



MUFAKAT:

Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi

ISSN : 2986-609X

<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>

Bulan, 5 Tahun 2023

Vol 1, No 2.

KAJIAN LITERATUR : MENYOAL PERAN MANAJEMEN SDM DALAM SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KEUNGGULAN KOMPETITIF PERUSAHAAN

Dian Sudiantini, Ihwandhiya Ihsan Ramadhan, Achmad Zidane, Dika Pangestu, Atikah Mutiara Aden

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id, ramadhanihsan29@gmail.com,

zidanea855@gmail.com, numranglewat16@gmail.com, atikahubhara02@gmail.com

Abstract

Globalization creates competition in many fields. With this competition, all businesses are striving and obliged to attract suitable and qualified workers in order to promote their own success and to be able to compete with others. This study considers the critical role of human resources in an organization's competitive advantage and analyzes the impact of recruitment, selection, skills and training systems on employee performance within an organization. The purpose of this study is to find out how much research has been developed on this subject. The method used in this study is a research approach that surveys the content of national and international peer-reviewed journals and identifies multiple papers. At the same time, the research results partly show that the systems of recruitment, selection, training and qualifications have a significant impact on the competitiveness of companies. Human resource management therefore plays a key role in producing optimally competent and efficient employees.

Abstrak

Globalisasi memicu munculnya persaingan di berbagai bidang. Dengan adanya persaingan tersebut, setiap perusahaan berusaha dan memiliki kewajiban untuk menarik tenaga kerja yang sesuai dan berkualitas untuk memajukan keberhasilan perusahaan sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Studi ini menganalisis dampak sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja tenaga kerja dalam organisasi, mengingat peran penting sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif organisasi. Tujuan dari pekerjaan ini adalah untuk mengetahui seberapa banyak penelitian telah berkembang pada topik ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian yang mengkaji konten atau mengidentifikasi beberapa artikel dari jurnal peer-review nasional dan internasional. Hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Dengan demikian manajemen personalia berperan penting dalam mewujudkan pegawai yang berkualitas dan efisien secara optimal

Pendahuluan

Adanya globalisasi mempengaruhi perubahan lingkungan strategis. Globalisasi merupakan peristiwa yang sulit dihindari bagi setiap organisasi termasuk organisasi publik, organisasi bisnis dan organisasi sosial. Oleh karena itu, kondisi tersebut memicu munculnya persaingan di berbagai bidang. Agar dapat bersaing dan menciptakan organisasi yang dapat

Article History

Received: 30 Mei 2023

Reviewed: 2 Juni 2023

Published: 7 Juni 2023

Key Words

Recruitment, Selection,
Competence, Training,
Employee Performance,
Competitive advantage

Sejarah Artikel

Received: 30 Mei 2023

Reviewed: 2 Juni 2023

Published: 7 Juni 2023

Kata Kunci

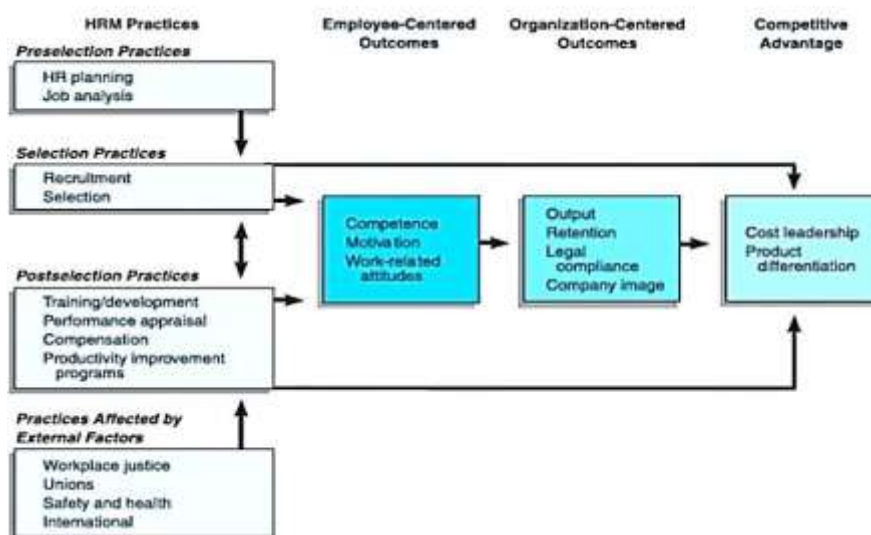
Rekrutmen, Seleksi,
Kompetensi, Pelatihan, Kinerja
Karyawan, Keunggulan
kompetitif



memiliki keunggulan kompetitif, setiap bisnis harus mau berkembang, beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta menciptakan kreativitas dan inovasi.

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting dalam suatu perusahaan untuk mendukung operasinya. Organisasi bisnis tidak dapat berfungsi dan berkembang dengan baik tanpa dukungan personel yang handal dan berkualitas. Dalam ekonomi yang sangat kompetitif saat ini, setiap bisnis mencari dan memiliki tugas untuk merekrut pekerja yang cocok dan berpengalaman untuk berkontribusi pada keberhasilan bisnis mereka dan bersaing dengan bisnis lain. Perusahaan harus lebih memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia agar organisasi dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan secara efektif.

Manajemen sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif. Artinya perencanaan tenaga kerja dilakukan secara strategis dan sistematis, yang dikaitkan dengan peramalan penawaran tenaga kerja di masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan dengan menggunakan sumber data yang tepat [1]. Sementara itu, menurut Dabic (2011) [2], penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik dapat mendorong kontribusi karyawan terhadap organisasi.



Gambar 1. Keterkaitan manajemen SDM dengan keunggulan kompetitif (Sumber : Cengage Learning, 2012)[3]

Gambar 1 menunjukkan bahwa praktik personal pada dasarnya terdiri dari praktik pra pemilu, praktik pemilu, praktik pasca pemilu dan pengaruh faktor eksternal. Masa praktek pra seleksi terdiri dari perencanaan tenaga kerja dan analisis jabatan, masa praktek pra seleksi terdiri dari rekrutmen dan seleksi, masa praktek pasca seleksi meliputi pelatihan dan program peningkatan produktivitas kerja pegawai. Pada saat yang sama, praktik tersebut berada pada fase pengaruh faktor eksternal dalam pemerataan kesempatan kerja, keamanan dan kesehatan. Praktek manajemen orang menghasilkan hasil yang berpusat pada orang, termasuk peningkatan kompetensi dan motivasi yang berkontribusi pada organisasi, yang pada gilirannya membantu dalam penciptaan keunggulan kompetitif.

Beberapa fungsi penting yang mendukung manajemen sumber daya manusia perusahaan adalah proses seleksi dan proses perekrutan. Menurut Mathis & Jackson (2012)



[4], rekrutmen adalah kegiatan mengumpulkan sekelompok kandidat yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kemudian dapat bekerja di perusahaan tersebut. Peran rekrutmen adalah “The right man in the right place”, yang menjadi acuan para eksekutif saat menempatkan karyawan yang ada di perusahaannya. Seleksi adalah proses memilih dan menentukan kumpulan kandidat atau individu yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi yang tersedia di Perusahaan berdasarkan syarat dan ketentuan Perusahaan. Strategi dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi menjadi penting karena proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan berdampak pada kualitas sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi yang mencakup fungsi perencanaan, perekrutan, analisis tenaga kerja, kesempatan kerja yang setara, tunjangan dan kompensasi, kesehatan, keselamatan dan keamanan, serta hubungan tenaga kerja dan ketenagakerjaan (Mathis & Jackson, 2019)[5].

Selain kegiatan rekrutmen dan seleksi, perusahaan juga harus memperhatikan kompetensi sumber daya manusia tersebut. Kompetensi merupakan karakteristik seseorang yang secara langsung mempengaruhi keterampilan, kemampuan dan kinerja di tempat kerja. Karyawan dengan kualifikasi yang baik tentunya memberikan kontribusi yang penting dan juga meningkatkan produktivitas perusahaan (Jimy, 2014). Sementara itu, Rudhliawan (2013) [6] menemukan dalam penelitiannya bahwa program pelatihan yang berhasil juga dapat mempengaruhi keberhasilan. setelah mencapai tujuan (goal). Dengan kata lain, adanya pelatihan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga mendukung keberhasilan perusahaan. Namun, ketika produktivitas tenaga kerja turun, dapat mengakibatkan perusahaan gagal mencapai tujuannya. Pelatihan karyawan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih cepat. Karena karyawan yang mengetahui tanggung jawab dan tugasnya dengan baik berusaha untuk mencapai semangat kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan yang terkait dengan pelaksanaan tugas karyawan menentukan keberhasilan tugas. Oleh karena itu, diperlukan tambahan keterampilan dan pengetahuan bagi pegawai baru maupun pegawai lama yang mengemban tugas baru agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Penyampaian pelatihan menjadi penting karena merupakan metode yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, mempertahankan, dan mempertahankan karyawan dalam organisasi dan mampu meningkatkan keterampilan karyawan yang menunjukkan peningkatan kinerja.

Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif suatu perusahaan, studi ini menganalisis literatur tentang konsep ini. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kemajuan penelitian ini dan penelitian mana yang masih berlangsung dan perlu penjelasan lebih lanjut. Secara lebih spesifik, penelitian ini memiliki tiga tujuan. Pertama, mendeskripsikan literatur secara umum. Kedua, menganalisis topik yang dibahas dalam berbagai artikel. Ketiga, identifikasi keterbatasan penelitian ini dan cari peluang penelitian di masa mendatang di bidang ini. Penelitian ini berfungsi tidak hanya untuk mengevaluasi struktur dan perkembangan hubungan antara beberapa variabel, tetapi juga untuk menyajikan ide-ide baru [7]. Untuk itu, penelitian ini dibagi menjadi lima bagian. Bagian pertama adalah pengantar, bagian kedua adalah metodologi penelitian, bagian ketiga adalah analisis topik yang dibahas dalam artikel jurnal terkait peran manajemen sumber daya manusia "sistem rekrutmen, seleksi, kualifikasi dan pelatihan" untuk keunggulan kompetitif . , terutama kinerja karyawan dan hubungan mereka. Selain itu, bagian terakhir memberikan kesimpulan dari hasil dan referensi khusus untuk keterbatasan literatur dan penelitian masa depan.



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kepustakaan yaitu. H. beberapa artikel diidentifikasi melalui analisis deskriptif dan eksplorasi, membandingkan atau memeriksa isi atau pembahasan dan kesimpulan dari setiap penelitian. Artikel-artikel tersebut berasal dari majalah nasional dan internasional yang paling banyak digunakan di berbagai bidang seperti ekonomi, bisnis, manajemen, dan keuangan. Istilah pencarian yang digunakan adalah "rekrutmen", "seleksi", "kualifikasi", "pendidikan" dan "kinerja karyawan", yang disilangkan dengan istilah pencarian "manajemen personalia". Sebanyak 8 artikel teridentifikasi, 4 dari jurnal nasional, 3 dari jurnal internasional dan 1 artikel nasional diambil. Namun, artikel yang muncul lebih dari satu kali akan dibatasi satu entri dan artikel yang tidak terkait dengan HRM dan kinerja karyawan akan dihapus. Selain itu, penelitian ini menggunakan literatur manajemen sumber daya manusia untuk mendukung analisis dan hipotesis teoritis tentang kinerja karyawan, yang kemudian didasarkan pada studi empiris. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti peran sumber daya manusia sebagai variabel kunci dalam daya saing perusahaan. Di sisi lain, kombinasi manajemen sumber daya manusia, kinerja dan daya saing belum banyak dipelajari dan perlu mendapat perhatian lebih. Mempelajari sastra tidak hanya tentang membaca literatur, tetapi tentang evaluasi kritis dan mendalam dari studi sebelumnya. Metode evaluasi meliputi ringkasan, analisis dan sintesis rinci dan kritis dari artikel yang diulas. Hasil analisis dan rangkuman tersebut kemudian dituangkan dalam bentuk artikel ilmiah [8].

Alasan penelitian ini diawali dengan adanya era globalisasi yang mendorong terjadinya persaingan antar perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas tenaga kerjanya agar dapat memperoleh keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Kualitas personel dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor, seperti sistem rekrutmen dan seleksi yang benar, pelatihan personel dan peningkatan keterampilan profesional.



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

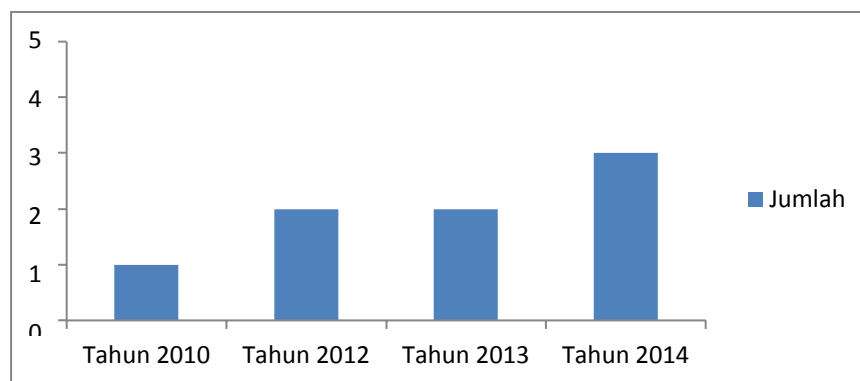
Hasil dan Pembahasan

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

A. Analisis Deskriptif



Gambar 1 menunjukkan bahwa banyak artikel dengan area kombinasi manajemen SDM dan kinerja karyawan yang dipublikasikan sejak tahun 2014, dibandingkan periode tahun 2010 sampai periode tahun 2013 yang mana rata-rata hanya sedikit penelitian dengan topik tersebut.



Gambar 3. Distribusi Artikel

Tabel 1 memperlihatkan beberapa literatur atau jurnal yang digunakan penulis untuk pembahasan mengenai manajemen SDM dan kinerja karyawan. Jurnal-jurnal tersebut dipilih dalam beberapa kategori.

Tabel 1. Tabel Jurnal Referensi

Judul	Jurnal
Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwirajaya Satya (Jimy)	Jurnal Manajemen & Bisnis Universitas BINUS (2014)
Role of Human Resources Management Practices Represented by Employee's Recruitment and Training and Motivating in Realization Competitive Advantage (Shammot) [9]	International Business Research; Vol. 7, No. 4; (2014)
Pengaruh Kepuasan Karyawan, <i>Training</i> , Dan Produktivitas Karyawan Terhadap Keunggulan Bersaing Melalui Kinerja Perusahaan (Sulistyawarti, A.I & R.A. Indrayani) [10]	Jurnal Dinamika Vol. 4, No. 2 (2012)
Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan <i>Joint Operating Body</i> Pertamina-Pertochina East Java) (Hendriani, et al) [11]	Jurnal Bisnis (JAB) Vol. 6 No. 2 (2013)



MUFAKAT:

Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi

ISSN : 2986-609X

<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>

Bulan, 5 Tahun 2023

Vol 1, No 2.

Pengaruh <i>Training</i> Terhadap Kemampuan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang) (Rudhaliawan, et al) [6]	Jurnal Universitas Brawijaya (2010)
Analisis Pengaruh Pelatihan, Pembinaan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Kambey, F.L & Suharnomo) [12]	Jurnal Studi Manajemen & Organisasi Vol. 10, No. 2. 2013
The Impact Of Training On Employee Performance: A Study Of Telecommunication Sector In Pakistan (Sultana, A, et al) [13]	Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Vol. 4, No. 6 (2012)
HRM Practices And Employee Competence: A General System Perspective (Alsabbah, M.Y & H. Ibrahim) [14]	International Journal of Business, Economics and Law, Vol. 4, Issue 1 (2014)

Artikel-artikel diatas menggunakan teknik analitikal studi kasus. Studi kasus pada umumnya digunakan dalam studi manajemen khususnya pada topik sumber daya manusia. Studi kasus memerlukan analisis mendalam dari serangkaian sampel dan dapat menjadi cara yang berguna untuk menghasilkan ide-ide serta menyarankan pengujian hipotesis secara empiris.

B. Analisis Topik

Topik-topik yang dibahas dalam penelitian ini mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah dibagi ke dalam studi umum pada praktek manajemen SDM seperti sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan. Kemudian kinerja karyawan pada akhirnya dihubungkan dengan daya saing perusahaan.

Tabel 2. Tabel Analisa Jurnal Referensi

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Jimy	Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, Kinerja	Penelitian asosiatif dan penyebaran kuesioner dengan 105 responden karyawan pada PT. Dwirajaya	<ul style="list-style-type: none">Proses perekrutan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawanSeleksi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.



MUFAKAT:

Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi

ISSN : 2986-609X

<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>

Bulan, 5 Tahun 2023

Vol 1 , No 2 .

		Satya, dan analisis data menggunakan regresi	<ul style="list-style-type: none">• Kompetensi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan• Proses rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
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 antara pelatihan dan metode pengembangan karyawan dalam mencapai keunggulan bersaing (kompetitif)• Terdapat hubungan secara statistik antara pemberian insentif terhadap keunggulan



MUFAKAT:

Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi

ISSN : 2986-609X

<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>

Bulan, 5 Tahun 2023

Vol 1 , No 2 .

			kompetitif
Sulistiyawarti, A.I & R.A.Indrayani	Kepuasan kerja karyawan, <i>turn over</i> karyawan, <i>training</i> ,	Penelitian asosiatif dengan menyebarkan kuesioner seluruh	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja, <i>training</i>, <i>turn over</i>, produktivitas, dan kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap
	produktivitas, kinerja, & keunggulan kompetitif	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>	keunggulan bersaing (kompetitif)
Hendriani, et al M. Soe'oad Hakam	Pelatihan, Pendidikan, Kinerja Karyawan	<i>Explanatory research</i> dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan <i>JOB</i> Pertamina-PetroChina	<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



		<p><i>East Java</i> sebanyak 62 responden, dan analisis data menggunakan regresi</p>	<p>secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>
<p>Rudhaliawan, et al M. Soe' oed Hakam</p>	<p><i>Training</i>, kemampuan kerja, kinerja karyawan</p>	<p><i>Explanatory research</i> dengan jumlah responden sebanyak 66 orang karyawan PT. Telkom Indonesia Tbk, Kandatel Malang, dan analisis data menggunakan analisis deskriptif & analisis jalur path dan regresi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Training</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan • <i>Training</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan • Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
<p>Kambey, F.L & Suharnomo</p>	<p>Pelatihan, Pembinaan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian kuantitatif dengan menyebarkan 80 kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial dan simultan, pelatihan, pembinaan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .



tana, 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	<ul style="list-style-type: none">• Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan• Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap gaji karyawan• Gaji secara parsial berpengaruh
		pakistan, dan analisis data menggunakan anregresi dan korelasi	<ul style="list-style-type: none">• 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 & Hazril Izwar Ibrahim	Praktek HRM; Rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, & kinerja	Studi kepustakaan dengan menggunakan pendekatan deskriptif eksploratif.	<ul style="list-style-type: none">• Ada hubungan antara praktek HRM dan kompetensi pegawai. Pentingnya perancangan strategi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

(Sumber: hasil penelitian, 2020)

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap peneliti sebelumnya menggunakan indikator yang berbeda atau jumlah variabel yang berbeda untuk mendukung penelitiannya. Selain itu, metode yang digunakan pada setiap penelitian juga bervariasi mulai dari analisis deskriptif hingga analisis inferensial atau pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi atau korelasi. Masing-masing penelitian tersebut mempertegas atau menegaskan asumsi penulis tentang tujuan penelitian ini yaitu pengamatan bahwa peran manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terdiri dari rekrutmen, seleksi, pelatihan dan sistem kompetensi memegang peranan yang sangat vital. mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian Sulistyawart & Indrayan (2012) [10] menunjukkan bahwa efisiensi berdampak langsung terhadap keunggulan bersaing. Pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi organisasi untuk mencapai keunggulan bersaing atau kompetitif suatu perusahaan [15] (Handoko, 2011). Hasil penelitian Alsabbah & Ibrahim (2014) [14]



menemukan bahwa pentingnya perencanaan strategi yang berkaitan dengan sumber daya manusia harus meningkatkan efisiensi organisasi. Karena strategi yang tepat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen memegang peranan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang diawali dengan pencarian dan pencarian kandidat untuk pekerjaan selanjutnya dalam organisasi [16] (Dessler, 2015). Sistem rekrutmen yang efektif memberikan kesempatan kerja kepada kandidat yang memiliki keterampilan dan kemampuan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan [17] (Setiani, 2013). Meskipun seleksi merupakan proses kegiatan SDM yang berlangsung setelah proses rekrutmen selesai, namun seleksi melibatkan keputusan dan penyaringan kandidat potensial bagi perusahaan. Dengan rekrutmen dan seleksi yang tepat maka diperoleh sumber daya manusia (pegawai) yang berkualitas [18] (Nugroho, 2012). Sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat ditentukan secara bertahap pada saat melakukan pendaftaran lowongan dan menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan, mengidentifikasi sumber kandidat atau kandidat potensial yang tepat dan menentukan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk posisi tersebut menggunakan metode terbuka dan tertutup. dan penyaringan karyawan potensial [19] Bellionardi (2013) menunjukkan bahwa proses seleksi dan perekrutan harus prosedural dan objektif untuk berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kemudian, selain rekrutmen dan seleksi, juga dibutuhkan kualifikasi. Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas pekerjaan. Karyawan yang telah lulus proses rekrutmen dan seleksi sudah pasti dianggap kompeten untuk tugas-tugasnya kelak. Selain meningkatkan keterampilan karyawan, pelatihan juga diperlukan. Jika perusahaan berhasil menyelenggarakan pelatihan dengan baik maka kinerja karyawan yang optimal dapat tercapai [20] (Pakpahan, 2014). Kinerja karyawan yang optimal kemudian menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mengembangkan karyawan yang kompeten untuk melakukan yang terbaik. Hasil penelitian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Penulis merekomendasikan penelitian M. Shammot dan Jimy menyarankan untuk mempertimbangkan penelitian lebih lanjut di berbagai sektor, karena dalam penelitian ini konsep manajemen sumber daya manusia diteliti lebih komprehensif, sesuai dengan tujuan penulis. Dari sudut pandang perusahaan, perusahaan yang disurvei (perusahaan ICCB) adalah salah satu perusahaan farmasi paling terkenal di dunia. Menerapkan manajemen sumber daya manusia yang tepat meningkatkan penjualan obat. Selain itu, beberapa variabel tambahan dapat ditemukan dari penelitian lain, yang juga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Selain itu, penulis menyarankan agar perusahaan fokus pada peningkatan metode perekrutan kandidat dan perusahaan juga melihat pelatihan



karyawan sebagai cara untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi karyawan serta memberikan ide-ide baru yang berguna bagi organisasi. Untuk memberi perusahaan keunggulan kompetitif dan membedakan mereka dari persaingan. Penulis juga menyarankan agar penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan lebih banyak referensi artikel yang menjadi literature review untuk mengkonfirmasi temuan penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2013.
- [2] 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.
- [3] M. A. Hitt, R. D. Ireland, and R. Hoskisson, *Strategic Management Cases: Competitiveness and Globalization*. 2012.
- [4] R. L. Mathis and J. H. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia," in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012.
- [5] L. R. Mathis and H. J. Jackson, *Human Resource Management: Personnel Human Resource Management*. 2019.
- [6] 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.
- [7] Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D," in *Metode Penelitian Ilmiah*, 2014.
- [8] Romi Satria Wahono, "Literature Review: Pengantar dan Metode," <Http://Romisatriawahono.Net/>. 2016.
- [9] 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.
- [10] 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.
- [11] 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.
- [12] 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.
- [13] 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.
- [14] 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.

**MUFAKAT:**

Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi

ISSN : 2986-609X

<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat>*Bulan, 5 Tahun 2023**Vol 1 , No 2 .*

-
- [15] T. H. Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia," Pengantar Manaj., 2011.
- [16] G. Dessler, Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). 2015.
- [17] 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://e-journal.jurwidyakop3.com/index.php/jurnalilmiah/article/view/106>.
- [18] 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.
- [19] 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.
- [20] 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.