



<https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i1>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## **Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif (*Systemic Literature Review*)**

**Mohammad Sobari<sup>1</sup>, Zahara Tussoleha Rony<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [sobarimohammad@gmail.com](mailto:sobarimohammad@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:zahara.tussoleha@dsn.ubharajaya.ac.id)

Corresponding Author: [sobarimohammad@gmail.com](mailto:sobarimohammad@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *This study provides an empirical contribution to the understanding of the strategic role of human resource management in achieving competitive advantage. By analyzing the influence of recruitment, selection, competency, and training systems, this study emphasizes the importance of building quality human resources as the organization's main asset. The object of research is using online libraries, Google School, and other academic media. This study was conducted using a literature review (library research) sourced from published scientific journals. Data analysis was carried out using qualitative descriptive. This study examines how recruitment, selection, competency development, and training systems contribute to competitive advantage. The results of the study indicate that investment in human resource development is a strategic step that needs to be taken by organizations. The findings of this study are expected to be a reference for practitioners and academics in developing more effective human resource management strategies.*

**Keyword:** *human resource management, recruitment, selection, competency, training, and competitive advantage.*

**Abstrak:** Penelitian ini memberikan kontribusi empiris terhadap pemahaman tentang peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan kompetitif. Dengan menganalisis pengaruh sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan, penelitian ini menegaskan pentingnya membangun sumber daya manusia yang berkualitas sebagai aset utama organisasi. Objek riset yaitu menggunakan pustaka *online*, *google shoolar*, dan media akademik lainnya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan literature review (*library research*) bersumber dari jurnal ilmiah terpublikasi. Analisis data dilakukan menggunakan deskriptif kualitatif. Penelitian ini mengkaji bagaimana sistem rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, dan pelatihan berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah strategis yang perlu dilakukan oleh organisasi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi para praktisi dan akademisi dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

**Kata Kunci:** manajemen sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, kompetensi, pelatihan, dan keunggulan kompetitif.

---

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan menghadapi tantangan untuk tetap relevan dan unggul di tengah persaingan yang ketat. Keunggulan kompetitif menjadi tujuan utama setiap organisasi untuk bertahan dan berkembang. Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang sangat strategis dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting dalam organisasi, karena kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Namun, banyak organisasi masih menghadapi kesulitan dalam memanfaatkan potensi maksimal karyawannya. Dalam banyak kasus, sistem rekrutmen dan seleksi yang tidak efektif sering menjadi penyebab utama kesenjangan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan. Rekrutmen yang kurang tepat tidak hanya menghambat produktivitas tetapi juga meningkatkan biaya operasional perusahaan melalui tingginya tingkat *turnover*.

Kompetensi karyawan menjadi elemen krusial dalam membangun keunggulan kompetitif. Kompetensi meliputi kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan kapasitas untuk beradaptasi dengan perubahan. Ketika kompetensi karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, potensi sumber daya manusia tidak dapat dioptimalkan secara efektif. Organisasi yang berhasil mencocokkan kompetensi karyawan dengan kebutuhan strategis perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Pelatihan dan pengembangan menjadi solusi penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan memastikan mereka mampu mengikuti dinamika industri yang terus berubah (Agustian, Pohan, Zen, Wiwin, & Malik, 2023). Namun, banyak perusahaan masih memandang pelatihan sebagai biaya daripada investasi. Akibatnya, program pelatihan sering kali diabaikan atau tidak dirancang dengan baik untuk menjawab kebutuhan spesifik karyawan dan organisasi. Kurangnya pelatihan yang efektif tidak hanya membatasi pertumbuhan karyawan tetapi juga menghambat organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup integrasi yang baik antara sistem rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, dan pelatihan. Rekrutmen dan seleksi yang tepat memungkinkan perusahaan untuk memperoleh talenta terbaik, sementara pelatihan dan pengembangan kompetensi memastikan bahwa karyawan tersebut terus berkembang seiring dengan kebutuhan perusahaan. Kombinasi dari faktor-faktor ini menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, karena perusahaan dapat lebih responsif terhadap perubahan pasar dan lebih inovatif dalam menciptakan produk atau layanan (Aidara & Mamun, 2021).

Penelitian terkait manajemen sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif telah menghasilkan berbagai wawasan berharga, tetapi terdapat kesenjangan yang signifikan dalam kajian-kajian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini. Agustian et al. (2023) membahas strategi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan kompetitif di bidang administrasi bisnis. Namun, penelitian ini lebih berfokus pada strategi umum dan kurang mendalam dalam mengeksplorasi peran spesifik elemen-elemen seperti rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan. Aidara dan Mamun (2021) meneliti hubungan antara kompetensi kewirausahaan dan keberlanjutan ekonomi, tetapi penelitian ini terbatas pada konteks kewirausahaan dan tidak mencakup aspek lain dari sistem manajemen sumber daya manusia yang dapat mendukung keunggulan kompetitif. Alfawaire dan Atan (2021) menganalisis dampak manajemen strategis sumber daya manusia dan pengetahuan terhadap keunggulan kompetitif di universitas Yordania. Meskipun memberikan kontribusi signifikan

dalam memahami peran mediasi dalam hubungan ini, penelitian ini cenderung terbatas pada sektor pendidikan tinggi dan tidak menginvestigasi elemen-elemen dasar MSDM seperti rekrutmen dan pelatihan dalam konteks yang lebih luas. Anwar dan Abdullah (2021) mengevaluasi praktik MSDM dan kinerjanya terhadap organisasi, tetapi penelitian ini kurang menggali secara rinci hubungan antara elemen-elemen MSDM tertentu dengan pencapaian keunggulan kompetitif. Bari et al. (2022) berfokus pada kapabilitas dinamis untuk keberlanjutan perusahaan, tetapi pendekatan mereka lebih diarahkan pada perspektif organisasi secara keseluruhan tanpa memberikan perhatian khusus pada integrasi sistem MSDM.

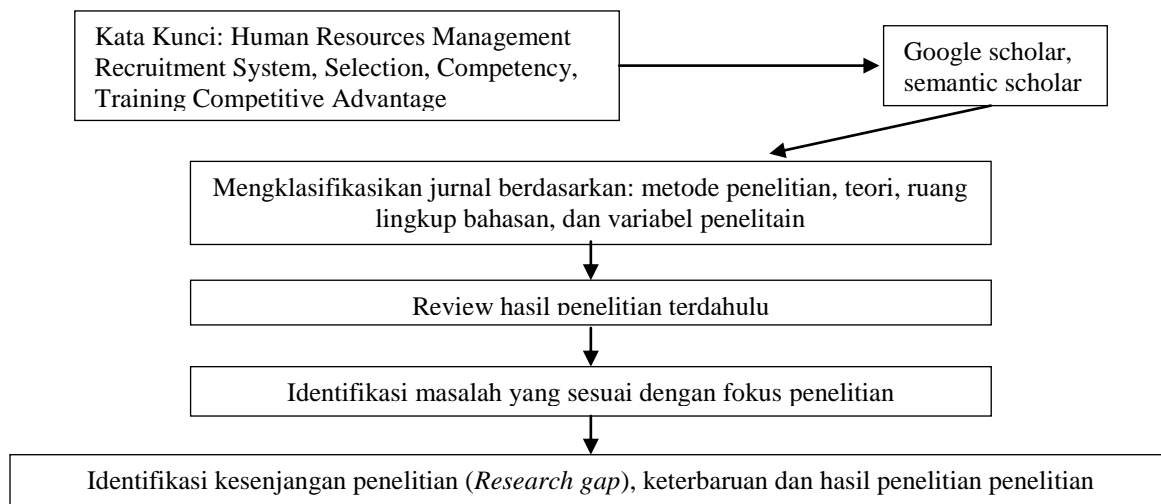
Kang dan Lee (2021) mengeksplorasi strategi kompensasi sebagai keunggulan kompetitif berkelanjutan, namun penelitian ini tidak secara khusus menghubungkan sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan sebagai faktor yang mendukung keberhasilan tersebut. Shamout et al. (2022) menyoroti peran e-HRM dalam keunggulan kompetitif dengan pendekatan mediasi dan moderasi, tetapi pendekatannya lebih teknologis dan tidak mendalam dalam memahami elemen MSDM tradisional. Sudiantini et al. (2023) secara eksplisit membahas peran rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif, tetapi penelitian ini lebih bersifat deskriptif dan kurang memberikan analisis empiris mendalam mengenai hubungan antara elemen-elemen tersebut. Urbancová et al. (2020) menyoroti manajemen keberagaman sebagai alat untuk mempertahankan keunggulan kompetitif, tetapi mereka tidak membahas elemen-elemen spesifik MSDM seperti rekrutmen dan pelatihan yang lebih tradisional. Wongsansukcharoen dan Thaweepaiboonwong (2023) mengkaji inovasi dalam praktik MSDM dan dampaknya pada kinerja UKM, namun penelitian ini lebih menekankan pada inovasi tanpa mengintegrasikan secara mendalam elemen-elemen seperti kompetensi dan pelatihan dalam sistem MSDM. Rony dan Yulianti (2023) meneliti dampak fungsi SDM dan kemampuan teknologi terhadap kualitas kehidupan kerja dan keunggulan kompetitif. Studi mereka tidak menyelidiki peran spesifik peran SDM dalam memengaruhi faktor-faktor tersebut. Susanto et al. (2023) Studi ini menyoroti bahwa variabel-variabel seperti rekrutmen, coaching, dan pengembangan kepemimpinan jarang digabungkan dalam satu penelitian, terutama dalam konteks peran mitra bisnis sumber daya manusia (Human Resource Business Partners/HRBP).

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa penelitian terdahulu belum secara menyeluruh mengintegrasikan elemen-elemen kunci seperti sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan dalam menjelaskan hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif. Hal ini menciptakan ruang bagi penelitian untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana elemen-elemen ini secara bersama-sama dapat mendukung pencapaian keunggulan kompetitif di berbagai sektor dan konteks. Meskipun konsep-konsep tersebut telah banyak dibahas dalam literatur, implementasi praktisnya masih menjadi tantangan bagi banyak organisasi. Faktor-faktor seperti keterbatasan anggaran, kurangnya pemahaman strategis, dan resistensi terhadap perubahan sering kali menghambat keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih dalam bagaimana sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan dapat diintegrasikan secara efektif untuk mendukung keunggulan kompetitif perusahaan. Kajian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana elemen-elemen tersebut berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif. Dengan memahami hubungan antara manajemen sumber daya manusia dan keunggulan kompetitif, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk memanfaatkan potensi sumber daya manusia mereka. Penelitian ini berfokus pada bagaimana integrasi elemen-elemen utama MSDM yang terdiri dari rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan, secara efektif dapat mendukung pencapaian keunggulan kompetitif dalam organisasi. Studi ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur dengan mengeksplorasi hubungan

langsung antara elemen-elemen tersebut dan strategi organisasi dalam menghadapi dinamika pasar.

### METODE

Metode kajian pustaka atau literatur review digunakan dalam penelitian ini, selain itu juga menggunakan deskriptif kualitatif yang bersumber dari jurnal penelitian terdahulu yang relevan dari google scholar dan aplikasi akademik online lainnya. Proses dalam metode penelitian *literature review* dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1 Metode Penelitian Tinjauan Pustaka

Sumber data berupa artikel atau makalah yang telah dipublikasikan, termasuk di Semantic Scholar, dan Google Scholar, dengan kata kunci Human Resources Management Recruitment System, Selection, Competency, Training Competitive Advantage, dalam rentang waktu 2020–2024. Jurnal-jurnal tersebut berbahasa Inggris dan bahasa Indonesia terakreditasi. Dari pencarian awal yang menghasilkan 18.200 artikel, hanya sebagian kecil yang relevan dengan fokus penelitian tentang elemen MSDM dalam pencapaian keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, peneliti memilih 10 jurnal untuk dianalisis lebih lanjut.

**Kriteria inklusi** penelitian ini meliputi:

1. Bertema elemen MSDM dalam pencapaian keunggulan kompetitif.
2. Dipublikasikan dalam jurnal manajemen, akuntansi, ekonomi, atau bisnis.
3. Terakreditasi oleh Scimago.
4. Diterbitkan pada periode 2020–2024.

**Kriteria eksklusi** mencakup:

1. Tema di luar tema elemen MSDM dalam pencapaian keunggulan kompetitif
2. Dipublikasikan di luar jurnal manajemen, akuntansi, ekonomi, atau bisnis.
3. Tidak terakreditasi oleh Scimago.
4. Diterbitkan di luar rentang waktu 2020–2024.

Penelitian ini mengelompokkan unit analisis berdasarkan teori, metodologi, metode penelitian, dan ruang lingkup studi. Variabel penelitian diidentifikasi, dan untuk memperkaya analisis. Tahap pertama melibatkan pengumpulan jurnal dengan kata kunci tertentu, menghasilkan 27 artikel awal. Setelah proses penyaringan, 17 jurnal dieliminasi karena tidak relevan, sehingga 10 jurnal dipilih untuk direview. Jurnal-jurnal tersebut dirangkum berdasarkan nama penulis, tanggal publikasi, judul penelitian, dan nama jurnal. Hasil analisis menunjukkan bahwa jurnal yang membahas elemen MSDM dalam pencapaian keunggulan kompetitif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil tinjauan literatur terhadap jurnal-jurnal penelitian yang relevan dengan tema "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia: Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif" menunjukkan bahwa penelitian terkait keunggulan kompetitif dari perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah menjadi perhatian penting dalam berbagai konteks. Namun, pendekatan dan fokus dalam penelitian terdahulu menunjukkan adanya variasi dan keterbatasan yang menjadi landasan untuk memperdalam kajian lebih lanjut.

Agustian et al. (2023) menekankan pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan kompetitif, khususnya dalam bidang administrasi bisnis. Penelitian ini memberikan kerangka kerja strategis yang kuat dan menyoroti beberapa elemen penting dalam MSDM, tetapi kurang mendetail dalam menggambarkan pengaruh spesifik dari sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan secara terpisah. Hasil penelitian ini menyarankan perlunya fokus lebih mendalam pada hubungan langsung antara elemen-elemen tersebut dengan keunggulan kompetitif. Aidara dan Mamun (2021) menyelidiki hubungan antara kompetensi kewirausahaan dan keberlanjutan ekonomi dalam konteks keunggulan kompetitif. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa pengembangan kompetensi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Meskipun demikian, fokus utama pada kewirausahaan tidak mencakup dimensi lain dari MSDM, seperti rekrutmen dan pelatihan, yang merupakan aspek penting dalam memastikan keberlanjutan kompetensi di berbagai sektor.

Alfawaire dan Atan (2021) menyoroti efek manajemen strategis sumber daya manusia dan pengetahuan terhadap keunggulan kompetitif di universitas Yordania. Studi ini menekankan peran mediasi dalam hubungan antara MSDM strategis dan keunggulan kompetitif, namun terbatas pada konteks pendidikan tinggi. Elemen-elemen seperti seleksi dan pelatihan hanya dibahas secara umum, sehingga masih diperlukan kajian yang lebih mendalam di sektor lain. Anwar dan Abdullah (2021) meneliti pengaruh praktik MSDM terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa elemen-elemen MSDM, termasuk rekrutmen dan pelatihan, dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Namun, penelitian ini tidak menyoroti pengaruh langsung dari masing-masing elemen terhadap pencapaian keunggulan kompetitif, sehingga memberikan ruang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi hubungan tersebut.

Bari et al. (2022) berfokus pada kapabilitas dinamis untuk mencapai keberlanjutan perusahaan dan keunggulan kompetitif. Penelitian ini mengadopsi pendekatan holistik yang melibatkan seluruh aspek organisasi, tetapi kurang spesifik dalam mengidentifikasi kontribusi elemen-elemen MSDM, seperti kompetensi dan pelatihan, dalam mendukung keberlanjutan keunggulan kompetitif. Kang dan Lee (2021) mengeksplorasi strategi kompensasi sebagai alat untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Meskipun hasil penelitian ini relevan, pendekatannya lebih terfokus pada kompensasi karyawan daripada pada elemen dasar MSDM, seperti rekrutmen dan seleksi, yang juga berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Shamout et al. (2022) menyelidiki peran e-HRM dalam mencapai keunggulan kompetitif. Studi ini menawarkan perspektif yang berfokus pada teknologi dan bagaimana e-HRM dapat memediasi hubungan antara MSDM dan keunggulan kompetitif. Namun, pendekatan ini kurang mengintegrasikan elemen-elemen tradisional MSDM seperti seleksi dan pelatihan yang dapat menjadi dasar analisis yang lebih komprehensif. Sudiantini et al. (2023) memberikan kontribusi langsung dengan membahas peran sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap keunggulan kompetitif. Penelitian ini menawarkan landasan penting, tetapi sifatnya yang lebih deskriptif membuka peluang untuk pengujian

empiris yang lebih mendalam tentang bagaimana setiap elemen secara individu dan kolektif memengaruhi keunggulan kompetitif dalam berbagai konteks organisasi.

Urbancová et al. (2020) menyoroti manajemen keberagaman sebagai alat untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Studi ini menawarkan perspektif yang menarik, tetapi lebih menyoroti keberagaman dibandingkan elemen-elemen MSDM spesifik yang relevan dengan judul penelitian ini. Wongsansukcharoen dan Thaweepaiboonwong (2023) menganalisis pengaruh inovasi dalam praktik MSDM terhadap kinerja usaha kecil dan menengah (UKM). Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya inovasi, tetapi kurang membahas kontribusi spesifik dari elemen-elemen tradisional MSDM terhadap keunggulan kompetitif.

Dari literatur yang telah ditinjau, terlihat adanya kebutuhan untuk penelitian yang lebih fokus pada peran elemen-elemen MSDM tertentu, yaitu sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan, dalam mendukung keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan memberikan analisis mendalam dan empiris terhadap bagaimana elemen-elemen ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap pencapaian keunggulan kompetitif dalam berbagai konteks organisasi.

### Review Penelitian yang relevan

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan telah dipublikasikan, dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisa penelitian, sehingga dapat di deskripsikan pada tabel 1

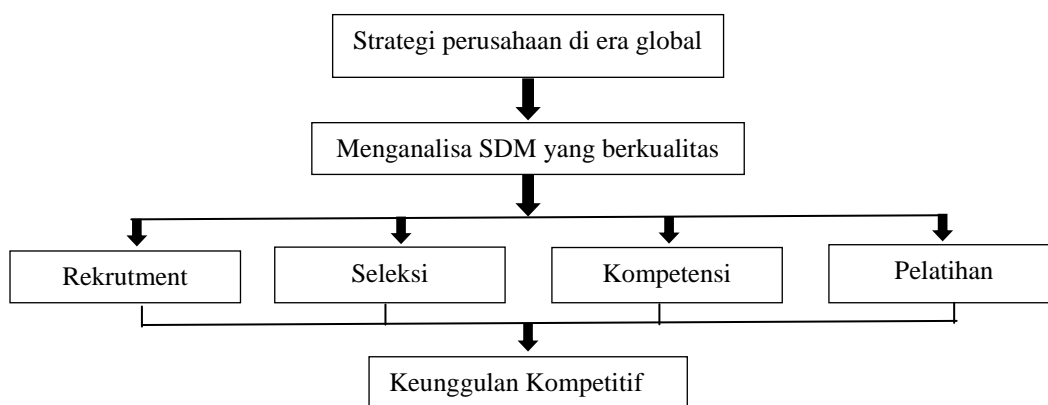
**Tabel 1 Hasil Penelitian Relevan**

Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian	Kesenjangan Penelitian	Keterbaruan
Agustian et al. (2023)	Studi kasus	Analisis deskriptif kualitatif	Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif dapat meningkatkan keunggulan kompetitif dalam administrasi bisnis.	Fokus pada konteks administrasi bisnis tanpa memperdalam keterkaitan dengan dinamika perubahan global.	Kajian integrasi strategi SDM dalam bidang administrasi bisnis.
Aidara & Mamun (2021)	Survei	Analisis regresi berganda	Kompetensi kewirausahaan memiliki hubungan positif dengan keberlanjutan kinerja ekonomi.	Belum mengeksplorasi lebih jauh dampak kontekstual kompetensi di berbagai sektor industri.	Mengaitkan kompetensi kewirausahaan dengan kinerja keberlanjutan ekonomi.
Alfawaire & Atan (2021)	Survei	Structural Equation Modeling (SEM)	Manajemen SDM dan pengetahuan strategis berperan dalam keunggulan kompetitif berkelanjutan melalui peran mediasi.	Belum mencakup sektor non-akademik seperti korporasi atau sektor publik.	Penekanan pada interaksi antara manajemen SDM strategis dan manajemen pengetahuan di universitas.
Anwar & Abdullah (2021)	Studi kuantitatif	Analisis korelasi dan regresi	Praktik manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan.	Tidak membahas secara detail faktor eksternal yang memengaruhi implementasi praktik SDM.	Hubungan langsung antara praktik SDM dan kinerja organisasi.
Bari et al.	Literature	Analisis	Kapabilitas dinamis	Tidak mengeksplorasi	Roadmap

Peneliti (Tahun)	Metode Penelitian	Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian	Kesenjangan Penelitian	Keterbaruan
(2022)	review	tematik	adalah kunci untuk mencapai keberlanjutan dan keunggulan kompetitif.	dampak kapabilitas dinamis pada perusahaan kecil atau menengah.	implementasi kapabilitas dinamis dalam keberlanjutan korporasi.
Kang & Lee (2021)	Survei	SEM	Strategi kompensasi karyawan dapat berfungsi sebagai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam pendidikan SDM.	Tidak membahas tentang keanekaragaman metode kompensasi di berbagai budaya.	Hubungan kompensasi karyawan dan pendidikan SDM.
Shamout et al. (2022)	Survei	Analisis moderasi-mediation	Praktik e-HRM memiliki dampak signifikan terhadap keunggulan kompetitif melalui faktor moderasi dan mediasi.	Fokus pada perspektif praktisi tanpa memperhatikan konteks perubahan regulasi.	Hubungan antara e-HRM dan keunggulan kompetitif.
Sudiantini et al. (2023)	Literatur review	Analisis deskriptif	Sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan berkontribusi positif terhadap keunggulan kompetitif.	Tidak membahas tantangan penerapan sistem tersebut di organisasi kecil.	Fokus pada elemen-elemen spesifik dalam sistem manajemen SDM.
Urbancová et al. (2020)	Studi kuantitatif	Analisis statistik inferensial	Manajemen keanekaragaman berkontribusi terhadap keberlanjutan keunggulan kompetitif.	Belum menyertakan konteks lintas budaya dan bagaimana pengaruh keanekaragaman di negara-negara tertentu.	Manajemen keanekaragaman sebagai alat keberlanjutan keunggulan kompetitif.

**Kerangka Konsep Penelitian**

Dari uraian latar belakang serta tujuan dari penelitian yang dikemukakan serta review dari penelitian yang relevan maka dapat diperoleh kerangka konseptual seperti gambar 1 berikut.



**Gambar 2 Kerangka Konseptual**

## Diskusi

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan strategis dalam memastikan organisasi mampu bersaing di tengah dinamika pasar yang kompetitif. Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah bagaimana sistem rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, dan pelatihan dapat diintegrasikan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif bukan hanya tentang kemampuan organisasi untuk memberikan nilai lebih dibanding pesaing, tetapi juga tentang memastikan keberlanjutan dan relevansi di tengah perubahan lingkungan bisnis (Alfawaire & Atan, 2021). Dalam konteks ini, setiap elemen dari sistem manajemen SDM memiliki perannya masing-masing yang saling melengkapi.

## Rekrutmen

Rekrutmen merupakan langkah awal dalam manajemen SDM yang berfungsi sebagai pintu masuk bagi individu-individu berkualitas untuk bergabung dalam organisasi. Proses ini mencakup berbagai tahapan, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja hingga promosi lowongan pekerjaan melalui berbagai platform. Tujuan utama rekrutmen adalah menarik kandidat yang tidak hanya memenuhi kualifikasi teknis tetapi juga memiliki potensi untuk berkembang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Keberhasilan sistem rekrutmen bergantung pada sejauh mana organisasi mampu memahami kebutuhan strategisnya, membangun employer branding yang kuat, dan menggunakan teknologi untuk menjangkau kandidat yang relevan (Anwar & Abdullah, 2021). Rekrutmen yang efektif, program coaching, dan pengembangan kepemimpinan merupakan komponen penting dalam peran HRBP untuk meningkatkan kinerja organisasi (Susanto, Sawitri, Suroso, & Rony, 2023). Proses ini memastikan bahwa organisasi memiliki dasar yang kokoh dalam mengembangkan keunggulan kompetitif di tahap selanjutnya. Sistem rekrutmen yang efektif berfokus pada strategi berikut:

1. Pemetaan Kebutuhan SDM: Organisasi harus memahami posisi yang dibutuhkan dan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk mendukung tujuan strategis.
2. Sumber Rekrutmen: Memanfaatkan berbagai sumber, seperti portal pekerjaan, jejaring sosial profesional, dan kolaborasi dengan institusi pendidikan, memungkinkan organisasi untuk menjangkau kandidat yang lebih luas dan relevan.
3. *Employer Branding*: Membangun citra organisasi sebagai tempat kerja yang menarik dapat meningkatkan daya tarik terhadap talenta unggul.

Rekrutmen yang strategis memastikan organisasi memiliki fondasi yang kuat untuk mengembangkan keunggulan kompetitif karena keberhasilan bisnis dimulai dari memiliki orang-orang yang tepat.

## Proses seleksi

Setelah kandidat potensial berhasil direkrut, langkah berikutnya adalah proses seleksi. Seleksi bertujuan untuk menyaring individu terbaik dari kumpulan kandidat yang ada. Proses ini melibatkan berbagai metode evaluasi, seperti wawancara, tes kompetensi, dan simulasi pekerjaan, yang dirancang untuk menilai kemampuan teknis, kecocokan budaya, dan potensi kontribusi kandidat terhadap organisasi. Seleksi yang baik tidak hanya memilih kandidat yang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga memastikan bahwa mereka dapat beradaptasi dengan nilai-nilai dan budaya organisasi. Dalam era digital, teknologi seperti analitik data semakin banyak digunakan untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam proses seleksi, memberikan organisasi keunggulan tambahan dalam menemukan talenta unggul (Bari, Chimhundu, & Chan, 2022). Sistem seleksi yang baik melibatkan:

1. Penilaian Kompetensi: Tes teknis, wawancara berbasis kompetensi, dan simulasi pekerjaan digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kandidat.



2. Kesesuaian Budaya: Seleksi tidak hanya melihat keterampilan teknis tetapi juga memastikan kandidat sesuai dengan nilai-nilai dan budaya organisasi.
3. Penggunaan Teknologi: Alat seleksi berbasis teknologi, seperti analitik data dapat meningkatkan akurasi dalam memilih kandidat.

Proses seleksi yang komprehensif memastikan hanya individu yang benar-benar memenuhi syarat dan mampu memberikan kontribusi maksimal yang menjadi bagian dari organisasi.

### **Pengembangan Kompetensi**

Setelah individu terpilih menjadi bagian dari organisasi, fokus berikutnya adalah pada pengembangan kompetensi. Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Pengembangan kompetensi menjadi salah satu langkah krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif karena memberikan nilai tambah langsung terhadap kapasitas individu dan kolektif. Organisasi harus secara rutin memetakan kebutuhan kompetensi untuk memastikan keselarasan antara tujuan bisnis dengan kemampuan karyawan. Berbagai program, seperti coaching, mentoring, dan pelatihan spesifik, dapat digunakan untuk menutup kesenjangan kompetensi yang ada (Kang & Lee, 2021). Lebih jauh, pengakuan formal dalam bentuk sertifikasi memberikan validasi terhadap keahlian karyawan, meningkatkan motivasi dan kredibilitas mereka di mata pemangku kepentingan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal.

1. Pemetaan Kompetensi: Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi organisasi dan membandingkannya dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk menemukan kesenjangan.
2. Pengembangan Kompetensi: Menggunakan pelatihan, coaching, dan mentoring untuk meningkatkan kapasitas individu.
3. Sertifikasi dan Pengakuan: Memberikan sertifikasi resmi kepada karyawan sebagai pengakuan atas keterampilan mereka dapat meningkatkan motivasi dan kredibilitas.

Dengan memastikan karyawan memiliki kompetensi yang relevan dan unggul, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar.

### **Pelatihan**

Pelatihan melengkapi proses pengembangan kompetensi dengan menyediakan platform untuk mengasah dan memperbarui keterampilan karyawan. Dalam dunia yang terus berkembang, pelatihan menjadi sarana penting untuk memastikan bahwa karyawan tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan pasar dan teknologi. Pelatihan yang efektif dirancang berdasarkan kebutuhan spesifik organisasi dan melibatkan metode yang inovatif, seperti e-learning, simulasi berbasis teknologi, dan pembelajaran berbasis proyek. Proses pelatihan juga harus disertai evaluasi untuk mengukur dampaknya terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi (Shamout, Elayan, Rawashdeh, Kurdi, & Alshurideh, 2022). Program coaching bermanfaat untuk meningkatkan kinerja manajemen dan membangun keterlibatan dengan karyawan (Susanto, Sawitri, Suroso, & Rony, 2023). Dengan pelatihan yang berkesinambungan, karyawan tidak hanya menjadi lebih produktif tetapi juga mampu berinovasi, memberikan kontribusi signifikan terhadap daya saing organisasi. Pelatihan yang efektif mencakup:

1. Pelatihan Berbasis Teknologi: Memanfaatkan e-learning, simulasi digital, dan alat virtual untuk memberikan pelatihan yang fleksibel dan mendalam.
2. Pelatihan Spesifik: Fokus pada bidang-bidang kritis yang berdampak langsung pada kinerja organisasi, seperti teknologi baru atau praktik manajemen terbaru.

3. Evaluasi Hasil Pelatihan: Mengukur dampak pelatihan terhadap kinerja individu dan organisasi untuk memastikan efektivitasnya.

Pelatihan yang berkesinambungan memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif dengan memastikan karyawannya selalu siap menghadapi tantangan baru dan memenuhi ekspektasi pelanggan.

Integrasi dari sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan membentuk dasar yang kokoh bagi keunggulan kompetitif organisasi. Dengan memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi tinggi, seleksi yang akurat untuk menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat, pengembangan kompetensi yang berfokus pada kebutuhan strategis, dan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, organisasi dapat menciptakan tim kerja yang unggul. Karyawan yang kompeten dan terlatih tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan, menciptakan inovasi, dan memberikan pengalaman terbaik bagi pelanggan. Manajemen SDM yang mencakup rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan merupakan pilar utama dalam membangun keunggulan kompetitif. Organisasi yang mampu mengintegrasikan keempat elemen ini secara strategis tidak hanya akan meningkatkan kinerja internal tetapi juga memiliki posisi yang kuat dalam persaingan global. Dengan terus berinvestasi pada SDM, organisasi dapat memastikan keberlanjutan dan keberhasilannya di masa depan. Untuk mencapai keunggulan kompetitif, pihak organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain selain fungsi manajemen SDM, kapabilitas teknologi, dan kualitas kehidupan kerja (Rony & Yulianti, 2023). Dengan demikian, organisasi yang memiliki sistem manajemen SDM yang kuat tidak hanya mampu bersaing dalam jangka pendek, tetapi juga memiliki potensi besar untuk menjadi pemimpin pasar dalam jangka panjang.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi melalui pengelolaan yang efektif terhadap sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan. Rekrutmen yang terencana dan sistematis membantu organisasi mendapatkan talenta terbaik yang sesuai dengan kebutuhan strategis. Proses seleksi yang tepat memastikan bahwa individu yang dipilih memiliki kecocokan dengan budaya organisasi dan keterampilan yang relevan. Kompetensi karyawan yang terus dikembangkan melalui program-program yang terstruktur memberikan keunggulan dalam efisiensi operasional dan inovasi. Pelatihan yang berkesinambungan memastikan karyawan mampu beradaptasi dengan dinamika pasar, teknologi baru, dan tantangan bisnis, sehingga memperkuat daya saing organisasi. Secara keseluruhan, integrasi keempat elemen ini menjadi fondasi yang kokoh bagi organisasi untuk menciptakan nilai yang sulit ditiru oleh pesaing.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi para pemangku kepentingan, khususnya manajer SDM dan pimpinan organisasi. Pertama, organisasi perlu berinvestasi dalam membangun sistem rekrutmen dan seleksi yang berbasis teknologi dan data analitik untuk meningkatkan akurasi dalam mendapatkan dan memilih talenta unggul. Kedua, pengembangan kompetensi karyawan harus menjadi prioritas strategis dengan melibatkan metode yang inovatif dan berbasis kebutuhan pasar. Ketiga, pelatihan harus dirancang sebagai proses berkelanjutan yang selaras dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar, sehingga memastikan karyawan memiliki kapasitas adaptasi yang tinggi.

Implikasi teoretis dari penelitian ini adalah perlunya pengembangan model integratif yang menghubungkan rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan sebagai satu kesatuan strategis dalam teori keunggulan kompetitif. Penelitian ini juga membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai bagaimana peran teknologi digital, seperti kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin, dapat diintegrasikan ke dalam manajemen SDM untuk

meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi. Dengan mengimplementasikan temuan ini, organisasi dapat membangun kapabilitas internal yang lebih kuat, menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, dan merespons tantangan global dengan lebih efektif.

## REFERENSI

- Agustian, K., Pohan, A., Zen, A., Wiwin, & Malik, A. J. (2023). Human Resource Management Strategies in Achieving Competitive Advantage in Business Administration. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 108-117. doi:10.61100/adman.v1i2.53
- Aidara, S., & Mamun, A. A. (2021). Competitive Advantages of the Relationship between Entrepreneurial Competencies and Economic Sustainability Performance. *sustainability*, 13(864), 1-19. doi:10.3390/su1302086
- Alfawaire, F., & Atan, T. (2021). The Effect of Strategic Human Resource and Knowledge Management on Sustainable Competitive Advantages at Jordanian Universities: The Mediating Role. *Sustainability*, 13(8445), 1-35. doi:10.3390/su13158445
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(1), 35-48. doi:10.22161/ijeem.5.1.4
- Bari, N., Chimhundu, R., & Chan, K.-C. (2022). Dynamic Capabilities to Achieve Corporate Sustainability: A Roadmap to Sustained Competitive Advantage. *sustainability*, 14(1531), 1-27. doi:10.3390/su14031531
- Kang, E., & Lee, H. (2021). Employee Compensation Strategy as Sustainable Competitive Advantage for HR Education Practitioners. *sustainability*, 13(1049), 1-23. doi:10.3390/su13031049
- Rony, Z. T., & Yulianti, D. (2023). Human Resources Management Function, Technology Capabilities and Quality of Work Life towards Competitive Advantage. *Jurnal Ilmu Manajemen Advantage*, 7(1), 109-126. Retrieved from <https://ejournal.itbwigalumajang.ac.id/index.php/adv>
- Shamout, M. D., Elayan, M. B., Rawashdeh, A. M., Kurdi, B. A., & Alshurideh, M. (2022). E-HRM practices and sustainable competitive advantage from HR practitioner's perspective: A mediated moderation analysis. *International Journal of Data and Network Science*, 6, 165-178. doi: 10.5267/j.ijdns.2021.9.011
- Sudiantini, D., Aden, A. M., & Hasanah, U. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi Ekonomi*, 1(1), 1-16.
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Suroso, S., & Rony, Z. T. (2023). Human Resource Business Partners: Recruitment, Coaching, and Leadership Development. *Internasional Journal of Integrative Sciences (IJIS)*, 2(4), 457-470. doi:10.55927/ijis.v2i4.3680
- Urbancová, H., Hudáková, M., & Fajčíková, A. (2020). Diversity Management as a Tool of Sustainability of Competitive Advantage. *sustainability*, 12(5020), 1-16. doi:10.3390/su12125020
- Wongsansukcharoen, J., & Thaweepaiboonwong, J. (2023). Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand. *European research on management and business economics*, 1-13.