

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Rekrutmen

2.1.1 Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menarik, memilih, dan menempatkan individu yang memenuhi syarat untuk mengisi posisi atau pekerjaan tertentu dalam sebuah organisasi guna mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, perencanaan strategi perekrutan, penyebaran informasi lowongan kerja, seleksi kandidat, hingga penempatan individu yang dipilih berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang relevan.

Rekrutmen bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, dan sesuai dengan budaya perusahaan, sehingga mampu berkontribusi secara optimal terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Selain itu, proses ini juga dirancang untuk menciptakan kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dan harapan kandidat, memastikan keseimbangan antara keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang dibutuhkan untuk mendukung kolaborasi tim dan pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Rekrutmen dapat dilakukan secara internal, dengan memanfaatkan sumber daya yang sudah ada melalui promosi atau rotasi jabatan, maupun secara eksternal, dengan menjaring kandidat baru melalui iklan lowongan kerja, agen perekrutan, media sosial, atau jaringan profesional. Kedua metode ini bertujuan untuk memperkaya bakat dalam organisasi dan meminimalkan kesenjangan keterampilan yang mungkin muncul di masa depan.

Dalam praktiknya, rekrutmen tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mempertimbangkan *soft skills*, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, proses ini sering kali melibatkan berbagai tahapan seleksi, seperti tes

psikologi, wawancara perilaku, dan simulasi kerja untuk memastikan kandidat yang terpilih benar-benar siap mengemban tanggung jawab yang diberikan.

Rekrutmen merupakan proses pencarian, pemilihan, dan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) pada posisi tertentu. Menurut Rivai (2020), rekrutmen adalah suatu proses menarik, menyaring, dan memilih individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

Adapun menurut R. Supomo (2018), bahwa: “Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan memengaruhi tenaga kerja agar mau melamar pekerjaan yang masih kosong di perusahaan”. Sedangkan Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020), bahwa: “Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di identifikasikan dalam perencanaan pegawai” 17 18 Menurut Badriyah (2017) mendefinisikan bahwa: “Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama di lingkungan perusahaan hal ini berarti rekrutmen merupakan langkah awal dalam rangka menerima seseorang untuk dipekerjakan dalam perusahaan.” Definisi lain mengatakan bahwa Rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan (Hasibuan dalam Hermaddin, 2017). Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian dan kualifikasi pekerjaan, yang

menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memegang suatu jabatan (Yamin dalam Simbolon, 2018). Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan (Riniwati, 2016). Menurut Saihudin (2019) Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi.

Menurut Werther dan Davis (2021), rekrutmen melibatkan berbagai tahapan, seperti perencanaan tenaga kerja, penetapan kriteria, pengumuman lowongan, seleksi kandidat, dan penempatan. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Ada beberapa prinsip-prinsip rekrutmen yang Efektif menurut Mathis & Jackson, (2022) sebagai berikut:

1. Transparansi dalam proses perekrutan.
2. Objektivitas dalam penilaian kandidat.
3. Konsistensi dalam metode seleksi.
4. Kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kompetensi kandidat.
5. Keadilan dan keterbukaan dalam perekrutan.

2.1.2 Kebijakan Rekrutmen

Kebijakan Rekrutmen adalah serangkaian pedoman dan prosedur yang dirancang oleh suatu organisasi untuk mengatur proses perekrutan karyawan baru. Kebijakan ini mencakup prinsip, kriteria, dan langkah-langkah yang harus diikuti dalam mencari, menarik, memilih, dan menempatkan kandidat yang memenuhi kebutuhan dan tujuan perusahaan. Kebijakan ini juga berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwa setiap proses perekrutan dilakukan secara sistematis, adil, transparan, dan sesuai dengan standar hukum serta peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Melalui kebijakan ini, organisasi dapat menjamin bahwa rekrutmen didasarkan pada meritokrasi, dengan mempertimbangkan

kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang relevan, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Selain itu, kebijakan ini mengatur tentang sumber rekrutmen, metode seleksi, persyaratan jabatan, evaluasi kandidat, serta mekanisme penerimaan dan onboarding pegawai baru.

Kebijakan rekrutmen juga mencakup pedoman tentang penggunaan teknologi dan platform digital dalam proses perekrutan, misalnya melalui portal pekerjaan online, media sosial, atau sistem manajemen pelamar (*Applicant Tracking System*). Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan cakupan pencarian kandidat yang potensial. Lebih jauh, kebijakan ini menetapkan standar etika dan profesionalisme dalam interaksi dengan pelamar, termasuk pengelolaan data pribadi dan rahasia sesuai dengan regulasi perlindungan data.

Dengan menerapkan kebijakan rekrutmen yang terstruktur dan komprehensif, organisasi dapat membangun tim kerja yang berkualitas, memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang diidamkan, serta mengurangi risiko kesalahan perekrutan yang dapat merugikan produktivitas dan budaya kerja. Kebijakan ini juga memastikan bahwa proses seleksi bersifat inklusif dan mendukung keberagaman, menciptakan lingkungan kerja yang lebih inovatif dan kolaboratif.

Menurut Sudiro dalam Heru Saputra (2020) mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Menurut Hasibuan, M. (2021) menyatakan bahwa rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Menurut Sudiro (2020), rekrutmen atau perekrutan yaitu suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencari serta memikat seseorang yang sedang mencari pekerjaan beserta motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan agar tertutupnya kelemahan yang didapatkan saat merencanakan sumber daya manusia.

2.1.3 Efektivitas Rekrutmen

Efektivitas rekrutmen adalah proses mencari, mengumpulkan, dan menarik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, produktivitas, kreatifitas, dan motivasi karyawan. Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen adalah sebagai berikut:

1. Mendefinisikan profil pekerjaan yang ideal dan menulis iklan lowongan kerja yang menarik
2. Memilih metode penyaringan yang tepat, misalnya melakukan screening CV dan portofolio dengan teliti
3. Meningkatkan kualitas wawancara kerja, dan pastikan kandidat mendapatkan informasi yang tepat mengenai peran dan skill yang dicari
4. Membuat keputusan seleksi yang tepat
5. Menawarkan gaji dan tunjangan yang kompetitif
6. Menggunakan teknologi rekrutmen seperti platform digital dan sistem pelacakan pelamar
7. Memastikan kandidat memahami nilai-nilai pada perusahaan dan pertimbangkan pendapatnya

Menurut Aryadi, H., & Gantari, P. (2020) Menekankan bahwa efektivitas rekrutmen dan seleksi menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan, yang terletak pada kualitasnya jika ketersediaan jumlah sumber daya manusia mendukung serta cukup berkualitas dan profesional. Sedangkan menurut Daspar, M. (2020) Menyatakan bahwa rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik para calon karyawan dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah kosong di tiap bagian yang dibutuhkan organisasi.

2.1.4 Perencanaan Rekrutmen

Perencanaan Rekrutmen adalah proses sistematis yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengidentifikasi dan menentukan

kebutuhan tenaga kerja, baik dalam jumlah maupun kualifikasinya, guna mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan serangkaian langkah strategis yang dirancang untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Perencanaan rekrutmen mencakup analisis terhadap struktur organisasi yang ada, proyeksi pertumbuhan bisnis, serta evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam proses ini, perusahaan juga memperhitungkan faktor-faktor eksternal seperti tren pasar tenaga kerja, persaingan industri, dan perkembangan teknologi yang dapat mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Selain itu, perencanaan rekrutmen juga melibatkan penyusunan strategi untuk menarik kandidat yang potensial, melalui penggunaan berbagai metode dan saluran rekrutmen, termasuk perekrutan internal, program referral karyawan, kampus hiring, job fair, serta pemanfaatan portal lowongan kerja online dan media sosial. Perusahaan juga menentukan anggaran yang dibutuhkan untuk mendukung proses perekrutan, termasuk biaya iklan lowongan kerja, proses seleksi, pengujian, wawancara, serta pelatihan awal bagi karyawan baru. Langkah-langkah dalam perencanaan rekrutmen meliputi analisis jabatan untuk memahami tugas dan tanggung jawab yang melekat pada suatu posisi, spesifikasi jabatan yang mencakup kualifikasi dan keterampilan yang diperlukan, serta pengembangan deskripsi pekerjaan yang jelas dan terperinci untuk menarik pelamar yang tepat. Selain itu, perusahaan juga merancang proses seleksi yang efektif, mulai dari *skrining resume*, pengujian keterampilan, wawancara, hingga pemeriksaan latar belakang dan referensi kandidat.

Perencanaan rekrutmen yang efektif tidak hanya fokus pada pengisian posisi yang kosong, tetapi juga memperhitungkan aspek keberlanjutan organisasi dengan memastikan adanya cadangan tenaga kerja (*talent pool*) yang siap untuk mengisi kebutuhan di masa depan. Dengan demikian, proses ini turut mendukung pengembangan karir

pegawai yang ada, meminimalisir turnover, dan meningkatkan retensi pegawai yang berkinerja tinggi. Secara keseluruhan, perencanaan rekrutmen merupakan bagian penting dari strategi manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan bisnis yang dinamis.

2.1.5 Sumber Rekrutmen

Sumber Rekrutmen adalah asal atau tempat di mana perusahaan atau organisasi memperoleh calon karyawan untuk mengisi posisi tertentu yang tersedia. Sumber rekrutmen ini digunakan untuk menjaring individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber rekrutmen ini digunakan untuk menjaring individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik untuk posisi yang bersifat strategis maupun operasional. Melalui proses rekrutmen yang efektif, perusahaan dapat membangun tim kerja yang kompeten, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing di pasar.

Sumber rekrutmen juga memainkan peran penting dalam menciptakan keragaman tenaga kerja, memperkenalkan perspektif baru, dan meningkatkan inovasi di dalam organisasi. Selain itu, pemilihan sumber rekrutmen yang tepat memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi talenta potensial, baik dari kalangan internal maupun eksternal, guna memenuhi kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang.

Pengelolaan sumber rekrutmen yang baik membantu mempercepat proses seleksi, menghemat biaya, serta meminimalkan risiko mendapatkan karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Dengan memanfaatkan teknologi modern, seperti platform daring dan media sosial, perusahaan kini dapat memperluas jangkauan pencarian kandidat secara global, menarik generasi muda yang akrab dengan teknologi, dan memperkuat citra merek sebagai tempat kerja yang menarik.

Di sisi lain, sumber rekrutmen yang efektif juga memungkinkan perusahaan untuk membangun jaringan hubungan yang luas dengan lembaga pendidikan, asosiasi profesional, dan komunitas industri, yang pada akhirnya mendukung upaya pencarian talenta terbaik secara berkelanjutan. Proses ini tidak hanya membantu dalam mengisi posisi yang kosong dengan cepat, tetapi juga mendukung strategi pengembangan organisasi melalui perencanaan suksesi dan pengelolaan talenta yang terstruktur. Sumbernya dalam terbagi menjadi dua, yaitu sumber internal yang meliputi database pegawai dan job posting. Serta sumber eksternal yang meliputi rekrutmen dari kampus, perserikatan kerja, juga agen kerja dan headhunter (Wicaksana et al., 2020).

2.2 Konsep Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan atau kapasitas seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Lodi et al. (2021), kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Selain itu, Syahputra dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah salah satu faktor penentu untuk peningkatan efisiensi kemampuan para karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi di dalam organisasi.

Dengan demikian, kompetensi mencerminkan kombinasi antara pemahaman teoretis, penerapan praktis, dan nilai-nilai pribadi yang memungkinkan individu untuk mencapai hasil kerja yang optimal dalam situasi kerja tertentu. Kompetensi juga melibatkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, memecahkan masalah secara kreatif, mengambil keputusan yang tepat, serta bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, kompetensi mencakup aspek tanggung jawab dan akuntabilitas yang memastikan bahwa individu

mampu menjaga integritas dan kualitas hasil kerja dalam menghadapi berbagai tantangan dan dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang. Dengan kata lain, kompetensi tidak hanya menitikberatkan pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup soft skills seperti komunikasi yang efektif, manajemen waktu, kepemimpinan, dan kemampuan berpikir kritis, yang semuanya menjadi elemen penting dalam mendukung keberhasilan individu maupun organisasi. Kompetensi yang terstruktur dengan baik juga menjadi dasar dalam proses pelatihan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, dan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga mendorong individu untuk terus meningkatkan kapasitas diri dan menjaga relevansi dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 Tanggal 21 Nopember 2003 Kompetensi adalah kemampuan dan karak-teristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien.

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki individu agar pelaksanaan tugas pekerjaan dapat berjalan dengan baik. Menurut Sutrisno & Zuhri (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Sedangkan Rusvitawati, Sugiati, & Dewi (2019) menjelaskan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang memuaskan.

2.2.2 Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Rekrutmen berbasis kompetensi adalah pendekatan modern dalam manajemen SDM yang berfokus pada penilaian kualifikasi dan keterampilan individu berdasarkan kebutuhan spesifik suatu posisi kerja, dengan menitikberatkan pada kompetensi inti yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan tersebut.

Pendekatan ini dirancang untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih tidak hanya memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan, tetapi juga perilaku dan nilai-nilai yang sejalan dengan budaya organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam proses ini, perusahaan mengidentifikasi dan mendefinisikan kompetensi kunci yang dibutuhkan, seperti kemampuan analisis, kepemimpinan, komunikasi, kreativitas, dan kerja tim, yang kemudian digunakan sebagai tolok ukur dalam tahap seleksi dan evaluasi kandidat.

Proses rekrutmen berbasis kompetensi biasanya mencakup tahapan yang lebih terstruktur, mulai dari analisis jabatan, penyusunan profil kompetensi, penyaringan awal berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, hingga tes dan wawancara berbasis kompetensi yang dirancang untuk mengukur perilaku masa lalu dan potensi kandidat dalam menghadapi situasi kerja tertentu.

Salah satu keunggulan utama pendekatan ini adalah kemampuannya untuk mengurangi subjektivitas dalam pengambilan keputusan rekrutmen, karena penilaian kandidat dilakukan secara objektif berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan kualitas perekrutan, mengurangi tingkat turnover, dan menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada hasil. Selain itu, rekrutmen berbasis kompetensi juga memungkinkan organisasi untuk merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif, karena hasil evaluasi selama proses seleksi dapat memberikan wawasan mendalam tentang kebutuhan pelatihan dan

pengembangan individu. Dengan pendekatan ini, perusahaan tidak hanya mampu menarik bakat yang tepat, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pengembangan karier jangka panjang, menciptakan kepuasan kerja, dan memperkuat retensi pegawai.

Dengan kemampuannya untuk menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan kompetensi individu, rekrutmen berbasis kompetensi menjadi strategi yang sangat relevan di era modern, di mana persaingan pasar yang ketat dan perubahan teknologi yang cepat menuntut perusahaan untuk memiliki tim yang adaptif, inovatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Hasibuan, M. S. P., & Rahmawati, D. (2022) menjelaskan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi membantu organisasi dalam mendapatkan kandidat yang tidak hanya mampu secara teknis, tetapi juga memiliki kecocokan karakter dan perilaku kerja yang dibutuhkan dalam jangka panjang. Pendekatan ini dinilai lebih efektif dalam membentuk tim kerja yang produktif dan stabil. Menurut Sutrisno (2021) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi terbaru (2021), rekrutmen berbasis kompetensi adalah proses pencarian dan pemilihan calon tenaga kerja yang tidak hanya mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, tetapi juga berfokus pada kompetensi inti yang dibutuhkan organisasi. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang sesuai dengan nilai dan budaya perusahaan. Prasetyo, H., & Nugroho, A. (2021) menyebutkan bahwa pendekatan berbasis kompetensi dalam rekrutmen sangat relevan dalam era digital karena mampu menilai aspek kemampuan adaptasi, kreativitas, dan kemampuan interpersonal kandidat secara lebih mendalam. Hal ini penting mengingat perubahan dinamika pekerjaan yang sangat cepat. Menurut Armstrong (2021), rekrutmen berbasis kompetensi bertujuan untuk memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar. Menurut Salwa Asiffa (2024) Rekrutmen berbasis kompetensi tidak hanya fokus pada pengalaman dan pendidikan kandidat,

tetapi juga pada kemampuan, keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan yang akan dijalankan. Menurut Nabila Renanda (2024) Rekrutmen berbasis kompetensi adalah metode yang menekankan pada identifikasi dan penilaian kompetensi inti yang dibutuhkan dalam setiap posisi, serta melakukan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi kandidat dan kebutuhan organisasi. Protenzia Consulting (2024) Rekrutmen berbasis kompetensi adalah pendekatan perekrutan yang menilai kualifikasi dan kecocokan kandidat berdasarkan keterampilan, perilaku, serta kemampuan spesifik yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.

2.2.3 Faktor – Faktor Kompetensi

Faktor-faktor Kompetensi adalah merujuk pada elemen atau aspek yang membentuk dan memengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan efektif. Kompetensi ini mencakup kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan. Kompetensi yang dimiliki seseorang tidak hanya terbentuk dari pendidikan formal, tetapi juga dari pelatihan, pengalaman kerja, dan proses belajar berkelanjutan yang melibatkan adaptasi terhadap perubahan serta penerapan teknologi terbaru.

Pengetahuan memberikan dasar bagi individu untuk memahami teori, konsep, dan prosedur yang relevan dengan bidang pekerjaannya, sementara keterampilan mengacu pada penerapan praktis dari pengetahuan tersebut dalam menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien dan efektif. Sikap mencerminkan orientasi mental dan emosional individu, seperti rasa tanggung jawab, dedikasi, serta motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perilaku yang mencerminkan profesionalisme dan etika kerja yang baik juga menjadi bagian penting dalam menunjukkan kompetensi yang sebenarnya di lingkungan kerja.

Lebih jauh lagi, kompetensi tidak hanya diukur dari apa yang diketahui atau dikuasai, tetapi juga dari bagaimana seseorang mampu

mengelola hubungan interpersonal, memecahkan masalah secara kreatif, dan membuat keputusan strategis dalam situasi yang kompleks dan dinamis. Faktor-faktor seperti kecerdasan emosional, kemampuan berkomunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan juga memainkan peran kunci dalam memperkuat kompetensi individu, terutama di lingkungan kerja yang mengutamakan kolaborasi dan inovasi.

Dengan kata lain, pengembangan kompetensi melibatkan proses pembelajaran yang berkesinambungan, penerapan keterampilan dalam situasi nyata, serta evaluasi dan refleksi untuk memperbaiki kekurangan. Kompetensi yang kuat memungkinkan individu untuk menghadapi tantangan kerja secara fleksibel dan efektif, menyesuaikan diri dengan perubahan pasar atau teknologi, serta menciptakan nilai tambah bagi organisasi di mana mereka bekerja. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi merupakan bagian integral dari peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era globalisasi dan revolusi industri 4.0.

Menurut Rivai, V., & Sagala, E.J. (2023) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan kerja yang terdiri atas keterampilan teknis, pengetahuan konseptual, dan kemampuan interpersonal yang dipadukan dengan kepribadian dan nilai-nilai yang dianut oleh individu. Menurut Sutrisno, E. (2023) Faktor-faktor kompetensi terdiri atas tiga aspek utama: (1) Pengetahuan sebagai dasar pemahaman teori dan konsep kerja, (2) Keterampilan untuk menerapkan teori secara praktis, dan (3) Sikap kerja yang mencerminkan motivasi dan etika profesional dalam mencapai tujuan kerja. Sedangkan menurut Widodo, J. (2023) Faktor kompetensi adalah kombinasi dari kemampuan analitis, teknis, dan manajerial yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang ditentukan dan mencerminkan kesiapan individu menghadapi tantangan organisasi modern.

2.2.4 Tujuan Kompetensi

Tujuan Kompetensi adalah untuk memastikan bahwa individu memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif, efisien, dan profesional. Kompetensi berfungsi sebagai pedoman untuk menilai kemampuan seseorang dalam menjalankan peran tertentu dan meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi. Selain itu, kompetensi juga bertujuan untuk menciptakan standar kerja yang jelas dan terukur, sehingga setiap individu dapat memahami ekspektasi dan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi membantu dalam menyusun program pelatihan dan pengembangan yang tepat sasaran, memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan dan terkini sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Dengan demikian, individu tidak hanya mampu menjalankan tugas dengan baik, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi, prosedur kerja, dan dinamika pasar yang kompetitif. Kompetensi juga berfungsi untuk membangun budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif bagi pertumbuhan organisasi. Lebih lanjut, kompetensi memfasilitasi proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang lebih efektif dengan menyediakan kriteria penilaian yang objektif dan transparan. Hal ini membantu organisasi dalam menempatkan individu yang tepat pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan potensi mereka. Kompetensi juga memainkan peran penting dalam pengembangan karier dan manajemen talenta dengan mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dari setiap individu, sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk promosi atau tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

Selain sebagai alat ukur kinerja, kompetensi juga mendorong peningkatan profesionalisme dan etika kerja yang tinggi, memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan oleh individu selaras dengan nilai-nilai organisasi dan norma yang berlaku. Kompetensi juga berfungsi untuk

memfasilitasi perbaikan berkelanjutan melalui penilaian kinerja yang sistematis, umpan balik yang konstruktif, dan evaluasi hasil kerja yang objektif. Dalam konteks organisasi yang lebih luas, tujuan kompetensi adalah untuk menciptakan daya saing yang berkelanjutan dengan membangun tenaga kerja yang terampil, inovatif, dan mampu menghadapi tantangan global. Kompetensi juga membantu organisasi meningkatkan kualitas layanan dan produk yang dihasilkan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik dan menciptakan keunggulan kompetitif.

Dengan memiliki individu yang kompeten, organisasi mampu menjalankan operasionalnya secara lebih efisien, meningkatkan loyalitas pelanggan, dan mencapai tujuan strategis dengan lebih efektif. Kompetensi juga mendorong pengembangan karakter individu yang lebih tangguh, kreatif, dan proaktif dalam menghadapi tantangan, sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan budaya kerja yang inklusif dan berbasis kinerja. Secara keseluruhan, tujuan utama kompetensi adalah memastikan bahwa individu dan organisasi mampu mencapai performa terbaik, membangun kapasitas sumber daya manusia yang unggul, serta menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan di tengah persaingan global yang semakin kompleks.

Menurut Sutrisno, E. (2022) Tujuan kompetensi adalah untuk menciptakan individu yang memiliki kemampuan teknis, analitis, dan interpersonal yang selaras dengan kebutuhan pekerjaan. Kompetensi juga bertujuan untuk mengembangkan profesionalisme dan meningkatkan daya saing individu dan organisasi dalam menghadapi tantangan global.

Menurut Hasibuan, M. (2023) Kompetensi bertujuan untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional. Selain itu, kompetensi membantu perusahaan dalam mencapai tujuan strategis dengan mempersiapkan tenaga kerja yang mampu menyelesaikan tugas dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara, A.P. (2023) Tujuan kompetensi adalah untuk membangun karakter individu

yang mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan dengan pendekatan yang profesional dan strategis. Kompetensi juga membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, memperkuat integritas, dan memfasilitasi pengembangan karier pegawai.

2.2.5 Manfaat Kompetensi

Menurut Alhogbi, S. (2017) manfaat kompetensi membantu dalam menetapkan standar pekerjaan yang jelas, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif. Manfaat kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien, yang mencakup penguasaan pengetahuan, keahlian teknis, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian hasil yang optimal. Kompetensi memungkinkan individu untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, memperbaiki proses kerja, serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Selain itu, kompetensi juga membantu seseorang dalam memecahkan masalah secara kreatif, berkolaborasi dengan tim, serta mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang menuntut penyelesaian cepat dan akurat. Dengan memiliki kompetensi yang baik, individu mampu menunjukkan profesionalisme, menjaga standar kerja yang tinggi, dan meningkatkan kepercayaan diri saat menghadapi tantangan di lingkungan kerja yang dinamis.

Kompetensi tidak hanya mendukung kesuksesan individu, tetapi juga memberikan dampak positif pada organisasi atau perusahaan melalui peningkatan efisiensi operasional, inovasi, dan kepuasan pelanggan. Kompetensi yang memadai juga berkontribusi pada pengembangan karir jangka panjang, memperluas peluang kerja, dan menciptakan fondasi yang kuat untuk kepemimpinan di masa depan. Pada akhirnya, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan memungkinkan individu untuk tetap relevan di era persaingan global, memperkuat daya saing, dan membuka

peluang untuk meraih prestasi yang lebih besar dalam berbagai aspek kehidupan profesional maupun pribadi.

2.2.6 Indikator Rekrutmen Berbasis Kompetensi

Menurut Amanda, D. P. (2024) ada 4 indikator rekrutmen berbasis kompetensi sebagai berikut:

1. Kesesuaian kompetensi teknis terhadap jabatan

Proses rekrutmen, calon karyawan harus memiliki keahlian atau kemampuan teknis yang spesifik sesuai dengan tuntutan jabatan yang dilamar. Kompetensi teknis ini mencakup pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan, seperti kemampuan menggunakan perangkat lunak tertentu, memahami prosedur teknis, atau menguasai metodologi kerja yang dibutuhkan. Tujuannya adalah agar pegawai mampu menjalankan tugas dengan efektif sejak awal.

2. Penilaian kompetensi dalam proses seleksi: tes tertulis, wawancara

Dalam pendekatan berbasis kompetensi, proses seleksi dilakukan untuk benar-benar menggali kemampuan calon pegawai. Tes tertulis biasanya digunakan untuk mengukur kemampuan kognitif dan teknis, sedangkan wawancara dirancang untuk menilai perilaku, pengalaman, dan cara berpikir kandidat. Wawancara berbasis kompetensi umumnya menanyakan situasi nyata yang pernah dialami kandidat untuk melihat apakah mereka memiliki kompetensi yang diinginkan.

3. Pelatihan sebagai penguatan kompetensi

Setelah seleksi, pelatihan digunakan untuk menyempurnakan atau memperkuat kompetensi yang telah dimiliki atau yang masih kurang. Ini mencerminkan bahwa rekrutmen berbasis kompetensi tidak hanya berhenti pada seleksi, tetapi berlanjut pada pengembangan agar pegawai mampu tumbuh dan berkontribusi lebih optimal. Pelatihan ini bisa mencakup aspek teknis maupun non-teknis.

4. Penekanan pada soft skills (komunikasi, tanggung jawab)

Selain kompetensi teknis, soft skills seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, kepemimpinan, dan tanggung

jawab juga menjadi fokus. Soft skills sangat penting dalam dunia kerja modern karena menentukan bagaimana seseorang berinteraksi, beradaptasi, dan menyelesaikan konflik. Penekanan pada aspek ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak hanya menilai "apa yang bisa dilakukan" tetapi juga "bagaimana seseorang bekerja dengan orang lain".

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan penelitian atau kajian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yang memiliki relevansi dengan topik yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2019:55), objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan judul Analisis Kebijakan Rekrutmen Berbasis Kompetensi di Kantor Pencarian dan Pertolongan Nias (BASARNAS) sebagai berikut:

1. Ahmad Prayudi (2023) dengan judul penelitian "Rekrutmen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Berdasarkan Strategi dan Implementasi di Indonesia" Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: Strategi rekrutmen yang efektif meliputi penyiapan kebutuhan SDM, wawancara berbasis kompetensi, tes keterampilan dan psikologi, serta proses onboarding yang terstruktur. Implementasi strategi ini terlihat pada perusahaan seperti PT Pertamina dan Bank Negara Indonesia Syariah yang berhasil menerapkan tahapan seleksi yang komprehensif.
2. Ikbil Wirawan Wicaksono (2017) dengan judul penelitian "Implementasi Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Perekrutan Tenaga Kerja di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Madiun" Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: Pelatihan berbasis kompetensi di UPT Pelatihan Kerja Madiun berhasil meningkatkan keterampilan peserta, dengan 80% lulusan mendapatkan pekerjaan di industri atau perusahaan. Hambatan yang dihadapi termasuk kurangnya tenaga instruktur profesional.

3. Chantika Devi (2023) dengan judul penelitian "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Surya Motor Shelmino)" Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: Rekrutmen, seleksi, dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasi yang baik dari ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
4. Dewi Anggraini Safitri (2022) dengan judul penelitian: "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim Kantor Pusat)" Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: Rekrutmen, pelatihan, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berbasis kompetensi meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
5. Nina R. Silaen, V. Sembiring, dan R.T.S. Halawa (2022) dengan judul penelitian: "Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi, dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan" Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Proses rekrutmen, kompetensi, dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan karyawan sesuai kompetensi meningkatkan produktivitas perusahaan.
6. Aswar Jalil (2018) dengan judul penelitian: "Implementasi Kebijakan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara" Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi sumber daya ASN di Kabupaten Yalimo belum optimal. Diperlukan penataan komunikasi, sumber daya, disposisi, struktur birokrasi, dan perbaikan perencanaan anggaran untuk meningkatkan kompetensi ASN.
7. Salwa Asiffa (2024) judul penelitian: "Rekrutmen Berbasis Kompetensi: Kunci untuk Meningkatkan Kualitas SDM" Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut: Rekrutmen berbasis kompetensi tidak hanya fokus pada pengalaman dan pendidikan kandidat, tetapi juga pada kemampuan,

keterampilan, dan perilaku yang relevan dengan pekerjaan, yang dapat meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi.

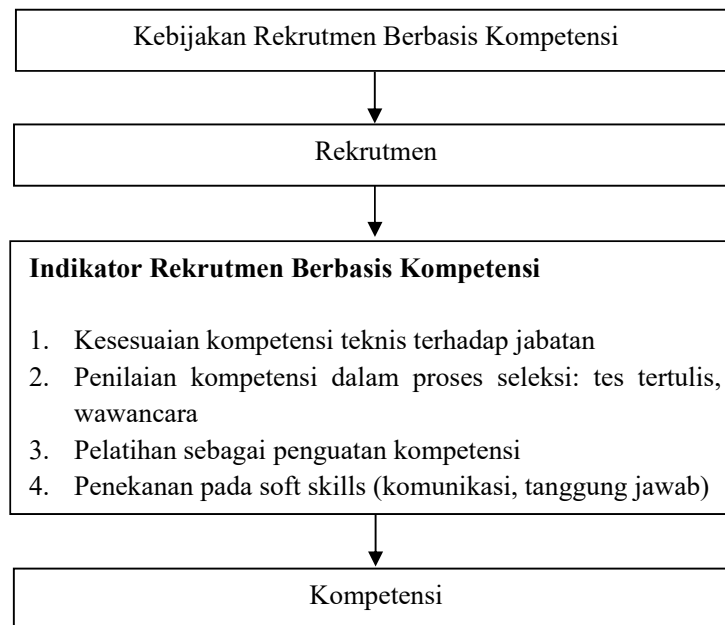
8. Wijaya, A. (2022) dengan judul penelitian: "Efektivitas Rekrutmen Berbasis Kompetensi pada Perusahaan Manufaktur" Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Kebijakan ini berhasil mempercepat onboarding/pegawai/karyawan baru karena mereka lebih siap untuk menjalankan tugas sejak hari pertama.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran ini biasanya dibuat dalam bentuk gambar atau bagan yang kemudian disusun hingga bagan satu dengan bagian lainnya saling terhubung. Maka dari itu, kerangka pemikiran ini secara umum dapat dikatakan sebagai sebuah alur untuk menyelesaikan suatu karya tulis atau penelitian. Menurut Nursalam (2020) menyebutkan bahwa kerangka konsep adalah konsep yang dipakai sebagai landasan berpikir dalam kegiatan ilmu dan membantu peneliti menghubungkan hasil penemuan dengan teori.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber olahan peneliti 2025