

Analisis Literatur: Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, dan Pelatihan sebagai Faktor Kunci Keunggulan Kompetitif

Asriyanto¹, Darwis²

^{1,2}Politeknik Maritim AMI Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mendukung kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Metode penelitian dilakukan melalui studi pustaka dengan mengidentifikasi dan menganalisis artikel dari jurnal nasional dan internasional yang membahas sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi sebagai elemen utama dalam MSDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat serta pelatihan dan pengembangan kompetensi yang terencana secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang optimal pada gilirannya berkontribusi terhadap daya saing perusahaan. Studi ini juga mengungkapkan pentingnya penerapan strategi MSDM yang terintegrasi dan berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan pendekatan yang objektif dan prosedural, MSDM dapat menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan mendukung keberlanjutan perusahaan. Kajian ini memberikan kontribusi teoritis sekaligus memberikan arahan praktis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Keunggulan kompetitif

Abstract

This study aims to analyze the role of Human Resource Management (HRM) in supporting employee performance and its contribution to the company's competitive advantage. The research method is carried out through literature studies by identifying and analyzing articles from national and international journals that discuss recruitment, selection, training, and competency systems as the main elements in HRM. The results of the study indicate that the right recruitment and selection system and planned competency training and development significantly affect employee performance. Optimal employee performance in turn contributes to the company's competitiveness. This study also reveals the importance of implementing an integrated HRM strategy that is oriented towards improving the quality of the workforce to achieve organizational goals. With an objective and procedural approach, HRM can be the key to success in creating competent human resources and supporting the company's sustainability. This study provides theoretical contributions as well as providing practical direction for companies in managing human resources to increase productivity and competitiveness.

Keywords: Recruitment, Selection, Competence, Training, Employee Performance, Competitive Advantage

Copyright (c) 2025 **Asriyanto¹**

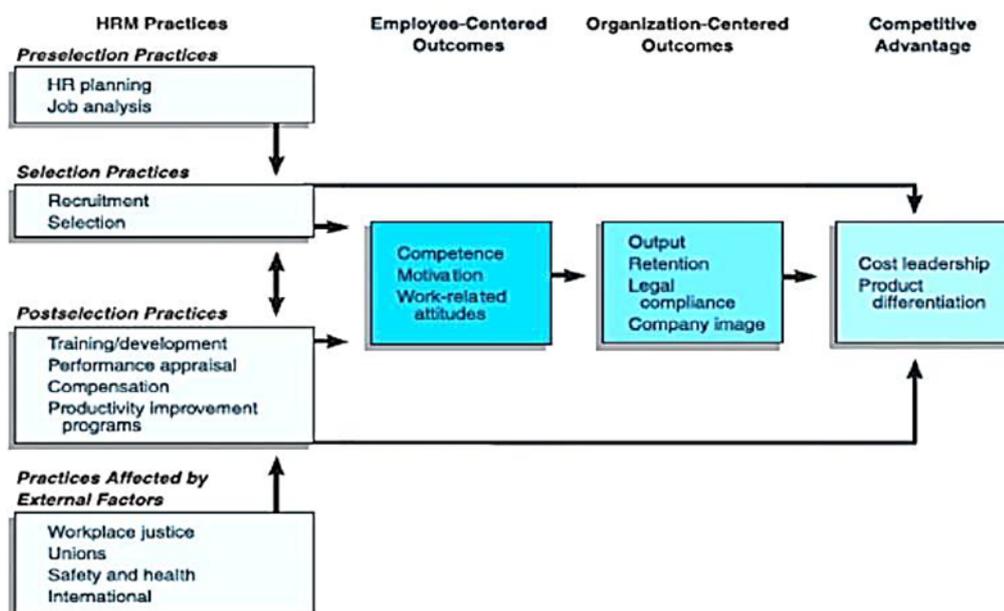
✉ Corresponding author : Asriyanto

PENDAHULUAN

Globalisasi telah memberikan dampak signifikan terhadap perubahan dalam lingkungan strategis. Fenomena ini merupakan sesuatu yang sulit dihindari oleh berbagai jenis organisasi, baik itu organisasi publik, bisnis, maupun sosial. Akibatnya, kondisi ini mendorong terjadinya persaingan di berbagai sektor. Untuk dapat bertahan dan menciptakan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif, setiap perusahaan perlu siap berkembang, mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, serta dituntut untuk terus menciptakan kreativitas dan inovasi.

Sumber daya manusia merupakan aset utama dan modal penting bagi perusahaan untuk mendukung operasionalnya. Tanpa keberadaan sumber daya manusia yang andal dan kompeten, organisasi perusahaan tidak akan mampu berjalan dan berkembang dengan baik. Dalam persaingan ekonomi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan berkualitas, yang berperan penting dalam mendorong keberhasilan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Pengelolaan sumber daya manusia memerlukan perhatian khusus dari perusahaan agar organisasi dapat mencapai visi, misi, dan tujuan secara efektif. Proses pengelolaan ini harus direncanakan secara sistematis dan komprehensif, termasuk perencanaan strategis untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dari segi jumlah maupun kualitas, dengan memanfaatkan informasi yang akurat. Menurut Dabic (2011), penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.



Gambar 1. Keterkaitan manajemen SDM dengan keunggulan kompetitif

(Sumber: Cengage Learning, 2012)

Gambar diatas menunjukkan praktik manajemen sumber daya manusia pada dasarnya meliputi empat tahap utama, yaitu preselection practice, selection practice, postselection practice, dan praktik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal. Tahap preselection practice mencakup perencanaan sumber daya manusia dan analisis pekerjaan. Tahap selection practice melibatkan proses rekrutmen dan seleksi. Pada

tahap *postselection practice*, kegiatan yang dilakukan meliputi pelatihan serta program peningkatan produktivitas karyawan. Sementara itu, praktik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal melibatkan aspek kesetaraan kesempatan kerja, keselamatan, dan kesehatan. Keseluruhan praktik ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya memberikan kontribusi penting dalam mendukung terciptanya keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Beberapa aktivitas kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan mencakup proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2012), rekrutmen adalah proses pengumpulan calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan tujuan mengisi posisi tertentu di dalam organisasi. Fungsi utama rekrutmen adalah untuk memastikan "the Right Man on The Right Place," yang menjadi pedoman bagi manajer dalam menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Seleksi, di sisi lain, merupakan proses pemilihan dari kumpulan pelamar untuk menentukan individu yang memenuhi kriteria guna menempati posisi tertentu sesuai kebutuhan perusahaan. Strategi yang tepat dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi menjadi sangat penting karena prosedur ini secara langsung memengaruhi kualitas sumber daya manusia yang akan bekerja di perusahaan.

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas seperti perencanaan, perekrutan, analisis sumber daya manusia, pengelolaan kesetaraan kesempatan kerja, pemberian kompensasi dan tunjangan, serta pengelolaan kesehatan, keselamatan, dan hubungan tenaga kerja (Mathis & Jackson, 2019). Selain proses rekrutmen dan seleksi, perusahaan juga perlu memberi perhatian khusus pada kompetensi sumber daya manusia. Kompetensi merujuk pada karakteristik individu yang secara langsung memengaruhi keterampilan, kemampuan, dan kinerja dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung memberikan kontribusi yang signifikan dan kinerja yang optimal dalam meningkatkan produktivitas perusahaan (Jimmy, 2014).

Rudhaliawan (2013) juga menekankan bahwa program pelatihan yang efektif dapat berperan penting dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga menjadi penunjang utama dalam keberhasilan perusahaan. Sebaliknya, jika produktivitas kerja menurun, hal ini dapat menghambat perusahaan dalam mencapai targetnya. Pelatihan karyawan dirancang untuk mendorong mereka bekerja lebih efisien dan produktif. Karyawan yang memahami tanggung jawab dan tugasnya dengan baik akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan terkait pelaksanaan tugas menjadi faktor penting dalam keberhasilan tugas tersebut. Oleh karena itu, baik karyawan baru maupun karyawan lama yang diberi tugas baru membutuhkan tambahan keterampilan dan pengetahuan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pelatihan memiliki peran strategis bagi perusahaan karena merupakan salah satu cara untuk memelihara, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan. Selain itu, pelatihan juga berfungsi meningkatkan keahlian karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis literatur terkait konsep tersebut. Fokus utama penelitian ini adalah mengevaluasi sejauh mana penelitian di bidang ini telah berkembang dan mengidentifikasi studi yang masih memerlukan kajian lebih mendalam. Secara khusus, penelitian ini

memiliki tiga tujuan utama. Pertama, menggambarkan literatur secara umum. Kedua, menganalisis topik-topik yang telah dibahas dalam berbagai artikel. Ketiga, mengidentifikasi keterbatasan penelitian yang ada dan merumuskan arah penelitian di masa depan.

Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi struktur dan perkembangan hubungan antara berbagai variabel, tetapi juga untuk mengemukakan ide-ide baru. Untuk mencapai tujuan tersebut, kajian ini dibagi menjadi lima bagian. Bagian pertama berisi pendahuluan. Bagian kedua menjelaskan metodologi penelitian. Bagian ketiga membahas analisis topik dari artikel jurnal terkait peran manajemen sumber daya manusia, seperti sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan, dalam mendukung keunggulan kompetitif, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta hubungan antarvariabel tersebut. Bagian akhir penelitian menyajikan kesimpulan berdasarkan temuan, serta memberikan referensi pada keterbatasan literatur dan arahan untuk penelitian masa depan.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan melalui studi pustaka dengan mengidentifikasi sejumlah artikel menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan eksploratif. Pendekatan ini dilakukan dengan membandingkan atau mengulas isi, pembahasan, serta kesimpulan dari masing-masing penelitian. Artikel yang digunakan bersumber dari jurnal nasional maupun internasional yang membahas bidang ekonomi, bisnis, manajemen, dan keuangan. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "rekrutmen", "seleksi", "kompetensi", "pelatihan", dan "kinerja karyawan", yang dikombinasikan dengan istilah "manajemen sumber daya manusia".

Sebanyak sepuluh artikel diidentifikasi, terdiri dari lima artikel dari jurnal nasional, lima artikel dari jurnal internasional, dan satu tesis nasional. Artikel yang muncul lebih dari satu kali dibatasi pada satu entri, sementara artikel yang tidak relevan dengan topik manajemen sumber daya manusia dan kinerja karyawan dieliminasi. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan literatur terkait manajemen sumber daya manusia untuk mendukung analisis teoritis dan pengujian hipotesis mengenai kinerja karyawan. Studi sebelumnya menekankan peran sumber daya manusia sebagai variabel kunci dalam menciptakan daya saing perusahaan. Namun, hubungan antara manajemen sumber daya manusia, kinerja, dan daya saing perusahaan masih jarang diteliti, sehingga perlu mendapat perhatian lebih besar. Studi pustaka dalam penelitian ini tidak hanya membaca literatur, tetapi juga melakukan evaluasi kritis dan mendalam terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Metode evaluasi meliputi kegiatan merangkum, menganalisis, serta melakukan sintesis yang mendalam dan kritis terhadap artikel-artikel yang ditinjau. Hasil analisis dan rangkuman tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk artikel ilmiah.

Alur pemikiran penelitian ini berangkat dari fenomena globalisasi yang mendorong persaingan antarperusahaan. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, perusahaan berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat, pelatihan karyawan, serta peningkatan kompetensi kerja. Bagian hasil dan pembahasan memuat analisis deskriptif dan topik yang relevan dari literatur yang ditinjau. Analisis ini menjadi dasar dalam memahami kontribusi faktor-faktor tersebut terhadap daya saing perusahaan.



Gambar 2. Kerangka Pikir

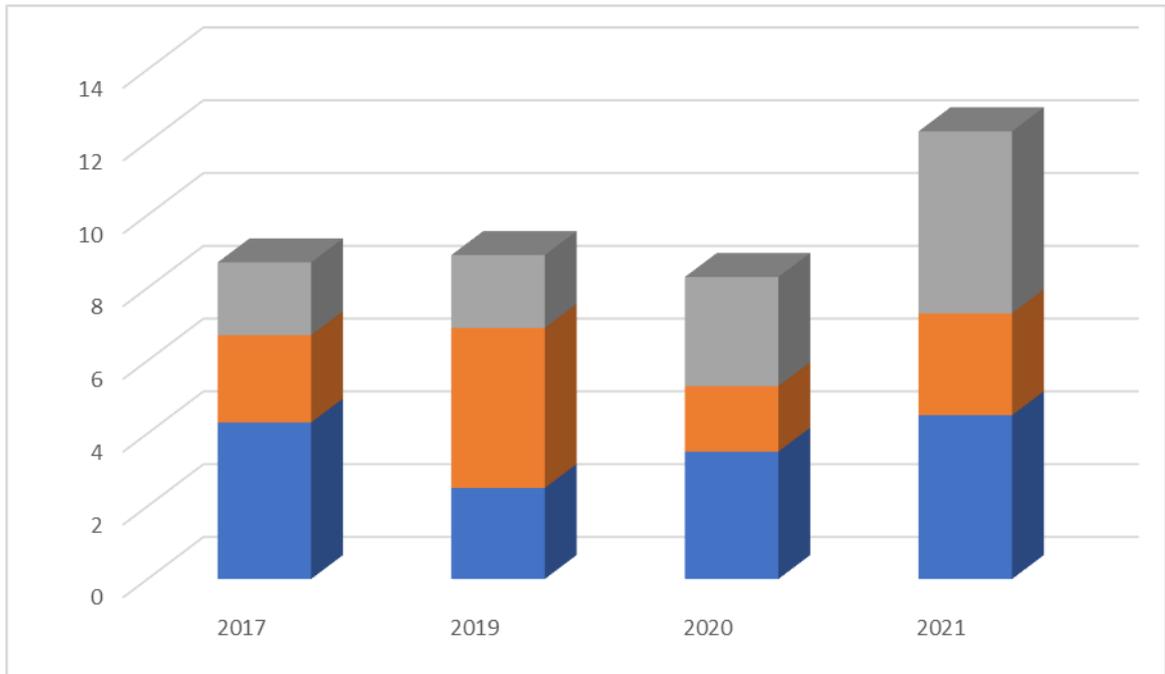
HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi hasil dari deskriptif dan analisis topik dari suatu literatur

A. Analisis Deskriptif

Gambar 1 menunjukkan bahwa publikasi artikel yang membahas kombinasi antara manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kinerja karyawan meningkat secara signifikan sejak tahun 2021. Periode sebelum tahun 2021, yaitu antara 2017 hingga 2020, menunjukkan jumlah publikasi yang relatif rendah. Hal ini mencerminkan bahwa perhatian terhadap topik ini semakin meningkat dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan perubahan dinamika bisnis dan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan daya saing melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Peningkatan publikasi ini kemungkinan besar dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, globalisasi dan perkembangan teknologi telah mendorong perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang lebih kompleks, sehingga peran manajemen SDM menjadi semakin penting. Kedua, adanya pengakuan bahwa kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi langsung pada keberhasilan perusahaan, mendorong lebih banyak penelitian tentang hubungan antara manajemen SDM dan kinerja. Ketiga, berkembangnya pendekatan baru dalam MSDM, seperti fokus pada kompetensi, pelatihan berbasis teknologi, dan strategi rekrutmen yang inovatif, telah membuka ruang baru untuk penelitian yang lebih mendalam. Peningkatan ini juga menunjukkan bahwa para peneliti dan praktisi semakin menyadari pentingnya MSDM sebagai elemen strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif.



Gambar 3. Distribusi Artikel

Tabel 1 menampilkan berbagai literatur atau jurnal yang digunakan oleh penulis untuk membahas topik manajemen SDM dan kinerja karyawan. Jurnal-jurnal tersebut dipilih berdasarkan beberapa kategori tertentu.

Judul Penelitian	Jurnal
Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. Halisa, N.N	ABDI Jurnal Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal
PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PROSES SELEKSI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING (Studi Kasus Divisi Commercial PT. Brilliant Ecommerce Berjaya, Periode Januari 2017 - April 2017) AHDIANSYAH, F. (2019)	Dissertation, Universitas Mercu Buana
Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Andal Sejati Medan. Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S.	Jurnal Darma Agung

Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies Frank Nana Kweku Otoo, 2019	Publisher: Emerald Publishing Limited Copyright © 2019, Emerald Publishing Limited
Understanding the impact of human resource practices on employee competencies: evidence from Indian food processing industry Sukhpreet Kaur, Gurvinder Kaur 2020	Publisher: Emerald Publishing Limited Copyright © 2020, Emerald Publishing Limited
The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka. Kuruppu, C. L, Kavirathne, C. S, Karunarathna, N 2021	Global Journal of Management And Business Research; Vol 21 Issue 2 Version 1.0 2021

Tabel 1 menampilkan berbagai literatur atau jurnal yang digunakan oleh penulis untuk membahas topik manajemen SDM dan kinerja karyawan. Jurnal-jurnal tersebut dipilih berdasarkan beberapa kategori tertentu.

Judul Penelitian	Jurnal
Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. Halisa, N.N	ABDI Jurnal Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal
PENGARUH PROSES REKRUTMEN, PROSES SELEKSI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN OUTSOURCING (Studi Kasus Divisi Commercial PT. Brilliant Ecommerce Berjaya, Periode Januari 2017 - April 2017) AHDIANSYAH, F. (2019)	Dissertation, Universitas Mercu Buana
Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Andal Sejati Medan. Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S.	Jurnal Darma Agung

Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies Frank Nana Kweku Otoo, 2019	Publisher: Emerald Publishing Limited Copyright © 2019, Emerald Publishing Limited
Understanding the impact of human resource practices on employee competencies: evidence from Indian food processing industry Sukhpreet Kaur, Gurvinder Kaur 2020	Publisher: Emerald Publishing Limited Copyright © 2020, Emerald Publishing Limited
The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka. Kuruppu, C. L, Kavirathne, C. S, Karunarathna, N 2021	Global Journal of Management And Business Research; Vol 21 Issue 2 Version 1.0 2021

B. Analisis Topik

Penelitian ini membahas berbagai topik terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan kinerja karyawan. Fokus utama MSDM dikelompokkan ke dalam studi umum tentang praktik manajemen SDM, yang meliputi sistem rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, dan pelatihan karyawan. Selanjutnya, kinerja karyawan dianalisis sebagai elemen penting yang memiliki keterkaitan langsung dengan daya saing perusahaan. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengelolaan MSDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu, yang pada akhirnya mendukung keunggulan kompetitif organisasi.

Tabel. 2 Tabel Analisa Jurnal Referensi

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Shammot	Rekrutmen, kompetensi, pelatihan, insentif, keunggulan kompetitif	Analisis deskriptif dengan penyebaran kuesioner dengan 100 responden karyawan yang bekerja di dua perusahaan; Al Hikma Perusahaan Farmasi dan ICCB Perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan yang signifikan antara proses rekrutmen dan memilih pelamar terbaik. • Terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi dan kualifikasi pelamar yang direkrut dalam menciptakan keunggulan bersaing (kompetitif). • Terdapat hubungan yang signifikan

			<p>antara pelatihan dan metode pengembangan karyawan dalam mencapai keunggulan bersaing (kompetitif)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat hubungan secara statistik antara pemberian insentif terhadap keunggulan kompetitif
Sulistyawarti, A.I & R. A Indrayani	Kepuasan kerja karyawan, <i>turn over</i> karyawan, <i>training</i> , produktivitas, kinerja, & keunggulan kompetitif	Penelitian asosiatif Dengan menyebarkan kuesioner seluruh karyawan PT. Kubota Indonesia dengan jumlah responden 282 orang, dan analisis menggunakan <i>Structural Equation Model (SEM)</i> dengan metode <i>alternative Partial Least Square (PLS)</i>	Kepuasan kerja, <i>training</i> , <i>turn over</i> , produktivitas, dan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan bersaing
Hendriani, et al M. Soe' oed Hakam	Pelatihan, Pendidikan, Kinerja Karyawan	<i>Explanatory research</i> dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan <i>JOB Pertamina-PetroChina East Java</i> sebanyak 62 responden, dan analisis data menggunakan regresi	<ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. • Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Pelatihan Karyawan dan Pendidikan Karyawan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Rudhaliawan, et al M. Soe' oed Hakam	<i>Training</i> , kemampuan kerja, kinerja karyawan	<i>Explanatory research</i> dengan jumlah responden sebanyak 66 orang karyawan PT.	<i>Training</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

		Telkom Indonesia Tbk, Kandatel Malang, dan analisis data menggunakan analisis deskriptif & analisis jalur path dan regresi	kemampuan kerja karyawan <i>Training</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Kambey, F.L & Suharnomo	Pelatihan, Pembinaan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi, Kinerja Karyawan	Penelitian kuantitatif dengan menyebarkan 80 kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda	Secara parsial dan simultan, pelatihan, pembinaan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sultana, A, et al shan, Sobia Irum, Kamran & Nasir Mehmood	Pelatihan, Kinerja Karyawan, Gaji, Keterlibatan Kerja	Penelitian asosiatif dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 400 di sektor telekomunikasi pakistan, dan analisis data menggunakan regresi dan korelasi	Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap gaji karyawan Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Alsabbah, M.Y & H. Ibrahim Y.A. Als & Hazrillzwar Ibrahim	Praktek HRM; Rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, kompetensi, & kinerja	Studi kepustakaan Dengan menggunakan Pendekatan deskriptif eksploratif.	Ada hubungan antara praktek HRM dan kompetensi pegawai. Pentingnya perancangan strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa setiap penelitian sebelumnya menggunakan indikator atau variabel yang berbeda untuk mendukung penelitian mereka. Metode yang digunakan juga beragam, mulai dari analisis deskriptif hingga analisis

inferensial, seperti pengujian hipotesis menggunakan regresi atau korelasi. Penelitian-penelitian tersebut secara konsisten memperkuat dan membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang mencakup sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Sulistyawarti & Indrayani (2012) menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara langsung berdampak pada keunggulan kompetitif perusahaan. Handoko (2011) juga menegaskan pentingnya peran MSDM dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi organisasi untuk mencapai daya saing perusahaan. Selain itu, Alsabbah & Ibrahim (2014) menemukan bahwa perancangan strategi sumber daya manusia yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dari temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen memiliki peran penting dalam MSDM, dimulai dari proses mencari dan menemukan pelamar yang sesuai untuk bekerja dalam organisasi (Dessler, 2015). Rekrutmen yang efektif memberikan peluang kepada pelamar yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan (Setiani, 2013). Seleksi, sebagai lanjutan dari rekrutmen, merupakan proses pengambilan keputusan dan pertimbangan untuk menerima pelamar yang memenuhi kriteria perusahaan. Rekrutmen dan seleksi yang tepat memungkinkan perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas (Nugroho, 2012). Proses ini melibatkan tahapan, seperti identifikasi posisi kosong, penentuan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, identifikasi sumber kandidat yang tepat, pemilihan metode rekrutmen dan seleksi yang sesuai (terbuka atau tertutup), serta penyaringan calon karyawan (Bellionardi, 2013). Proses yang sesuai prosedur dan objektif akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Selain rekrutmen dan seleksi, kompetensi karyawan juga memegang peranan penting. Kompetensi mencakup kemampuan seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas pekerjaan. Karyawan yang lolos proses rekrutmen dan seleksi dianggap memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tanggung jawabnya. Untuk lebih meningkatkan kemampuan karyawan, pelatihan yang terstruktur dan efektif diperlukan. Pakpahan (2014) menyatakan bahwa pelatihan yang baik akan mendukung tercapainya kinerja karyawan yang optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada keunggulan kompetitif perusahaan. Oleh karena itu, penerapan sistem MSDM yang terintegrasi meliputi rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan menjadi fondasi penting dalam mencapai daya saing yang berkelanjutan bagi perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dan berkinerja optimal. Sistem rekrutmen dan seleksi yang terencana dengan baik terbukti berpengaruh signifikan dalam menentukan kualitas tenaga kerja, memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dan kebutuhan perusahaan. Selain itu, program pelatihan karyawan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kompetensi kerja, yang tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Kompetensi karyawan yang memadai terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi, sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Secara simultan maupun parsial, sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi

memiliki pengaruh nyata terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang mengelola sumber daya manusia secara holistik dan strategis memiliki peluang lebih besar untuk unggul dalam persaingan bisnis. Oleh karena itu, pengelolaan MSDM yang terintegrasi dan berorientasi pada peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai daya saing yang berkelanjutan.

Referensi:

- Ahdiansyah, f. (2019). Pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan outsourcing (Studi Kasus Divisi Commercial PT. Brilliant Ecommerce Berjaya, Periode Januari 2017-April 2017) (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana).
- A. Sulistyawarti and Indrayan, "Pengaruh Kepuasan Karyawan, Training, Turnover, Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan," *J. Din. Akunt.*, vol. 4, no. 2, pp. 83-93, 2012, doi: 10.15294/jda. v4i2.2166.
- A. Sultana, S. Irum, K. Abid, and Nasir Mehmood, "Impact of training on employee performance: A study of telecommunication sector in Pakistan," *Interdiscip. J. Contemp. Res. Bus.*, no. March 2015, pp. 646-661, 2012.
- A. R. K. Bellionardi, "Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami)," *Model Anal. Perekrutan Dan Sel. Karyawan Di Pt. Semarang Autocomp Manuf. Indones.*, vol. 53, no. 1, pp. 42-55, 2013, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- B. Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan," *J. Ilm. Widya*, vol. 1, no. 1, pp. 38-44, 2013, [Online]. Available: <http://ejournal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnalilmiah/article/view/106>.
- E. S. Pakpahan, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)," *J. Adm. Publik Mhs. Univ. Brawijaya*, vol. 2, no. 1, pp. 116-121, 2014.
- F. L. Kambey and Suharnomo, "Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)," *Stud. Manaj. Organ.*, 2013.
- G. Dessler, *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 2015.
- Hasan, M., Citta, A. B., Mahmud, A. K., Harahap, L. R., Permatasari, R. W., Silitonga, D., ... & Supriadi, B. (2023). Ekosistem Sumber Daya Manusia Dalam Tantangan Resesi Global.
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia" sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Kuruppu, C. L., Kavirathne, C. S., & Karunaratna, N. (2021). The impact of training on employee performance in a selected apparel sector organization in Sri Lanka.
- L. R. Mathis and H. J. Jackson, *Human Resource Management: Personnel Human Resource Management*. 2019.
- M. Dabić, M. Ortiz-de-Urbina-Criado, and A. M. Romero-Martínez, "Human resource management in entrepreneurial firms: A literature review," *Int. J. Manpow.*, vol. 32, no. 1, pp. 14-33, 2011, doi: 10.1108/01437721111121206.
- M. A. Hitt, R. D. Ireland, and R. Hoskisson, *Strategic Management Cases: Competitiveness and Globalization*. 2012.

- M. Y. A. Alsabbah and H. Ibrahim, "Hrm Practices and Employee Competence: a General System," *Int. J. Business, Econ. Law*, vol. 4, no. 1, pp. 11–19, 2014.
- M. M. Shammot, "The Role of Human Resources Management Practices Represented by Employee's Recruitment and Training and Motivating in Realization Competitive Advantage," *Int. Bus. Res.*, 2014, doi: 10.5539/ibr.v7n4p55.
- M. A. Nugroho, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar," Skripsi, pp. 1– 136, 2012.
- Salingskat, M. P., Suleman, M. P., Syaqiq, S., MM, M., & Batary Citta, S. E. (2024). Inovasi Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Unggul.
- Otoo, F. N. K. (2019). Human resource management (HRM) practices and organizational performance: The mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*, 41(5), 949-970.
- Romi Satria Wahono, "Literature Review: Pengantar dan Metode," [Http://Romisatriawahono.Net/](http://Romisatriawahono.Net/). 2016.
- R. L. Mathis and J. H. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012.
- S. Hendriani, Y. Efni, and A. Fitriani, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Adm. Bisnis*, vol. 6, no. 2, pp. 1–8, 2013.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.," in *Metode Penelitian Ilmiah*, 2014.
- Silaen, N. R., Sembiring, V., & Halawa, R. T. S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Andal Sehati Medan. *Jurnal Darma Agung*, 30(1), 193-200.
- T. H. Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia," *Pengantar Manaj.*, 2011.
- V. Rudhaliawan, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)," *J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya*, vol. 4, no. 2, p. 75147, 2013.
- V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013.