

**MSDM BERBASIS KOMPETENSI SEBAGAI STRATEGI MEMBANGUN ORGANISASI YANG KOMPETITIF**

Amaludin<sup>1</sup>, Sulthon Fathoni<sup>2</sup>, M. Dimas Danu Samudra<sup>3</sup>, Siti Khotimah<sup>4</sup>, Nabila Razelia<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email: [amaludina32@gmail.com](mailto:amaludina32@gmail.com)<sup>1</sup>, [sfathoni563@gmail.com](mailto:sfathoni563@gmail.com)<sup>2</sup>, [dsamudra51@gmail.com](mailto:dsamudra51@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[stkhotimah081@gmail.com](mailto:stkhotimah081@gmail.com)<sup>4</sup>, [razelbila08@gmail.com](mailto:razelbila08@gmail.com)<sup>5</sup>

**Abstrak:** Manajemen sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi merupakan pendekatan strategis pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Pendekatan ini berfokus pada mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan kemampuan individu untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review. Artikel ini membahas Arti Dan Pentingnya MSDM Berbasis Kompetensi, Perencanaan SDM strategik, Mencapai Keunggulan Bersaing, Meningkatkan Produktivitas Pegawai, Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan produktivitas, inovasi, dan kemampuan beradaptasi.

**Kata Kunci:** MSDM Berbasis Kompetensi, Strategi Organisasi, Daya Saing, Keunggulan.

***Abstract:** Competency-based human resource management (HR) is a strategic approach to managing human resources to increase the competitive advantage of an organization. This approach focuses on identifying, developing, and utilizing individual abilities to support the achievement of organizational goals. The method used in this research is a literature review. This article discusses the meaning and importance of competency-based HRM, strategic HR planning, achieving competitive advantage, increasing employee productivity. By implementing this strategy, companies can create competitive advantage through increasing productivity, innovation and adaptability.*

***Keywords:** Competency-Based HRM, Organizational Strategy, Competitiveness, Excellence.*

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dengan persaingan yang semakin kompleks, kemampuan organisasi untuk tetap relevan dan unggul di pasar menjadi hal yang sangat krusial. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya menjamin kelangsungan bisnis, tetapi juga

dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Dalam hal ini, manajemen SDM berbasis kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai alat manajemen, tetapi juga sebagai strategi utama untuk menciptakan organisasi yang kompetitif. Pendekatan berbasis kompetensi menyediakan kerangka kerja yang terstruktur untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik, sekaligus memungkinkan setiap individu untuk memberikan kontribusi maksimal demi tercapainya tujuan strategis organisasi.

Pendekatan kompetensi dalam pengelolaan SDM sebenarnya telah dikenal sejak lama. Konsep kompetensi sendiri telah berkembang sejak masa kekaisaran Romawi dan Tiongkok, sebelum kemudian dipopulerkan kembali oleh McClelland dalam konteks seleksi (Akbar & Akbar, 2012). Manajemen SDM berbasis kompetensi mengacu pada penerapan model kompetensi dalam berbagai praktik MSDM, seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian remunerasi, serta proses MSDM lainnya (Audenaert et al., 2014; Azmi, 2010). Pendapat lain menyatakan bahwa MSDM berbasis kompetensi berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam MSDM yang didasarkan pada informasi terkait kompetensi (Sedarmayanti, 2016).

Pendekatan ini menyebabkan perubahan dalam praktik MSDM, dari yang awalnya lebih berorientasi pada kelompok menjadi berfokus pada individu, serta mengalihkan perhatian dari deskripsi pekerjaan ke peran karyawan dalam pekerjaannya. Bagi karyawan, pendekatan berbasis kompetensi memberikan panduan mengenai keterampilan yang perlu dikembangkan agar memenuhi syarat untuk suatu pekerjaan tertentu (Jackson et al., 2009).

Strategi yang dapat diimplementasikan oleh organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan daya saing adalah melalui penerapan manajemen SDM berbasis kompetensi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pendekatan ini merupakan cara baru dalam mengelola kinerja SDM. Manajemen SDM berbasis kompetensi melibatkan serangkaian keputusan yang mengelola hubungan ketenagakerjaan dari tahap perekrutan hingga masa pensiun karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini adalah tinjauan pustaka atau *literature review*. Studi pustaka tidak sekadar melibatkan aktivitas membaca dan mencatat dari berbagai sumber literatur atau buku, seperti yang sering dipahami secara umum. Studi pustaka, yang juga

dikenal sebagai riset kepustakaan, mencakup rangkaian kegiatan yang meliputi pengumpulan data dari sumber pustaka, membaca, mencatat, dan mengolah informasi untuk keperluan penelitian (Zed, 2008).

Dalam penelitian ini, penulis menerapkan pendekatan *content analysis* (analisis isi). Pendekatan ini berfokus pada pembahasan mendalam terhadap isi dari informasi yang ditulis atau dicetak dalam media massa. Metode ini umumnya digunakan dalam penelitian kualitatif. *Content analysis* secara umum dipahami sebagai metode analisis yang mencakup semua studi terhadap isi teks, tetapi dalam konteks tertentu juga merujuk pada pendekatan analisis yang spesifik. Hal ini berlaku terutama pada buku-buku sumber yang relevan dengan intervensi dalam lembaga pendidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Arti Dan Pentingnya MSDM Berbasis Kompetensi**

Faustino C. Gomes (1995:2) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) secara sederhana dapat diartikan sebagai proses mengelola SDM. Fokus utama MSDM adalah mengelola aspek manusia dalam organisasi dengan segala potensinya secara optimal, sehingga organisasi dapat memiliki SDM yang puas dan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Bernardin & Russel (1993:2) mendefinisikan MSDM sebagai serangkaian aktivitas yang mencakup perekrutan, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, hingga promosi personel dalam organisasi. Dengan demikian, lingkup MSDM melibatkan semua aspek yang terkait dengan pengelolaan manusia dalam suatu organisasi.

Menurut Andersen, Martoyo (2003:15), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang, meliputi kemampuan, pengetahuan, dan atribut pribadi lainnya yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dari yang tidak. Kompetensi berfungsi sebagai alat untuk memprediksi keberhasilan seseorang dalam suatu posisi tertentu, dengan tujuan yang terarah untuk menghasilkan kinerja yang unggul. Sementara itu, Wibowo (2007:86) mengartikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didukung oleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang relevan. Kompetensi mencerminkan tingkat profesionalisme dalam suatu bidang dan menjadi elemen kunci yang membedakan keunggulan dalam bidang tersebut.

MSDM berbasis kompetensi adalah pendekatan pengelolaan SDM yang mengacu pada informasi kebutuhan kompetensi jabatan dan kompetensi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi menyediakan landasan yang akuntabel dalam pengelolaan SDM, membantu organisasi dalam mendapatkan, menempatkan, mempertahankan, dan mengembangkan SDM yang kompeten untuk menghadapi tantangan era globalisasi. Pendekatan berbasis kompetensi diterapkan dalam berbagai praktik MSDM seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan remunerasi (Audenaert et al., 2014; Azmi, 2010). Pendapat lain menyatakan bahwa pendekatan ini berfokus pada pengambilan keputusan MSDM yang didasarkan pada informasi terkait kompetensi (Sedarmayanti, 2016). Hal ini mendorong perubahan dari pendekatan tradisional yang berorientasi pada pekerjaan menjadi lebih berfokus pada peran individu. Bagi karyawan, pendekatan ini memberikan panduan untuk mengidentifikasi keterampilan yang perlu dikembangkan agar memenuhi kualifikasi pekerjaan tertentu (Jackson et al., 2009).

Dalam era globalisasi, SDM memainkan peran strategis dalam menjadikan organisasi lebih kompetitif. Tanpa SDM yang memiliki kompetensi tinggi, organisasi akan kesulitan untuk bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, manajemen harus memberikan perhatian serius pada implementasi MSDM berbasis kompetensi untuk memperoleh SDM yang andal, yang mampu memberikan nilai tambah (added value) dalam pencapaian tujuan organisasi dan kesuksesan bisnis.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM berbasis kompetensi adalah strategi untuk mengoptimalkan kompetensi karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, serta karakteristik lain yang dapat diukur dan diamati, yang menjadi dasar keberhasilan individu dan organisasi.

Penerapan MSDM berbasis kompetensi memiliki beberapa manfaat penting, antara lain:

- a) Menghindari hasil kerja yang kurang maksimal dengan memastikan karyawan ditempatkan pada tugas dan posisi yang sesuai dengan kompetensinya.
- b) Memberikan jalur karier yang terstruktur dan membantu karyawan memahami standar kinerja yang perlu dicapai.
- c) Memfasilitasi proses pengelolaan SDM, mulai dari tahap perekrutan, pelatihan, hingga pengembangan jenjang karier.

- d) Menyelaraskan manajemen sumber daya manusia dengan rencana strategis organisasi secara keseluruhan.

### **Perencanaan SDM strategik**

Perencanaan SDM didefinisikan sebagai proses mempersiapkan kebutuhan bisnis di masa depan serta menyesuaikan permintaan lingkungan terhadap organisasi dengan kebutuhan personel yang diperlukan (Cascio, W. F., 1986). Jackson dan Schuller (1990) menjelaskan perencanaan SDM sebagai proses manajerial untuk memastikan transisi organisasi dari kondisi SDM saat ini ke kondisi yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM berpotensi menjadi masukan penting dalam perencanaan strategis. Namun, hubungan antara perencanaan SDM dan manajemen strategis sering kali diabaikan (Baird, L., & Meshoulam, I., 1988; De Santo, 1983; Olian & Rynes, 1984; Rowland & Summers, 1981). Melalui perencanaan yang baik, organisasi diharapkan memiliki SDM yang sesuai dalam hal jumlah, kualitas, lokasi, dan waktu, sehingga memberikan manfaat jangka panjang bagi individu dan organisasi.

Perencanaan menitikberatkan pada strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan, dengan menyusun rencana yang komprehensif guna mengoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai aktivitas. Perencanaan ini fokus pada apa yang harus dicapai dan cara pelaksanaannya. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah yang sistematis dalam proses perencanaan SDM. Jackson dan Schuller (1990) mengidentifikasi langkah-langkah tersebut, meliputi:

- a. Mengumpulkan dan menganalisis data untuk memperkirakan kebutuhan SDM berdasarkan rencana bisnis masa depan dan memproyeksikan permintaan SDM.
- b. Menetapkan tujuan SDM yang ingin dicapai.
- c. Merancang dan melaksanakan program yang mendukung pencapaian tujuan SDM organisasi.
- d. Memantau serta mengevaluasi keberhasilan program-program tersebut.

Semua aktivitas dalam empat tahapan ini dibagi berdasarkan periode waktu, yakni perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.

**Perencanaan SDM Jangka Pendek**

Psikolog organisasi atau industri sering terlibat dalam merancang dan menerapkan berbagai program seperti perekrutan, sistem seleksi, dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam jangka pendek. Meskipun banyak aktivitas ini berfokus pada tujuan jangka pendek, secara umum terdapat elemen perencanaan yang berorientasi ke masa depan. Bahkan proyek yang dirancang untuk mencapai hasil dalam waktu singkat, misalnya beberapa bulan, tetap disusun dengan mempertimbangkan keterkaitan antara tujuan jangka pendek dan pencapaian sasaran jangka panjang (Jackson & Schuler, 1990). Untuk menghubungkan perencanaan SDM dengan perencanaan bisnis strategis, sangat penting bagi manajemen puncak memiliki visi yang jelas tentang masa depan. Visi ini perlu dikomunikasikan secara efektif dan diterima oleh semua manajer dalam organisasi agar dapat diimplementasikan dengan baik (Jackson & Schuler, 1990).

Perencanaan digunakan oleh organisasi untuk mendukung proses penyediaan produk atau jasa dalam menghadapi ketidakpastian sumber daya. Program SDM seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, dan motivasi bertujuan mengurangi ketidakpastian tersebut dengan memastikan ketersediaan individu dengan karakteristik dan keahlian yang sesuai di semua level organisasi. Perubahan cepat dalam lingkungan bisnis membuat masa depan sulit diprediksi berdasarkan tren masa lalu. Perencanaan SDM beralih dari fokus jangka pendek ke jangka menengah dengan mempertimbangkan pertanyaan seperti “apa yang akan kita butuhkan”. Dalam perencanaan jangka menengah, ketidakpastian meningkat, terutama terkait pertanyaan “apa yang akan tersedia”. Perencanaan SDM jangka menengah membutuhkan perhatian lebih pada aspek teknis karena tingkat ketidakpastian yang lebih tinggi. Proses ini dimulai dengan peramalan kebutuhan dan ketersediaan SDM, diikuti dengan penetapan tujuan dan pengembangan program. Pentingnya kolaborasi antara perencana SDM dan manajer lini semakin disadari, guna memastikan peramalan kebutuhan dan ketersediaan SDM dilakukan secara lebih kritis dan akurat.

Perencanaan SDM jangka panjang menjadi sangat penting bagi organisasi dalam menghadapi pasar global yang semakin kompetitif. Hal ini menempatkan SDM sebagai sumber daya utama untuk keunggulan kompetitif dan keberlangsungan organisasi. Perencanaan ini memerlukan integrasi keahlian dan pengetahuan perencana SDM dengan tanggung jawab eksekutif lainnya dalam perencanaan strategis. Salah satu aspek yang sering dibahas dalam

perencanaan jangka panjang adalah *\*succession planning\** atau perencanaan suksesi (Jackson dan Schuler, 1990).

### **Strategi MSDM Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing**

Keunggulan bersaing merupakan inti dari strategi kompetitif, mencakup kemajuan, sumber daya, hubungan, dan keputusan yang memungkinkan organisasi memanfaatkan peluang pasar secara maksimal. Untuk mencapainya, diperlukan pengembangan dan penyesuaian kemampuan sumber daya manusia dalam mendukung strategi kompetitif yang luas. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar tetap bertahan dalam persaingan.

Dalam meningkatkan daya saing, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kinerja SDM dengan mengembangkan keahlian dan keterampilan guna mempersiapkan tenaga kerja menghadapi persaingan. Proses ini dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan umumnya berfokus pada penguasaan keterampilan tertentu dalam jangka pendek. Sebaliknya, pengembangan SDM berorientasi pada peningkatan kemampuan yang lebih luas dan beragam dengan pendekatan jangka panjang. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai keunggulan bersaing sangat bergantung pada efektivitas dan efisiensi pengelolaan organisasi.

Strategi Pengelolaan SDM untuk Mencapai Keunggulan Bersaing (Tanquibolon, 2015):

1. Strategi Pelatihan Praktis:

Dalam praktiknya, perusahaan terus mencari carayang lebih efisien untuk memproduksi barang dan jasa. Kemajuan teknologi yang pesat saat ini menjadi tantangan dalam menjaga keunggulan bersaing, karena pesaing dapat dengan mudah mengejar ketertinggalan melalui penerapan dan peningkatan teknologi baru. Untuk berhasil di pasar yang kompetitif, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang terampil, fleksibel, berdedikasi, serta memiliki kemampuan manajerial yang inovatif dan adaptif.

2. Peran Departemen SDM:

Departemen SDM berperan penting dalam membangun dedikasi dan loyalitas karyawan, memastikan tenaga kerja selalu mendapatkan informasi terkini tentang rencana perusahaan, dan menjaga tanggung jawab terhadap keamanan serta kondisi kerja. SDM yang dikelola

dengan baik menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan strategis.

### **Strategi Peningkatan Keterampilan Karyawan dan Pelatihan**

Peningkatan Keterampilan Karyawan sebagai Faktor Utama Kualitas Perusahaan. Kemampuan karyawan merupakan elemen penting yang berkontribusi pada kualitas perusahaan. Untuk mencapai ini, perusahaan perlu menyediakan pelatihan bagi karyawan agar mereka mampu menjalankan berbagai tugas dengan baik. Kurangnya fleksibilitas karyawan sering menjadi penyebab kegagalan perusahaan besar. Oleh karena itu, perusahaan perlu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas melalui pelatihan yang memadai, partisipasi aktif, kemandirian, kompensasi yang adil, serta manfaat yang menarik. Langkah-langkah ini menunjukkan komitmen perusahaan untuk bersaing di pasar yaitu:

#### **1. Strategi Pelatihan dan Pengembangan.**

Pelatihan dan pengembangan karyawan dirancang untuk memenuhi kebutuhan individu dan perusahaan. Fokus utama pelatihan adalah pada hasil kerja, kebutuhan keterampilan spesifik, serta tujuan strategis perusahaan. Tujuannya adalah membantu karyawan meningkatkan kinerja di posisi mereka saat ini.

Salah satu pendekatan adalah pelatihan berbasis kinerja, yang dirancang untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tugas-tugas penting dan menciptakan keunggulan kompetitif. Program ini dirancang untuk memastikan setiap karyawan mampu mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### **2. Strategi Rekrutmen dan Seleksi.**

Strategi ini melibatkan manajemen puncak dalam penyusunan kebijakan umum perekrutan, sedangkan departemen SDM bertanggung jawab mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen. Seleksi bertujuan mendapatkan tenaga kerja yang efisien, terampil, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penilaian calon karyawan dilakukan untuk memastikan kecocokan karakteristik mereka dengan posisi yang tersedia, sehingga tercapai prinsip "the right man on the right job."

**3. Strategi Penilaian Kinerja.**

Efektivitas sistem penilaian kinerja memiliki dampak langsung pada keberhasilan perusahaan. Penilaian kinerja dilakukan secara sistematis untuk mengevaluasi perilaku dan kontribusi karyawan. Proses ini melibatkan berbagai sumber penilaian, tetapi keputusan akhir berada di tangan atasan langsung.

**4. Strategi Kompensasi.**

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Besarnya kompensasi biasanya berkorelasi langsung dengan kinerja individu. Strategi ini bertujuan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mempersiapkan diri menghadapi persaingan yang semakin ketat.

**5. Strategi Peningkatan Kualitas.**

Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui praktik-praktik berikut:

1. Membuat deskripsi pekerjaan yang jelas dan konsisten.
2. Meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan.
3. Menjamin keseragaman perlakuan terhadap karyawan dan memberikan jaminan keselamatan kerja.

Strategi-strategi ini membantu perusahaan membangun tim karyawan yang kompeten dan siap bersaing di era modern.

**Peran Strategi MSDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan. Manajer SDM diharapkan mampu berfungsi sebagai pengambil keputusan strategis, agen perubahan, dan pendukung penerapan teknologi. Selain itu, pengembangan keterampilan digital menjadi prioritas, termasuk kemampuan dalam menghadapi tantangan dan peluang digital (Alwy, 2022). Dalam era globalisasi dan persaingan antar perusahaan, strategi manajemen SDM harus memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, peran sebagai agen perubahan juga

penting untuk membantu organisasi beradaptasi dengan perkembangan teknologi melalui transformasi budaya dan pola pikir.

Penerapan strategi manajemen SDM berbasis teknologi digital dapat mempercepat proses seperti rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan karier. Dengan memanfaatkan teknologi ini, perusahaan mampu menghadapi perubahan yang terjadi akibat digitalisasi, serta meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saing karyawan (Urika, 2022). Perusahaan yang menerapkan strategi manajemen SDM yang efektif dapat mengoptimalkan potensi karyawan untuk mendukung keberhasilan organisasi. Peran Strategi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Produktivitas pegawai mencakup Berbagai aspek yang dapat diterapkan melalui strategi manajemen SDM mencakup:

1. Rekrutmen yang Tepat.

Pemilihan kandidat sesuai kebutuhan perusahaan dan budaya organisasi membantu memastikan karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam peran mereka.

2. Pelatihan dan Pengembangan.

Pelatihan berkelanjutan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

3. Penilaian Kinerja dan Umpan Balik.

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin memungkinkan karyawan mendapatkan umpan balik konstruktif untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja.

4. Sistem Kompensasi dan Insentif.

Memberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

Dengan memprioritaskan strategi-strategi ini, perusahaan dapat membangun lingkungan kerja yang mendorong produktivitas karyawan dan membantu mereka beradaptasi dengan tuntutan pasar yang dinamis

**KESIMPULAN DAN SARAN**

MSDM berbasis kompetensi adalah pendekatan strategis yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dengan memperhatikan kompetensi, termasuk kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan atribut personal yang relevan dengan pekerjaan. Pendekatan ini bertujuan untuk mengoptimalkan potensi karyawan guna mendukung pencapaian target organisasi.

Pendekatan ini memiliki sejumlah manfaat signifikan, seperti meningkatkan efisiensi dalam penempatan karyawan dengan memastikan tugas yang diberikan sesuai dengan kompetensi mereka. Selain itu, pendekatan ini juga membantu karyawan dalam memahami keterampilan yang diperlukan untuk perkembangan karier mereka. MSDM berbasis kompetensi mendukung perencanaan sumber daya manusia yang sistematis, mulai dari proses rekrutmen hingga pelatihan dan pengembangan jenjang karier, sehingga mendukung keberlanjutan organisasi. Integrasi manajemen SDM dengan tujuan strategis organisasi juga memperkuat daya saing perusahaan.

Strategi MSDM ini meliputi peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan, dan evaluasi berbasis kinerja; proses rekrutmen yang memastikan penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan; pemberian insentif berbasis kinerja untuk memotivasi karyawan; serta pemanfaatan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mendukung pengembangan karier. Pendekatan berbasis kompetensi ini menciptakan sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan mampu menghadapi tantangan global, memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan bagi organisasi

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, R. M., & Akbar, A. (2012). Human Resource Management Competency Model for Pakistani Banking Companies. *African Journal of Business Management*, 6(38), 13. Doi 10.5897/AJBM11.2552
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia. *Sibatik Journal*, 1(10), 2265-2276.
- Audenaert, M., Vanderstraeten, A., Buyens, D., & Desmidt, S. (2014). Does Alignment Elicit Competency-based HRM? A Systematic Review. *Management Review*, 25(1), 23. Doi : 10.1688/mrev-2014-01-Audenaert

- Azmi, I. A. G. (2010). Competency-based Human Resource Practice in Malaysian Public sector Organizations. *African Journal of Business Management*, 4(2), 8.
- Baird, L., & Meshoulam, I. (1988) Managing Two Fits of Strategic Human Resource Management, *Academi of Management Review*, 13: 116-128
- Bernardin & Russel, 1993. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Cascio, W. F. (1986), *Costing Human Resource: The Financial Impact of Behavior in Organization*, Boston: Kent
- DeSanto, I. F., (1983), Work Force Planning and Corporate Strategy, *Personel Administrator*, 28 (10): 33-42
- Gomes, Faustino C., 1995. *Manajemen Sumber Daya*
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Werner, S. (2009). *Managing Human Resources*, 10th ed. (B. Prihartanto, Trans. 10th ed.). Singapore: Cengage Learning Asia.
- Jackson, S.E., & Schuler, R.S. (1990). Human resources planning: Challenges for industrial/organizational psychologist. *American Psychologist*, 45:223-239.
- Martoyo, Susilo, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Olian, J. D., & Rynes S. L. (1984), *Organizational Staffing: Integrating Practice With Strategy*, *Industrial Relations*, 23: 170-183
- Rowland K. M., & Summers, S. L., (1981) *Human Resource Planning: A Second Look*, *Personel Administrator*, 26 (12): 73-80
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (D. Sumayyah Ed. 2nd Edition ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Siska Asriyanti dkk, *Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*, Volume. 2 No. 3 Juli 2024, 3025-4396.
- Tampubolon, H. S. (2015). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan peranannya ya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta Pappas Sinar Sinanti.
- Urika, S. E. (2022). Analisis strategi pengembangan kompetensi manajemen SDM di era digital pada pekerja generasi milenial, 244-252.
- Wibowo 2007. *Sistem Manajemen kinerja Jakarta*: Gramedia

Zed,M. (2008). Metode Penelkitian kepustakaan. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia