



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18226-18232

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Literature Review: Metode Seleksi Karyawan dan Efektivitasnya dalam Meningkatkan Kualitas SDM

M. Ivan Ubaidillah, Fany Dwiyantri Adinda

Manajemenn, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

ubaidillahivan86@gmail.com, fanyadinda52@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan kajian literatur yang bertujuan menganalisis berbagai metode seleksi karyawan serta efektivitasnya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), khususnya ditinjau dari aspek kompetensi, kinerja, kemampuan adaptasi, dan retensi. Kajian dilakukan dengan menelaah sepuluh artikel jurnal yang diterbitkan pada periode 2022–2024 melalui proses identifikasi, penyaringan, klasifikasi, dan sintesis temuan secara kualitatif deskriptif. Hasil kajian menunjukkan bahwa metode seleksi kombinasi yang mengintegrasikan wawancara, tes kompetensi, psikotes, dan assessment center merupakan pendekatan yang paling efektif karena mampu menilai kemampuan teknis, karakteristik perilaku, potensi kerja, serta kesesuaian kandidat dengan budaya organisasi secara lebih menyeluruh. Seleksi digital atau e-recruitment juga memberikan manfaat berupa perluasan jangkauan kandidat, percepatan proses, dan efisiensi biaya. Namun, keberhasilannya sangat bergantung pada validitas instrumen, kesiapan teknologi, prosedur penempatan, dan evaluasi pasca-seleksi. Literatur juga menegaskan bahwa efektivitas seleksi tidak hanya ditentukan oleh metode yang digunakan, tetapi dipengaruhi oleh kesesuaiannya dengan karakteristik pekerjaan, strategi manajemen SDM, dan konteks organisasi. Penempatan yang tidak tepat dapat menurunkan kinerja, motivasi, dan retensi meskipun kandidat telah melalui proses seleksi yang baik. Selain itu, risiko bias pewawancara dan algoritma perlu dikendalikan melalui standar penilaian yang transparan dan konsisten. Temuan ini memberikan landasan praktis bagi organisasi untuk menerapkan proses seleksi yang terintegrasi, objektif, adil, dan adaptif guna memperoleh karyawan berkualitas serta mendukung keberlanjutan kinerja organisasi.

Kata kunci: Metode Seleksi Karyawan, Kualitas SDM, Seleksi Kombinasi, Seleksi Digital, Rekrutmen Efektif.

1. Latar Belakang

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu aset terpenting bagi organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. SDM yang berkualitas tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang memadai, tetapi juga mampu beradaptasi dengan cepat, memiliki kemampuan problem-solving, dan mampu bekerja sama dalam tim secara efektif. Oleh karena itu, organisasi yang berhasil memperoleh karyawan yang tepat sejak proses rekrutmen akan memiliki keunggulan kompetitif dalam hal produktivitas, inovasi, dan stabilitas operasional. Proses rekrutmen dan seleksi pegawai merupakan pintu gerbang awal untuk memastikan kualitas SDM organisasi, karena keputusan yang tepat pada tahap ini akan menentukan kualitas tenaga kerja yang akan dikembangkan lebih lanjut (Septiani & Novianti, 2022).

Proses seleksi karyawan merupakan langkah strategis dalam manajemen SDM. Metode seleksi yang tepat dapat membantu organisasi untuk menilai kompetensi, potensi, dan kecocokan kandidat dengan budaya perusahaan. Beberapa penelitian terbaru menunjukkan bahwa penerapan seleksi berbasis kombinasi metode termasuk wawancara, tes kompetensi, psikotes, dan assessment center — mampu meningkatkan efektivitas proses seleksi dan memastikan karyawan yang diterima memiliki performa yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Warohmah & Riofita, 2024). Selain itu, seleksi daring atau online kini semakin banyak digunakan untuk memperluas jangkauan kandidat, mengurangi biaya, dan mempercepat proses seleksi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi online tidak hanya efisien, tetapi juga mampu menjaring kandidat yang lebih beragam dan berkualitas, terutama dalam konteks perusahaan yang menghadapi kebutuhan sumber daya manusia yang dinamis (Siti Nur Khofifah & Ikhrum, 2022).

Meskipun demikian, studi literatur menunjukkan adanya variasi besar dalam penerapan metode seleksi di organisasi. Beberapa penelitian menekankan pengukuran kinerja karyawan setelah seleksi, sedangkan yang lain

lebih fokus pada kecocokan budaya atau retensi jangka panjang. Hal ini menunjukkan adanya gap dalam penelitian, karena belum banyak kajian yang secara sistematis membandingkan efektivitas berbagai metode seleksi dengan indikator kualitas SDM yang berbeda, terutama di konteks Indonesia atau organisasi skala kecil hingga menengah (Firda & Gunawan, 2023). Gap ini menandakan perlunya studi literatur yang mengumpulkan, mengkaji, dan menyintesis temuan terbaru mengenai metode seleksi dan pengaruhnya terhadap kualitas SDM.

Selain itu, efektivitas metode seleksi tidak hanya dipengaruhi oleh jenis metode yang digunakan, tetapi juga oleh faktor eksternal dan internal organisasi, seperti kesiapan teknologi, budaya organisasi, dan strategi pengelolaan SDM secara menyeluruh. Literatur menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menyesuaikan metode seleksi dengan karakteristik pekerjaan dan kebutuhan strategis perusahaan cenderung memperoleh hasil yang lebih optimal (Safitri & Sopiah, 2023). Hal ini menekankan pentingnya pemilihan metode seleksi yang tidak hanya valid dan reliabel, tetapi juga adil dan sesuai konteks, sehingga karyawan yang terpilih dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi.

Selain itu, perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi memberikan peluang dan tantangan baru dalam proses seleksi. Proses seleksi berbasis digital atau online menawarkan efisiensi dan efektivitas, tetapi juga membutuhkan kemampuan organisasi untuk mengelola data, menjaga keamanan informasi, dan memastikan fairness dalam evaluasi kandidat. Studi terbaru menunjukkan bahwa kombinasi metode seleksi konvensional dan digital dapat memberikan hasil yang lebih optimal dibandingkan hanya menggunakan salah satu metode saja, asalkan organisasi mampu menyesuaikan proses seleksi dengan kebutuhan dan karakteristik kandidat (Elmanisar, Nellitawati & Alkadri, 2024).

Dengan adanya gap dalam literatur terdahulu mulai dari minimnya studi yang membahas perbandingan metode seleksi, evaluasi keberhasilan jangka panjang, hingga penerapan digitalisasi seleksi maka penelitian ini penting dilakukan. Penelitian bertujuan untuk menyintesis temuan-temuan terbaru, mengidentifikasi metode seleksi yang paling efektif, mengkaji pengaruhnya terhadap kualitas SDM, dan memberikan panduan bagi penelitian serta praktik HR di organisasi Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi pijakan bagi pengembangan teori manajemen SDM sekaligus rekomendasi praktis untuk praktik seleksi karyawan yang lebih efektif, adil, dan relevan dengan kebutuhan organisasi modern.

Berdasarkan pemikiran tersebut, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan:

1. Metode seleksi apa yang paling efektif menurut literatur terbaru?
2. Sejauh mana efektivitas metode seleksi mempengaruhi kualitas SDM dalam hal kompetensi, adaptasi, kinerja, dan retensi?
3. Apa kelemahan, tantangan, dan batasan dalam metode seleksi yang telah digunakan?
4. Rekomendasi apa yang dapat diberikan berdasarkan literatur untuk praktik rekrutmen & seleksi yang lebih efektif?

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan literature review dengan tujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyintesis temuan-temuan penelitian sebelumnya terkait metode seleksi karyawan dan efektivitasnya terhadap kualitas sumber daya manusia. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai praktik seleksi karyawan, efektivitasnya, serta kesenjangan penelitian terdahulu, sehingga dapat menghasilkan sintesis yang relevan baik untuk pengembangan teori maupun praktik manajemen sumber daya manusia (Okoli & Schabram, 2010).

Sumber Data

Data penelitian diperoleh dari artikel jurnal nasional dan internasional yang dipublikasikan dalam lima tahun terakhir, yakni antara tahun 2019 hingga 2024. Sumber data utama berasal dari database akademik terpercaya,

termasuk Google Scholar, Scopus, ResearchGate, portal jurnal institusi universitas, serta jurnal yang terindeks Sinta. Artikel yang dipilih untuk dianalisis adalah artikel yang fokus pada metode seleksi karyawan atau proses rekrutmen dan seleksi, menyediakan analisis tentang efektivitas seleksi terhadap kualitas SDM, serta menggunakan pendekatan empiris, teoritis, atau review.

Proses Pengumpulan Data

Proses pengumpulan literatur dilakukan secara sistematis. Tahap awal dilakukan pencarian menggunakan kata kunci dalam bahasa Indonesia dan Inggris, seperti “employee selection methods”, “recruitment effectiveness”, “human resource quality”, dan “SDM berkualitas”. Setelah itu, dilakukan penyaringan berdasarkan judul dan abstrak untuk memastikan relevansi dengan fokus penelitian. Artikel yang lolos saringan kemudian dibaca secara penuh untuk menilai kualitas metodologi, kontribusi terhadap tema penelitian, serta relevansi hasil terhadap topik literature review. Data penting dari setiap artikel dicatat, termasuk jenis metode seleksi yang digunakan, hasil pengukuran efektivitas, serta kesimpulan penelitian.

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan beberapa langkah. Pertama, metode seleksi diklasifikasikan berdasarkan kategori, seperti wawancara, tes kompetensi, assessment center, atau seleksi berbasis digital/online. Kedua, pengaruh masing-masing metode terhadap kualitas SDM dianalisis, mencakup kompetensi, kinerja, adaptasi, dan retensi karyawan. Ketiga, kesenjangan penelitian diidentifikasi untuk menentukan area yang masih sedikit diteliti, misalnya perbandingan metode seleksi tradisional dan digital, evaluasi fairness dan reliabilitas, serta kontekstualisasi di Indonesia. Hasil analisis kemudian disintesis untuk menyusun ringkasan temuan penelitian terdahulu, memberikan interpretasi kritis, serta menyimpulkan rekomendasi bagi praktik dan penelitian selanjutnya.

Validitas dan Keandalan

Untuk meningkatkan validitas, penelitian ini menggunakan cross-check antar artikel dan hanya memilih artikel yang dipublikasikan dalam jurnal bereputasi. Keandalan dicapai dengan menyaring artikel menggunakan kriteria yang konsisten, memastikan setiap literatur dianalisis dengan metode yang sama, serta mencatat temuan secara sistematis untuk mengurangi bias interpretasi.

3. Hasil dan Diskusi

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengkaji 10 artikel jurnal terbaru dari tahun 2022–2024 yang membahas metode seleksi karyawan dan pengaruhnya terhadap kualitas SDM. Fokus utama literatur mencakup jenis metode seleksi yang diterapkan, efektivitasnya dalam meningkatkan kompetensi, kinerja, adaptasi, dan retensi karyawan, serta relevansi penggunaan metode seleksi konvensional maupun digital dalam berbagai konteks organisasi. Analisis menunjukkan adanya tren peningkatan penggunaan metode seleksi kombinasi yang mengintegrasikan wawancara, tes kompetensi, psikotes, dan assessment center. Pendekatan ini dinilai mampu mengevaluasi aspek teknis dan non-teknis kandidat secara lebih menyeluruh, sehingga membantu organisasi memperoleh karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu beradaptasi dengan budaya perusahaan dan lingkungan kerja (Warohmah & Riofita, 2024).

Selain metode kombinasi, penelitian juga menemukan peningkatan penggunaan seleksi berbasis digital atau e-recruitment. Metode ini banyak dipilih karena kemampuannya menjaring kandidat dari berbagai lokasi secara lebih efisien, mengurangi biaya operasional, dan mempercepat proses seleksi. Penelitian Ratnasari, Suryadinata & Ariyati (2022) dan Siti Nur Khofifah & Ikhrum (2022) menunjukkan bahwa seleksi digital memberikan peluang memperoleh kandidat yang lebih beragam dan berkualitas. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada prosedur penempatan pasca-seleksi, karena tanpa penempatan yang tepat, kinerja kandidat yang lolos seleksi digital tidak selalu optimal. Berikut ringkasan temuan dari 10 penelitian terdahulu:

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu tentang Metode Seleksi Karyawan dan Efektivitasnya terhadap Kualitas SDM (2022–2024)

No	Penelitian Terdahulu	Metode Seleksi	Kinerja	Temuan Singkat
1.	Warohmah & Riofita (2024)	Wawancara → psikotes → assessment center	Kinerja, kompetensi, retensi	Seleksi kombinasi meningkatkan kualitas karyawan dan menurunkan turnover.
2.	Septiani & Novianti (2022)	Rekrutmen → seleksi → penempatan	Kinerja dan motivasi	Proses seleksi yang sistematis berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
3.	Hadiati, Junaidah & Salsabilla (2023)	Seleksi berbasis kompetensi	Kinerja, motivasi, retensi	Seleksi kompetensi yang adil dan transparan mendukung performa dan produktivitas.
4.	Sipa & Lestari (2022)	Rekrutmen → seleksi kuantitatif	Kinerja karyawan	Seleksi yang terstruktur berpengaruh signifikan terhadap performa pekerja.
5.	Fadjar (2023)	Rekrutmen → seleksi sektor publik	Kinerja pegawai	Seleksi yang mempertimbangkan kompetensi dan transparansi meningkatkan kinerja pegawai publik.
6.	Hussain et al. (2023)	Interview → assessment di industri konstruksi	Penempatan kerja, kualitas SDM	Seleksi kombinasi menempatkan pekerja lebih sesuai dan meningkatkan kualitas SDM.
7.	Ratnasari, Suryadinata & Ariyati (2022)	E-recruitment → seleksi → placement	Kinerja	Seleksi digital efektif jika didukung prosedur penempatan yang tepat.
8.	Novatama & Nugroho (2024)	Rekrutmen → seleksi kuantitatif	Kinerja	Penempatan menentukan hasil akhir kinerja, seleksi saja tidak selalu cukup.
9.	YAPMI et al. (2023)	Seleksi → rekrutmen prosedural	Kualitas SDM, performa, motivasi	Seleksi yang transparan dan prosedural membantu memperoleh SDM berkualitas.
10.	Dinanty & Firdaus (2024)	Rekrutmen → seleksi pada perusahaan ritel	Kinerja karyawan	Proses seleksi yang terstruktur berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan.

Sumber : Google Scholar

Setelah tabel, literatur menunjukkan beberapa temuan penting terkait efektivitas metode seleksi karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM. Pertama, metode seleksi kombinasi yang mengintegrasikan wawancara, tes kompetensi, psikotes, dan assessment center secara konsisten menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan metode tunggal. Hal ini karena metode kombinasi mampu menilai kandidat dari berbagai aspek secara simultan, mulai dari kemampuan teknis, kompetensi profesional, perilaku kerja, hingga kesesuaian budaya dengan organisasi. Beberapa penelitian, seperti Warohmah & Riofita (2024), menekankan bahwa integrasi beberapa metode ini memungkinkan organisasi mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh tentang calon karyawan, sehingga peluang untuk memperoleh karyawan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi meningkat. Selain itu, pendekatan kombinasi dapat meminimalkan bias subjektif yang mungkin muncul pada satu metode saja, misalnya wawancara, sehingga kualitas seleksi menjadi lebih valid dan reliabel. Hal ini sangat penting mengingat kompetensi, motivasi, dan perilaku kerja karyawan menjadi fondasi bagi keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Kedua, literatur juga menyoroti peran seleksi digital atau e-recruitment yang semakin relevan dalam konteks modern. Metode digital memungkinkan organisasi menjangkau kandidat dari berbagai wilayah, mempercepat proses rekrutmen, serta mengurangi biaya operasional. Studi Ratnasari, Suryadinata & Ariyati (2022) dan Siti Nur Khofifah & Ikhrum (2022) menunjukkan bahwa seleksi online mampu memperoleh kandidat yang lebih beragam dan memiliki potensi tinggi, terutama untuk posisi yang membutuhkan keterampilan spesifik dan adaptabilitas terhadap teknologi. Meski demikian, efektivitas seleksi digital sangat bergantung pada prosedur pasca-seleksi yang jelas, termasuk penempatan kerja yang sesuai dan sistem evaluasi yang terstruktur. Tanpa penempatan yang tepat, kinerja kandidat yang lolos seleksi digital tidak selalu optimal, sehingga potensi organisasi untuk meningkatkan kualitas SDM bisa berkurang.

Selain itu, penelitian menekankan pentingnya penempatan pasca-seleksi sebagai faktor kritis dalam menentukan kualitas SDM. Novatama & Nugroho (2024) dan Hussain et al. (2023) menunjukkan bahwa meskipun kandidat lolos seleksi dengan baik, penempatan yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja, motivasi, dan meningkatkan risiko turnover. Temuan ini menegaskan bahwa proses seleksi tidak bisa dipisahkan dari strategi manajemen SDM secara menyeluruh. Organisasi perlu merancang sistem penempatan yang mempertimbangkan kompetensi, minat, pengalaman, serta kemampuan adaptasi kandidat terhadap budaya kerja dan tim yang akan ditempati. Dengan

demikian, seleksi karyawan yang efektif bukan hanya soal memilih kandidat yang “lulus” syarat, tetapi juga memastikan bahwa kandidat tersebut dapat berkembang dan memberikan kontribusi maksimal di tempat kerja.

Dari segi indikator kualitas SDM, literatur yang dianalisis mengukur beberapa aspek penting, yakni kompetensi, kinerja, adaptasi, dan retensi karyawan. Kompetensi terkait dengan kemampuan teknis dan profesional yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas sesuai standar pekerjaan. Kinerja mencerminkan produktivitas, kualitas output, serta pencapaian target organisasi. Adaptasi mengukur kemampuan karyawan menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan, lingkungan kerja, dan dinamika tim, sedangkan retensi menunjukkan lama bertahan karyawan dan kontribusi berkelanjutan terhadap organisasi. Temuan literatur menunjukkan bahwa proses seleksi yang terstruktur dan berbasis kompetensi memiliki dampak positif terhadap semua indikator tersebut, meskipun hasil jangka panjang tetap dipengaruhi oleh konteks organisasi, kesiapan teknologi, serta strategi pengelolaan SDM yang diterapkan. Dengan demikian, proses seleksi yang baik harus memadukan evaluasi kompetensi teknis, perilaku, dan penempatan yang tepat untuk menghasilkan SDM berkualitas tinggi.

Secara keseluruhan, hasil literatur menegaskan bahwa seleksi yang efektif adalah yang mengombinasikan berbagai metode, mempertimbangkan konteks organisasi, disertai prosedur penempatan yang tepat, serta mampu menilai kompetensi, kinerja, adaptasi, dan retensi karyawan secara holistik. Temuan ini memberikan dasar yang kuat untuk menjawab pertanyaan penelitian mengenai metode seleksi paling efektif, pengaruh seleksi terhadap kualitas SDM, kelemahan dan tantangan metode seleksi, serta rekomendasi untuk praktik manajemen SDM yang lebih optimal. Dengan pemahaman ini, organisasi dapat merancang strategi rekrutmen dan seleksi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan jangka pendek, tetapi juga mendukung pengembangan SDM yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

2. Pembahasan

Metode Seleksi Yang Paling Efektif Menurut Literatur Terbaru

Literatur menunjukkan bahwa metode seleksi kombinasi merupakan pendekatan yang paling efektif dalam memperoleh SDM berkualitas. Pendekatan ini mengintegrasikan wawancara, tes kompetensi, psikotes, dan assessment center, sehingga memungkinkan organisasi menilai kemampuan teknis, soft skill, kesesuaian budaya, dan potensi adaptasi kandidat secara menyeluruh (Warohmah & Riofita, 2024). Studi Hadiati et al. (2023) menekankan pentingnya seleksi berbasis kompetensi dan transparansi, karena pendekatan ini meningkatkan motivasi serta retensi karyawan, sementara metode tunggal sering hanya menilai satu dimensi kemampuan, sehingga hasilnya kurang komprehensif. Selain itu, metode kombinasi terbukti mampu menurunkan tingkat turnover, karena kandidat yang diterima lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lebih siap beradaptasi. Literatur lain juga menunjukkan adanya tren integrasi seleksi konvensional dengan seleksi digital, di mana wawancara dan tes kompetensi tradisional dipadukan dengan e-recruitment atau tes daring untuk menjaring kandidat dari lokasi yang lebih luas (Ratnasari et al., 2022). Kombinasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan cakupan seleksi, tetapi juga membantu organisasi menilai kandidat dari berbagai perspektif sekaligus, sehingga memperbesar kemungkinan memperoleh karyawan yang berkualitas tinggi dan siap berkontribusi maksimal.

Efektivitas Metode Seleksi Mempengaruhi Kualitas SDM (Kompetensi, Adaptasi, Kinerja, Dan Retensi)

Efektivitas metode seleksi berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM. Kompetensi teknis dan profesional karyawan meningkat ketika metode seleksi dirancang untuk menilai keterampilan dan kemampuan yang relevan dengan pekerjaan, sedangkan kinerja kerja dipengaruhi oleh bagaimana proses seleksi menilai kesesuaian kandidat dengan peran dan tanggung jawab yang akan dijalankan (Septiani & Novianti, 2022). Adaptasi karyawan terhadap budaya perusahaan juga tergantung pada metode seleksi yang mampu menilai soft skill dan kecocokan budaya, seperti yang dilakukan melalui wawancara berbasis perilaku dan assessment center. Retensi karyawan juga terpengaruh; seleksi yang transparan, adil, dan sistematis dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, sehingga karyawan lebih lama bertahan di organisasi (YAPMI et al., 2023). Seleksi digital menambah dimensi baru dalam efektivitas, karena dapat menjangkau kandidat dari berbagai lokasi dan latar belakang, namun efektivitasnya sangat tergantung pada prosedur penempatan pasca-seleksi dan evaluasi yang tepat. Novatama & Nugroho (2024) menekankan bahwa tanpa penempatan yang sesuai, kinerja dan retensi karyawan yang lolos seleksi digital tidak selalu optimal. Dengan demikian, efektivitas seleksi bukan hanya soal metode, tetapi juga bagaimana proses seleksi diintegrasikan dengan penempatan dan manajemen SDM secara keseluruhan.

Kelemahan, Tantangan, Dan Batasan Metode Seleksi

Meskipun metode seleksi kombinasi terbukti efektif, literatur menunjukkan beberapa kelemahan dan tantangan. Seleksi konvensional membutuhkan waktu, biaya, dan tenaga yang besar, serta memiliki risiko bias subjektif dari pewawancara (Hussain et al., 2023). Metode seleksi digital, meskipun efisien, menghadapi tantangan dalam hal validitas, potensi bias algoritma, dan keterbatasan menilai soft skill secara mendalam. Beberapa penelitian juga menekankan bahwa tanpa penempatan yang tepat, hasil seleksi, baik konvensional maupun digital, dapat gagal mencerminkan kinerja optimal kandidat (Fadjar, 2023). Selain itu, beberapa organisasi masih kurang memiliki kesiapan teknologi atau prosedur evaluasi yang baik, sehingga efektivitas seleksi digital menjadi terbatas. Literatur juga menunjukkan gap dalam membandingkan metode seleksi tradisional dan digital, serta minimnya evaluasi terhadap dampak jangka panjang terhadap adaptasi dan retensi karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya strategi integratif dan adaptif yang menyesuaikan metode seleksi dengan konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Rekomendasi Untuk Praktik Rekrutmen Dan Seleksi Yang Lebih Efektif Dapat Diturunkan Dari Literatur

Berdasarkan literatur, beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas seleksi. Pertama, organisasi sebaiknya menggunakan metode seleksi kombinasi untuk menilai aspek teknis, perilaku, dan kesesuaian budaya kandidat secara menyeluruh. Kedua, integrasi seleksi digital dan konvensional dapat memperluas cakupan kandidat sekaligus meningkatkan efisiensi, tetapi harus disertai prosedur penempatan yang tepat dan evaluasi yang objektif (Ratnasari et al., 2022). Ketiga, indikator kualitas SDM, termasuk kompetensi, kinerja, adaptasi, dan retensi, harus menjadi dasar perancangan proses seleksi agar organisasi memperoleh karyawan yang mampu berkontribusi maksimal. Keempat, organisasi perlu menyesuaikan metode seleksi dengan karakteristik pekerjaan, strategi HR, dan kesiapan teknologi untuk memastikan proses seleksi relevan dan efektif. Dengan penerapan rekomendasi ini, organisasi diharapkan dapat menurunkan risiko turnover, meningkatkan kualitas SDM, dan memperkuat keunggulan kompetitif.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa efektivitas metode seleksi tidak hanya tergantung pada jenis metode yang digunakan, tetapi juga pada integrasi metode, prosedur penempatan, serta kesesuaian dengan strategi manajemen SDM dan konteks organisasi. Hasil dan pembahasan ini menjawab semua pertanyaan penelitian, mulai dari metode seleksi paling efektif, pengaruh seleksi terhadap kualitas SDM, hingga kelemahan dan rekomendasi praktik seleksi yang lebih optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil sintesis literatur, dapat disimpulkan bahwa metode seleksi kombinasi yang mengintegrasikan wawancara, tes kompetensi, psikotes, dan assessment center merupakan pendekatan paling efektif untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas. Metode ini mampu menilai kompetensi teknis, keterampilan perilaku, kesesuaian budaya, dan potensi adaptasi kandidat secara menyeluruh, sehingga meningkatkan peluang memperoleh karyawan yang siap berkontribusi maksimal. Seleksi digital atau e-recruitment juga terbukti efektif dalam memperluas jangkauan kandidat dan meningkatkan efisiensi proses seleksi, namun keberhasilannya sangat bergantung pada prosedur penempatan pasca-seleksi dan sistem evaluasi yang jelas. Efektivitas metode seleksi berpengaruh positif terhadap kualitas SDM, meliputi kompetensi, kinerja, adaptasi, dan retensi, dengan catatan bahwa penempatan dan integrasi metode dalam strategi manajemen SDM secara menyeluruh menjadi faktor penentu keberhasilan jangka panjang. Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan dan keterbatasan, seperti biaya, waktu, dan risiko bias pada metode konvensional, serta keterbatasan validitas dan kemampuan menilai soft skill pada metode digital. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi sebaiknya mengombinasikan metode seleksi konvensional dan digital, menyesuaikan proses seleksi dengan karakteristik pekerjaan, strategi HR, dan kesiapan teknologi, serta memastikan penempatan yang tepat untuk memaksimalkan kualitas SDM dan mengurangi risiko turnover. Penelitian ini juga membuka peluang bagi studi lebih lanjut untuk mengeksplorasi perbandingan efektivitas metode seleksi dalam konteks organisasi yang berbeda, evaluasi jangka panjang terhadap kinerja dan retensi karyawan, serta optimalisasi integrasi teknologi dalam proses seleksi.

Referensi

1. Elmanisar, V.; Nellitawati, N.; Alkadri, H. (2024). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 5(3), 2746–2753.
2. Fadjar, T. S. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Sektor Publik: Studi Empiris Tentang Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 12–25.
3. Firda, U. B.; Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Lentera BITEP*, 2(1), 22–37.
4. Firdaus, D. (2024). Rekrutmen & Seleksi Pada Perusahaan Ritel: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 45–58.
5. Hussain, Khan, A. (2023). Employee Assessment and Placement in Construction Industry: Impact on Workforce Quality. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 102–118.
6. Novatama, N. (2024). Penempatan Pasca-Seleksi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 15(1), 55–70.
7. Okoli, C.; Schabram, K. (2010). A Guide to Conducting a Systematic Literature Review of Information Systems Research. *Working Papers on Information Systems*, 10(26), 1–49.
8. Ratnasari, D; Suryadinata, E; Ariyati, F. (2022). E-Recruitment dan Seleksi Karyawan: Efektivitas Digitalisasi Proses Seleksi. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen SDM*, 10(2), 22–38.
9. Safitri, H. I.; Sopiha, S. (2023). Rekrutmen Karyawan dan Kinerja Karyawan: Sistematis Tinjauan Literatur. *JRIME*, 2(1), 166–179.
10. Salsabilla, H. J. (2023). Seleksi Berbasis Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Retensi Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(3), 33–50.
11. Septiani, A. D.; Novianti, D.; Julianty, S. N. (20224). Penggunaan Rekrutmen dan Seleksi Online dalam Mengelola Sumber Daya Manusia di Era Digital 4.0. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(2), 64–74. <https://ojs.umada.ac.id>
12. Septiani, R; Novianti, L. (2022). Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan: Dampak Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(1), 14–29.
13. Sipa, R; Lestari, P. (2022). Analisis Seleksi Kuantitatif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi*, 6(2), 40–55.
14. Siti Nur Khofifah; Ikham, W. A. D. (2022). Analisis Metode Seleksi (Online dan Offline) terhadap Kualitas Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 1(3), 357–364.
15. Warohmah, S; Riofita, D. (2024). Kombinasi Wawancara, Psikotes, dan Assessment Center Dalam Seleksi Karyawan. *Jurnal Manajemen SDM Indonesia*, 12(1), 67–85.
16. Warohmah, W.; Riofita, H. (2024). Pengaruh Metode Seleksi terhadap Kualitas Karyawan Baru. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi (JMBE)*, 3(1331–338).
17. YAPMI, H; Santoso, T; Wibowo, A. (2023). Seleksi dan Rekrutmen Prosedural: Implikasi Terhadap Kualitas SDM dan Motivasi Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(3), 30–47.