

PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) “SISTEM REKRUTMEN, SELEKSI, KOMPETENSI DAN PELATIHAN” TERHADAP KEUNGGULAN KOMPETITIF

Chairul Anwar¹, Sri Bunga², Joni Repal³, Amin Harahap⁴

Universitas Labuhanbatu^{1,2,3,4}

e-mail: chairulanw26@gmail.com

ABSTRAK

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusianya secara strategis guna mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sistem rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, dan pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap pencapaian keunggulan kompetitif organisasi. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan deskriptif dan eksploratif terhadap sepuluh artikel ilmiah dari jurnal nasional dan internasional yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif, objektif, dan berbasis kompetensi mampu menarik kandidat yang tepat sesuai kebutuhan organisasi. Selanjutnya, pelatihan yang berkelanjutan serta pengembangan kompetensi yang terstruktur terbukti meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan adaptabilitas karyawan. Temuan ini diperkuat oleh berbagai penelitian, baik nasional maupun internasional, yang secara konsisten menunjukkan adanya korelasi positif antara praktik MSDM yang efektif dan peningkatan daya saing perusahaan. Strategi MSDM yang terintegrasi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga menciptakan nilai tambah bagi organisasi yang sulit ditiru pesaing. Oleh karena itu, sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi bukan sekadar fungsi administratif, melainkan merupakan investasi strategis yang berperan penting dalam pencapaian keunggulan kompetitif jangka panjang. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan implementasi MSDM yang adaptif dan berorientasi hasil.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Keunggulan Kompetitif*

ABSTRACT

In the era of globalization and increasingly fierce business competition, organizations are required to manage their human resources strategically to achieve competitive advantage. This study aims to analyze the role of recruitment, selection, competency development, and training systems within Human Resource Management (HRM) in enhancing organizational competitiveness. The research method used is a literature review with a descriptive and exploratory approach, analyzing ten relevant scientific articles from both national and international journals. The findings indicate that an effective, objective, and competency-based recruitment and selection system helps organizations acquire suitable candidates aligned with their values and needs. Furthermore, structured and continuous training and competency development significantly improve employee productivity, loyalty, and adaptability. These findings are supported by various national and international studies consistently showing a positive correlation between effective HRM practices and increased organizational competitiveness. An integrated HRM strategy not only enhances individual performance but also creates organizational value that is difficult for competitors to replicate. Therefore, recruitment, selection, training, and competency development systems should not merely be seen as administrative functions, but as strategic investments that play a vital role in achieving



long-term competitive advantage. This study provides theoretical and practical contributions for organizations in designing adaptive and result-oriented HRM policies and practices.

Keywords: *Human Resource Management, Recruitment, Competitive Advantage*

PENDAHULUAN

Di masa globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin kompetitif, organisasi diharuskan untuk dapat beradaptasi terhadap dinamika lingkungan eksternal dengan cepat. Sukses suatu organisasi tidak lagi hanya diputuskan oleh kecanggihan teknologi, tersedianya modal, ataupun besarnya jaringan pasar, namun juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan strategis. Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai aset utama yang memiliki peran sentral dalam menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah satu pemikiran strategis yang terpusat pada perencanaan individu di perusahaan untuk dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target perusahaan. Menurut (Mathis dan Jackson, 2019), MSDM mencakup beberapa fungsi, yaitu: perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, pengembangan dan pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, serta hubungan kerja. Dari semua fungsi tersebut, sistem rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, dan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi kualitas SDM yang berkualitas dan beradaptasi terhadap perubahan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan tahap awal dalam proses akuisisi talenta. Dalam proses ini, ditetapkanlah kualitas input yang akan memasuki organisasi. Rekrutmen yang dilakukan secara tepat berdasarkan strategi dapat menangkap kandidat-kandidat potensial yang memenuhi nilai, budaya, dan kebutuhan organisasi. Seleksi yang dilakukan secara objektif, sistematis, dan berbasis kompetensi di sisi lainnya dapat menjamin bahwa individu yang diterima adalah mereka yang paling layak untuk mengisi sebuah posisi (Dessler, 2020).

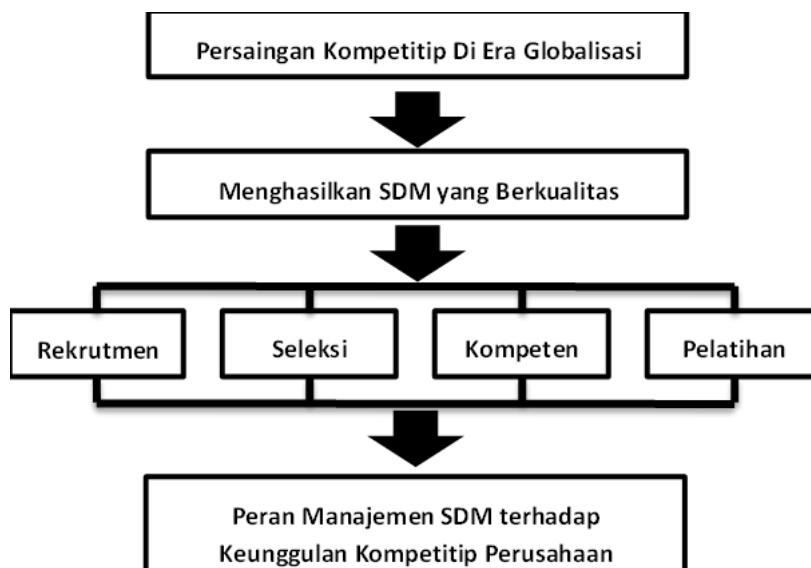
Setelah proses rekrutmen dan seleksi, organisasi harus memastikan bahwa individu yang telah bergabung terus dikembangkan melalui sistem pelatihan dan pengembangan kompetensi. Menurut (Mulder, 2021) Kompetensi adalah integrasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang digunakan dalam praktik nyata untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diharapkan. Pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan produktivitas kerja, tetapi juga menciptakan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Competitive advantage (keunggulan kompetitif) adalah kondisi tertentu ketika sebuah perusahaan memiliki kelebihan atas kompetitornya dalam menciptakan nilai tambah bagi konsumen. Menurut (Barney & Hesterly, 2019), Keunggulan kompetitif adalah kemampuan perusahaan untuk menciptakan lebih banyak nilai ekonomi dibandingkan pesaingnya melalui sumber daya dan kapabilitas yang langka dan tidak dapat ditiru. Salah satu aspek yang mendukung tercapainya strategi-strategi tersebut adalah keterampilan perusahaan dalam memobilisasi SDM-nya.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ada hubungan erat antara pengelolaan SDM dengan keunggulan kompetitif organisasi. Setiap organisasi mulai menyadari pentingnya sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan kompetensinya untuk konsultatif dengan tujuan strategis perusahaan. (Nabila et al. 2023) menyebutkan bahwa Rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif organisasi. Karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) “sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan” terhadap keunggulan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi pustaka yaitu dengan menganalisis beberapa artikel secara deskriptif dan eksploratif dengan membandingkan atau mengkaji isi atau pembahasan dan kesimpulan dari setiap penelitian terkait. Artikel diperoleh dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional dari berbagai bidang seperti ekonomi, bisnis, manajemen dan keuangan yang paling sering digunakan. Kata kunci pencarian yang digunakan adalah "rekrutmen", "seleksi", "kompetensi", "pelatihan" dan "kinerja karyawan"; yang mana disilangkan dengan istilah pencarian "manajemen sumber daya manusia". Sebanyak 10 artikel diidentifikasi; 4 berasal dari jurnal nasional dan 6 berasal dari jurnal internasional. Sedangkan artikel yang muncul lebih dari sekali akan dibatasi untuk satu entri, dan artikel yang tidak memiliki keterkaitan dengan MSDM dan kinerja karyawan akan dieliminasi.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini menggunakan literatur tentang manajemen SDM untuk mendukung analisis teoritis dan hipotesis tentang kinerja karyawan, kemudian didasarkan pada studi empiris. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya menyatakan bahwa peran sumber daya manusia merupakan variabel utama untuk persaingan dalam Dunia usaha. Disisi lain, belum banyak penelitian berkaitan dengan kombinasi antara manajemen SDM, kinerja dan daya saing sehingga belum layak untuk mendapatkan perhatian lebih besar. Alur pemikiran penelitian ini diawali dengan adanya persaingan bisnis yang semakin kompetitif di era globalisasi. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia demi mencapai keunggulan sesuai bidang masing-masing. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat, pemberian pelatihan karyawan, dan peningkatan kompetensi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Analisis Artikel Ilmiah

Nomor	Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mohammad Sobari &	Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan Dalam	Investasi dalam pengembangan SDM lewat



	Zahara Tusssoleha Rony (2025)	Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif (Systemic Literature Review)	rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan menjadi strategi penting untuk menciptakan keunggulan bersaing
2	Abu Bakar et al. (2023)	Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif	Sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif turut berpengaruh positif terhadap peningkatan keunggulan kompetitif organisasi
3	Asriyanto & Darwis (2023)	Analisis Literatur: Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, dan Pelatihan sebagai Faktor Kunci Keunggulan Kompetitif	Sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat serta pelatihan dan pengembangan kompetensi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, yang selanjutnya mendorong keunggulan kompetitif
4	Muttaqin & Rindaningsih (2023)	Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif	Strategi HRM yang meliputi rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan, sistem penghargaan adil, dan teknologi HRIS terbukti mampu meningkatkan performa dan keunggulan kompetitif organisasi
5	Xiao et al. (2024)	<i>The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage</i>	Praktik HRM terutama talent acquisition, pelatihan, dan performance management memperkuat keterlibatan karyawan, kinerja, dan menghasilkan keunggulan bersaing jangka panjang.
6	Nuryani, Zayroni & Santoso (2023)	<i>Human Resource Management Functions of Recruitment and Selection System to Competitive Advantage</i>	Sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif, dikombinasikan dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi, berkorelasi positif dengan produktivitas dan performa bisnis yang unggul.
7	Aji, Ikhlas & Wati (2024)	<i>Human Resource Competency Development in Facing the Challenges and Opportunities of the Industry 4.0 Era</i>	Pelatihan adaptif dengan fokus pada hard/soft skills dan digital literacy sangat penting untuk mencetak SDM unggul, mendukung adaptasi cepat terhadap revolusi teknologi dan meningkatkan keunggulan kompetitif.



8	Renjati et al. (2023)	<i>Human Resources Competency Development Model in Higher Education</i>	Sistem yang efektif mencakup rekrutmen, seleksi, dan pelatihan; perhatian pada hard & soft skills perlu untuk menghasilkan kecakapan SDM yang mampu bersaing global.
9	Ginandjar (2023)	<i>Effect of Competency-Based Recruitment and Training on Employee Performance in Indonesian Manufacturing Companies</i>	Rekrutmen dan pelatihan berdasarkan kerangka kompetensi meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja mendorong keunggulan kompetitif perusahaan manufaktur
10	Battour et al. (2021)	<i>The Relationship between HRM Strategies and Sustainable Competitive Advantage</i>	Strategi HRM termasuk rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi memediasi agile strategis; agility ini memperkuat keunggulan kompetitif yang berkelanjutan

Pembahasan

Kegiatan studi pustaka yaitu dengan menganalisis beberapa artikel secara deskriptif dan eksploratif dengan membandingkan atau mengkaji isi atau pembahasan dan kesimpulan dari setiap penelitian terkait, maka diperoleh bahwa hasil penelitian terdahulu telah memperkuat atau membuktikan dugaan yang terkait dengan tujuan penulisan penelitian ini yaitu dengan adanya temuan bahwa peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terdiri dari sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif.

Menurut (Sobari & Rony, 2025) 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. Kemudian (Abu Bakar et al. 2023) menyimpulkan bahwa pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif berpengaruh positif terhadap Keunggulan Kompetitif. Sedangkan hasil penelitian dari (Asriyanto & Darwis, 2023) 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.

Senada dengan hasil penelitian dari jurnal nasional, beberapa hasil penelitian jurnal internasional juga menunjukkan hasil sama. Hasil penelitian (Xiao et al. 2024) menjelaskan bahwa Strategi rekrutmen berbasis teknologi yang efisien terbukti menjadi kunci untuk menarik SDM unggul dan membangun citra perusahaan yang kuat. Investasi dalam pelatihan dan



pengembangan memungkinkan karyawan untuk belajar dan beradaptasi secara dinamis di tempat kerja, yang sangat penting untuk merespons perubahan kondisi pasar. Sistem manajemen kinerja meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan dengan mengaitkan upaya individu terhadap tujuan perusahaan melalui umpan balik yang jelas, penilaian yang adil, dan penetapan tujuan yang transparan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan dengan implementasi strategi MSDM yang kuat memiliki karyawan yang lebih puas, kinerja yang lebih baik, dan keunggulan kompetitif yang lebih tinggi. Dengan mengintegrasikan fungsi-fungsi MSDM secara proaktif, organisasi dapat memaksimalkan potensi SDM, menyesuaikan diri dengan kebutuhan bisnis yang berubah, dan menjamin keberhasilan jangka panjang. Berikutnya (Nuryani et al., 2023) menyatakan bahwa karyawan yang kompeten dan terlatih dengan baik memberikan kontribusi signifikan, dan penerapan metode rekrutmen serta seleksi yang efektif membantu perusahaan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan dan kompetensi memiliki peran dan pengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif. Sistem rekrutmen, seleksi, pengembangan kompetensi, dan pelatihan berkontribusi merupakan investasi dan langkah strategis dalam proses pengembangan sumber daya manusia. Dengan sistem rekrutmen dan seleksi serta pelatihan yang tepat dan terencana dengan baik akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang optimal dan tentunya akan memberikan kontribusi terhadap daya saing perusahaan.

KESIMPULAN

Persaingan Dunia bisnis yang semakin kompetitif mengharuskan perusahaan untuk dapat beradaptasi menghadapi dinamika yang ada. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai kunci utama untuk menciptakan sumber daya yang unggul dan kompetitif. Berdasarkan kajian ini, didapat kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam menciptakan karyawan berkualitas dan mampu untuk memiliki kinerja maksimal. Hasil penelitian membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) melalui sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, B. A., Ikhlas, D. I., & Wati, I. R. (2024). Human Resource Competency Development in Facing the Challenges and Opportunities of the Industry 4.0 Era. *Research Horizon*, 4(6), 301-308.
- Bakar, A., Hasan, S. Z., Mustari, V. H., Hanafiah, H., & Mere, K. (2023). Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 8484-8489.
- Barney, J.B., & Hesterly, W.S. (2019). *Strategic Management and Competitive Advantage: Concepts and Cases*. Pearson.
- Battour, M., Barahma, M., & Al-Awlaqi, M. (2021). The relationship between HRM strategies and sustainable competitive advantage: testing the mediating role of strategic agility. *Sustainability*, 13(9), 5315.
- Darwis, D., Arsyad, M., & Asriyanto, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan Pt. World Innovative Telecommunication. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.



- Ginandjar, M.G. (2023). Effect Of Competency-Based Recruitment And Training On Employee Performance In Indonesian Manufacturing Companies. *Multidisciplinary Output Research For Actual and International Issue (MORFAI)*, 5(2), 797–806. <https://doi.org/10.54443/morfaiv5i2.2773>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Mulder, M. (2021). *Competence Theory and Research: A Synthesis*. Wageningen Academic Publishers.
- Muttaqin, M.F., & Rindaningsih, I. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(6), 122–130. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i6.1470>
- Nabila, F. D., Pebriyanti, S., & Susamai, A. A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen*, 3(1), 342–348.
- Nuryani, Y., Zayroni, A., & Santoso, A. (2023). Human Resource Management Functions of Recruitment and Selection System to Competitive Advantage. *ICEMBUS Proceeding*, Vol. 1. <https://conference.trunojoyo.ac.id/pub/icembus/article/view/294>
- Renjati, R., Yunfin, M., & Febriani, R. (2023). Human Resources Competency Development Model in Higher Education (Comparative Approach Based on Literature Study in 27 Countries). *Proceeding of The Postgraduate School Universitas Muhammadiyah Jakarta*, 1, 487-508.
- Sobari, M., & Rony, Z. T. (2025). Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif (Systemic Literature Review). *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 3(1), 10-20.
- Xiao, F., & Shaik, J.M. (2024). The Role of Human Resources in Gaining Competitive Advantage. *Informative Journal of Management Sciences*, 3(3).