J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Internasional Yang Efektif : Pendekatan *Systematic Literatur Review*

Zulfikar Akbar[1], Mochammad Isa Anshori[2]
Manajemen, Universitas Trunojoyo Madura
E-mail : Zulfikarakbar34@gmail.com, isa.anshori@trunojoyo.ac.id

Article History:
Received: 25 November 2024
Revised: 10 Desember 2024
Accepted: 15 Desember 2024

Keywords: *Manejemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Rekrutemen, Seleksi, Talenta Global*

Abstract: *Studi ini bertujuan untuk menyediakan model baru pada tingkat makro untuk penempatan staf strategis, dengan menjembatani kesenjangan pengetahuan tentang bagaimana praktik dalam sistem rekrutmen dan seleksi dapat memberikan keunggulan kompetitif di berbagai sektor. Penelitian ini mengidentifikasi berbagai metode proses rekrutmen dan seleksi melalui tinjauan sistematis literatur, yang menjadi pilihan tepat untuk menarik dan memilih karyawan dalam organisasi. Metode analisis isi digunakan untuk meninjau literatur, dan subkategori dibentuk untuk menganalisis penelitian. Literatur dikumpulkan dari 1 artikel jurnal dan 1 buku bereputasi yang diterbitkan antara tahun 2018 hingga 2024. Tinjauan pustaka mengungkapkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi di berbagai organisasi telah mengadopsi teknologi terkini seperti portal daring, outsourcing, job fair, wawancara kampus, dan aplikasi rekrutmen seluler. Praktik-praktik ini bertujuan untuk menemukan kandidat terbaik bagi organisasi. Selain itu, mempertimbangkan faktor ekspatriat dapat meningkatkan efektivitas rekrutmen dalam menemukan kandidat yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat. Faktor ini sangat penting dalam konteks global dalam proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian ini menyoroti pentingnya berbagai praktik perekrutan yang menghasilkan pemilihan orang yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dalam organisasi, serta meningkatkan kualitas produk dan layanan yang diberikan kepada masyarakat. Penelitian ini berusaha menganalisis faktor ekspatriat dan faktor lainnya melalui metode analisis isi, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya yang lebih fokus pada rekrutmen internal, rekrutmen eksternal, dan proses seleksi.*

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai kegiatan untuk mengelola karyawan, termasuk perekrutan, pengembangan, pemanfaatan, dan pemeliharaan tenaga kerja jangka panjang. MSDM bertujuan untuk mencocokkan tujuan organisasi dengan tujuan individu karyawan, serta memastikan efisiensi dan keterampilan manusia digunakan

secara maksimal. Kontribusi SDM terlihat dari kemampuan produksinya, karena meskipun perusahaan memiliki sumber daya finansial, bahan baku, dan teknologi yang memadai, tanpa SDM terampil, proses produksi tidak akan berjalan efektif (Pradhan, 2023).

Rekrutmen adalah keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan dibutuhkan, serta kriteria apa yang dibutuhkan dalam suatu organisasi. Sebagai langkah pertama dalam memperoleh staf, rekrutmen dianggap sebagai fungsi positif yang bertujuan untuk menarik banyak kandidat yang memenuhi syarat agar melamar lowongan pekerjaan yang tersedia (Abbas et al., 2021).

Rekrutmen adalah proses menarik sekelompok besar calon yang memenuhi syarat untuk dipekerjakan, yang melibatkan perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, deskripsi pekerjaan, analisis pekerjaan, dan menciptakan kesadaran. Sementara itu, seleksi adalah proses yang digunakan organisasi untuk memutuskan siapa yang diterima atau ditolak untuk bergabung. Proses seleksi bervariasi antar organisasi, pekerjaan, dan negara, yang meliputi penyaringan aplikasi, pengujian, wawancara, serta pemeriksaan referensi dan latar belakang. Tujuan seleksi adalah untuk meningkatkan peluang mempekerjakan individu yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang tepat untuk pekerjaan tersebut (Otoo et al., 2018).

Seleksi karyawan adalah proses penyaringan dan evaluasi melalui wawancara terhadap kandidat yang melamar pekerjaan tertentu, dengan fokus pada penempatan orang yang tepat pada pekerjaan yang sesuai. Setelah manajemen memilih cara rekrutmen yang tepat untuk menarik kandidat potensial, langkah berikutnya adalah menentukan teknik seleksi yang paling relevan untuk memilih kandidat yang tepat ketika ada lowongan di organisasi. Proses seleksi dapat berbeda antar organisasi dan bahkan antar departemen dalam organisasi yang sama. Dalam praktiknya, setiap organisasi merencanakan prosedur seleksi sesuai dengan kebutuhan dan efektivitasnya. Beberapa organisasi mungkin lebih memprioritaskan berbagai ujian dan tes, sementara yang lain mungkin menerapkan wawancara dan verifikasi referensi sebelum pemilihan akhir kandidat (Pradhan, 2023).

2. Metode Penelitian

Metode ini terdiri dari tiga tahapan, yaitu (1) perencanaan, (2) pelaksanaan tinjauan, dan (3) pelaporan hasil.

a. Tahap Perencanaan (*Planning Phase*)

Agar tinjauan pustaka sistematis berjalan dengan lancar, diperlukan perencanaan yang matang. Perencanaan yang tepat akan memastikan bahwa pelaksanaan SLR dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

b. Tahap Pelaksanaan Tinjauan (*Conducting the Review Phase*)

Setelah menentukan topik dan merumuskan masalah yang akan dibahas, tahap selanjutnya adalah mencari artikel-artikel yang relevan. Untuk mendapatkan literatur yang sesuai, pencarian dilakukan melalui berbagai sumber sepert *Scopus, Google Scholar*, dan *science direct*.

c. Tahap Pelaporan Hasil (*Reporting the Result*)

Setelah melalui tahap perencanaan dan pelaksanaan tinjauan, tahap terakhir adalah melaporkan hasil tinjauan literatur. Hasil temuan ini akan sajikan dalam bentuk tabel.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini diambil dari 13 penelitian yang sesuai dengan kriteria literature yang diterbitkan dalam rentang tahun 2014-2024 dan memiliki pembahasan yang berkaitan dengan topik penelitian.

Tabel 1 Jurnal Literatur

No	Tahun	Judul	Penulis
1	2024	*Implementation Of Employee Recruitment And Selection At PT Bank Mandiri: A Systematic Literature Review Approach Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bank Mandiri: Pendekatan Systematic Literatur Review*	Wahyu Setiawan
2	2023	Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Perusahaan Internasional (Studi Pada PT HashMicro Solusi Indonesia)	Suryadi, Suci Melati Tresna, Pratami Wulan Iswari, Lintang
3	2023	*Analysis Function Human Resource Management: Recruitment, Training, Career Development, Industrial Relation*	Panjaitan, Anggia Rettrisunz PIM Sjarifudin, Didin Nuraeni Soehaditama, Josua Panatap Zen, Agustian
4	2021	*Critical Review of Recruitment and Selection Methods: Understanding the Current Practices*	Abbas, Syed Iradat Shah, Muzafar Hussain Othman, Yusuf Haji
5	2023	*The power of e-recruitment and employer branding on Indonesian millennials' intention to apply for a job*	Wijaya, Cindy Natalia Mustika, Martina Dwi Bulut, Sefa Bukhori, Baidi
6	2024	Perekrutan Di Pasar Tenaga Kerja	Rumiyanti, Henny Siradjuddin Syariati, Alim
7	2018	*International Recruitment and Selection More than a Simple Extension of Policies and Practices Across National Borders*	Rivas, Rodolfo C.
8	2024	*Fairness, AI & recruitment*	Rigotti, Carlotta Fosch-Villaronga, Eduard
9	2022	*Recruiting international talent in the Oulu region*	Pakonen, Jussi
10	2024	*Implementation Of Employee Recruitment And Selection At PT Bank Mandiri: A Systematic Literature Review Approach*	Setiawan, Wahyu
11	2023	Manajemen Sumber Daya Manusia Global	Setyawasih, Rianti Baali, Yongker Ekopriyono, Adi Pasaribu, Johni S

			Simarmata, Nicholas Ashari, Asmawati Mose, Yuliana
12	2017	Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Perusahaan Multinasional Di Indonesia	Arnest, Magdalena Irmashita Nindya Kurniawati, Elya
13	2023	Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja	Firda, Firda umil Barokah Gunawan, Ahmad

Proses rekrutmen dan seleksi

Setelah melakukan pencarian data dari sumber-sumber yang telah ditentukan berdasarkan pertanyaan penelitian, dipilih sejumlah studi yang membahas tentang proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen umumnya difokuskan pada; pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh pelamar (Setiawan, 2024). Sedangkan menurut Suryadi et al., (2023), dalam proses seleksi terdapat kualifikasi umum yang perlu diperhatikan, antara lain umur, jenis kelamin, pendidikan, bakat dan keahlian, kesehatan fisik, penampilan, karakter dan sikap, serta pengalaman kerja.

Dalam perekrutan, perusahaan perlu melakukan analisis pekerjaan yang mendalam untuk menentukan persyaratan yang tepat dalam mencari tenaga kerja yang sesuai. Jika proses perekrutan tidak dilakukan dengan baik, maka karyawan yang diterima bisa memiliki kinerja yang buruk, yang pada akhirnya dapat meningkatkan biaya bagi perusahaan (Budi et al., 2024).

Cara rekrutmen karyawan menurut Panjaitan et al., (2023) ada 4 yaitu; (1) analisis kebutuhan tenaga kerja dan jabatan, (2) rencanakan proses rekrutmen, (3) memasang iklan dan menyebarluaskan informasi, (4) alur lamaran dan wawancara.

Rekrutmen dan seleksi yang efektif merupakan "fungsi sumber daya manusia yang paling penting untuk kelangsungan hidup dan kesuksesan organisasi". Proses ini memainkan peran kunci dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat untuk mendukung tujuan dan operasional jangka panjang (Setyawasih et al., 2023).

Beberapa strategi digunakan untuk manarik talenta global, Abbas et al., (2021) mencatat teknik yang digunkan dalam strategi rekrutmen seperti; iklan di facebook add, agen kontrak kerja, kantor tenaga kerja atau serikat kerja, rekrutmen elektonik, platform digital dan iklan elektronik, hasil dari berbagai pendekatan rekrutmen dan seleksi tersebut masih digunakan secara aktif dan mengalami peningkatan signifikan dapat dilihat dalam penggunaan media elektronik untuk prosedur perekrutan. Proses seleksi untuk menerima lulusan baru membutuhkan banyak pertimbangan, termasuk metode perekrutannya. Saat ini, tersedia berbagai cara untuk merekrut karyawan baru, seperti melalui institusi pendidikan, iklan, pusat pekerjaan, dan agen perekrutan (Rumiyanti et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya et al., (2023), menggunakan pendekatan employer branding dan e-rekrutmen, namun penggunaan metode *e-recruitment* tidak memprediksikan niat pelamar untuk melamar pekerjaan di perusahaan *e-grocery*, terutama ketika e-recruitment dilakukan di situs web perusahaan, Pemanfaatan *e-recruitment* dan website perusahaan sebagai media e-recruitment perlu diperhatikan untuk sosialisasinya karena akan membantu perusahaan

e-grocery untuk meningkatkan daya tariknya melalui komunikasi budaya kerja dan memposisikan dirinya sebagai perusahaan pilihan, Penggunaan employer branding pada perusahaan *e-grocery* dapat memprediksi pelamar dalam melamar pekerjaan, *Employer branding* berisi berbagai informasi yang dipersonalisasi dan dapat membangun kepercayaan pencari kerja sehingga tercipta hubungan yang dapat mendorong niat mereka untuk melamar.

Penerapan proses rekrutmen dan seleksi yang efektif, terstruktur, dan strategis harus melibatkan eksekutif puncak serta manajer secara langsung dalam memilih tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini merupakan langkah krusial untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas dan kualitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, yang akan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.(Arnest & Kurniawati, 2017)

Pelaksanaan proses rekrutmen yang efektif memerlukan kebijakan yang tepat untuk memastikan efektivitasnya. Strategi yang diterapkan mencakup rekrutmen internal untuk memanfaatkan potensi karyawan yang ada, rekrutmen eksternal untuk mencari bakat di luar organisasi, serta pemanfaatan media sosial seperti LinkedIn, Facebook, Twitter, dan Instagram untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan berinteraksi langsung dengan calon karyawan potensial. Pendekatan ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi(Firda & Gunawan, 2023).

Tantangan dalam proses rekrutmen dan seleksi

Menurut Rivas (2018), tantangan rekrutmen dan seleksi pada organisasi domestik dan internasional memiliki kesamaan, namun internasional lebih kompleks karena harus mempertimbangkan perbedaan budaya, ekonomi, masyarakat, politik, dan hukum di berbagai negara. Contoh perbedaan: Di AS, informasi seperti usia, ras, atau foto bisa diskriminatif, sementara di Eropa hal tersebut dianggap penting dalam CV. Guncangan budaya sering menjadi penyebab kegagalan dalam penugasan internasional, bahkan antara budaya yang tampak serupa, seperti perbedaan sikap terhadap bossnaping di Prancis dan Swiss. 6 dimensi yang penting untuk memahami perbedaan lintas budaya: jarak kekuasaan, individualisme vs kolektivisme, maskulinitas vs feminitas, penghindaran ketidakpastian, orientasi jangka panjang vs jangka pendek, dan kesenangan vs pengekangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pakonen, (2022), ada beberpa tantangan dalam recrutmen dan seleksi international ialah; kekurangan karyawan dan keterampilan, kesulitan menarik talenta internasional, hambatan bahasa, hambatan keluarga, tantangan integrasi untuk keluarga, tantangan multikulturalisme dalam tim, citra negara dan kota, kesulitan memperkenalkan peluang karier

Menurut Rigotti & Fosch-Villaronga, (2024), upaya untuk mencapai keadilan dalam penerapan AI pada proses rekrutmen dan seleksi menghadirkan berbagai tantangan, termasuk pertimbangan etika, hukum, dan teknis yang sering kali saling bertentangan. Setiawan, (2024), mencatat beberapa tantangan dalam proses rekrutmen dan seleksi;

1. Pelamar yang sulit dihubungi: mengganggu kelancaran proses rekrutmen dan operasional perusahaan.

2. Pelamar yang tidak lulus psikotes: menyebabkan kualitas karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Respon lambat dari kantor pusat: menghambat proses rekrutmen dan operasional perusahaan.
4. Jawaban pelamar yang terbata-bata saat wawancara: mengurangi kualitas seleksi dan kinerja karyawan.
5. Tantangan etis (*family system*): menyebabkan ketidaksesuaian kualifikasi karyawan dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pegawai baru yang sulit beradaptasi: menurunkan kinerja dan efisiensi perusahaan.
7. Kualifikasi yang tidak sesuai: mengakibatkan ketidaksesuaian antara karyawan dan kebutuhan perusahaan.
8. Keterlambatan dalam proses rekrutmen dan seleksi: mengganggu kelancaran operasional perusahaan.

4. Kesimpulan

Pemilihan karyawan yang tepat sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan. Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan untuk memilih kandidat yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai. Seringkali, proses rekrutmen yang terdiri dari beberapa tahap bisa terasa rumit. pemilihan kandidat sangat selektif, hanya mereka yang paling berbakat yang dapat berhasil. Saat ini, mengirimkan lamaran berupa CV dan surat lamaran saja tidak cukup. Kandidat harus melalui serangkaian tes yang meliputi berbagai topik, wawancara dengan departemen SDM dan manajer, serta konferensi video dengan mitra bisnis, untuk memastikan bahwa mereka adalah pilihan terbaik bagi perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif memerlukan pemahaman mendalam tentang kualifikasi yang dibutuhkan, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pelamar. Setiap perusahaan harus melakukan analisis pekerjaan yang komprehensif untuk memastikan bahwa karyawan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan perusahaan. Salah satu tantangan utama dalam proses rekrutmen adalah kesulitan dalam menghubungi pelamar, yang dapat menyebabkan penundaan dan mengganggu operasional. Selain itu, tantangan lainnya adalah ketidaklolosan pelamar pada psikotes, respon lambat dari kantor pusat, serta jawaban terbata-bata saat wawancara yang dapat memengaruhi kualitas seleksi.

Tantangan tambahan yang dapat memengaruhi kualitas rekrutmen termasuk masalah etis seperti sistem keluarga yang mungkin berpengaruh terhadap objektivitas dalam pemilihan, serta kesulitan dalam proses adaptasi pegawai baru yang bisa menurunkan efisiensi perusahaan. Selain itu, ketidakcocokan kualifikasi pelamar dengan kebutuhan perusahaan menjadi masalah yang berpotensi merugikan kinerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Secara keseluruhan, kendala-kendala tersebut dapat menghambat kelancaran proses rekrutmen, yang pada akhirnya berisiko mengganggu operasional dan keberlanjutan perusahaan.

Referensi

Abbas, S. I., Shah, M. H., & Othman, Y. H. (2021). Critical Review of Recruitment and Selection Methods: Understanding the Current Practices. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, *3*(3), 46–52. https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.03.005

Arnest, M. I. N., & Kurniawati, E. (2017). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Perusahaan Multinasional Di Indonesia. *Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi Dan Perpustakaan*.

https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1757/

Budi, P., Acep, S., Elsa, E., Br, S., Maria, C., Amelia S, M., Farah, W., & Rahel, S. H. (2024). Analisis Jurnal Internasional Rekrutmen dan Seleksi Pada Organisasi Atau Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(September), 238–248.

Firda, F. umil B., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, *1*(02), 60–65. https://doi.org/10.59422/global.v1i02.145

Otoo, I. C., Assuming, J., & Agyei, P. M. (2018). Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institutions: Evidence from Ghana. *European Scientific Journal, ESJ*, *14*(13), 199. https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n13p199

Pakonen, J. (2022). Recruiting international talent in the Oulu region Recruiting international talent in the Oulu region. *Degree Programme in International Business*.

Panjaitan, A. R. P., Sjarifudin, D., Nuraeni, Soehaditama, J. P., & Zen, A. (2023). Analysis Function Human Resource Management: Recruitment, Training, Career Development, Industrial Relation. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, *2*(3), 1261–1272. https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i3.3601

Pradhan, G. M. (2023). Recruitment selection training practices and employee performance in service sector institutions of Nepal. *Journal of Nepalese Management Academia*, *1*(1), 1–8. https://doi.org/10.3126/jnma.v1i1.62026

Rigotti, C., & Fosch-Villaronga, E. (2024). Fairness, AI & recruitment. *Computer Law and Security Review*, *53*(April). https://doi.org/10.1016/j.clsr.2024.105966

Rivas, R. C. (2018). International Recruitment and Selection More than a Simple Extension of Policies and Practices Across National Borders. *SSRN Electronic Journal*, *2014*. https://doi.org/10.2139/ssrn.2795580

Rumiyanti, H., Siradjuddin, & Syariati, A. (2024). *Perekrutan Di Pasar Tenaga Kerja*. *296*(1), 296–303. http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca

Setiawan, W. (2024). Implementation Of Employee Recruitment And Selection At PT Bank Mandiri: A Systematic Literature Review Approach Implementasi Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Bank Mandiri: Pendekatan Systematic Literatur Review. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *5*(2), 7598–7605. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Setyawasih, R., Baali, Y., Ekopriyono, A., Pasaribu, J. S., Simarmata, N., Ashari, A., & Mose, Y. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GLOBAL*.

Suryadi, S. M., Tresna, P. W., & Iswari, L. (2023). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada Perusahaan Internasional (Studi Pada PT HashMicro Solusi Indonesia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(3), 20754–20759.

Wijaya, C. N., Mustika, M. D., Bulut, S., & Bukhori, B. (2023). The power of e-recruitment and employer branding on Indonesian millennials' intention to apply for a job. *Frontiers in Psychology*, *13*(January). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1062525