perusahaan dan menunjukkan perilaku untuk memperoleh hasil, bukannya berpuas diri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing [2]. Untuk memenuhi tujuan dan mempercepat pekerjaan yang ditugaskan, diperlukan peningkatan kinerja. Kinerja karyawan terus diperhatikan dan diharapkan terus meningkat sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap retensi karyawan di PT PG Candi Baru.

Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah kurangnya rekrutmen yang efektif, yang mengakibatkan tidak maksimalnya potensi SDM dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka [3]. Karyawan yang direkrut sering kali kurang mempunyai skill yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sehingga menghambat produktivitas. Selain itu, minimnya program pelatihan dan pengembangan juga berkontribusi pada rendahnya kualitas kerja [4]. Kurangnya pelatihan berkelanjutan membuat karyawan kesulitan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja baru yang diperlukan untuk menjaga daya saing di industri gula. Untuk mengatasi masalah ini, PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo perlu menerapkan strategi rekrutmen yang lebih selektif dan fokus pada pelatihan berkelanjutan, sehingga dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan produktif, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Grand theory yang mendasari artikel ini adalah Teori Sumber Daya Manusia (Human Resource Theory), yang menekankan pentingnya pengelolaan SDM sebagai faktor kunci dalam pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan. Teori ini berfokus pada bagaimana praktik-praktik SDM seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja individu [5]. Dalam konteks PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo, teori ini membantu menjelaskan bagaimana strategi rekrutmen dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan karyawan, memperbaiki produktivitas, dan mengarah pada kinerja yang lebih baik pada perusahaan.

Gardjito menegaskan (2014), Kinerja karyawan yaitu hasil dari pelaksanaan tugas di mana pekerja harus menjalankan tugasnya sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi [6]. Kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti proses perekrutan dan pelatihan. Hal ini berkaitan dan saling mendukung dalam mencapai keberhasilan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya menghasilkan output berkualitas, tetapi juga memperkuat keberlanjutan dan daya saing perusahaan di pasar. Sebaliknya, kinerja yang tidak optimal dapat menghalangi pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi efisiensi operasional. Oleh karena itu, perusahaan harus secara aktif mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan strategi yang terencana dan berkelanjutan. Strategi perekrutan yang efisien dan pelatihan yang berkelanjutan merupakan kunci utama untuk mencapai tujuan strategis perusahaan serta memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Menurut [3] kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor adalah proses perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan. Rekrutmen adalah langkah awal yang sangat penting dalam pengelolaan SDM. Dalam menghadapi persaingan sengit untuk merekrut tenaga kerja berkualitas, PT. PG Candi Baru Sidoarjo harus bisa menarik kandidat yang tidak hanya memenuhi kriteria teknis, tetapi juga mampu untuk menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan. Proses perekrutan yang efektif akan membantu perusahaan mendapatkan karyawan dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dibutuhkan [7]. Selain rekrutmen, pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di industri gula yang terus berubah, kemajuan teknologi dan perubahan pasar menuntut karyawan untuk terus mengasah kemampuan dan ketrampilan mereka. PT.PG Candi Baru Sidoarjo harus memastikan bahwa karyawan mereka tidak hanya memiliki keterampilan dasar, tetapi juga mampu beradaptasi dengan teknologi dan proses produksi yang baru. Pelatihan berkelanjutan memungkinkan karyawan untuk memperbaiki kemampuan mereka, memperoleh keterampilan baru, serta mempersiapkan diri menghadapi tantangan di masa depan [8].

Pelatihan merupakan cara untuk meningkatkan kinerja SDM yang merupakan proses berkelanjutan dan harus dilakukan secara terus menerus [9]. Karena kemampuan SDM harus sejalan dengan perkembangan beserta pertumbuhan perusahaan. ini diperlukan karena sebagian besar karyawan masih kurang pengalaman dan belum memenuhi standar kompetensi yang diharapkan [7]. Dengan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan, karyawan lebih memahami cara bekerja secara efektif dan memenuhi standar operasional yang telah ditetapkan. Diharapkan hal ini dapat mendukung perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan di masa depan. Konsep pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan adalah strategi yang tak terhindarkan bagi perusahaan yang menjadikan sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif utama [10].

Dengan mengintegrasikan pelatihan yang berkelanjutan dan rekrutmen yang efektif, PT PG Candi Baru Sidoarjo berusaha membangun tim yang solid dan kompetitif, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan

secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi peningkatan kinerja karyawan melalui rekrutmen yang efektif dan pelatihan berkelanjutan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo.

II. Metode

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif, berfokus pada berdasarkan fakta yang diperoleh melalui wawancara, observasi lapangan, dan penelaahan dokumen melibatkan karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo. Proses analisis menyeluruh akan diterapkan pada kumpulan data dan informasi untuk mengungkapkan temuan-temuan krusial dan merekomendasikan tindakan perbaikan yang bernilai konstruktif [11].

Penelitian kualitatif memiliki keunggulan dalam menganalisis uraian dan penafsiran yang disampaikan informan. Dengan landasan teori yang selaras dengan temuan lapangan, penelitian ini mengambil pendekatan analogi, dan berhasil memahami perspektif partisipan melalui komunikasi langsung. Namun, perlu dicermati bahwa sumber informasi adalah partisipan, penelitian bersifat sirkular, dan muncul kesulitan dalam memisahkan fakta dari aspek politis. Teknik Pengumpulan Data menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi. Wawancara, yaitu cara sistematis mengenai informasi yang ingin diketahui dalam bentuk lisan berkenaan dengan suatu obyek atau peristiwa di masa di masa sebelumnya hingga masa depan nanti [12]. Teknik wawancara mendalam digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang perspektif dan pengalaman Bapak Dolok Sutarto dan Ibu Nadya Elvina tentang rekrutmen efektif dan pelatihan berkelanjutan. Observasi adalah cara mengumpulkan informasi dari data yang relevan dengan cara mengamati [13]. Dokumentasi merupakan proses pengumpulan, pemilihan, serta penyimpanan informasi yang dapat memberikan atau mengumpulkan bukti keterangan [14].

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu triangulasi data, dimana keabsahan data diperiksa dengan memanfaatkan sumber data lain sebagai alat pemeriksaan dan perbandingan. Secara lebih spesifik, triangulasi ini menggunakan sumber yang berbeda, untuk membandingkan serta memverifikasi tingkat keakuratan informasi yang sudah diperoleh dari berbagai waktu dan instrumen dalam pendekatan kualitatif [15].

III. Hasil dan Pembahasan

A. Strategi Rekrutmen Efektif di PT. PG Candi Baru Sidoarjo

1. Pendekatan Dalam Proses Rekrutmen

Untuk memastikan pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan, strategi pengelolaan sumber daya manusia menjadi kunci utama. Salah satu pendekatan yang diterapkan adalah dengan memprioritaskan pengembangan internal karyawan yang ada serta mencari bakat baru dari luar perusahaan. Menurut Nadya Elvina selaku HRD, "Pendekatan internal menjadi prioritas utama perusahaan, dengan fokus pada pengembangan karyawan yang ada melalui promosi dan transfer antar departemen. Ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, perusahaan juga aktif mencari talenta dari luar melalui pendekatan eksternal, yang memperkaya sumber daya manusia dengan beragam latar belakang dan pengalaman."

2. Alat dan Teknik Rekrutmen

Dalam menghadapi tantangan dalam rekrutmen dan memastikan mendapatkan kandidat yang sesuai, perusahaan perlu memanfaatkan berbagai strategi yang efektif. Menurut Nadya Elvina selaku HRD, "Perusahaan memanfaatkan teknologi untuk mempermudah dan mempercepat proses rekrutmen. Untuk memahami teknik rekrutmen yang digunakan oleh PT PG Candi Baru Sidoarjo, ada beberapa pendekatan umum yang mungkin diterapkan oleh perusahaan: Pertama, website perusahaan, di mana perusahaan mungkin memiliki halaman karir di situs web resminya untuk memposting lowongan pekerjaan dan memungkinkan pelamar mengajukan lamaran secara online. Kedua, portal rekrutmen online seperti JobStreet, Karir.com, atau situs rekrutmen lainnya yang digunakan untuk mencari kandidat yang memenuhi kualifikasi. Ketiga, kerjasama dengan institusi pendidikan melalui program kampus hiring dan penyediaan program magang sebagai jalur rekrutmen. Keempat, outsourcing, di mana PT PG Candi Baru mungkin bekerja sama dengan agen rekrutmen atau perusahaan outsourcing untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, terutama untuk posisi dengan keahlian khusus atau tenaga kerja kontrak. Terakhir, walk-in interview, di mana PT PG Candi Baru bisa menyelenggarakan sesi di mana calon pelamar dapat datang langsung ke perusahaan untuk mengikuti proses seleksi."

3. Evaluasi dan Dampak Rekrutmen

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, proses evaluasi rekrutmen memainkan peran penting dalam memastikan bahwa strategi yang diterapkan tidak hanya efisien tetapi juga efektif dalam menjaring kandidat yang tepat. Menurut Nadya Elvina selaku HRD, "Proses evaluasi dalam rekrutmen bertujuan untuk menilai efektivitas strategi dan metode yang digunakan dalam memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Evaluasi ini melibatkan analisis terhadap berbagai aspek, seperti kecepatan proses rekrutmen, kualitas kandidat yang direkrut, dan tingkat retensi karyawan baru. Evaluasi dan dampak rekrutmen merujuk pada proses penilaian efektivitas strategi rekrutmen yang digunakan oleh perusahaan dan bagaimana strategi tersebut memengaruhi organisasi secara keseluruhan. Dampaknya dapat dirasakan dalam berbagai hal, termasuk peningkatan produktivitas, peningkatan kinerja tim, dan pengurangan tingkat turnover. Selain itu, dampak rekrutmen yang efektif dapat terlihat dari bagaimana rekrutmen tersebut dapat memenuhi

kebutuhan perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas perusahaan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi [16]. Sebaliknya, rekrutmen yang kurang optimal dapat mengakibatkan biaya tambahan, peningkatan turnover, dan bahkan mempengaruhi citra perusahaan di mata calon karyawan potensial.”

B. Implementasi pelatihan Berkelanjutan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo

1. Program Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan serta kemahiran para pekerja di perusahaan [17]. Untuk meningkatkan kinerja individu dan tim, program ini terdiri dari berbagai kegiatan termasuk pelatihan teknis, pengembangan kepemimpinan, dan peningkatan keterampilan interpersonal. Melalui program ini, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan mereka tetap kompetitif, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang.

Menurut Dolok Sutarto selaku Admin Kepegawaian, “Program pelatihan dan pengembangan strategis yang dibuat oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi ditawarkan oleh PT PG Candi Baru. Pelatihan dilakukan dalam berbagai format, termasuk sesi tatap muka, e-learning, dan workshop, yang memberikan fleksibilitas dan aksesibilitas bagi karyawan. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini dan di masa depan. Melalui pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, karyawan dapat lebih siap menghadapi perubahan, meningkatkan kinerja, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi [18]. Selain itu, program pengembangan berfokus pada peningkatan potensi individu untuk mengambil peran yang lebih signifikan di masa depan perusahaan. Meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan juga dapat dicapai melalui investasi dalam pelatihan dan pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif, dan memperkuat daya saing organisasi.”

2. Evaluasi Efektivitas Pelatihan

Evaluasi efektivitas pelatihan adalah proses untuk menilai sejauh mana program pelatihan mencapai tujuannya [19]. Ini melibatkan pengukuran perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, dan perilaku peserta setelah pelatihan, serta dampaknya terhadap kinerja kerja dan produktivitas organisasi. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti survei, tes sebelum dan sesudah pelatihan, serta analisis kinerja. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan hasil yang diharapkan dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Dolok Sutarto selaku Admin Kepegawaian, “Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian kinerja yang dilakukan sebelum dan setelah pelatihan, yang menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam keterampilan teknis dan manajerial. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan efektif dalam memperkuat kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Peningkatan ini dapat diukur melalui indikator spesifik seperti produktivitas kerja, kemampuan penyelesaian tugas, dan kualitas output yang dihasilkan setelah pelatihan. Selain itu, umpan balik positif dari peserta pelatihan menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap materi dan metode pelatihan, mencerminkan bahwa pelatihan relevan dan bermanfaat bagi karyawan. Karyawan merasa pelatihan tersebut memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dapat secara langsung. Peningkatan kesiapan dalam menjalankan tugas juga dilaporkan, dengan banyak karyawan merasa lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan setelah pelatihan. Kepercayaan diri yang meningkat di antara karyawan merupakan indikator kuat bahwa pelatihan berhasil membekali mereka dengan pengetahuan dan alat yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan lebih percaya diri dan efektif.”

3. Kesenambungan dan Peningkatan Pelatihan

Kesenambungan dan peningkatan pelatihan adalah pendekatan untuk memastikan bahwa program pelatihan dalam organisasi berlangsung secara berkelanjutan dan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan karyawan [20]. Kesenambungan pelatihan menjamin bahwa pengembangan keterampilan tidak berhenti pada satu sesi, tetapi menjadi bagian dari budaya kerja yang berkelanjutan. Meningkatkan pelatihan mencakup penilaian berkala dan pembaruan materi, metode, serta teknologi pelatihan agar tetap sesuai dan efisien. Dengan terus memberikan pelatihan yang berkelanjutan dan lebih baik, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan selalu siap untuk menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul.

Menurut Dolok Sutarto selaku Admin Kepegawaian, “Dalam upaya menjaga kesinambungan, PT PG Candi Baru Sidoarjo secara rutin melakukan evaluasi dan pembaruan terhadap kurikulum pelatihannya. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa materi yang diberikan selalu relevan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pasar terkini. Perusahaan juga telah mengadopsi metode pelatihan yang lebih modern. Peningkatan kualitas pelatihan juga terlihat dari kolaborasi yang dijalin PT PG Candi Baru Sidoarjo dengan institusi pendidikan dan industri lain. Kemitraan ini membuka peluang bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan perspektif baru dari luar perusahaan. Selain itu, perusahaan juga menerapkan sistem mentoring internal, di mana karyawan senior membimbing junior mereka, menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan di dalam organisasi.”

C. Integrasi Rekrutmen dan Pelatihan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan

1. Hubungan antara Rekrutmen dan Pelatihan

Hubungan antara rekrutmen dan pelatihan terletak pada keselarasan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Rekrutmen bertujuan memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan pelatihan berfokus pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan baru agar mereka dapat menjalankan peran mereka dengan efektif [21].

Menurut Nadya Elvina selaku HRD, "Integrasi strategi rekrutmen dan pelatihan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perekrutan dan pelatihan adalah dua elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang saling berhubungan dan melengkapi satu sama lain. Proses rekrutmen yang efektif memastikan perusahaan mendapatkan kandidat yang memiliki dasar keterampilan dan sikap yang tepat untuk peran yang ditawarkan. Namun, meskipun rekrutmen berhasil menemukan individu yang tepat, pelatihan tetap diperlukan untuk mengembangkan dan menyempurnakan keterampilan spesifik yang dibutuhkan di tempat kerja. Rekrutmen yang baik membantu mengidentifikasi potensi yang ada dalam diri karyawan baru, sementara program pelatihan dan pengembangan memberikan sarana untuk mengasah potensi tersebut agar sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Dengan demikian, pelatihan melengkapi rekrutmen dengan memastikan bahwa karyawan baru tidak hanya cocok dengan peran mereka secara umum, tetapi juga mampu berkembang dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan perusahaan. Hubungan ini juga penting untuk perencanaan tenaga kerja jangka panjang, karena pelatihan berkelanjutan membantu memastikan karyawan tetap memiliki keterampilan yang relevan dan perusahaan memiliki karyawan yang siap menyongsong masa yang akan datang."

Menurut Dolok Sutarto selaku Admin Kepegawaian, "integrasi antara strategi rekrutmen dan pelatihan di PT. PG Candi Baru Sidoarjo terbukti efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Rekrutmen dan pelatihan saling melengkapi, rekrutmen membantu perusahaan menemukan kandidat yang tepat, sementara pelatihan dapat mengasah keterampilan mereka agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan cara ini, karyawan baru tidak hanya cocok dengan pekerjaan mereka tetapi juga dapat berkembang dan berkontribusi secara maksimal."

2. Dampak pada Kinerja dan Produktivitas

Dampak terhadap kinerja dan produktivitas" mengacu pada efek yang dihasilkan oleh berbagai faktor terhadap kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Nadya Elvina selaku HRD, "Strategi integrasi yang di implementasikan di PT PG Candi Baru Sidoarjo telah memberikan efek positif yang berdampak besar pada kinerja dan produktivitas pekerja. Pekerja yang mempunyai keterampilan dan pelatihan yang baik menunjukkan peningkatan efisiensi kerja, yang terlihat dari kemampuan mereka menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan dengan kesalahan yang lebih sedikit. Selain itu, kualitas output yang dihasilkan juga meningkat, berdampak langsung pada pencapaian target perusahaan. Data menunjukkan bahwa tim yang mendapatkan kombinasi rekrutmen dan pelatihan yang efektif mampu menyelesaikan proyek lebih cepat, meningkatkan efektivitas individu dan memperkuat kinerja tim secara keseluruhan. Dampak positif ini berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan berhasil dalam meningkatkan hasil keseluruhan perusahaan."

Menurut Dolok Sutarto selaku Admin Kepegawaian, "Implementasi strategi integrasi rekrutmen dan pelatihan di PT PG Candi Baru Sidoarjo telah memberikan dampak positif bagi kinerja dan produktivitas karyawan. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan menjadi lebih terampil dan efisien, memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat. Peningkatan keterampilan ini juga berdampak pada kualitas hasil kerja yang lebih baik, membantu perusahaan mencapai target dengan lebih efektif. Data menunjukkan bahwa tim yang mendapatkan kombinasi rekrutmen dan pelatihan yang efektif dapat menyelesaikan proyek dengan waktu penyelesaian yang lebih singkat dan hasil yang lebih optimal, yang pada akhirnya memperbaiki efektivitas individu dan tim serta memperkuat pencapaian target perusahaan."

3. Rekomendasi untuk Peningkatan

Rekomendasi ini biasanya didasarkan pada analisis data, evaluasi, dan feedback, dengan tujuan untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan menawarkan solusi konkret. Implementasi rekomendasi tersebut bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan hasil akhir, serta memastikan bahwa setiap langkah perbaikan membawa manfaat nyata bagi organisasi atau individu yang terlibat.

Menurut Nadya Elvina selaku HRD, "Beberapa rekomendasi untuk meningkatkan program pelatihan di PT PG Candi Baru Sidoarjo dengan terus beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi melalui penyesuaian strategi pelatihan yang berkelanjutan. Fokus utama harus pada pelatihan berbasis proyek, yang memungkinkan karyawan menerapkan keterampilan baru langsung dalam situasi kerja nyata. Pendekatan ini akan meningkatkan efektivitas pembelajaran dan memastikan keterampilan yang diperoleh relevan dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, penting untuk menekankan pengembangan program berkelanjutan agar karyawan terus memperbarui pengetahuan dan kompetensi mereka sesuai perkembangan industri. Dengan menggabungkan pelatihan berbasis proyek dan pengembangan berkelanjutan, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan adaptasi karyawan terhadap tantangan bisnis yang dinamis dan mempertahankan daya saing dalam industri gula."

Menurut Dolok Sutarto selaku Admin Kepegawaian, "Untuk meningkatkan program pelatihan di PT PG Candi Baru Sidoarjo, disarankan agar perusahaan terus menyesuaikan pelatihan dengan perubahan pasar dan teknologi. Fokus pada pelatihan berbasis proyek yang memungkinkan karyawan langsung menerapkan keterampilan baru dalam pekerjaan mereka, serta memastikan program pelatihan berkelanjutan agar karyawan terus memperbarui pengetahuan mereka."

IV. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT. PG Candi Baru Sidoarjo telah menerapkan strategi rekrutmen dan pelatihan yang efektif dan terintegrasi. Strategi rekrutmen dan pelatihan di PT PG Candi Baru Sidoarjo menunjukkan efektivitas yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Perusahaan menerapkan pendekatan rekrutmen internal dan eksternal yang seimbang serta memanfaatkan berbagai alat dan teknik modern untuk memperoleh kandidat terbaik. Evaluasi proses rekrutmen mengungkapkan bahwa strategi yang diterapkan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan penurunan turnover. Dalam hal pelatihan, perusahaan fokus pada program yang beragam dan berkelanjutan, dengan menekankan pelatihan berbasis proyek dan pengembangan berkelanjutan untuk menyesuaikan keterampilan dengan kebutuhan pasar dan teknologi terkini. Integrasi antara rekrutmen dan pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan dampak positif yang terlihat pada efisiensi kerja dan pencapaian target perusahaan. Rekomendasi untuk perbaikan meliputi penyesuaian strategi pelatihan dengan perubahan pasar, pengembangan program berkelanjutan, dan penerapan pelatihan berbasis proyek untuk memastikan relevansi dan efektivitas program pelatihan.

Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di PT PG Candi Baru Sidoarjo, disarankan agar perusahaan secara rutin memperbarui program pelatihan sesuai dengan tren pasar dan teknologi terbaru, serta mengimplementasikan pelatihan berbasis proyek yang memungkinkan penerapan keterampilan dalam situasi nyata. Selain itu, perusahaan harus mengadakan evaluasi kinerja yang teratur dengan umpan balik konstruktif, memberikan peluang pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penggunaan teknologi modern, penerapan program mentoring, dan penyediaan program kesejahteraan yang mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan juga akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas secara keseluruhan.

Ucapan Terima Kasih

Kami ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah berperan dalam pelaksanaan penelitian ini. Secara khusus, Kami menyampaikan terima kasih kepada manajemen serta karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo yang telah meluangkan waktu dan memberikan informasi yang sangat berharga dalam mendukung kelancaran proses penelitian ini. Kami juga menyampaikan rasa terima kasih kepada rekan-rekan peneliti dan semua pihak yang telah memberikan dukungan, saran, dan kritik yang membangun selama proses penelitian ini. Tanpa dukungan dan kolaborasi dari semua pihak yang terlibat, penelitian ini tidak akan terwujud. Harapan kami adalah hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang positif untuk pengembangan strategi SDM di masa depan.

References

1. R. A. A. J. A. Z. V. M. C. A. M. I. A. Nur Dina Kamilia, "Studi Literatur: Pentingnya Perencanaan Personel, Rekrutmen, dan Seleksi untuk Keberlangsungan Organisasi Bisnis," *Sammajiva*, vol. 2, no. 2, pp. 167-176, 2024.
2. Supardi and Aulia Anshari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PTPN IX Batujamus," *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, vol. 1, no. 1, pp. 85-95, 2022, doi: 10.55606/jupumi.v1i1.243.
3. A. Peran, R. Karyawan, and T. Kinerja, "Proses pembangunan nasional dan kualitas sumber daya manusia," vol. 3, no. 1, pp. 1-3, 2024.
4. D. Elvianto, S. Framita, S. Khalda, and R. Rahayu, "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja PT. Hung A Indonesia," vol. 2, no. 2, pp. 154-164.
5. D. P. Sari, D. Sandy, Baharuddin, M. L. Bandhaso, and D. Rasinan, "Penilaian Efektivitas Sistem Perekrutan dan Seleksi dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bitumen Marasende," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, pp. 136-142, 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i1.1793.
6. A. S. Satria and D. L. Dewi, "Analisis Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Pranoesa," *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 170-179, 2018. [Online]. Available: <https://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/2050>
7. T. Turap, T. B. Merupakan, T. B. Lebih, and T. D. Turap, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital," vol. 1, no. 1, pp. 1-17.
8. C. S. Agustin, T. D. V. Sari, P. Aisyah, and M. I. Anshori, "Pengembangan Keterampilan Adaptabilitas Karyawan," *Jurnal Nuansa Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, vol. 1, no. 4, pp. 119-140, 2023, doi: 10.61132/nuansa.v1i4.363.
9. R. Gustiana, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)," *JEMSI*, vol. 3, no. 6, pp. 657-666, 2022. [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
10. L. P. Putri and D. W. Irawanto, "Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, vol. 2, no. 2, pp. 1-11, 2013. [Online]. Available: <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1296>
11. S. S. Zai, "Dalam Pengelolaan Kinerja Karyawan di PT Alfa Goldland Realty: Analisis Kebijakan dan Praktik Manajemen untuk Meningkatkan Efektivitas dan Keberhasilan Perusahaan."
12. A. Zaldiana and Y. Mulyati, "Analisis Kebutuhan Implementasi Project Based Learning Terintegrasi Culturally Responsive Teaching pada Peningkatan Hasil Belajar Materi Bioteknologi Konvensional," vol. 4, no. 9, pp. 2-6, 2024, doi: 10.17977/um065.v4.i9.2024.4.
13. A. Ardiansyah, D. Astuti, and H. Ahyar, "MAINDO: Majalah Pengabdian Indonesia—Beach Cleaning Action Movement

Proceedings of The ICECRS

Vol. 12 No. 3 (2024)

DOI: 10.21070/icecrs.v12i3.1857

- as an Effort to Create Environmentally Friendly Tourism on Kapu Beach, Kolaka Regency," MAINDO: Majalah Pengabdian Indonesia, vol. 1, no. 2, pp. 51-56, 2024, doi: 10.69616/maindo.v1i2.21.
14. M. Musa, A. Faizin, and T. Y. Prawira, "Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Pemesanan Produk PKK SMKS Kerabat Kita Berbasis Web," Jurnal Teknologi Informasi dan Sistem Informasi, vol. 2, no. 2, pp. 69-78, 2022. [Online]. Available: <https://jurtisi.stmikmpb.ac.id/index.php/jurtisi/article/view/60>
 15. Y. Andriyan, "Pengelolaan Keuangan Daerah di Pemerintah Kabupaten Magelang Tahun 2019," Jurnal Pemerintahan dan Kebijakan, vol. 3, no. 1, pp. 47-54, 2021.
 16. R. Kayanti, "Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan," Jurnal Online Administrasi Bisnis, vol. 3, no. 2, pp. 1-9, 2016.
 17. A. Oktaviyani, "Analisis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Luwes Gading," vol. 1, no. 2, pp. 171-183, 2022. [Online]. Available: <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/92092/Analisis-Pelatihan-dan-Pengembangan-Karyawan-Luwes-Gading>
 18. Novi et al., "Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Keterampilan Karyawan Era Digital," Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen, no. 2, pp. 95-110, 2024, doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v2i2.3288.
 19. Z. R. Fitriani, "Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia melalui Audit Manajemen," Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, vol. 4, no. 2, pp. 075-088, 2022. [Online]. Available: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik>
 20. I. Ismail, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten-Kabupaten di Madura," EKUITAS: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, vol. 12, no. 1, p. 18, 2017, doi: 10.24034/j25485024.y2008.v12.i1.2057.
 21. Hwihanus, "Manajemen," Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi, vol. 2, no. 2, pp. 193-212, 2024, doi: 10.55606/jumia.v2i2.2586.