

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review

Novia Nour Halisa^{1*}

¹Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

Abstrak

Globalisasi memicu munculnya persaingan di berbagai bidang. Dengan adanya persaingan tersebut, setiap perusahaan berupaya dan dituntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan kompeten guna mendorong kesuksesan usaha sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Penelitian ini menganalisa pengaruh sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Tujuan dari penulisan ini adalah mengetahui sejauh mana perkembangan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan eksploratif dengan mengulas isi atau mengidentifikasi beberapa artikel baik dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa baik secara simultan maupun parsial membuktikan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Sehingga manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam terwujudnya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal

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

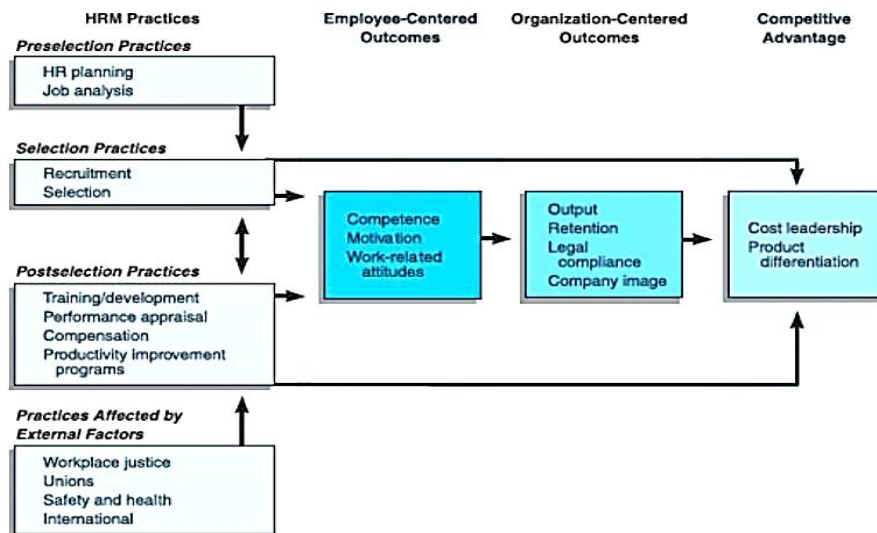
1. Pendahuluan

Adanya globalisasi membawa dampak terhadap perubahan lingkungan strategis. Globalisasi tersebut adalah suatu kejadian yang sulit dihindari oleh suatu organisasi, meliputi organisasi publik, organisasi bisnis, dan organisasi sosial. Oleh sebab itu kondisi tersebut memicu munculnya persaingan di berbagai bidang. Agar mampu bersaing dan menciptakan suatu organisasi yang dapat memiliki keunggulan kompetitif, maka masing-masing perusahaan dituntut untuk siap berkembang dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan dan dituntut untuk menciptakan kreatifitas maupun inovasi.

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, setiap perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan usaha mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan sehingga organisasi mampu mencapai visi misi dan tujuan perusahaan dengan efektif.

Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif. Hal ini berarti suatu perencanaan sumber daya manusia dilakukan secara strategis dan sistematis terkait dengan peramalan penyediaan tenaga kerja pada masa yang akan datang dalam jumlah dan kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan, dengan menggunakan sumber informasi yang tepat[1]. Sementara itu, menurut Dabic (2011) [2] penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik mampu mendorong kontribusi karyawan pada suatu organisasi.

*E-mail: novia.halisa@ulm.ac.id



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

Gambar 1 menunjukkan bahwa pada dasarnya praktek sumber daya manusia terdiri dari *preselection practice*, *selection practice*, *postselection practice*, dan *practice affected by external factors*. Tahap *preselection practice* terdiri dari perencanaan SDM dan analisis pekerjaan, tahap *selection practice* terdiri dari rekrutmen dan seleksi, tahap *postselection practice* meliputi *training* atau pelatihan dan program-program peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan tahap *practice affected by external factors* terdiri dari kesetaraan kesempatan kerja, keamanan, maupun kesehatan. Praktek manajemen sumber daya manusia memberikan hasil yang berpusat pada karyawan antara lain peningkatan kompetensi dan motivasi, sehingga memberikan input kepada suatu organisasi, yang selanjutnya mendukung terciptanya keunggulan kompetitif.

Beberapa aktivitas penting yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia di suatu perusahaan diantaranya proses seleksi maupun proses perekrutan karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2012) [4] rekrutmen merupakan suatu kegiatan pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk selanjutnya dapat bekerja di dalam suatu perusahaan. Fungsi dari rekrutmen adalah sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, yang mana hal ini menjadi acuan bagi para manajer dalam menempatkan karyawan yang ada di perusahaan mereka. Sedangkan seleksi adalah proses pemilihan dan penentuan dari sekelompok pelamar atau beberapa orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia di perusahaan sesuai kondisi perusahaan. Strategi dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi merupakan hal penting, ini dikarenakan prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan perusahaan akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari aktifitas-aktifitas yang meliputi fungsi perencanaan, perekrutan sumber daya manusia, analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan kerja, keuntungan dan kompensasi, kesehatan, keamanan dan keselamatan, serta hubungan tenaga kerja dan buruh (Mathis & Jackson, 2019)[5].

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).

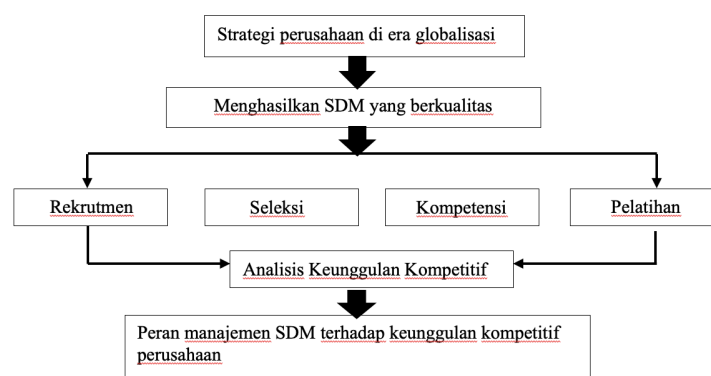
Sedangkan Rudhaliawan (2013) [6] dalam penelitiannya menyebutkan bahwa program pelatihan yang sukses juga dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai *goal* (tujuan). Dengan kata lain, adanya pelatihan mampu meningkatkan produktivitas kerja sehingga dapat menunjang keberhasilan suatu 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.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia untuk keunggulan kompetitif perusahaan, maka penelitian ini menganalisis literatur yang saling berkaitan terhadap konsep. Tujuan utama dari penelitian ini yaitu menentukan seberapa jauh penelitian ini telah berkembang dan studi apa yang masih tertunda dan perlu kajian lebih lanjut. Lebih khusus, kajian ini memiliki tiga tujuan. Pertama, untuk menggambarkan literatur secara umum. Kedua, untuk menganalisis topik yang dipelajari di berbagai artikel. Ketiga, mengidentifikasi keterbatasan penelitian ini dan mencari jalur penelitian masa depan di bidang ini. Penelitian ini tidak hanya berfungsi untuk menilai struktur dan evolusi hubungan antara beberapa variabel, tetapi juga untuk menyajikan ide-ide baru [7]. Dengan tujuan ini, kajian dibagi menjadi lima bagian. Bagian pertama yaitu pendahuluan, bagian kedua yaitu metodologi penelitian, bagian ketiga yaitu menganalisa topik yang dibahas di artikel jurnal terkait peran manajemen sumber daya manusia “sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan *training*” terhadap keunggulan kompetitif khususnya kinerja karyawan, dan hubungannya masing-masing. Selanjutnya bagian akhir berisi kesimpulan tentang temuan, serta referensi khusus pada keterbatasan literatur dan penelitian yang akan datang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan studi pustaka yaitu beberapa artikel diidentifikasi dengan analisis deskriptif dan eksploratif dengan cara membandingkan atau mengulas isi atau pembahasan dan kesimpulan masing-masing penelitian. Artikel didapat dari jurnal-jurnal nasional maupun internasional di 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 8 artikel diidentifikasi; 4 berasal dari jurnal nasional, 3 berasal dari jurnal internasional dan 1 tesis nasional di pencarian. Sedangkan artikel yang muncul lebih dari sekali akan dibatasi untuk satu entri, dan artikel yang tidak berhubungan dengan MSDM dan kinerja karyawan bersama-sama yang dieliminasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan literatur mengenai manajemen SDM untuk mendukung analisis teoritis dan hipotesis tentang kinerja karyawan, kemudian didasarkan pada studi empiris. Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya menekankan peran sumber daya manusia sebagai variabel kunci untuk daya saing perusahaan. Sedangkan gabungan antara manajemen SDM, kinerja dan daya saing belum banyak diteliti dan layak untuk mendapatkan perhatian lebih besar. Studi pustaka tidak hanya membaca suatu literatur, namun evaluasi yang kritis dan mendalam terkait penelitian-penelitian sebelumnya. Metode evaluasi terdiri dari kegiatan merangkum, menganalisis, dan melakukan sintesis mendalam dan kritis dari artikel-artikel yang ditinjau. Hasil dari analisis maupun rangkuman kemudian dituliskan kedalam bentuk artikel ilmiah [8].

Alur pemikiran penelitian ini diawali dengan adanya era globalisasi yang memicu persaingan antar perusahaan. Masing-masing perusahaan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai keunggulan kompetitif perusahaan. Beberapa faktor yang mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia diantaranya melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang tepat, pemberian pelatihan karyawan, dan peningkatan kompetensi kerja.



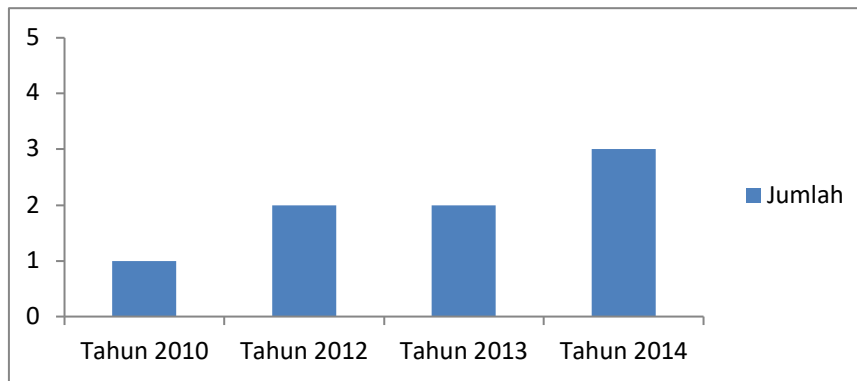
Gambar 2. Kerangka Pemikiran

3. 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 (Jimmy) | 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 (Sulistiyawarti, 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 <i>East Java</i>) (Hendriani, et al) [11] | Jurnal Bisnis (JAB) Vol. 6 No. 2 (2013) |
| 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 Satya, dan analisis data menggunakan regresi | <ul style="list-style-type: none"> • Proses perekrutan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan • Seleksi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. • Kompetensi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan • Proses rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| Shamnot | 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 kompetitif |
| Sulistyawarti, 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 Pertamina-PetroChina East Java</i> sebanyak 62 responden, dan analisis data menggunakan regresi | <ul style="list-style-type: none"> • Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan • Pelatihan Karyawan dan Pendidikan Karyawan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| Rudhaliawan, et al M. Soe'oad Hakam | <i>Training</i> , kemampuan kerja, kinerja karyawan | <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 | <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 |
| Kambey, F.L & Suharnomo | Pelatihan, Pembinaan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi, Kinerja Karyawan | Penelitian kuantitatif dengan menyebarkan 80 kuesioner dan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda | <ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial dan simultan, pelatihan, pembinaan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . |
| Sultana, A, et al shan, Sobia Irum, Kamran & Nasir Mehmood | Pelatihan, Kinerja Karyawan, Gaji, Keterlibatan Kerja | Penelitian asosiatif dengan menyebarkan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 400 di sektor telekomunikasi | <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 regresi dan korelasi | <p>signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 & HazrilIzwar Ibrahim | Praktek HRM;Rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, kompetensi, & 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 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) [10], 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 [15] (Handoko, 2011). Kemudian hasil penelitian dari Alsabbah & Ibrahim (2014) [14] 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 [16](Dessler,2015). Sistem rekrutmen yang efektif memberikan peluang pekerjaan pada pelamar yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang memenuhi spesifikasi suatu pekerjaan[17](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[18](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.[19]Bellionardi (2013) mengemukakan bahwa proses seleksi maupun rekrutmen harus sesuai prosedural 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[20](Pakpahan, 2014). Kinerja karyawan yang optimal maka selanjutnya akan tercapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian ini, diperoleh kesimpulan yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam terwujudnya karyawan yang berkualitas dan mempunyai kinerja optimal. Hasil penelitian baik secara simultan maupun parsial membuktikan bahwa sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap

keunggulan kompetitif perusahaan.

5. REKOMENDASI

Penulis merekomendasikan penelitian oleh MM. Shammot dan Jimy sebagai pertimbangan pada penelitian selanjutnya untuk diterapkan pada sektor yang berbeda, karena dalam penelitian tersebut konsep manajemen sumber daya manusia dikaji lebih luas yaitu variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian beragam sehingga mampu memberikan kesimpulan yang lebih komprehensif, selain itu variabel-variabel tersebut juga selaras dengan tujuan penulis. Dilihat dari aspek perusahaannya, yaitu perusahaan dalam penelitian tersebut (*ICCB company*) termasuk salah satu perusahaan farmasi dunia yang terkenal. Dengan menerapkan manajemen SDM yang tepat, maka terjadi peningkatan aspek penjualan hasil farmasi. Kemudian dari penelitian yang lain juga ada beberapa variabel tambahan yang mungkin juga bisa digunakan untuk penelitian mendatang. Selain itu penulis menyarankan agar 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. Penulis juga menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan lebih banyak referensi artikel yang menjadi kajian literatur sehingga memperkuat temuan penelitian.

6. 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 SI 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/](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.
- [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.