



Peran Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berkualitas: Systematic Literature Review

**Artika Cesar Aura Devi¹, Keyzia Zachwa Rachmadina², Nadia Rohimah³,
Puti Ibnasya⁴, Riani Atika Falah⁵, Arfian⁶**

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya^{1,2,3,4,5,6}

e-mail: arfian@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

This study aims to examine the role of recruitment and selection in obtaining employees who have good competencies. The study used a qualitative approach with a Systematic Literature Review (SLR) method, examining various scientific articles published in nationally indexed SINTA and Garuda journals between 2020 and 2025. Data collection was done through the stages of identifying, selecting, evaluating and synthesizing relevant literature while data analysis was carried out using content analysis. Research shows that effective recruitment increases the chances of an organization finding candidates that match the company's needs while objective and competency-based selection helps choose individuals who have the knowledge, skills, abilities and work attitudes that are required. The study finding also shows that employee competence is an important factor that helps improve performance and achieve organizational goals. Therefore, using a planned, objective and competence-focused recruitment and selection system is an important strategy for companies to obtain high-quality human resources and create a sustainable competitive advantage

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Competency.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran proses rekrutmen dan seleksi dalam mencari karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang memadai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk menganalisis beberapa artikel ilmiah yang terbit di jurnal nasional yang terindeks SINTA dan Garuda dari tahun 2020 hingga 2025, pengumpulan data dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu dengan mengidentifikasi, memilih, mengevaluasi dan merangkum literatur yang sesuai, sedangkan untuk menganalisis data digunakan metode content analysis. Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang dapat meningkatkan kemungkinan organisasi mendapatkan kandidat yang cocok dengan perusahaan. Sementara itu, seleksi yang adil dan berdasarkan kompetensi membantu memilih kandidat yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta sikap kerja yang dibutuhkan. Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan karyawan merupakan faktor penting yang membantu meningkatkan hasil kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi dengan terencana, jelas dan berfokus pada kemampuan menjadi usaha penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan berkualitas dan menciptakan keunggulan yang dapat berlangsung terus menerus.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Karyawan.

PENDAHULUAN

Globalisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap transformasi lingkungan strategis. Peristiwa globalisasi ini merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh berbagai jenis organisasi, termasuk di dalamnya adalah organisasi publik, perusahaan swasta, dan lembaga sosial. Situasi ini menimbulkan persaingan di banyak sektor. Agar dapat bersaing secara efektif dan membangun organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif, setiap perusahaan diharuskan untuk siap tumbuh dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan, serta dituntut untuk menghadirkan kreativitas dan inovasi.

Sumber daya manusia merupakan modal dan aset yang sangat krusial bagi perusahaan untuk mendukung operasionalnya. Tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berbakat, organisasi perusahaan tidak akan dapat berkembang dan berjalan dengan baik. Di tengah persaingan ekonomi saat ini, tiap perusahaan harus berusaha dan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tepat serta kompeten demi mendorong keberhasilan usaha mereka, sehingga bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan agar organisasi dapat mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan secara efektif (Halisa, 2020).

Perusahaan yang tidak mampu mengikuti persaingan industri, secara otomatis eksistensi perusahaan tersebut dapat terancam. Persaingan juga didukung oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terus-menerus. Perusahaan harus berinovasi secara terus-menerus sebagai strategi dalam bersaing, termasuk dalam proses rekrutmen sumber daya manusia. Aktivitas utama dalam praktik pemilihan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi (Kharisma & Wening, 2023). Perusahaan harus memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan dengan baik untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perusahaan tidak hanya bersaing di dalam industri, tetapi juga menghadapi tantangan untuk menemukan karyawan yang tepat dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Beberapa kegiatan penting yang mendukung pengelolaan SDM di suatu perusahaan meliputi proses seleksi dan perekrutan karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2019) dalam jurnal (Halisa, 2020), rekrutmen adalah aktivitas yang mengumpulkan sejumlah pelamar dengan kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan bagi perusahaan, agar mereka bisa menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Fungsi rekrutmen adalah untuk memastikan "Orang yang Tepat di Tempat yang Tepat" dalam menempatkan karyawan di perusahaan mereka. Seleksi merupakan proses untuk memilih dan menentukan individu dari sekelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi yang tersedia sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Strategi

dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sangat penting, karena prosedur yang diterapkan akan berdampak pada kualitas sumber daya manusia yang akan dimanfaatkan oleh perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas, termasuk perencanaan, perekrutan, analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan kerja, gaji dan manfaat, kesehatan, keamanan, keselamatan, serta hubungan antara tenaga kerja dan buruh (Halisa, 2020).

Proses perekrutan dan seleksi, perusahaan perlu menjaga fokus pada kompetensi 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 dengan kompetensi yang tinggi pasti akan memberikan kontribusi yang signifikan dan performa yang baik dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Pada penelitian oleh Rudhaliawan (2013) dalam studi yang dilakukannya menyatakan bahwa program pelatihan yang efektif bisa berdampak positif pada keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pelatihan dapat meningkatkan efektivitas kerja, yang pada gilirannya mendukung kesuksesan perusahaan. Namun, jika tingkat efisiensi kerja menurun, hal tersebut dapat menjadi hambatan bagi perusahaan dalam meraih targetnya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja dan mempercepat hasil kerja. Ini disebabkan karyawan yang memahami dengan baik tanggung jawab serta tugas yang dikerjakan akan berusaha lebih untuk mencapai standar etika kerja yang lebih tinggi.

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan organisasi untuk mengelola tenaga kerja secara efektif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. MSDM mencakup berbagai fungsi seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, hingga pemberian kompensasi. Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Perusahaan perlu menerapkan praktik MSDM yang tepat agar dapat memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan human capital yang baik berperan penting dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi sehingga organisasi mampu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Delfy et al., 2025).

Rekrutmen merupakan proses mencari, menarik, dan memperoleh sejumlah calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Tujuan utama rekrutmen adalah menyediakan kumpulan pelamar yang kompeten sehingga perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh karyawan terbaik. Pelaksanaan rekrutmen diawali dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, penyusunan spesifikasi jabatan, pemilihan sumber rekrutmen, hingga pengumuman lowongan pekerjaan. Perkembangan teknologi informasi juga telah mendorong perusahaan memanfaatkan media digital dan platform pencarian kerja untuk menjangkau kandidat yang lebih luas. Rekrutmen yang dilakukan secara efektif dapat membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas organisasi (Hutamto, 2022).

Seleksi adalah proses penyaringan dan penentuan kandidat terbaik dari sejumlah pelamar yang telah mengikuti tahapan rekrutmen. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa individu yang diterima memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam praktiknya, seleksi dapat dilakukan melalui beberapa tahapan seperti seleksi administrasi, tes kemampuan, tes psikologi, wawancara, pemeriksaan referensi, dan pemeriksaan kesehatan. Setiap tahapan memiliki fungsi untuk mengidentifikasi kesesuaian antara kompetensi kandidat dengan tuntutan pekerjaan yang akan dijalankan. Seleksi yang dilaksanakan secara objektif dan berbasis kompetensi akan meningkatkan peluang perusahaan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas serta mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Prawira et al., 2025).

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan karyawan karena berkaitan langsung dengan kemampuan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu bekerja secara lebih produktif, cepat beradaptasi terhadap perubahan, serta menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang kompetensinya rendah. Setiap perusahaan perlu memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi mampu mengidentifikasi kandidat yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan jabatan. Penelitian menunjukkan bahwa penerapan rekrutmen berbasis kompetensi dapat membantu organisasi memperoleh tenaga kerja yang memiliki keahlian dan kemampuan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan (Ramadhanti, 2021).

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses yang saling berkaitan dalam memperoleh sumber daya manusia yang kompeten. Rekrutmen berfungsi untuk menarik sebanyak mungkin kandidat potensial, sedangkan seleksi

bertujuan memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Efektivitas kedua proses tersebut akan memengaruhi kualitas kompetensi karyawan yang diterima perusahaan. Semakin baik sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan, semakin besar kemungkinan organisasi memperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh positif terhadap kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Fransisca & Sutisna, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Hutamto (2022) bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan kriteria seleksi terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi pada PT Tractorindo Mitra Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 55 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan kriteria seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Selain itu, kompetensi juga terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang baik mampu menghasilkan sumber daya manusia yang lebih kompeten dan berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanti (2021) mengenai rekrutmen berbasis kompetensi menunjukkan bahwa proses perekrutan yang berorientasi pada kompetensi dapat membantu perusahaan memperoleh karyawan yang memiliki keahlian sesuai kebutuhan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara terhadap karyawan baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan tes psikologi, tes kemampuan, dan tes pengetahuan dalam proses seleksi mampu meningkatkan peluang perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Penelitian oleh Kharisma & Wening (2023) menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengkaji peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik rekrutmen yang tidak efektif sering kali disebabkan oleh metode perekrutan yang kurang tepat, proses yang masih manual, dan kurang spesifiknya informasi lowongan pekerjaan. Penelitian ini juga menemukan bahwa seleksi yang dilakukan secara objektif dapat membantu perusahaan memperoleh karyawan dengan kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Palambingan et al. (2024) menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSU Bintang Muda 88. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan kompetensi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu menerapkan sistem perekrutan dan seleksi yang efektif untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi.

Penelitian oleh Delfy et al. (2025) mengkaji peran Human Capital Management dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Human Capital Management yang efektif dapat meningkatkan akurasi pemilihan kandidat, mengurangi tingkat turnover karyawan, serta meningkatkan kesesuaian antara kompetensi kandidat dan kebutuhan organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang harus menjadi pertimbangan utama dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki peran penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang kompeten. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen yang tepat, seleksi yang objektif, dan pendekatan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang diterima perusahaan. Meskipun demikian, masih terdapat perbedaan objek penelitian dan karakteristik organisasi yang diteliti sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai bagaimana proses rekrutmen dan seleksi dapat menjadi upaya memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi yang baik.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki peran yang sangat penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang kompeten. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif dan seleksi yang objektif mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang diterima perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian lebih banyak membahas pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Namun, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji bagaimana rekrutmen dan seleksi berfungsi sebagai upaya untuk memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi yang baik. Kajian ini difokuskan pada peran rekrutmen dan seleksi dalam memperoleh sumber daya manusia yang kompeten sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode Systematic Literature Review (SLR). Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian terdahulu secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran rekrutmen dan seleksi dalam memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi yang baik. Pendekatan SLR banyak digunakan untuk merangkum bukti ilmiah yang relevan sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih objektif dan terstruktur (Triandini et al., 2019).

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri atas rekrutmen, seleksi, dan kompetensi karyawan. Rekrutmen dipahami sebagai proses pencarian dan

penarikan calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sedangkan seleksi merupakan proses penyaringan kandidat untuk menentukan individu yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan. Kompetensi karyawan dalam penelitian ini merujuk pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik individu yang mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi (Ramadhanti, 2021).

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan indikator yang banyak digunakan dalam penelitian terdahulu. Variabel rekrutmen diidentifikasi melalui indikator sumber rekrutmen, metode rekrutmen, dan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan perusahaan. Variabel seleksi ditinjau melalui tahapan penyaringan pelamar, tes kemampuan, wawancara, serta penilaian kesesuaian kandidat. Sementara itu, kompetensi karyawan diidentifikasi melalui aspek pengetahuan, keterampilan, kemampuan kerja, dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hutamto, 2022). Sumber data penelitian berasal dari artikel ilmiah yang diperoleh melalui database Google Scholar, Garuda, dan berbagai jurnal nasional yang telah terindeks SINTA. Artikel yang digunakan merupakan publikasi ilmiah yang membahas rekrutmen, seleksi, dan kompetensi karyawan serta diterbitkan dalam rentang tahun 2020–2025 agar memperoleh informasi yang relevan dengan perkembangan penelitian terkini di bidang manajemen sumber daya manusia.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan metode analisis isi (content analysis), yaitu dengan mengelompokkan hasil penelitian berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, dan kompetensi karyawan. Selanjutnya, temuan dari berbagai penelitian dibandingkan dan disintesis untuk memperoleh gambaran mengenai kontribusi proses rekrutmen dan seleksi dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten bagi organisasi (Fransisca & Sutisna, 2024). Berdasarkan hasil penelusuran dan analisis terhadap berbagai artikel ilmiah yang membahas rekrutmen, seleksi, dan kompetensi karyawan pada periode 2020–2025, ditemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi memiliki peran yang sangat penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang kompeten. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dipengaruhi oleh efektivitas sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki peran yang sangat penting dalam memperoleh karyawan yang kompeten serta meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif terhadap kompetensi serta kinerja karyawan (Hutamto, 2022). Selain itu, penerapan rekrutmen berbasis kompetensi mampu

meningkatkan kesesuaian antara kandidat dengan kebutuhan organisasi (Ramadhanti, 2021). Temuan lain juga mengungkapkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara efektif dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan (Kharisma & Wening, 2023). Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan kompetensi secara simultan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Palambingan et al., 2024). Sementara itu, penerapan konsep Human Capital Management dalam proses rekrutmen dan seleksi terbukti mampu meningkatkan akurasi pemilihan kandidat sekaligus memastikan kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan jabatan (Delfy et al., 2025).

Hasil analisis menunjukkan adanya tiga tema utama yang muncul secara konsisten dalam berbagai penelitian. Pertama, proses rekrutmen yang efektif mampu meningkatkan peluang organisasi memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, proses seleksi yang objektif dan berbasis kompetensi membantu perusahaan memilih karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan terbaik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, kompetensi karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, produktivitas, dan pencapaian kinerja organisasi.

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan yang signifikan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Berbagai perusahaan mulai memanfaatkan platform rekrutmen daring, media sosial profesional, serta Applicant Tracking System (ATS) untuk memperluas jangkauan pencarian kandidat, mempercepat proses seleksi, dan meningkatkan efisiensi perekrutan. Berbagai penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi cenderung memperoleh karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan dibandingkan dengan perusahaan yang masih menggunakan pendekatan konvensional. Temuan-temuan tersebut memperkuat bahwa penerapan rekrutmen dan seleksi yang sistematis, objektif, berbasis kompetensi, serta didukung oleh pemanfaatan teknologi digital merupakan strategi yang efektif dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi keberhasilan organisasi.

Pembahasan hasil kajian menunjukkan bahwa rekrutmen merupakan fondasi utama dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis sangat dipengaruhi oleh kemampuannya menarik kandidat yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Rekrutmen yang direncanakan secara sistematis tidak hanya meningkatkan jumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi, tetapi juga memperbesar peluang organisasi memperoleh individu yang memiliki

kesesuaian kompetensi (person-job fit) dan kesesuaian dengan budaya organisasi (person-organization fit). Hal ini sejalan dengan temuan (Hutamto, 2022) yang menunjukkan bahwa rekrutmen yang baik berpengaruh positif terhadap kompetensi dan kinerja karyawan. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, proses rekrutmen harus diawali dengan analisis jabatan yang komprehensif agar organisasi mampu menentukan kompetensi yang dibutuhkan serta menyusun strategi pencarian kandidat secara tepat (Breaugh, 2017).

Rekrutmen bukan sekadar aktivitas mengisi kekosongan jabatan, melainkan bagian dari strategi memperoleh keunggulan kompetitif melalui pengelolaan modal manusia (human capital). Organisasi yang mampu merekrut individu dengan kompetensi unggul akan memiliki kapasitas inovasi, produktivitas, dan kemampuan adaptasi yang lebih baik dibandingkan organisasi yang hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek. Penelitian mengenai proses rekrutmen juga menegaskan bahwa efektivitas rekrutmen dipengaruhi oleh kualitas informasi pekerjaan, kredibilitas organisasi, serta metode penyampaian informasi kepada calon pelamar (Breaugh & Starke, 2000; Breaugh, 2015).

Seleksi merupakan tahapan yang menentukan apakah kandidat yang telah direkrut benar-benar memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kajian ini menunjukkan bahwa seleksi berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas keputusan penerimaan karyawan karena penilaian tidak hanya didasarkan pada latar belakang pendidikan atau pengalaman kerja, tetapi juga pada kemampuan teknis, perilaku, karakter, serta potensi individu. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian (Ramadhanti, 2021) yang menyatakan bahwa penggunaan tes kemampuan, tes psikologi, dan wawancara berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja yang diterima organisasi. Hasil tersebut juga diperkuat oleh penelitian (Kharisma & Wening, 2023) yang menunjukkan bahwa proses seleksi yang objektif menghasilkan karyawan dengan performa kerja yang lebih baik dibandingkan seleksi yang bersifat subjektif.

Pendekatan seleksi berbasis kompetensi semakin banyak diterapkan karena organisasi menyadari bahwa keberhasilan kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis (hard skills), tetapi juga kemampuan komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, kreativitas, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan (soft skills). Kompetensi tersebut menjadi faktor penting dalam menghadapi lingkungan bisnis yang semakin dinamis. Organisasi perlu menggunakan berbagai metode asesmen seperti behavioral interview, assessment center, psikotes, simulasi kerja, maupun tes kompetensi agar memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai kemampuan kandidat. Pendekatan tersebut terbukti meningkatkan akurasi

keputusan seleksi dan mengurangi risiko mis-hiring yang dapat menimbulkan biaya tinggi bagi organisasi .

Kajian ini juga memperlihatkan bahwa kompetensi menjadi variabel utama yang menghubungkan efektivitas rekrutmen dan seleksi dengan keberhasilan organisasi. Kompetensi mencakup pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), kemampuan (abilities), serta karakteristik perilaku yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan teknologi, mampu bekerja secara kolaboratif, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Palambingan et al., 2024) yang menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan kompetensi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang dimiliki, tetapi juga oleh kualitas kompetensi yang dimiliki setiap individu.

Perkembangan teknologi digital turut mengubah paradigma rekrutmen dan seleksi. Organisasi saat ini semakin memanfaatkan platform rekrutmen daring, media sosial profesional, Applicant Tracking System (ATS), kecerdasan buatan (Artificial Intelligence), serta analitik data untuk meningkatkan efisiensi proses perekrutan. Digitalisasi memungkinkan organisasi menjangkau kandidat yang lebih luas, mempercepat proses penyaringan lamaran, serta meningkatkan objektivitas pengambilan keputusan. Penggunaan teknologi juga memberikan pengalaman yang lebih baik bagi kandidat (candidate experience) sehingga mampu meningkatkan citra organisasi sebagai pemberi kerja (employer branding). Meskipun demikian, penerapan teknologi tetap memerlukan perhatian terhadap aspek etika, perlindungan data pribadi, serta potensi bias algoritma dalam proses seleksi .

Konsep Human Capital Management semakin memperkuat pentingnya integrasi antara rekrutmen, seleksi, dan pengembangan kompetensi. Organisasi tidak lagi memandang karyawan hanya sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset strategis yang memberikan nilai tambah jangka panjang. Oleh karena itu, proses rekrutmen harus mampu mengidentifikasi individu yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini, tetapi juga memiliki potensi berkembang sesuai perubahan strategi organisasi. Temuan (Delfy et al., 2025) menunjukkan bahwa penerapan Human Capital Management meningkatkan kesesuaian antara kompetensi kandidat dan kebutuhan organisasi sehingga organisasi memperoleh tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan masa depan.

Dibandingkan penelitian sebelumnya yang umumnya berfokus pada hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, hasil kajian ini memberikan

penekanan bahwa fungsi utama kedua proses tersebut adalah memperoleh karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kompetensi menjadi fondasi yang selanjutnya memengaruhi produktivitas, inovasi, kualitas pelayanan, dan keunggulan kompetitif organisasi. Dengan demikian, organisasi perlu menerapkan sistem rekrutmen dan seleksi yang terencana, transparan, objektif, berbasis kompetensi, serta didukung oleh teknologi digital agar mampu memperoleh sumber daya manusia berkualitas secara berkelanjutan. Pendekatan tersebut diyakini mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sekaligus memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis literatur dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan elemen penting dalam mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian yang baik. Rekrutmen yang dilakukan dengan baik dapat menarik calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga perusahaan memiliki kemungkinan lebih besar untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas. Selanjutnya, proses seleksi yang bersifat objektif, terstruktur, dan berfokus pada kompetensi memainkan peran penting dalam memilih serta menentukan kandidat terbaik yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Penelitian sebelumnya secara konsisten menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang tepat berdampak positif terhadap kompetensi karyawan dan mendukung peningkatan kinerja organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah karyawan yang ada, tetapi juga oleh kualitas kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan. Perusahaan perlu mengimplementasikan sistem rekrutmen dan seleksi yang direncanakan dengan baik, transparan, objektif, dan berorientasi pada kompetensi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul, yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi yang berbasis kompetensi dengan memanfaatkan teknologi digital guna meningkatkan efektivitas proses pencarian dan pemilihan kandidat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian empiris pada berbagai jenis organisasi guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kompetensi karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Baranyi, V. (2025) 'Systematic literature review on the digital transformation of the personnel selection process', *German Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1177/23970022251363012>.
- Breaugh, J.A. (2015) 'Recruiting', *Wiley Encyclopedia of Management*.

- <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom050101>.
- Breaugh, J.A. (2017) 'The Contribution of Job Analysis to Recruitment', in *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, Selection and Employee Retention*. Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9781118972472.ch2>.
- Breaugh, J.A. and Starke, M. (2000) 'Research on Employee Recruitment: So Many Studies, So Many Remaining Questions', *Journal of Management*, 26(3), pp. 405–434. <https://doi.org/10.1177/014920630002600303>.
- Contreras-Pacheco, O., Camacho-Cantillo, D.C. and Badrán-Lizarazo, R.M. (2017) 'The Social Networking Sites (SNSs) as a tool for employee recruitment and selection in human resource management: A literature review', *Entramado*, 13(1), pp. 92–100.
<https://doi.org/10.18041/entramado.2017v13.25139>.
- Delfy, E., Simanjuntak, A. F., Yana, M. T., Anesha, S., Zia, K., Arif, Y. B., & Pratama, A. (2025). Peran Human Capital dalam Rekrutmen dan Seleksi. *Pendidikan Tambusai*, 9, 3837–3846.
- Fransisca, A., & Sutisna, N. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Mitra Mandiri). 4(1).
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Hutamto, S. D. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Kriteria Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Pada PT. Tractorindo Mitra Utama. *Manejerial Bisnis*, 6(1).
- Jøranli, I. (2017) 'Managing organisational knowledge through recruitment: Searching and selecting embodied competencies', *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2016-0541>.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023a). Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. *E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 7(1), 61–80.
- Kharisma, I. M., & Wening, N. (2023b). Peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan perusahaan. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 7(1), 61–80.
- Palambingan, H. G., Marampa, A. M., & Limbongan, M. E. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karywan Pada KSU Bintang Muda 88 Herianto. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 8863–8870.
- Prawira, A., Hakim, B., Rofiqoh, A., Nurhusnah, T., Juliani, Y., & Yanis, B. (2025).