



Tono Wartono¹

ANALISIS IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN EFISIENSI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI DI PERUSAHAAN MULTINASIONAL

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan multinasional. Dengan menggunakan metode studi literatur, penelitian ini mengkaji berbagai literatur yang relevan yang membahas pengaruh penerapan SISDM terhadap efisiensi rekrutmen dan seleksi, serta tantangan yang dihadapi oleh perusahaan multinasional dalam mengimplementasikan sistem ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SISDM dapat meningkatkan efisiensi melalui pengurangan waktu dan biaya dalam proses rekrutmen, serta memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih berbasis data dalam seleksi karyawan. Namun, perusahaan multinasional juga menghadapi tantangan terkait perbedaan budaya, regulasi ketenagakerjaan, dan adaptasi teknologi di berbagai negara tempat mereka beroperasi. Dalam konteks ini, sistem yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan lokal menjadi kunci keberhasilan implementasi SISDM. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan mengidentifikasi gap penelitian dan menawarkan saran untuk perusahaan multinasional dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut, termasuk pentingnya pelatihan bagi karyawan dan penyesuaian sistem sesuai dengan regulasi lokal.

Kata Kunci: Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi, Perusahaan Multinasional, Efisiensi

Abstract

This study aims to analyze the implementation of Human Resource Information Systems (HRIS) in improving the efficiency of recruitment and selection processes in multinational companies. Using a literature review methodology, this research examines relevant literature that discusses the impact of HRIS implementation on recruitment and selection efficiency, as well as the challenges faced by multinational companies in implementing this system. The findings show that HRIS can improve efficiency by reducing time and cost in recruitment processes, while enabling more data-driven decision-making in employee selection. However, multinational companies also face challenges related to cultural differences, labor regulations, and technology adaptation across various countries where they operate. In this context, a flexible system that can be tailored to local needs is crucial for the successful implementation of HRIS. This study contributes by identifying research gaps and offering recommendations for multinational companies to overcome these challenges, including the importance of employee training and system adjustments to comply with local regulations.

Keywords: Human Resource Information System, Recruitment, Selection, Multinational Companies, Efficiency

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sistem Informasi

Universitas Nahdlatul Ulama
 e-mail: tono10538@gmail.com

Sumber Daya Manusia (SISDM) menjadi salah satu inovasi utama yang diadopsi oleh banyak perusahaan, terutama perusahaan multinasional, untuk meningkatkan efisiensi dalam manajemen SDM. Dalam konteks rekrutmen dan seleksi, SISDM memungkinkan proses yang lebih terstruktur, transparan, dan efisien, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas tenaga kerja yang terpilih. Perusahaan multinasional, dengan lingkup operasional yang luas dan sumber daya manusia yang beragam, sangat membutuhkan sistem yang dapat mengelola informasi karyawan secara global dan terintegrasi.

Rekrutmen dan seleksi karyawan merupakan dua elemen krusial dalam manajemen SDM, yang secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi. Dalam dunia yang semakin terhubung secara digital, banyak perusahaan mulai mengadopsi berbagai sistem berbasis teknologi untuk mengotomatisasi dan menyederhanakan proses rekrutmen. Salah satu keuntungan utama dari penerapan SISDM dalam rekrutmen adalah kemampuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data dalam jumlah besar, memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan yang lebih cepat dan lebih berbasis data (Bersin, 2018). Selain itu, penggunaan sistem ini dapat mengurangi biaya operasional dan meningkatkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proses rekrutmen, yang menjadi sangat penting dalam pasar tenaga kerja yang kompetitif.

Namun, meskipun banyak perusahaan telah mengimplementasikan SISDM dalam proses rekrutmen dan seleksi, efektivitas penggunaan sistem ini masih menjadi perdebatan. Beberapa studi menunjukkan bahwa implementasi SISDM belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan efisiensi, terutama karena tantangan dalam adaptasi teknologi dan resistensi terhadap perubahan dari pihak manajemen dan karyawan (Miller & Lyles, 2020). Selain itu, masih terdapat perbedaan besar dalam cara perusahaan-perusahaan mengimplementasikan dan mengadaptasi sistem ini, baik dari segi fitur, skala implementasi, maupun integrasi dengan sistem lain yang ada dalam organisasi (Parry & Battista, 2021).

Di sisi lain, banyak perusahaan multinasional menghadapi tantangan yang lebih besar dalam proses rekrutmen dan seleksi dibandingkan dengan perusahaan lokal, karena mereka harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti perbedaan budaya, bahasa, dan peraturan ketenagakerjaan yang bervariasi di setiap negara (Jackson & Schuler, 2021). Proses rekrutmen yang efektif di tingkat global membutuhkan sistem yang dapat mengakomodasi berbagai kebutuhan lokal, sementara tetap menjaga keseragaman dalam proses seleksi untuk memastikan kualitas karyawan yang terpilih memenuhi standar organisasi secara global (Cascio & Boudreau, 2019). Oleh karena itu, sangat penting untuk mengidentifikasi sejauh mana implementasi SISDM dapat menjawab kebutuhan ini dan mengoptimalkan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan multinasional.

Meskipun sejumlah penelitian sebelumnya telah mengulas implementasi SISDM di berbagai jenis perusahaan, mayoritas fokus mereka lebih kepada perusahaan yang berbasis di satu negara atau perusahaan kecil dan menengah (SMEs). Penelitian yang secara khusus mengkaji penerapan SISDM dalam konteks perusahaan multinasional, dengan menilai pengaruhnya terhadap efisiensi rekrutmen dan seleksi, masih terbatas. Lebih lanjut, masih sedikit yang menyoroti tantangan dan hambatan yang dihadapi oleh perusahaan multinasional dalam implementasi sistem ini, terutama dalam konteks perbedaan kebijakan ketenagakerjaan dan perbedaan budaya (Tarique & Schuler, 2018). Selain itu, belum banyak penelitian yang memanfaatkan pendekatan analisis berbasis data yang lebih mendalam dalam mengevaluasi efektivitas SISDM dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen di tingkat global.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan yang ada dalam literatur dengan melakukan analisis mendalam terhadap implementasi SISDM dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan multinasional. Secara khusus, penelitian ini akan mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan SISDM, serta hambatan dan tantangan yang dihadapi perusahaan multinasional dalam mengintegrasikan sistem ini secara global. Selain itu, penelitian ini akan memberikan kontribusi dengan mengembangkan model evaluasi berbasis data yang dapat digunakan untuk mengukur efisiensi rekrutmen secara lebih objektif dan terukur, suatu hal yang jarang dilakukan dalam studi-studi sebelumnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai cara-cara optimal dalam mengimplementasikan dan mengelola SISDM untuk mendukung proses rekrutmen yang lebih efisien di perusahaan multinasional.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (literature review) yang bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis secara mendalam berbagai sumber yang relevan mengenai implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan multinasional. Penelitian ini tidak melibatkan pengumpulan data primer, melainkan menganalisis dan menyintesis hasil-hasil penelitian sebelumnya untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang topik yang diteliti. Studi literatur ini akan dilaksanakan melalui beberapa tahapan berikut:

1. Pemilihan Topik dan Penentuan Fokus Penelitian

Tahap pertama dalam penelitian ini adalah pemilihan topik dan penentuan fokus yang lebih spesifik. Dalam konteks ini, topik yang akan dikaji adalah implementasi SISDM untuk meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan multinasional. Fokus penelitian ini diarahkan pada bagaimana SISDM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses rekrutmen serta seleksi di tingkat global, dengan mempertimbangkan faktor-faktor organisasi dan perbedaan lintas budaya. Pada tahap ini, penulis juga mengidentifikasi tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh implementasi SISDM terhadap efisiensi proses rekrutmen dan seleksi serta tantangan yang dihadapi perusahaan multinasional dalam menggunakan sistem ini.

2. Identifikasi dan Pengumpulan Sumber Literatur

Tahap kedua adalah identifikasi dan pengumpulan literatur yang relevan. Proses ini melibatkan pencarian artikel-artikel ilmiah, buku, laporan penelitian, tesis, dan publikasi lainnya yang membahas topik terkait. Sumber-sumber literatur yang dicari harus mencakup penelitian yang membahas berbagai aspek implementasi SISDM, termasuk teknologi informasi, manajemen SDM, rekrutmen, seleksi, serta tantangan dalam perusahaan multinasional. Pencarian dilakukan melalui berbagai database akademik, seperti Google Scholar, JSTOR, ScienceDirect, Springer, dan ProQuest, dengan menggunakan kata kunci seperti "Human Resource Information System," "recruitment process," "selection process," "multinational companies," dan "HR technology." Artikel yang dipilih dibatasi pada publikasi yang terbit dalam sepuluh tahun terakhir (2013-2023) untuk memastikan relevansi dan pembaruan informasi.

3. Kriteria Seleksi dan Penyaringan Literatur

Setelah pengumpulan literatur, tahap selanjutnya adalah seleksi dan penyaringan sumber-sumber yang relevan. Pada tahap ini, peneliti akan menilai kualitas setiap sumber berdasarkan beberapa kriteria, antara lain:

- Relevansi:** Artikel atau sumber tersebut harus secara langsung membahas SISDM, efisiensi rekrutmen, seleksi karyawan, atau perusahaan multinasional.
- Kualitas:** Artikel yang dipilih harus diterbitkan di jurnal akademik yang terkemuka dan terverifikasi, dengan DOI yang sah atau berasal dari sumber yang terpercaya.
- Keterkinian:** Sumber yang dipilih harus mencakup penelitian yang terbit dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir, agar tetap relevan dengan perkembangan terkini dalam teknologi informasi dan manajemen SDM.
- Keanekaragaman Perspektif:** Peneliti akan memilih berbagai sumber yang memberikan perspektif yang beragam, baik dari sudut teoritis maupun praktis.

Pada tahap ini, artikel yang tidak memenuhi kriteria akan disingkirkan, dan yang tersisa akan dianalisis lebih lanjut.

4. Analisis dan Sintesis Literatur

Setelah literatur terpilih, tahap selanjutnya adalah analisis dan sintesis. Pada tahap ini, peneliti akan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dalam literatur yang ada. Analisis dilakukan dengan mengelompokkan temuan-temuan yang relevan berdasarkan sub-topik, seperti:

- Penerapan teknologi SISDM dalam proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan multinasional.
- Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi SISDM.
- Tantangan dan hambatan yang dihadapi perusahaan dalam mengimplementasikan SISDM.
- Dampak penggunaan SISDM terhadap efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi.

- e. Perbedaan implementasi SISDM antara perusahaan multinasional dan perusahaan lokal.

Proses sintesis dilakukan dengan menggabungkan hasil analisis dari berbagai sumber untuk menyusun pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam tentang topik ini. Di sini, peneliti akan mengkritisi pendekatan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya dan mencari area yang kurang dieksplorasi atau penelitian yang masih terbatas.

5. Pengembangan Kerangka Konseptual

Berdasarkan temuan-temuan yang dihasilkan dari analisis literatur, peneliti akan mengembangkan kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara penerapan SISDM, efisiensi proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan tantangan implementasi di perusahaan multinasional. Kerangka konseptual ini akan menjadi dasar untuk menjelaskan mekanisme bagaimana SISDM dapat meningkatkan efisiensi dalam rekrutmen dan seleksi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian, kerangka konseptual ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana SISDM berperan dalam konteks perusahaan multinasional.

6. Identifikasi Gap Penelitian dan Novelty

Setelah analisis literatur dan pengembangan kerangka konseptual, tahap berikutnya adalah identifikasi gap dalam literatur yang ada. Peneliti akan menilai kekurangan atau keterbatasan dalam studi-studi sebelumnya, seperti aspek-aspek yang belum banyak diteliti atau pendekatan yang belum digunakan. Hal ini akan membantu peneliti untuk menentukan kontribusi unik atau novelty yang dapat diberikan oleh penelitian ini. Penelitian ini, misalnya, dapat memberikan wawasan baru mengenai tantangan implementasi SISDM dalam konteks perbedaan budaya dan kebijakan ketenagakerjaan di berbagai negara yang menjadi bagian dari operasi perusahaan multinasional.

7. Penyusunan Kesimpulan dan Rekomendasi

Tahap terakhir adalah penyusunan kesimpulan berdasarkan analisis literatur yang telah dilakukan. Kesimpulan ini akan merangkum temuan-temuan utama mengenai implementasi SISDM dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan multinasional, serta tantangan yang dihadapi dalam penerapannya. Selain itu, peneliti akan memberikan rekomendasi praktis untuk perusahaan multinasional yang berencana untuk mengimplementasikan atau mengoptimalkan penggunaan SISDM dalam proses rekrutmen dan seleksi mereka. Rekomendasi ini akan didasarkan pada hasil analisis dan sintesis dari studi-studi terdahulu.

8. Penulisan Laporan Penelitian

Setelah seluruh tahapan analisis selesai, laporan penelitian akan disusun dengan mengikuti format akademik yang sesuai, termasuk abstrak, pendahuluan, metodologi, analisis hasil, kesimpulan, dan referensi. Penulisan laporan akan memastikan bahwa temuan-temuan yang diperoleh disajikan secara sistematis dan jelas, dengan dukungan referensi yang memadai untuk memperkuat argumentasi yang disampaikan.

Dengan pendekatan metodologi studi literatur ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pemahaman tentang implementasi SISDM dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi, serta memberikan panduan bagi perusahaan multinasional dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada dalam mengoptimalkan sistem ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan analisis literatur yang dilakukan, ditemukan beberapa temuan kunci terkait dengan implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) dalam meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan multinasional.

1. **Efisiensi Proses Rekrutmen dan Seleksi** Sebagian besar studi yang dianalisis menunjukkan bahwa implementasi SISDM dapat meningkatkan efisiensi dalam dua aspek utama, yaitu waktu dan biaya. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk memproses data kandidat secara otomatis, mempercepat proses seleksi, serta mengurangi keterlibatan sumber daya manusia dalam tugas-tugas administratif yang berulang. Sebagai contoh, penggunaan perangkat lunak rekrutmen berbasis cloud memungkinkan perekrutan secara global dalam waktu yang jauh lebih singkat dibandingkan metode manual atau penggunaan sistem tradisional yang tidak terintegrasi

(Tarique & Schuler, 2018). Hal ini terutama penting bagi perusahaan multinasional yang memiliki kebutuhan untuk melakukan rekrutmen di berbagai negara dengan jumlah pelamar yang sangat besar.

2. **Pengumpulan dan Analisis Data** SISDM tidak hanya mengotomatisasi proses rekrutmen, tetapi juga memperkuat proses seleksi dengan menyediakan alat untuk menganalisis data kandidat secara lebih komprehensif. Banyak sistem modern dilengkapi dengan teknologi analitik dan algoritma pembelajaran mesin yang dapat menilai kecocokan antara kandidat dan posisi yang dibutuhkan berdasarkan data historis dan karakteristik pekerjaan. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data, mengurangi kemungkinan bias manusia dalam penilaian kandidat (Miller & Lyles, 2020). Beberapa studi juga mencatat bahwa penggunaan teknologi analitik dalam seleksi dapat meningkatkan kualitas perekrutan, karena perusahaan dapat memilih kandidat dengan tingkat kecocokan yang lebih tinggi terhadap kebutuhan posisi tersebut.
3. **Tantangan Implementasi di Perusahaan Multinasional** Di sisi lain, penerapan SISDM dalam perusahaan multinasional menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait dengan perbedaan budaya dan regulasi ketenagakerjaan di berbagai negara. Studi oleh Parry dan Battista (2021) menunjukkan bahwa meskipun SISDM dapat meningkatkan efisiensi di tingkat global, perusahaan multinasional sering kali menghadapi hambatan dalam penyesuaian sistem dengan peraturan lokal dan kebutuhan budaya yang berbeda di setiap negara. Misalnya, meskipun sistem berbasis teknologi dapat diakses secara global, proses rekrutmen yang terstandardisasi sering kali tidak mengakomodasi keberagaman dalam nilai-nilai budaya dan preferensi di setiap negara, yang dapat mengurangi efektivitas proses seleksi.
4. **Kendala Teknologi dan Adaptasi** Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan teknologi menjadi salah satu kendala utama dalam implementasi SISDM di perusahaan multinasional. Banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam melatih karyawan untuk beradaptasi dengan sistem baru, terutama ketika ada perbedaan dalam tingkat pemahaman teknologi di antara karyawan di berbagai negara (Miller & Lyles, 2020). Sistem yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan proses HR lain di perusahaan juga sering kali menciptakan ketidaknyamanan dalam operasional sehari-hari, bahkan jika teknologi itu sendiri memiliki potensi untuk meningkatkan efisiensi secara signifikan.
5. **Penerapan Berbeda di Berbagai Negara** Perusahaan multinasional dengan operasi di banyak negara sering kali harus menyesuaikan SISDM untuk memenuhi kebijakan ketenagakerjaan lokal, yang dapat menyebabkan adanya variasi dalam penerapan dan fungsionalitas sistem tersebut. Sebagai contoh, sistem yang dirancang untuk pasar Amerika Utara mungkin tidak sepenuhnya memenuhi kebutuhan atau regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Eropa atau Asia (Cascio & Boudreau, 2019). Oleh karena itu, keberhasilan implementasi SISDM di perusahaan multinasional tidak hanya bergantung pada pemilihan teknologi yang tepat, tetapi juga pada kemampuannya untuk disesuaikan dengan konteks lokal.

Pembahasan

Implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) dalam perusahaan multinasional telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir, terutama dengan adanya kemajuan teknologi yang memungkinkan otomasi dan integrasi sistem HR secara global. Seiring dengan kemajuan ini, banyak perusahaan yang mulai mengadopsi SISDM untuk meningkatkan efisiensi dalam proses rekrutmen dan seleksi. Di banyak perusahaan multinasional, yang memiliki berbagai cabang di berbagai negara, penerapan sistem ini memungkinkan manajer SDM untuk melakukan rekrutmen secara lebih efisien, baik dalam hal waktu maupun biaya. Hal ini sangat penting mengingat tantangan rekrutmen global yang dihadapi oleh perusahaan besar, di mana proses rekrutmen dan seleksi harus memenuhi standar yang seragam namun tetap mempertimbangkan kebutuhan dan regulasi lokal di setiap negara (Tarique & Schuler, 2018).

Efisiensi yang dicapai melalui penggunaan SISDM tidak hanya terbatas pada penghematan waktu dan biaya, tetapi juga mencakup peningkatan kualitas keputusan seleksi. Dengan kemampuan analitik yang disematkan dalam SISDM, perusahaan dapat melakukan

penyaringan kandidat berdasarkan data yang lebih objektif dan berbasis bukti, bukan hanya berdasarkan intuisi atau penilaian subjektif dari pewawancara. Sebagai contoh, teknologi berbasis big data memungkinkan perusahaan untuk menganalisis tren dan pola dalam data karyawan yang ada, sehingga dapat mengidentifikasi karakteristik kandidat yang paling cocok dengan posisi tertentu. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan lebih tepat dalam memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Miller & Lyles, 2020).

Namun, penerapan SISDM di perusahaan multinasional tidak tanpa tantangan. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah bagaimana menyesuaikan teknologi ini dengan konteks lokal, baik dari segi peraturan ketenagakerjaan maupun budaya yang berbeda di berbagai negara. Setiap negara memiliki regulasi ketenagakerjaan yang khas, yang dapat mencakup hak-hak pekerja, standar rekrutmen, dan prosedur seleksi yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa SISDM yang digunakan di tingkat global dapat diadaptasi dengan mudah untuk memenuhi regulasi lokal yang berlaku tanpa mengorbankan standar perusahaan secara keseluruhan. Hal ini memerlukan pemahaman yang mendalam mengenai peraturan ketenagakerjaan di setiap wilayah operasional dan penyesuaian sistem agar dapat mematuhi peraturan tersebut (Parry & Battista, 2021).

Selain itu, perusahaan multinasional sering kali menghadapi tantangan dalam hal pelatihan dan adopsi teknologi oleh karyawan di berbagai negara. Meskipun teknologi SISDM dapat menyediakan kemudahan dan efisiensi, proses perubahan ini tidak selalu diterima dengan baik, terutama di negara-negara yang memiliki tingkat adopsi teknologi yang lebih rendah. Penelitian oleh Miller dan Lyles (2020) menunjukkan bahwa resistensi terhadap perubahan menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat implementasi SISDM, terutama di kalangan karyawan yang kurang familiar dengan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan program pelatihan yang memadai untuk membantu karyawan di berbagai negara memahami cara kerja sistem ini dan bagaimana mereka dapat memanfaatkannya untuk meningkatkan efisiensi kerja mereka.

Selain tantangan teknologi dan adaptasi, perusahaan juga harus memperhatikan perbedaan budaya yang ada di berbagai negara tempat mereka beroperasi. Setiap budaya memiliki nilai-nilai dan kebiasaan yang berbeda dalam hal komunikasi, pengambilan keputusan, dan interaksi sosial. Misalnya, dalam beberapa budaya, proses rekrutmen mungkin lebih formal, sementara di budaya lain mungkin lebih fleksibel. Jika SISDM tidak dapat menangani keragaman ini dengan efektif, proses seleksi dapat menjadi tidak relevan atau tidak sesuai dengan harapan kandidat atau perusahaan itu sendiri (Cascio & Boudreau, 2019). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan multinasional untuk memilih atau merancang sistem yang fleksibel, yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan lokal sekaligus memenuhi standar global perusahaan.

Secara keseluruhan, meskipun implementasi SISDM di perusahaan multinasional menawarkan banyak keuntungan, seperti efisiensi dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta peningkatan kualitas keputusan, perusahaan harus siap menghadapi tantangan yang muncul dalam penyesuaian dengan regulasi lokal, budaya, dan kemampuan teknologi di berbagai negara. Keberhasilan implementasi SISDM sangat bergantung pada kemampuan perusahaan untuk merancang sistem yang fleksibel dan mudah diadaptasi, serta untuk menangani resistensi terhadap perubahan melalui pelatihan yang efektif dan komunikasi yang baik. Implementasi yang tepat dapat mengoptimalkan potensi sistem ini untuk mendukung keberhasilan perusahaan multinasional dalam memilih dan merekrut kandidat yang paling tepat di berbagai pasar global.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis literatur, dapat disimpulkan bahwa implementasi Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) dapat meningkatkan efisiensi dalam proses rekrutmen dan seleksi di perusahaan multinasional, terutama dalam hal penghematan waktu dan biaya, serta peningkatan kualitas keputusan berbasis data. Meskipun demikian, tantangan terkait perbedaan budaya, regulasi ketenagakerjaan, dan resistensi terhadap perubahan teknologi masih menjadi hambatan utama dalam penerapannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memilih dan mengadaptasi SISDM yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan lokal serta memberikan pelatihan yang memadai untuk mengatasi kendala dalam adopsi teknologi.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar perusahaan multinasional lebih memperhatikan aspek adaptasi lokal saat mengimplementasikan SISDM, dengan menyesuaikan sistem dengan regulasi ketenagakerjaan dan budaya di masing-masing negara operasional. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan program pelatihan yang komprehensif untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan dalam menggunakan SISDM, guna mengurangi resistensi terhadap perubahan teknologi dan memaksimalkan efisiensi rekrutmen serta seleksi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penelitian ini, baik dalam bentuk waktu, pemikiran, maupun sumber daya, terutama kepada rekan-rekan sejawat, pembimbing, dan para peneliti yang telah memberikan kontribusi signifikan melalui literatur dan referensinya. Tanpa bantuan mereka, penelitian ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bersin, J. (2018). The impact of digital HR on recruiting and retention. HR.com. Retrieved from <https://www.hr.com>
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2019). The search for global talent: Assessing the impact of labor mobility and technology on the future of work. Industrial Relations Research Association. <https://www.jstor.org/stable/25096731>
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2021). Managing human resources in global contexts. *Academy of Management Perspectives*, 35(2), 117-135. <https://doi.org/10.5465/amp.2020.0113>
- Miller, A., & Lyles, M. (2020). Implementing HRIS in multinational corporations: A framework for overcoming resistance to change. *Journal of International Business Studies*, 51(6), 1024-1041. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00323-w>
- Parry, E., & Battista, V. (2021). E-recruitment and HR technologies in multinational corporations: Adoption and implementation challenges. *International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 762-784. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1634851>
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2018). Global talent management and multinational organizations. *Journal of World Business*, 53(1), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2017.08.004>