

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KOMPETENSI  
MELALUI PELATIHAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PT PUTRA JABUNG  
PERSADA**

***IMPACT OF RECRUITMENT AND SELECTION ON COMPETENCY THROUGH  
TRAINING OF INDONESIAN MIGRANT WORKERS AT PT PUTRA JABUNG  
PERSADA***

**Raice Antines<sup>1</sup>, Yuliani<sup>2</sup>, Yos Karimudin<sup>3</sup>, Wita Farla WK<sup>4</sup>, Agustina Hanafi<sup>5</sup>**  
Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentasi Manajemen SDM, Fakultas Ekonomi,  
Universitas Sriwijaya<sup>1,2,3,4,5</sup>  
email: raiceantines2@gmail.com<sup>1</sup>, yulianisyapril@unsri.ac.id<sup>2</sup>, yoskarimudin@fe.unsri.ac.id<sup>3</sup>,  
witafarla@unsri.ac.id<sup>4</sup>, agustinahanafi@fe.unsri.ac.id<sup>5</sup>

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empirik mengenai dampak rekrutmen dan seleksi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pelatihan, terhadap kompetensi. Penelitian yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kompetensi melalui Pelatihan Pekerja Migran Indonesia di PT. Putra Jabung Persada" ini mengkaji pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kompetensi melalui pelatihan untuk pekerja migran Indonesia di PT. Putra Jabung Persada. Rancangan penelitian mencakup rencana menyeluruh mulai dari penyusunan hipotesis dan implikasi operasional hingga analisis akhir, kesimpulan, dan saran. Penelitian ini menjelaskan struktur masalah dan rencana penyelidikan untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah tersebut. Populasi penelitian terdiri dari 163 pekerja migran Indonesia di PT. Putra Jabung Persada, dengan 155 orang di Taiwan dan 8 orang di Singapura pada tahun 2023. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari sumber terkait, serta data sekunder dari sumber yang sudah ada. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah disusun secara cermat. Variabel diukur menggunakan skala Likert, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) untuk pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki dampak positif signifikan secara langsung terhadap pelatihan pekerja migran Indonesia di PT. Putra Jabung Persada. Baik pelatihan maupun seleksi berdampak positif terhadap kompetensi pekerja migran di perusahaan tersebut. Selain itu, rekrutmen memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi melalui pelatihan sebagai variabel intervening, demikian pula seleksi mempengaruhi kompetensi pekerja migran melalui pelatihan sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Kompetensi, Pelatihan, Pekerja Migran Indonesia

**ABSTRACT**

*This study aims to provide empirical evidence on the impact of recruitment and selection, both directly and indirectly through training, on competency. The research titled "The Impact of Recruitment and Selection on Competency through Training of Indonesian Migrant Workers at PT. Putra Jabung Persada" investigates the effects of recruitment and selection on competency through training for Indonesian migrant workers at PT. Putra Jabung Persada. The research design encompasses a comprehensive plan from hypothesis formation and operational implications to final analysis, conclusion, and recommendations. It outlines both the research problem structure and the investigative plan for obtaining empirical evidence regarding these relationships. The study population consists of 163 Indonesian migrant workers at PT. Putra Jabung Persada, with 155 in Taiwan and 8 in Singapore in 2023. The research uses qualitative data, specifically primary data collected directly from sources, and secondary data gathered from existing sources. Data collection involves the use of carefully designed questionnaires. Measurement of variables employs a Likert scale, and data analysis is conducted using Structural Equation Modeling (SEM) for hypothesis testing. The findings reveal that recruitment and selection have a significant positive direct impact on the training of Indonesian migrant workers at PT. Putra Jabung Persada. Both training and selection positively influence the competency of these workers. Additionally, recruitment positively affects competency through training as an intervening variable, and similarly, selection impacts competency through training.*

**Keywords:** Recruitment, Competency, Training, Indonesian Migrant Workers

## PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang semakin kompleks dan global, kemampuan perusahaan untuk bersaing secara efektif sangat tergantung pada kompetensi pekerja. Kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga pengetahuan, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja yang beragam, (Chappell et al., 2020), (Van Esch et al., 2018). Banyak perusahaan Indonesia dan di seluruh dunia mulai mengirimkan ke luar negeri untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di berbagai industri di tengah tren globalisasi ekonomi. Selama beberapa tahun terakhir, fenomena migrasi pekerja dari Indonesia telah menjadi komponen penting dari dinamika ekonomi dan hubungan internasional. Ribuan orang Indonesia meninggalkan tanah air untuk mencari pekerjaan di berbagai industri di Malaysia, Singapura, Arab Saudi, Hong Kong, Taiwan, dan negara-negara lain (BP2MI, 2023).

Ribuan orang Indonesia mencari peluang pekerjaan di luar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk meningkatkan kualitas hidup dan memberikan dukungan finansial bagi keluarganya di Indonesia. Keberhasilan pekerja dalam lingkungan luar negeri tidak hanya bergantung pada pilihan yang tepat, melainkan juga pada pengembangan kompetensi yang relevan dan adaptasi terhadap tantangan baru. Kompetensi menjadi faktor sentral dalam memastikan pekerja migran dapat berkinerja baik dan memberikan kontribusi maksimal, (Jiang et al., 2018), (Qiao et al., 2016). Dalam konteks pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, kompetensi menjadi lebih kompleks karena pekerja harus mampu beradaptasi dengan perubahan budaya, bahasa, dan lingkungan kerja yang berbeda, (Kubiciel-Lodzińska & Maj, 2021), (Munkejord & Tingvold, 2019). Berikut ini merupakan penempatan PMI pada sektor formal dan informal untuk periode Januari-Juli 2023.

**Tabel 1. Penempatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Status Formal dan Informal Januari-Juli Tahun 2023**

SEKTOR	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	JUMLAH
Formal	14.290	14.643	13.790	8.659	14.304	11.645	13.294	90.625
Informal	9.725	10.146	10.478	7.682	11.664	8.743	12.186	70.624
<b>Jumlah</b>	<b>24.015</b>	<b>24.789</b>	<b>24.268</b>	<b>16.341</b>	<b>25.968</b>	<b>20.388</b>	<b>25.480</b>	<b>161.249</b>

*Sumber : Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), 2023*

Pada bulan Juli 2023, terdapat 13.294 penempatan PMI di sektor formal, dan 12.186 penempatan di sektor informal. Jumlah penempatan dari Januari hingga Juli 2023 meningkat sebesar 90.625 orang di sektor formal, dan 70.624 orang di sektor informal. Dari awal tahun hingga Juli 2023, proporsi penempatan Pekerja Migran Indonesia di sektor formal turun menjadi sekitar 52,5%, tetapi secara

keseluruhan, jumlah penempatan di sektor formal terus meningkat. Meskipun proporsi penempatan antara sektor formal dan informal berbeda-beda, namun data menunjukkan bahwa penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di sektor formal telah meningkat setiap bulan, menunjukkan perkembangan positif. Sedangkan untuk PMI berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

**Tabel 2. Pekerja Migran Indonesia**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin Januari -Juli Tahun 2023**

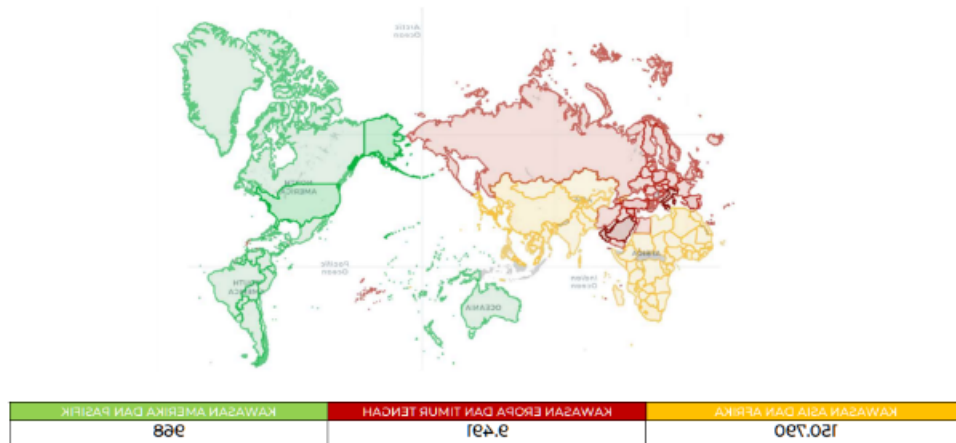
JENIS KELAMIN	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	JUMLAH
Laki-Laki	10.273	11.171	9.634	5.676	9.414	7.756	9.157	63.081
Perempuan	13.742	13.618	14.634	10.665	16.554	12.632	16.323	98.168
<b>Jumlah</b>	<b>24.015</b>	<b>24.789</b>	<b>24.268</b>	<b>16.341</b>	<b>25.968</b>	<b>20.388</b>	<b>25.480</b>	<b>161.249</b>

*Sumber : Badan Pelindungan Pekerja*

*Migran Indonesia (BP2MI), 2023*

Jumlah PMI perempuan meningkat menjadi 16.323 pada Juli 2023, sedangkan jumlah PMI laki-laki meningkat menjadi 9.157 pada periode Januari hingga Juli 2023. Jumlah penempatan perempuan terus meningkat,

mencapai 98.168 orang, sedangkan jumlah penempatan laki-laki terus meningkat, mencapai 63.081 orang. Perubahan ini menunjukkan pergeseran proporsi antara laki-laki dan perempuan.



*Sumber : Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Januari- Juli 2023*

**Gambar 1. Penempatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Kawasan**

Data menunjukkan bahwa PMI tersebar di tiga wilayah di seluruh dunia dari Januari hingga Juli 2023 dan terlibat dalam aktivitas global. Sekitar 150.790 orang pekerja migran Indonesia telah bekerja di berbagai sektor di Asia dan Afrika (BP2MI, 2023). Sekitar 9.491 orang pekerja migran Indonesia mencari pekerjaan di Eropa dan Timur Tengah di negara-negara seperti Belanda, Jerman, Inggris, dan Uni Emirat Arab. Sekitar 968 orang pekerja migran Indonesia bekerja di Amerika dan Pasifik, termasuk mungkin di Amerika Serikat, Kanada, Australia, atau Selandia Baru. Pergerakan ini menunjukkan mobilitas tenaga kerja Indonesia yang terus meningkat. Kompetensi pekerja tidak hanya mencakup keterampilan teknis,

tetapi juga keterampilan interpersonal, pemahaman budaya, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi yang diperlukan untuk berhasil beroperasi di lingkungan lintas budaya, (Munkejord & Tingvold, 2019), (Pocock et al., 2020). Dalam hal ini, pelatihan menjadi alat yang krusial dalam mempersiapkan pekerja untuk berfungsi secara efektif di luar negeri.

Pelatihan merupakan proses yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pekerja, (Chae et al., 2020), (Liu et al., 2020). Berbagai jenis pelatihan telah diimplementasikan PT. Putra Jabung Persada, untuk mempersiapkan PMI sebelum berangkat ke negara tujuan. Pelatihan-pelatihan ini mencakup beragam aspek untuk memberikan

pengetahuan dan keterampilan yang relevan bagi para pekerja migran, (Niati et al., 2021; Ozkeser, 2019). Pelatihan keterampilan teknis menjadi fokus utama, memastikan bahwa pekerja migran memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan, (Caffaro et al., 2018), (Roth et al., 2021).

Selain itu, pelatihan bahasa dan pelatihan budaya bertujuan untuk membantu pekerja migran berkomunikasi dengan baik dalam lingkungan kerja yang baru dan memahami nuansa budaya setempat, (Garrido et al., 2019), (Handtke et al., 2019). Pelatihan keamanan dan kesehatan kerja juga ditekankan untuk memastikan bahwa PMI bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat. Di samping itu, pelatihan pengelolaan keuangan, keterampilan komunikasi, serta literasi digital juga termasuk dalam program pelatihan yang diberikan, (Colonnelli et al., 2020), (Smith et al., 2020). Semua jenis pelatihan ini dirancang untuk mempersiapkan PMI secara holistik, untuk menghadapi tantangan di negara tujuan dengan lebih percaya diri dan efektif, (PT. Putra Jabung Persada, 2023). Seleksi calon pekerja migran menjadi elemen kunci dalam memastikan bahwa individu yang tepat dipilih untuk penempatan di luar negeri, (Sartika et al., 2020), (Wang, 2021). Seleksi mencakup serangkaian langkah yang dirancang untuk menilai kemampuan dan kualifikasi kandidat serta memastikan bahwa calon PMI memenuhi kriteria yang diperlukan untuk berhasil bekerja di luar negeri, termasuk kemampuan adaptasi, fleksibilitas, dan komunikasi lintas budaya yang kuat (Sartika et al., 2020; Wang, 2021). Seleksi yang efektif akan membantu meminimalkan risiko penyalahgunaan atau eksploitasi terhadap PMI serta memastikan kesesuaian PMI dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang baru.

Rekrutmen merangkum serangkaian tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menarik individu yang potensial untuk mengisi posisi pekerjaan yang tersedia. Dalam konteks penempatan pekerja ke luar negeri, peran rekrutmen menjadi semakin penting (Sartika et al., 2020). Pekerja yang cocok untuk bekerja di luar negeri harus memiliki kombinasi keterampilan teknis, kemampuan interpersonal, serta motivasi yang tepat untuk beradaptasi dengan lingkungan budaya yang berbeda dan menghadapi tuntutan pekerjaan yang beragam, (Christ & V Helliar, 2021), (Priharjanto et al., 2023). Berbagai peraturan dan regulasi baik di tingkat nasional maupun internasional yang mengatur rekrutmen pekerja migran. Perusahaan rekrutmen dan agen penempatan juga berperan penting dalam memastikan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara adil dan transparan, serta melindungi hak-hak pekerja migran, (Aldhuhoori et al., 2022), (Gardner, 2018).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa masih banyak perbedaan temuan dari beberapa penelitian mengenai rekrutmen, seleksi, pelatihan, kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti empirik bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel pelatihan terhadap kompetensi. Adapun judul dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kompetensi melalui Pelatihan Pekerja Migran Indonesia PT. Putra Jabung Persada”**.

## METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kompetensi melalui Pelatihan Pekerja Migran Indonesia PT. Putra Jabung Persada. Rancangan penelitian merupakan rencana menyeluruh dari penelitian mencakup

hal-hal yang akan dilakukan peneliti mulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai pada analisa akhir, data yang selanjutnya disimpulkan dan diberikan saran. Suatu desain penelitian menyatakan, baik struktur masalah penelitian maupun rencana penyelidikan yang akan dipakai untuk memperoleh bukti empiris mengenai hubungan-hubungan dalam masalah. Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja Migran Indonesia pada PT Putra Jabung Persada sebanyak 163 orang terdiri dari ke Negara Taiwan sebanyak 155 orang dan Singapura sebanyak 8 orang pada Tahun 2023.

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur secara numerik atau tidak terstruktur. Dalam penelitian ini, sumber data berasal dari data primer. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang ada. Pengumpulan data sering tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dalam model dan pengujian hipotesis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Rekrutmen kerja terhadap Pelatihan**

Rekrutmen memiliki pengaruh langsung sebesar 0.31 terhadap pelatihan. Ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik, di mana pekerja dipilih berdasarkan kriteria yang relevan dan

sesuai, dapat meningkatkan efektivitas program pelatihan yang diberikan. Rekrutmen yang tepat membantu dalam memastikan bahwa pekerja yang direkrut memiliki dasar keterampilan dan pengetahuan yang memadai untuk mengikuti pelatihan dengan efektif.

Proses rekrutmen yang baik memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang spesifik, (Aldhuhoori et al., 2022), (Christ & V Helliar, 2021). Saat perusahaan memahami tuntutan pekerjaan dan kriteria yang diinginkan untuk calon pekerja, dapat merancang program pelatihan yang sesuai. Jika calon pekerja tidak sepenuhnya memenuhi persyaratan tertentu, pelatihan khusus dapat disusun untuk memperkuat kompetensi yang diperlukan, (Aldhuhoori et al., 2022), (Gardner, 2018). Rekrutmen yang efektif membantu perusahaan dalam memahami profil calon pekerja, termasuk kompetensi yang dimiliki. Ini memungkinkan perusahaan untuk merancang program pelatihan yang tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan dan kelemahan yang diidentifikasi dalam tahap rekrutmen. Dengan mengarahkan pelatihan yang lebih terfokus, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelatihan, (Aldhuhoori et al., 2022).

### **Pengaruh Seleksi Pekerja Migran Indonesia Terhadap Pelatihan**

Seleksi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap pelatihan dengan koefisien sebesar 0.63. Ini menunjukkan bahwa proses seleksi yang ketat dan efektif, yang memastikan bahwa hanya pekerja yang paling cocok dan berpotensi yang dipilih, sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pelatihan. Seleksi yang tepat membantu dalam menyaring pekerja yang memiliki kemampuan belajar dan adaptasi yang lebih baik, sehingga program pelatihan bisa lebih efektif.

Proses seleksi yang efektif dapat membantu dalam mengidentifikasi

kebutuhan pelatihan yang lebih spesifik untuk pekerja yang terpilih (Sartika et al., 2020). Jika proses seleksi mencerminkan kriteria yang ketat dan kualifikasi yang spesifik, perusahaan dapat memahami area-area kompetensi di mana pekerja mungkin memerlukan pelatihan tambahan untuk mengisi kesenjangan. Ini membantu merancang program pelatihan yang sesuai dengan profil dan kebutuhan pekerja (Priharjanto et al., 2023). Pekerja yang telah melewati proses seleksi yang kompetitif dan memiliki kualifikasi yang lebih tinggi mungkin membutuhkan jenis pelatihan yang lebih mendalam. Pekerja dengan kualifikasi lebih rendah mungkin memerlukan pelatihan dasar untuk mengembangkan kompetensi awal. Proses seleksi membantu perusahaan menyesuaikan tingkat dan kompleksitas pelatihan yang diberikan kepada pekerja (Bangga, 2022), Caffaro et al., 2018).

#### **Pengaruh Rekrutmen kerja terhadap Kompetensi**

Rekrutmen memiliki pengaruh langsung sebesar 0.10 terhadap kompetensi. Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan seleksi dan pelatihan, ini tetap menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang baik berkontribusi pada peningkatan kompetensi pekerja. Rekrutmen yang tepat membantu dalam memilih individu yang memiliki potensi untuk berkembang dan menjadi lebih kompeten melalui berbagai program pengembangan. Proses rekrutmen yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan kompetensi individu yang akan dipekerjakan (Kubiciel-Lodzińska & Maj, 2021), (Qiao et al., 2016). Saat rekrutmen dilakukan dengan cermat, perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk memilih kandidat yang sudah memiliki kompetensi awal yang relevan dengan pekerjaan yang akan dilakukan, (Christ & V Helliar, 2021), (Sartika et al., 2020). Jika posisi yang dibutuhkan membutuhkan keterampilan teknis

khusus, melalui proses rekrutmen yang tepat, perusahaan dapat memilih kandidat yang telah memiliki kualifikasi tersebut. Rekrutmen yang baik juga dapat mempengaruhi pengembangan kompetensi berkelanjutan pekerja, (McClelland et al., 1976). Dengan memilih kandidat yang memiliki kompetensi potensial, perusahaan dapat lebih mudah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan melalui pelatihan dan pengembangan. Ini membantu menciptakan dasar yang kuat untuk pertumbuhan karier dan kemampuan yang lebih tinggi di masa depan.

#### **Pengaruh Seleksi Pekerja Migran Indonesia terhadap Kompetensi**

Seleksi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kompetensi dengan koefisien sebesar 0.35. Proses seleksi yang efektif sangat penting dalam memastikan bahwa pekerja yang dipilih memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga mereka dapat mengembangkan kompetensi mereka lebih lanjut dalam pekerjaan. Proses seleksi yang efektif dapat membantu dalam memastikan bahwa hanya kandidat yang memenuhi kriteria tertentu yang dipilih untuk bekerja di luar negeri (Aldhuhoori et al., 2022), (Sartika et al., 2020). Kualitas pekerja yang dipilih melalui seleksi yang cermat dapat berdampak positif pada kompetensi. Kandidat yang telah melewati proses seleksi yang ketat cenderung memiliki kompetensi awal yang relevan dengan pekerjaan yang akan dilakukan (Bangga, 2022), (Priharjanto et al., 2023).

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi**

Pelatihan memiliki pengaruh langsung terhadap kompetensi sebesar 0.035. Meskipun angka ini kecil, pelatihan tetap penting dalam meningkatkan kompetensi pekerja. Program pelatihan yang dirancang dengan

baik membantu pekerja dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kompetensi mereka secara keseluruhan. Pelatihan, sebagai proses yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku karyawan, memiliki dampak langsung pada peningkatan kompetensi individu. Terdapat korelasi positif yang kuat antara efektivitas pelatihan dan tingkat kompetensi yang dicapai oleh karyawan (Caffaro et al., 2018). Semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin besar peluang untuk meningkatkan kompetensi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab (Sartika et al., 2020). Oleh karena itu, pelatihan yang sesuai dan terukur sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan (Caffaro et al., 2018). Selain itu, pelatihan juga berperan dalam memelihara kompetensi, mengukur kemajuan individu, dan memungkinkan karyawan untuk berkontribusi lebih efektif dalam organisasi (Chappell et al., 2020). Organisasi dapat merencanakan dan melaksanakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

#### **Rekrutmen kerja terhadap Kompetensi melalui Pelatihan sebagai variabel intervening**

Rekrutmen memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0.01 terhadap kompetensi pekerja migran. Pengaruh tidak langsung ini mencerminkan bahwa proses rekrutmen mempengaruhi kompetensi pekerja melalui jalur perantara, yaitu pelatihan. Artinya, rekrutmen yang baik dapat meningkatkan efektivitas pelatihan yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kompetensi pekerja. Meskipun angka ini

kecil, pengaruh ini tetap signifikan dalam menunjukkan pentingnya rekrutmen dalam menciptakan dasar yang kuat bagi pelatihan yang efektif.

Teori Pembelajaran Aktif (Active Learning Theory) adalah suatu pendekatan dalam pendidikan dan pelatihan yang menekankan peran aktif peserta dalam pembelajaran (Bonwell & Eison, 1991, 2018). Pelatihan berperan sebagai variabel perantara antara rekrutmen dan kinerja. Proses pelatihan memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang diperlukan untuk berhasil di tempat kerja, (Aldhuhoori et al., 2022), Christ & V Helliar, 2021). Dengan pelatihan yang efektif, pekerja yang direkrut dengan kualifikasi awal yang baik dapat mengisi kesenjangan kompetensi, mengatasi tantangan baru, dan meningkatkan kinerja. Melalui pelatihan yang sesuai dan efektif, pekerja dapat meningkatkan keterampilan, memperdalam pemahaman terhadap pekerjaan, dan memperoleh pengetahuan baru. Ini dapat berdampak langsung pada kinerja di tempat kerja, (Aldhuhoori et al., 2022), (Gardner, 2018). Pelatihan yang baik dapat membantu pekerja menjadi lebih kompeten, percaya diri, dan produktif..

#### **Seleksi Pekerja Migran Indonesia terhadap Kompetensi melalui Pelatihan sebagai variabel intervening**

Seleksi memiliki pengaruh tidak langsung sebesar 0.02 terhadap kompetensi pekerja migran. Ini menunjukkan bahwa seleksi yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi pekerja secara langsung tetapi juga melalui peningkatan kualitas pelatihan yang mereka terima. Proses seleksi yang baik memastikan bahwa pekerja yang dipilih memiliki potensi untuk berkembang melalui pelatihan, sehingga meningkatkan kompetensi mereka secara keseluruhan. Proses seleksi pekerja adalah tahap awal dalam memilih

individu yang akan dipekerjakan (Aldhuhoori et al., 2022), (Christ & V Helliari, 2021).. Proses ini bertujuan untuk mengidentifikasi calon yang memiliki potensi dan kualifikasi yang sesuai dengan pekerjaan yang ditawarkan. Kualitas pekerja yang terpilih melalui seleksi tidak selalu mencerminkan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang sebenarnya (Aldhuhoori et al., 2022), (Sartika et al., 2020). Oleh karena itu, pelatihan berfungsi sebagai perantara yang penting dalam mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan oleh pekerja (Aldhuhoori et al., 2022), (Sartika et al., 2020).

Seleksi yang efektif adalah langkah awal untuk memastikan bahwa pekerja memiliki dasar kompetensi yang sesuai. Teori Kompetensi McClelland dikembangkan oleh psikolog David McClelland. Teori ini berfokus pada hubungan antara motivasi individu dan kompetensi yang dimilikinya. (McClelland et al., 1976) berpendapat bahwa individu cenderung memiliki satu atau lebih tipe kompetensi yang dominan dalam kepribadian. Kecenderungan ini akan mempengaruhi preferensi dalam memilih jenis pekerjaan, lingkungan kerja, serta cara berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan. Namun, pengembangan kompetensi yang lebih lanjut dan penyesuaian dengan pekerjaan yang sebenarnya terjadi melalui proses pelatihan. Ini melibatkan identifikasi kelemahan, pengembangan keterampilan yang kurang, dan peningkatan kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja yang konkretnya (Bangga, 2022), (Priharjanto et al., 2023).

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa poin utama. Pertama, rekrutmen dan seleksi pekerja migran Indonesia memiliki dampak positif yang signifikan langsung terhadap

pelatihan pekerja migran Indonesia di PT Putra Jabung Persada. Selanjutnya, baik pelatihan maupun seleksi secara langsung berpengaruh positif terhadap kompetensi pekerja migran Indonesia di perusahaan tersebut. Selain itu, rekrutmen kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi pekerja migran Indonesia melalui pelatihan sebagai variabel intervening. Demikian pula, seleksi pekerja migran Indonesia menunjukkan pengaruh positif terhadap kompetensi pekerja migran melalui pelatihan sebagai variabel intervening.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran untuk perbaikan dapat disampaikan. Pertama, perusahaan disarankan untuk mengevaluasi kembali kriteria dan metode rekrutmen yang saat ini digunakan. Menambahkan elemen yang lebih menyeluruh dalam proses rekrutmen bisa membantu dalam memilih kandidat yang lebih berkualitas. Selanjutnya, perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas program pelatihan. Evaluasi ini dapat mencakup pengumpulan umpan balik dari peserta, pengukuran peningkatan kinerja, dan penilaian kompetensi setelah pelatihan. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel moderator yang mungkin mempengaruhi hubungan antara rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kompetensi, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi pekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Mahbubul and Singh, P. (2021). Performance feedback interviews as affective events: An exploration of the impact of emotion regulation of negative performance feedback on supervisor–employee dyads. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100740. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100740>



- Aldhuhoori, R., Almazrouei, K., Sakhrieh, A., Al Hazza, M., & Alnahhal, M. (2022). The Effects of Recruitment, Selection, and Training Practices on Employee Performance in the Construction and Related Industries. *Civil Engineering Journal*, 8(12), 3831–3841.
- Bangga, A. (2022). Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten). *Jurnal Ketahanan Nasional*, 28(3).
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (1991). *Active learning: Creating excitement in the classroom*. 1991 ASHE-ERIC higher education reports. ERIC.
- Bonwell, C. C., & Eison, J. A. (2018). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom. 1991 ASHE-ERIC Higher Education Reports. Washington DC: Association for the Study of Higher Education-Eric Clearinghouse on Higher Education. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 18(2).
- Caffaro, F., Cremasco, M. M., Bagagiolo, G., Vigoroso, L., & Cavallo, E. (2018). Effectiveness of occupational safety and health training for migrant farmworkers: a scoping review. *Public Health*, 160, 10–17.
- Chae, D., Kim, J., Kim, S., Lee, J., & Park, S. (2020). Effectiveness of cultural competence educational interventions on health professionals and patient outcomes: A systematic review. *Japan Journal of Nursing Science*, 17(3), e12326.
- Chappell, C., Gonczi, A., & Hager, P. (2020). Competency-based education. In *Understanding adult education and training* (pp. 191–205). Routledge.
- Christ, K. L., & V Helliar, C. (2021). Blockchain technology and modern slavery: Reducing deceptive recruitment in migrant worker populations. *Journal of Business Research*, 131, 112–120. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.065>
- Colonnelli, E., Prem, M., & Teso, E. (2020). Patronage and selection in public sector organizations. *American Economic Review*, 110(10), 3071–3099.
- Dahms, , Cabrilo, and Kingkaew, S. (2020). The role of networks, competencies, and IT advancement in innovation performance of foreign-owned subsidiaries. *Industrial Marketing Management*, 89, 402–421. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.03.013>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Erico, Chandra, S., & Hasim, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpac Logistic Medan. *Jurnal Manajemen*, 6 Nomor 2, 10.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A. T. (2014). *Structural Equation Modelling*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Gardner, A. K. (2018). How can best practices in recruitment and selection improve diversity in surgery? *Annals of Surgery*, 267(1), e1–e2.
- Garrido, R., Garcia-Ramirez, M., & Balcazar, F. E. (2019). Moving towards community cultural competence. *International Journal of Intercultural Relations*, 73, 89–101.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program Lisrel*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gunawan, Ansar and Malik, T. (2021). The influence of soft competency and hard competency on internal auditor performance through work motivation at PT. KB Finansia multi finance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3008–3016.
- Handtke, O., Schilgen, B., & Mösko, M. (2019). Culturally competent healthcare—A scoping review of strategies implemented in healthcare

- organizations and a model of culturally competent healthcare provision. *PloS One*, 14(7), e0219971.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Ivancevich, M., Konopaske, J. R., & Matteson. (2007). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Jiang, Z., Le, H., & Gollan, P. J. (2018). Cultural intelligence and voice behavior among migrant workers: the mediating role of leader–member exchange. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(5), 1082–1112.
- Kanafiah.,Prahiawan., dan Suherna. (2021). Pengaruh Kompetensi ( Hard skill ) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pendahuluan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* (, 5(2), 186–199.
- Kubiciel-Lodzińska, S., & Maj, J. (2021). High-skilled vs. low-skilled migrant women: The use of competencies and knowledge—Theoretical and political implications: An example of the elderly care sector in Poland. *Journal of International Migration and Integration*, 22(4), 1551–1571.
- Liu, T., Zhang, X., & Jiang, Y. (2020). Family socioeconomic status and the cognitive competence of very young children from migrant and non-migrant Chinese families: The mediating role of parenting self-efficacy and parental involvement. *Early Childhood Research Quarterly*, 51, 229–241.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1976). *The achievement motive*. Appleton–Century – Crofts.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers.
- Munkejord, M. C., & Tingvold, L. (2019). Staff perceptions of competence in a multicultural nursing home in Norway. *Social Science & Medicine*, 232, 230–237.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: the role of motivation as intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393.
- Norawati, S., Kamal, M., Zakaria, N., & Gusman, Y. (2021). Analisis Disiplin, Kompetensi, Motivasi kerja, Kompensasi, Pelatihan dan pada Kinerja Karyawan(Studi pada PKS PT. Tunggal Yunus Estate Kabupaten Kampar). *MENARA Ilmu*, XV(01), 148–158.
- Nugraha. Sitiari and Yasa. (2021). Mediation Effect of Work Motivation on Relationship of Soft Skill and Hard Skill on Employee Performance in Denpasar Marthalia Skincare Clinical. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(2), 136–145. <https://doi.org/10.22225/jj.8.2.2021.136-145>
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802–810.
- Pariesti, A., Christa, U. R., & Meitiana. (2022). The influence of competence and transformational leadership style on employee performance with motivation as an intervening variable in the Katingan Regency Inspectorate office. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45.
- Pocock, N. S., Chan, Z., Loganathan, T., Suphanchaimat, R., Kosiyaporn, H., Allotey, P., Chan, W.-K., & Tan, D. (2020). Moving towards culturally

- competent health systems for migrants? Applying systems thinking in a qualitative study in Malaysia and Thailand. *PLoS One*, 15(4), e0231154.
- Priatama, B. M., Hendriani, S., & Jahrizal. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan pada Program BSPS Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 10(2). <https://doi.org/10.37859/jae.v10i2.2041>
- Priharjanto, A., Usman, F., Andriana, N., & Anggraini, D. (2023). The Influence of Recruitment and Training with HR Competence as Intervening, as well as Reward, to Performance of Village-Owned Enterprises. *European Journal of Business and Management Research*, 8(1), 19–26.
- Qiao, J., Zhang, X., & Cheng, Q. (2016). Based on the competency theory of the new generation of migrant workers professional ability study. *Proceedings of the 6th International Asia Conference on Industrial Engineering and Management Innovation: Innovation and Practice of Industrial Engineering and Management (Volume 2)*, 779–786.
- Rembulan, R., & Darmawati, T. (2021). Analisis Efektivitas Kerja Ditinjau Dari Pengawasan dan Kompetensi Pegawai. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(2), 212. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i2.6286>
- Rilda.M, Zunaidah., D., & Widiyanti.M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Menghadapi Pandemic Covid 19. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati*, 11(2), 58–68. <https://doi.org/10.33024/jrm.v11i2.5584>
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Roth, C., Berger, S., Krug, K., Mahler, C., & Wensing, M. (2021). Internationally trained nurses and host nurses' perceptions of safety culture, work-life-balance, burnout, and job demand during workplace integration: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 20, 1–15.
- Sartika, D., Djatnika, S., & Sondari, M. C. (2020). Sosialisasi Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Serta Perlindungan Hukum Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Legal Di Jawa Barat. *Jurnal Dharma Bhakti Ekuitas*, 4(2), 404–410.
- Schuler, R., & Jackson, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian* (6th ed.). Salemba Empat.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Smith, E. M., Williamson, M., Shuster, K., Weston, J., & Boureau, Y.-L. (2020). Can you put it all together: Evaluating conversational agents' ability to blend skills. *ArXiv Preprint ArXiv:2004.08449*.
- Spencer, M. L., & Spencer, M. S. (2006). *Competence at Work*. Model for Superior.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutaguna, I. N. T., Muhammad, Y., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 88–

96.  
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Udoh, A., Andreia, B.-T., Ernawati, D. K., Galbraith, K., & Bates, I. (2021). The effectiveness and impact on performance of pharmacy-related competency development frameworks: A systematic review and meta-analysis. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 17(10), 1685–1696.  
<https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2021.02.008>
- Umar, H. (2018). *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Van Esch, E., Wei, L. Q., & Chiang, F. F. T. (2018). High-performance human resource practices and firm performance: The mediating role of employees' competencies and the moderating role of climate for creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(10), 1683–1708.
- Wang, F. (2021). Social capital or non-human sources? A cross-context study on information source selection of migrant farmer workers. *Journal of Information Science*, 01655515211055129.
- Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (2007). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalis, Alih Bahasa: Much. Shobaruddin*. Bina Aksara.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. John Wiley. & Sons, Inc.