

PENGEMBANGAN SISTEM REKRUTMEN DAN SELEKSI YANG EFEKTIF UNTUK MENCAPAI KEUNGGULAN KOMPETITIF

Abu Bakar¹, Sari Zulfiana Hasan², Vera Herlina Mustari³, Hafidz Hanafiah⁴, Klemens Mere⁵

¹STIE Jembatan Bulan

^{2,3}Universitas Muhammadiyah Kupang

⁴Universitas Bina Bangsa

⁵Universitas Wisnuwardhana Malang

e-mail: abubakarqueen@gmail.com¹, sarizulfiana02@gmail.com², veraherlina1974@gmail.com³, hafidzhanafiah31237@gmail.com⁴, monfoortbkh@yahoo.co.id⁵

Abstrak

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keunggulan kompetitif merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Salah satu elemen penting dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah memiliki tim kerja yang berkualitas tinggi. Tujuan Pengabdian kepada Masyarakat ini adalah menganalisis Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode kualitatif dengan studi literature atau Library Research. Tujuannya adalah untuk menganalisis perbandingan teori-teori yang ada dengan teori-teori sebelumnya pada literature hasil penelitian. Berdasarkan literature review artikel pada hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif berpengaruh positif terhadap Keunggulan Kompetitif.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kompetitif.

Abstract

In the era of globalization and increasingly fierce business competition, competitive advantage is a key factor in the success of an organization. One important element in achieving competitive advantage is having a high-quality work team. The purpose of this Community Service is to analyze the Development of an Effective Recruitment and Selection System to Achieve Competitive Advantage. The method used in this article is a qualitative method with literature study or Library Research. The aim is to analyze the comparison of existing theories with previous theories in the research literature. Based on the literature review article on the results and discussion, it can be concluded that the Development of an Effective Recruitment and Selection System has a positive effect on Competitive Advantage.

Keywords: Recruitment, Selection, Competitive.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, keunggulan kompetitif merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Salah satu elemen penting dalam mencapai keunggulan kompetitif adalah memiliki tim kerja yang berkualitas tinggi. Untuk mencapai hal ini, organisasi perlu memiliki sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dan terstruktur. Sistem rekrutmen dan seleksi yang baik tidak hanya memastikan bahwa organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas, tetapi juga dapat mengurangi risiko kesalahan dalam pemilihan karyawan, meningkatkan produktivitas, dan meminimalkan biaya pelatihan dan pengembangan.

Pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif tidak hanya tergantung pada teknologi terbaru tetapi juga pada pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan organisasi, budaya perusahaan, dan tujuan jangka panjang. Hal ini akan memastikan bahwa organisasi dapat merekrut individu yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai, tetapi juga cocok dengan nilai-nilai dan visi perusahaan.

Relevansi pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dalam mencapai keunggulan kompetitif sangatlah penting. Beberapa alasan yang mendorong pentingnya hal ini meliputi: Pekerjaan di era modern seringkali lebih kompleks dan beragam daripada sebelumnya. Organisasi perlu memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi ini.

Lingkungan bisnis yang cepat berubah mengharuskan organisasi untuk fleksibel dalam merespons perubahan. Dengan sistem rekrutmen dan seleksi yang baik, organisasi dapat dengan cepat mengisi

posisi kunci yang diperlukan untuk menghadapi perubahan. Menciptakan budaya perusahaan yang kuat adalah elemen kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif. Dengan menyesuaikan rekrutmen dan seleksi dengan budaya perusahaan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mereka berkontribusi positif terhadap budaya yang diinginkan.

Pemilihan karyawan yang tepat melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif dapat mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen ulang dan pelatihan yang berulang.

Dengan pengembangan sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif, organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia mereka dan mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar yang berubah-ubah. Oleh karena itu, penelitian dan pengembangan lebih lanjut dalam bidang ini sangat penting untuk menghadapi tantangan bisnis masa depan.

Selain aktivitas rekrutmen dan seleksi, perusahaan juga harus memperhatikan kompetensi dari sumber daya manusia tersebut. Kompetensi adalah karakteristik yang ada pada seseorang yang berpengaruh secara langsung terhadap skill, kemampuan, dan kinerja di dalam suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik tentu akan memberikan kontribusi penting dan kinerja yang baik pula di dalam produktivitas suatu perusahaan (Jimy, 2014). Sedangkan Rudhaliawan (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa program pelatihan yang sukses juga dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai goal (tujuan). Dengan kata lain, adanya pelatihan mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Namun apabila tingkat produktivitas kerja mengalami penurunan, akibatnya dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pemberian latihan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih baik dan cepat. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengetahui dengan baik tanggung jawab maupun tugasnya akan lebih berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan terkait pelaksanaan tugas akan menentukan keberhasilan suatu tugas tersebut. Dengan demikian bagi karyawan baru atau karyawan lama yang melaksanakan tugas baru, maka memerlukan tambahan keterampilan dan pengetahuan sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Pentingnya pemberian pelatihan karena merupakan suatu cara yang digunakan suatu organisasi untuk memelihara, menjaga, maupun mempertahankan karyawan dalam organisasi tersebut serta mampu meningkatkan keahlian karyawan yang mana mengindikasikan peningkatan kinerja.

METODE

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode kualitatif dengan studi literature atau Library Research. Tujuannya adalah untuk menganalisis perbandingan teori-teori yang ada dengan teori-teori sebelumnya pada literature hasil penelitian. Literature yang digunakan adalah literature dari hasil Pengabdian kepada Masyarakat atau review yang tersaji dalam artikel ilmiah berupatasi nasional dan internasional yang bersesuaian dengan topik yang akan dikaji. Semua artikel yang digunakan adalah bersumber dari mesin elektronik pencarian data literasi Mendeley dan Google scholar. Pustaka yang digunakan secara konsisten dengan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian literature. Alasan dilakukan penelitian kualitatif adalah penelitian tersebut memiliki sifat eksploratif. Sehingga kemudian dibahas lebih menyeluruh dengan bantuan Pustaka yang berhubungan dengan atau pustaka yang direview, karena bagian tersebut adalah dasar perumusan hipotesis yang digunakan dalam perbandingan dengan hasil atau temuan-temuan dari hasil penelitian sebelumnya untuk mengungkap kebenaran dari teori yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel Literature Review ini menganalisis penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, sesuai dengan hasil identifikasi artikel. Ringkasan artikel yang direview disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Kajian yang relevan dengan artikel ini

Penulis	Judul	Hasil
Sudiantini el al., 2023	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan	secara simultan dan sebagian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan dan keterampilan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keunggulan kompetitif

	Kompetitif	bisnis. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menciptakan pegawai yang berkualitas dan berkinerja optimal.
Sudiantini et al., 2023	Kajian Literatur: Menyoal Peran Manajemen Sdm Dalam Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan	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
Savitri et al., 2022	Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif	Perencanaan sumberdaya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan SDM sebagai pelaku organisasi yang berkualitas, melalui perencanaan SDM yang optimal dan efektif maka secara tidak langsung akan mempengaruhi terbentuknya budaya kompetitif perusahaan secara menyeluruh. Sehingga perencanaan SDM dijadikan sebagai tombak dalam mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi.
Suhardoyo, 2019	Pengelolaan Talent Manajemen Human Resource Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Di Era Globalisasi Pada PT. Dalim Fideta Kornesia Jakarta	Talent management yang efektif merupakan sesuatu yang krusial dalam persaingan bisnis. Dengan program talent management yang diterapkan oleh PT. Dalim Fideta Kornesia, perusahaan dapat menemukan dan meningkatkan bakat-bakat dan keterampilan tenaga kerja sebagai salah satu sarana utama agar mereka tetap kompetitif. Tantangan paling utama pada talent management adalah untuk menemukan, menarik, membangun dan memelihara talent tersebut.
Ellitan, 2020	Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan	Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang diperkirakan dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan adalah kepastian kerja, selektivitas dalam rekrutmen, upah tinggi, upah insentif, kepemilikan karyawan, pembagian informasi, keterlibatan dan pemberdayaan, tim-tim yang diatur sendiri, pelatihan dan pengembangan ketrampilan, penggunaan dan pelatihan silang, kesamaan semua orang, upah/gaji tidak jauh selisihnya, serta kenaikan pangkat bagi orang dalam.
Dewi & Diana, 2018	Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan PT. Pancaran Belantara Indah	proses rekrutmen karyawan menggunakan metode rekrutmen internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode eksternal menggunakan brosur. Terkait dengan proses seleksi perusahaan menggunakan langkah penerimaan pendahuluan, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, wawancara dan keputusan langsung oleh bagian umum.

Kasmawati, 2018	Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif	Perusahaan dapat mencapainya dengan berbagai cara, seperti dengan memiliki sumberdaya-sumberdaya fisik yang tidak dimiliki pesaing, investasi modal, kapabilitas inovasi, hak patent, pencapaian skala ekonomis (economic of scale), dan lain sebagainya. Namun keunggulan kompetitif yang diciptakan melalui sumberdayasumberdaya dan kapabilitas-kapabilitas tersebut hanya mampu bertahan dalam jangka waktu yang relatif singkat. Pesaing dengan mudah akan memiliki sumber sumber keunggulan kompetitif yang sama, dan selanjutnya membahayakan posisi bersaing perusahaan.
-----------------	--	--

Tabel 1. Menjelaskan bahwa masing-masing peneliti sebelumnya menggunakan indikator atau banyaknya variabel yang berbeda untuk menunjang penelitiannya. Kemudian metode yang digunakan untuk masing-masing penelitian juga bermacam-macam, mulai dari analisis deskriptif sampai pada analisis inferensia atau pengujian hipotesis dengan analisis regresi maupun korelasi. Masing-masing penelitian tersebut telah memperkuat atau membuktikan dugaan penulis yang terkait dengan tujuan penulisan penelitian ini yaitu dengan adanya penemuan bahwa peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terdiri dari sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya hasil penelitian Sulistyawarti & Indrayani (2012), menunjukkan bahwa kinerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap keunggulan kompetitif. Pentingnya peran manajemen sumber daya manusia untuk memfasilitasi pengembangan kompetensi organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing atau kompetitif bagi suatu perusahaan (Handoko, 2011). Kemudian hasil penelitian dari Alsabbah & Ibrahim (2014) menemukan bahwa pentingnya perancangan strategi terkait sumber daya manusia yang mana untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sebab strategi yang tepat maka akan meningkatkan produktivitas kerja sehingga mampu mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen mempunyai peran penting dalam manajemen SDM yang mana dimulai dari proses mencari dan menemukan para pelamar untuk nantinya bekerja dalam suatu organisasi (Dessler, 2015).

Sistem rekrutmen yang efektif memberikan peluang pekerjaan pada pelamar yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memenuhi spesifikasi suatu pekerjaan (Setiani, 2013). Sedangkan seleksi merupakan proses kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan setelah proses rekrutmen selesai dilakukan, seleksi meliputi pengambilan keputusan dan pertimbangan bagi calon pelamar untuk diterima di suatu perusahaan. Melalui rekrutmen dan seleksi yang sesuai, akan didapatkan sumber daya manusia (karyawan) yang memiliki kualitas (Nugroho, 2012). Sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat bisa diperoleh melalui tahapan-tahapan yaitu mengidentifikasi jabatan yang kosong dan menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan, mengidentifikasi sumber kandidat atau calon pelamar yang tepat, menentukan metode rekrutmen dan seleksi yang tepat untuk posisi jabatan baik metode terbuka dan tertutup, dan menyaring calon karyawan.

Bellionardi (2013) mengemukakan bahwa proses seleksi maupun rekrutmen harus sesuai procedural dan objektif sehingga berimplikasi dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Kemudian selain rekrutmen dan seleksi juga diperlukan kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan (ability) seseorang dalam mengerjakan macam-macam tugas pekerjaan. Karyawan yang sudah melalui proses perekrutan dan seleksi tentunya dianggap kompeten dalam pekerjaan yang akan ditanggungjawabkan. Selain itu untuk meningkatkan keahlian karyawan maka diperlukan pelatihan. Apabila pelatihan maupun pendidikan dapat dilaksanakan perusahaan dengan baik, maka dapat tercapai kinerja karyawan optimal (Pakpahan, 2014). Kinerja karyawan yang optimal maka selanjutnya akan tercapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan literature review artikel pada hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Sistem Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif berpengaruh positif terhadap Keunggulan Kompetitif.

SARAN

Perusahaan fokus pada peningkatan metode yang digunakan dalam merekrut calon, dan juga perusahaan harus melihat pelatihan karyawan sebagai cara untuk meningkatkan kemampuan karyawan dan meningkatkan kinerja serta memungkinkan mereka untuk memberikan ide-ide baru yang bermanfaat untuk organisasi sehingga tercapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan dan dapat membedakan perusahaan mereka dari saingan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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. Vol. 1, No. 1. <https://doi.org/10.8734/Mnmae.V1i1.183>
- Dian Sudiantini, Ihwandhiya Ihsan Ramadhan, Achmad Zidane, Dika Pangestu, & Atikah Mutiara Aden. (2023). Kajian Literatur : Menyoal Peran Manajemen Sdm Dalam Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 1(2), 78–82. <https://doi.org/10.572349/Mufakat.V1i2.446>
- Fania Mutiara Savitri, Aldhania Uswatun Hasanah, Alfithrah Madya Fasa, & Septya Lie Mahesti. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Yang Efektif Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 2(1), 16–29. <https://doi.org/10.55606/Cemerlang.V2i1.607>
- Suhardoyo, S. 2019. Pengelolaan Talent Manajemen Human Resource Dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Di Era Globalisasi Pada Pt. Dalim Fideta Konesia Jakarta. Cakrawala: Jurnal Humaniora Universitas Bina Sarana Informatika. Vol. 19, No. 1. <https://doi.org/10.31294/Jc.V19i1.4845>
- Ellitan, L. 2020. Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. Jmk: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol. 4, No. 2. <https://doi.org/10.9744/Jmk.4.2.Pp.%2065-76>
- Dewi, A, T & Diana, T. 2018. Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pt. Pancaran Belantara Indah. Jurnal Ekonomi Integra. Vol. 8, No. 1. <https://doi.org/10.51195/Iga.V8i1.116>
- Kasmawati, 2018. Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol. 2, No. 2. <https://doi.org/10.24252/Idaarah.V2i2.6864>
- Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia. 2013.
- 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.
- R. L. Mathis And J. H. Jackson, “Manajemen Sumber Daya Manusia,” In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012
- L. R. Mathis And H. J. Jackson, *Human Resource Management : Personnel Human Resource Management*. 2019.
- 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.
- Sugiyono, “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.,” In *Metode Penelitian Ilmiah*, 2014.
- Romi Satria Wahono, “Literature Review: Pengantar Dan Metode,” <http://romisatriawahono.net/>. 2016.
- M. M. Shamot, “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.

- A.Sulistyawarti Andindrayan, “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.
- 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.
- 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