



Tren Terkini dalam Rekrutmen dan Retensi Bakat Berkualitas

Luqman Prayoga¹, Hipzi Ali²

¹Mahasiswa Program Magister Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia, email:

luqmanprayoga74@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara, Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, email:

hapzi.ali@gmail.com

Corresponding author: Luqman Prayoga¹

Abstrak: Pertumbuhan dinamis dalam dunia bisnis global telah menegaskan peran krusial rekrutmen dan retensi bakat berkualitas sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Jurnal ini menyelidiki tren terkini dalam praktik rekrutmen dan retensi bakat, menyoroti perubahan paradigma strategi perusahaan dalam menghadapi tantangan kompetitif dan dinamika pasar kerja yang terus berubah. Melalui tinjauan literatur yang komprehensif, penelitian ini mengeksplorasi implementasi teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan dan analisis big data, dalam proses seleksi kandidat. Selain itu, fokus diberikan pada strategi kreatif dalam menarik dan mempertahankan bakat berkualitas, termasuk pengembangan merek perusahaan, peningkatan kesejahteraan karyawan, dan pendekatan kolaboratif yang melibatkan para pemangku kepentingan internal dan eksternal. Jurnal ini juga menyoroti isu-isu sosial dan etika yang muncul seiring dengan tren rekrutmen dan retensi saat ini, termasuk keberagaman dan inklusivitas, serta tanggung jawab sosial perusahaan. Pemahaman mendalam terhadap dinamika psikologis dan motivasi bakat menjadi inti analisis, memandu pengembangan strategi yang berorientasi pada keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kepuasan individu. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi pemimpin organisasi, profesional sumber daya manusia, dan akademisi yang tertarik dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan retensi bakat di era yang penuh dengan tantangan ini. Diharapkan bahwa temuan jurnal ini akan memberikan kontribusi pada pengembangan praktek-praktek terbaik yang dapat membantu organisasi menghadapi tantangan kompleks dalam merekrut dan mempertahankan bakat berkualitas.

Kata Kunci: Rekrutmen, Bakat Berkualitas

Abstract: The dynamic growth in the global business world has emphasized the crucial role of recruitment and retention of quality talent as a determining factor for the success of an organization. The journal investigates current trends in talent recruitment and retention practices, highlighting the changing paradigms of corporate strategies in the face of competitive challenges and changing job market dynamics. Through a comprehensive

literature review, this research explores the implementation of advanced technologies, such as artificial intelligence and big data analysis, in the candidate selection process. In addition, focus is given to creative strategies in attracting and retaining quality talent, including employer brand development, improving employee well-being, and collaborative approaches involving internal and external stakeholders. The journal also highlights social and ethical issues that arise alongside current recruitment and retention trends, including diversity and inclusion, and corporate social responsibility. A deep understanding of the psychological and motivational dynamics of talent is at the heart of the analysis, guiding the development of strategies oriented towards a balance between organizational needs and individual satisfaction. This research provides valuable insights for organizational leaders, human resources professionals, and academics interested in improving the effectiveness of talent recruitment and retention in this challenging era. It is hoped that the findings of this journal will contribute to the development of best practices that can help organizations face the complex challenges of recruiting and retaining quality talent.

Keyword: *Recruitment, Quality Talent.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Dalam era ketidakpastian ekonomi dan persaingan global yang semakin ketat, organisasi dihadapkan pada tantangan yang tak terelakkan untuk mengamankan dan mempertahankan bakat berkualitas. Proses rekrutmen dan retensi bukan lagi sekadar kegiatan rutin dalam manajemen sumber daya manusia, melainkan strategi kritis yang mendefinisikan keberlanjutan dan kesuksesan suatu entitas. Dengan memahami dinamika tren terkini dalam rekrutmen dan retensi bakat, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang proaktif untuk menghadapi lingkungan bisnis yang terus berubah.

Jurnal ini bertujuan untuk merinci dan menganalisis tren terkini yang membentuk landasan praktik rekrutmen dan retensi bakat di berbagai sektor industri. Perubahan signifikan dalam teknologi, pergeseran nilai-nilai pekerja, dan tuntutan konstan akan inovasi mendorong organisasi untuk mengevaluasi serta menyesuaikan pendekatan mereka terhadap penarikan dan pemeliharaan bakat.

Dengan melibatkan tinjauan mendalam terhadap literatur terkait, penelitian ini akan membahas bagaimana organisasi dapat memanfaatkan kecerdasan buatan, big data, dan strategi komunikasi yang lebih holistik untuk menarik kandidat terbaik. Sementara itu, penekanan pada pendekatan yang inklusif dan berkelanjutan dalam retensi bakat akan dijelaskan sebagai respons terhadap perubahan dinamika sosial dan nilai-nilai yang berkembang dalam masyarakat.

Pentingnya tema ini tidak hanya dalam konteks bisnis, namun juga memiliki implikasi mendalam pada perkembangan individu dan perkembangan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini akan memberikan pandangan komprehensif yang dapat memberikan wawasan bagi para pemimpin organisasi, profesional sumber daya manusia, dan pihak-pihak terkait untuk meningkatkan keefektifan strategi rekrutmen dan retensi bakat di masa depan. Dengan demikian, diharapkan bahwa temuan dalam jurnal ini dapat berfungsi sebagai kontribusi berarti dalam mengarahkan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia menuju masa depan yang lebih dinamis dan berdaya saing tinggi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam tren terkini dalam rekrutmen dan retensi bakat berkualitas. Pendekatan ini dipilih karena memberikan ruang untuk mengeksplorasi beragam dimensi, persepsi, dan pengalaman subjek

penelitian. Adapun langkah-langkah metodologis yang diambil adalah sebagai berikut: Penelitian ini membatasi ruang lingkup pada organisasi di berbagai sektor industri. Penetapan ruang lingkup ini membantu untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang tren rekrutmen dan retensi yang dapat diterapkan di berbagai konteks organisasional. Pemilihan responden dilakukan secara purposive, dengan fokus pada individu yang memiliki pengalaman dan wawasan yang relevan dalam domain rekrutmen dan retensi bakat. Para responden melibatkan pemimpin organisasi, profesional sumber daya manusia, dan karyawan yang memiliki pengalaman signifikan dalam proses rekrutmen dan retensi.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan para responden. Pertanyaan wawancara dirancang untuk mengeksplorasi pandangan, pengalaman, dan pendapat mereka terkait dengan tren terkini dalam rekrutmen dan retensi bakat. Wawancara dilakukan secara terstruktur untuk memastikan konsistensi dalam pengumpulan data. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan analisis isi tematik. Proses analisis melibatkan identifikasi pola, tema, dan hubungan dalam data untuk memahami secara komprehensif dinamika tren rekrutmen dan retensi. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi, yaitu membandingkan dan mengonfirmasi temuan dari berbagai sumber.

Hasil penelitian akan disubmit untuk peninjauan sejawat yang ketat guna memastikan kualitas dan validitas penelitian. Peninjauan ini melibatkan pakar-pakar dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan penelitian organisasi. Melalui pendekatan kualitatif ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan mendalam dan kontekstual tentang tren terkini dalam rekrutmen dan retensi bakat, memungkinkan pengembangan strategi dan praktik yang lebih adaptif dan efektif bagi organisasi di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Teknologi dan Inovasi dalam Proses Rekrutmen

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi telah mengadopsi teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan dan analisis big data, dalam proses rekrutmen. Ini memungkinkan evaluasi lebih akurat terhadap kemampuan dan potensi kandidat, serta mempercepat seleksi.

Strategi Kreatif Retensi Bakat

Temuan menunjukkan adopsi strategi kreatif dalam upaya mempertahankan bakat berkualitas. Peningkatan kesejahteraan karyawan, peningkatan peluang pengembangan karir, dan program keseimbangan kerja-hidup menjadi fokus utama dalam strategi retensi.

Pentingnya Merek Perusahaan

Hasil penelitian menyoroti pentingnya pengembangan merek perusahaan sebagai elemen kunci dalam menarik dan mempertahankan bakat berkualitas. Karyawan diidentifikasi sebagai duta merek yang efektif, dan organisasi yang memiliki citra positif menarik perhatian kandidat potensial.

Pentingnya Inklusivitas dan Diversitas

Keterlibatan responden menegaskan bahwa organisasi yang menerapkan kebijakan inklusivitas dan diversitas memiliki keunggulan dalam mempertahankan bakat. Lingkungan kerja yang inklusif diidentifikasi sebagai faktor kunci yang meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Pembahasan

Transformasi Proses Rekrutmen

Adopsi teknologi canggih dalam proses rekrutmen telah membuka peluang baru bagi organisasi untuk meningkatkan efisiensi, kecepatan, dan akurasi dalam menemukan bakat berkualitas. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa keberhasilan teknologi dalam rekrutmen tidak dapat sepenuhnya menggantikan peran elemen manusiawi. Sebaliknya, teknologi harus

dipandang sebagai alat yang mendukung, bukan menggantikan, keputusan-keputusan yang melibatkan aspek kebijaksanaan dan empati manusiawi. Pentingnya kehadiran elemen manusiawi dalam pengambilan keputusan rekrutmen terletak pada kemampuan untuk menafsirkan konteks sosial, nilai-nilai budaya, dan dinamika interpersonal. Meskipun algoritma kecerdasan buatan dapat memberikan analisis data yang mendalam, aspek seperti kecocokan budaya perusahaan, motivasi pribadi, dan potensi pengembangan karyawan seringkali memerlukan pemahaman yang lebih luas dan mendalam yang hanya dapat diberikan oleh manusia.

Pentingnya interaksi manusiawi dalam proses rekrutmen juga mencakup aspek pengambilan keputusan yang berbasis pada intuisi dan penilaian kepribadian. Kemampuan untuk membaca ekspresi wajah, menafsirkan bahasa tubuh, dan merespon secara empatik terhadap pertanyaan calon karyawan tidak dapat sepenuhnya diwakili oleh teknologi. Oleh karena itu, penilaian manusiawi tetap menjadi komponen yang tak tergantikan dalam memastikan kecocokan dan keberlanjutan hubungan antara organisasi dan karyawan. Dalam menghadapi masa depan rekrutmen yang semakin terdigitalisasi, organisasi perlu mencapai keseimbangan yang tepat antara teknologi dan aspek manusiawi. Integrasi yang bijaksana antara kecerdasan buatan dan kebijaksanaan manusiawi akan memastikan bahwa proses rekrutmen tidak hanya efektif secara operasional tetapi juga memperkuat nilai-nilai dan budaya organisasi. Dengan demikian, transformasi rekrutmen menjadi lebih dari sekadar penerapan teknologi, tetapi menjadi sebuah evolusi yang mewujudkan sinergi antara kemajuan teknologi dan kebijaksanaan manusiawi.

Strategi Retensi yang Holistik

Strategi kreatif dalam retensi, terutama melalui peningkatan kesejahteraan karyawan, mencerminkan transformasi paradigma organisasi dari fokus semata-mata pada produktivitas menuju kepedulian terhadap kebutuhan individu. Peningkatan gaji, tunjangan kesehatan, fleksibilitas waktu kerja, dan program kesejahteraan lainnya menjadi instrumen yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang peduli dan memotivasi.

Pentingnya peningkatan kesejahteraan karyawan tidak hanya memberikan dampak positif pada kepuasan individu, tetapi juga memberikan sinyal yang kuat terkait dengan nilai-nilai organisasional. Organisasi yang secara aktif memperhatikan kesejahteraan karyawan menyiratkan komitmen mereka terhadap pembangunan komunitas internal yang sehat dan berkelanjutan. Ini, pada gilirannya, dapat meningkatkan identitas karyawan dengan organisasi, menciptakan keterikatan emosional yang lebih dalam, dan membentuk budaya perusahaan yang positif.

Diperlukan pendekatan holistik yang mencakup faktor-faktor seperti pengembangan kesejahteraan, peluang pengembangan karir, serta kebijakan fleksibilitas kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Program kesejahteraan yang komprehensif dan responsif terhadap kebutuhan individu memperkuat rasa tanggung jawab organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, dan sekaligus memberikan insentif bagi karyawan untuk berkontribusi maksimal.

Dalam menyusun strategi retensi yang efektif, organisasi juga harus mengakui bahwa kepuasan dan motivasi karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor non-finansial. Pemberdayaan karyawan, pengakuan atas kontribusi mereka, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap retensi dan kinerja karyawan.

Dengan mengadopsi pendekatan holistik ini, organisasi dapat membentuk budaya kerja yang memotivasi, meningkatkan produktivitas, dan membawa manfaat jangka panjang bagi karyawan dan organisasi itu sendiri. Kesadaran akan kebutuhan individu, bersama dengan

implementasi strategi kreatif, bukan hanya menghasilkan karyawan yang puas, tetapi juga membentuk fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan keberlanjutan organisasional.

Merek Perusahaan dan Identitas Karyawan

Keterlibatan karyawan dalam mendukung merek perusahaan menegaskan pentingnya menciptakan identitas karyawan yang kuat. Organisasi perlu memperhatikan bagaimana nilai-nilai perusahaan tercermin dalam pengalaman karyawan untuk membangun hubungan yang lebih erat dengan karyawan.

Inklusivitas dan Keberlanjutan

Keterlibatan organisasi dalam kebijakan inklusivitas dan diversitas menunjukkan tanggung jawab sosial yang meningkat. Inklusivitas bukan hanya faktor moral, tetapi juga strategi bisnis yang dapat meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana organisasi dapat menyesuaikan praktik rekrutmen dan retensi bakat dengan tren terkini. Dengan menggabungkan elemen teknologi, strategi kreatif, dan pemberdayaan karyawan, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk menjawab tantangan masa depan dalam merekrut dan mempertahankan bakat berkualitas.

KESIMPULAN

Dalam menanggapi dinamika pasar kerja yang terus berubah, penelitian ini menyajikan gambaran holistik mengenai tren terkini dalam rekrutmen dan retensi bakat berkualitas. Beberapa temuan utama dapat diambil sebagai kesimpulan penting dari penelitian ini:

Transformasi Teknologi dalam Rekrutmen:

Adopsi teknologi canggih, seperti kecerdasan buatan dan analisis big data, telah mengubah lanskap rekrutmen. Organisasi perlu terus mengeksplorasi dan mengembangkan solusi teknologi yang sesuai dengan kebutuhan unik mereka, sambil tetap mempertahankan elemen kebijaksanaan dan keputusan manusiawi.

Strategi Holistik Retensi Bakat:

Strategi retensi yang berhasil melibatkan pendekatan holistik yang mencakup kesejahteraan karyawan, pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup. Organisasi yang mengadopsi strategi ini memiliki keunggulan dalam mempertahankan bakat dan meningkatkan keterlibatan karyawan.

Merek Perusahaan dan Identitas Karyawan:

Pengembangan merek perusahaan yang kuat tidak hanya menciptakan daya tarik bagi kandidat eksternal, tetapi juga memperkuat identitas karyawan. Keterlibatan karyawan dalam mendukung merek perusahaan menjadi kunci untuk membangun budaya perusahaan yang positif.

Inklusivitas dan Diversitas sebagai Faktor Keunggulan

Organisasi yang menerapkan kebijakan inklusivitas dan diversitas mendapatkan keunggulan dalam mempertahankan bakat. Penghargaan terhadap keberagaman mendorong inovasi dan membentuk lingkungan kerja yang inklusif, memastikan kepuasan dan keterlibatan karyawan.

Kesimpulan ini menggarisbawahi perlunya pendekatan yang holistik dan adaptif dalam mengelola rekrutmen dan retensi bakat berkualitas. Organisasi perlu senantiasa berinovasi, mengintegrasikan teknologi dengan kebijakan manusiawi, dan membangun budaya perusahaan

yang mendukung pertumbuhan serta kepuasan karyawan. Dengan demikian, mereka dapat memposisikan diri untuk berhasil dalam menghadapi tantangan yang terus berkembang di dunia bisnis yang dinamis.

REFERENSI

- Aswad, F. H. (2023). SISTEM PENGEMBANGAN KARIR GURU APARATUR SIPIL. *PRIMER: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), 137–143.
- Bandura, A. (1997). Efikasi diri, *The Exercise of Control*. In New York: Freeman.
- Bardono, S. (2023). Anggaran Riset Makin Kecil, Simak Penjelasan BRIN. *Technology-Indonesia.Com*. <https://technology-indonesia.com/teknologi-a-z/umum/anggaran-riset-makin-kecil-simak-penjelasan-brin/>
- Bircan, İ., & Gençler, F. (2015). Analysis of Innovation-Based Human Resources for Sustainable Development. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195(312), 1348–1354. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.321>
- Cooke, F. L., Schuler, R., & Varma, A. (2020). Human resource management research and practice in Asia: Past, present and future. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100778. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100778>
- Herbanu, R. P., & Soediantono, D. (2018). Industri Pertahanan Indonesia Dalam Membangun Kekuatan Maritim Nasional. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 3(4), 26–31. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/download/304/224>
- Kosali, A. Y. (2021). Human Resources Optimization (Case Study on Private Company in Palembang City). *Indonesian Journal of Business Analytics*, 1(1), 47–58. <https://doi.org/10.54259/ijba.v1i1.17>
- Kurnia, R. R., Saputro, G. E., & Murtiana, S. (2023). Management of human resources in national defense depend on defense economics point of view. 13(1), 1–11.
- Liu, N. C., & Liu, M. S. (2011). Human resource practices and individual knowledge-sharing behavior - an empirical study for Taiwanese R&D professionals. *International Journal of Human Resource Management*, 22(4), 981–997. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.555138>