JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i2
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 17 Desember 2025 | **Revised:** 30 Desember 2025 | **Accepted:** 10 Januari 2026

International Recruitment, *International Selection*, dan *Repartriation Strategy* sebagai Pilar Mobilitas Internasional dalam *Global Talent Management*: Tinjauan Konseptual Sistematis

Yacob Aditama[1], Teten Pujianto[2], Didin Hikmah Perkasa[3]
[1]Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, yacob.aditama@students.paramadina.ac.id
[2]Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, teten.pujianto@students.paramadina.ac.id
[3]Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, didin.perkasa@paramadina.ac.id

Corresponding Author: yacob.aditama@students.paramadina.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to systematically analyze the relationship and contribution of the three main pillars of international mobility such as* international recruitment, international selection, *and* repatriation strategy *within the framework of Global Talent Management (GTM). Through the* Systematic Literature Review *(SLR) approach that follows the PRISMA guidelines, this study examines ten articles of international reputable journals (Q1–Q2) published in the last five years. The results of the review show that international recruitment and selection play an important role in shaping the initial quality of the global talent pool, while repatriation strategies are a determining factor for long-term success through retention, readjustment, and knowledge transfer mechanisms. Previous research has also shown that factors such as* cultural intelligence, cross-cultural adjustment, perceived organizational support, *and career planning have a mediating and moderation role in the effectiveness of the three pillars. Although each pillar has been extensively researched, literature review shows that there is still little research that integrates all three into one complete conceptual model. Therefore, this study offers an integrative conceptual framework that describes the linkages between the pillars of international mobility in GTM and identifies research gaps for future research agendas. The findings of this study make a theoretical contribution to the development of global mobility studies as well as practical implications for organizations in designing more effective and sustainable international talent management policies.*

Keywords: *Global Talent Management, International Recruitment, International Selection, Repatriation Strategy, Mobilitas Internasional, Expatriate Management, Systematic Literature Review*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis hubungan dan kontribusi tiga pilar utama mobilitas internasional seperti *international recruitment*, *international selection*, dan *repatriation strategy* dalam kerangka Global Talent Management (GTM). Melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) yang mengikuti pedoman PRISMA, penelitian ini menelaah sepuluh artikel jurnal bereputasi internasional (Q1–Q2) yang

diterbitkan dalam lima tahun terakhir. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi internasional berperan penting dalam pembentukan kualitas awal talent pool global, sementara strategi repatriasi menjadi faktor penentu keberhasilan jangka panjang melalui mekanisme retensi, penyesuaian kembali, dan transfer pengetahuan. Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *cultural intelligence*, *cross-cultural adjustment*, *perceived organizational support*, dan perencanaan karier memiliki peran mediasi dan moderasi dalam efektivitas ketiga pilar tersebut. Meski masing-masing pilar telah banyak diteliti, kajian literatur memperlihatkan masih sedikit penelitian yang mengintegrasikan ketiganya dalam satu model konseptual yang utuh. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kerangka konseptual integratif yang menggambarkan keterkaitan antar pilar mobilitas internasional dalam GTM dan mengidentifikasi celah penelitian untuk agenda riset mendatang. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan studi mobilitas global serta implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan manajemen talenta internasional yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Global Talent Management, International Recruitment, International Selection, Repatriation Strategy, Mobilitas Internasional, Expatriate Management, Systematic Literature Review

PENDAHULUAN

Perusahaan multinasional (MNEs) semakin bergantung pada mobilitas global untuk memperoleh dan mempertahankan bakat terbaik di seluruh dunia di era globalisasi dan persaingan tenaga kerja tingkat internasional. Mobilitas internasional merupakan komponen penting dari strategi manajemen talenta global, juga dikenal sebagai manajemen talenta global (GTM). Namun, meskipun GTM semakin populer, ada perbedaan konseptual dan praktis yang signifikan dalam cara organisasi mengelola seluruh siklus mobilitas karyawan, mulai dari rekrutmen internasional, seleksi, hingga repatriasi ke negara asal. Inilah latar belakang penelitian ini.

Dalam MNE, "GTM berfokus pada menarik, memotivasi, menempatkan, dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi atau berpotensi tinggi di posisi strategis di seluruh operasi global perusahaan" (Caligiuri, 2024). Meskipun fakta bahwa mobilitas global sangat penting, "ada bukti terbatas bahwa MNE benar-benar mengelola talenta mereka secara efektif pada skala global" (ibidem). Oleh karena itu, meskipun GTM memiliki banyak potensi, praktik dan implementasinya seringkali kurang sistematis. Ini terutama berlaku untuk transisi yang kompleks dari perekrutan ke repatriasi, yang dapat gagal tanpa strategi yang matang.

Mobilitas internasional merupakan masalah yang lebih besar daripada hanya masalah logistik; itu juga merupakan masalah yang berkaitan dengan kesesuaian budaya, keberlanjutan karir, dan keberlanjutan perusahaan. Sebagai contoh, penelitian terbaru tentang repatriasi menemukan bahwa banyak karyawan yang kembali dari penempatan internasional mengalami "*re-entry stress*" atau kesulitan readaptasi budaya dan sosial setelah kembali ke negara asal mereka. Ini terjadi pada 40% hingga 92% dari responden dalam studi latar *re-entry*/adaptasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi berisiko kehilangan talenta atau gagal memanfaatkan pengalaman internasional secara optimal jika tidak memiliki pendekatan repatriasi yang terstruktur.

Sebaliknya, hasil empiris menunjukkan bahwa membuat rencana repatriasi yang jelas dan memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karier, seperti pengakuan atas pengalaman internasional dan kesempatan untuk promosi, dapat meningkatkan kepuasan kerja repatriat dan peluang untuk bertahan di perusahaan. Sebuah penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap 224 repatriat menemukan bahwa "persepsi repatriat tentang pengakuan atas

pengalaman asing mereka memengaruhi kepuasan kerja mereka, dan pengaruh ini dimediasi oleh persepsi tentang peluang pertumbuhan dalam organisasi" dan bahwa "efek ini lebih kuat ketika ada repatriation plan dalam organisasi" (Roberts et al., 2025). Hasilnya menunjukkan bahwa strategi pemulihan bukan bagian tambahan, tetapi bagian penting dari siklus mobilitas internasional.

Meskipun ada bukti tentang *re-entry*/adaptasi dan keberhasilan karier setelah repatriasi, banyak literatur yang terlalu singkat dan berfokus pada elemen tertentu, seperti adaptasi budaya, stress, *re-entry*, kepuasan kerja, atau kinerja expatriate, tanpa menggabungkan seluruh fase mobilitas (rekrutmen, seleksi, penugasan, dan repatriasi) dalam satu kerangka sistematis. Ini merupakan hambatan yang signifikan karena efektivitas GTM bergantung pada konsistensi dan integrasi selama fase ini. Tanpa integrasi ini, organisasi mungkin menjalankan praktik yang tidak kohesif, yang mengurangi keunggulan strategis dalam mobilitas global.

Pentingnya mempertahankan sistem mobilitas yang fleksibel tetapi terstruktur semakin diperkuat oleh perubahan yang terjadi di seluruh dunia, seperti peningkatan mobilitas karyawan karena globalisasi, transformasi digital, dan perubahan demografis. (Caligiuri, 2024) menekankan bahwa "peran global mobility dalam GTM menjadi semakin sentral" dalam artikel review mereka, tetapi keberhasilannya sangat bergantung pada cara talent pool diidentifikasi, proses seleksi dan penempatan, dan cara perusahaan membantu transfer dan retensi talenta di seluruh dunia. Oleh karena itu, penelitian konseptual-sistematis yang menggabungkan tiga pilar rekrutmen internasional, pemilihan internasional, dan strategi pemulihan menjadi semakin relevan.

Kebutuhan akan kerangka konseptual dan peta penelitian yang komprehensif tentang mobilitas internasional dalam GTM sangat mendesak. Tanpa kerangka ini, upaya manajemen talenta global perusahaan berisiko terfragmentasi, tidak konsisten, dan pada akhirnya tidak dapat memaksimalkan potensi global.

Penelitian terbaru tentang readaptasi kembali (*re-entry*) menunjukkan bahwa banyak pengetahuan masih terbatas pada populasi tertentu, terutama pelajar internasional atau karyawan dari negara-negara Global North. Sebaliknya, kelompok kembali dari latar belakang ekonomi yang berkembang atau dari lingkungan MNE global kurang terwakili. Hal ini membuka ruang untuk penelitian yang menggabungkan perspektif global dengan konteks organisasi internasional. Ini juga memungkinkan penelitian yang mempertimbangkan aspek organisasi, demografi, dan budaya secara lebih luas.

Dengan mempertimbangkan celah-celah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk membuat tinjauan konseptual sistematis yang mengintegrasikan literatur tentang penerimaan internasional, pemilihan internasional, dan strategi pemulihan sebagai pilar utama mobilitas internasional dalam GTM. Tujuan dari tinjauan sistematis ini adalah untuk menghasilkan model konseptual yang komprehensif, peta celah penelitian, dan rekomendasi untuk agenda penelitian yang akan datang. Dengan menggabungkan fase mobilitas yang telah dibahas sebelumnya dalam literatur, penelitian ini diharapkan memberi kontribusi teoritis dan praktis bagi manajer HR di MNE yang ingin membuat strategi mobilitas global yang efisien dan berkelanjutan.

Dalam penyajian latar belakang yang telah disampaikan ini menyatakan bahwa mobilitas internasional melalui tiga pilar seperti rekrutmen, seleksi, dan repatriasi bukan sekadar operasional SDM; itu adalah strategi penting dalam manajemen talenta global yang berdampak langsung pada retensi, kinerja, dan keberlanjutan perusahaan. Tema ini penting dan mendesak untuk dikaji ulang secara konseptual karena kurangnya penelitian integratif dan sistematis pada ketiga pilar ini serta bukti empiris yang terbatas tentang hasil repatriasi. Akibatnya, penelitian ini sangat relevan baik secara akademis maupun secara praktis karena membantu memperkuat teori GTM dan memberikan pedoman untuk praktik mobilitas global yang lebih efisien.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Sistematic Literature Review (SLR), yang disusun sesuai dengan standar *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA 2020). SLR dipilih untuk memastikan bahwa proses identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis literatur dilakukan secara terstruktur, transparan, dan dapat direplikasi, khususnya dalam menghimpun bukti konseptual yang membahas tiga pilar mobilitas internasional: *international recruitment, international employment, dan international mobility*.

Fokus SLR adalah untuk menggabungkan teori, konsep, dan temuan empiris terbaru yang diterbitkan selama lima tahun terakhir (2019–2025). Tujuannya adalah untuk memberikan dasar konseptual yang solid untuk integrasi ketiga pilar dalam kerangka GTM.

Penelitian SLR Ini yang dirancang untuk menjawab pertanyaan (*Research Question*) berikut:

RQ1: Apa yang telah berubah dalam literatur GTM selama lima tahun terakhir mengenai konsep dan praktik repatriation strategy, international selection, dan recruitment?

RQ2: Bagaimana ketiga pilar tersebut berhubungan satu sama lain dalam mendukung mobilitas internasional perusahaan multinasional?

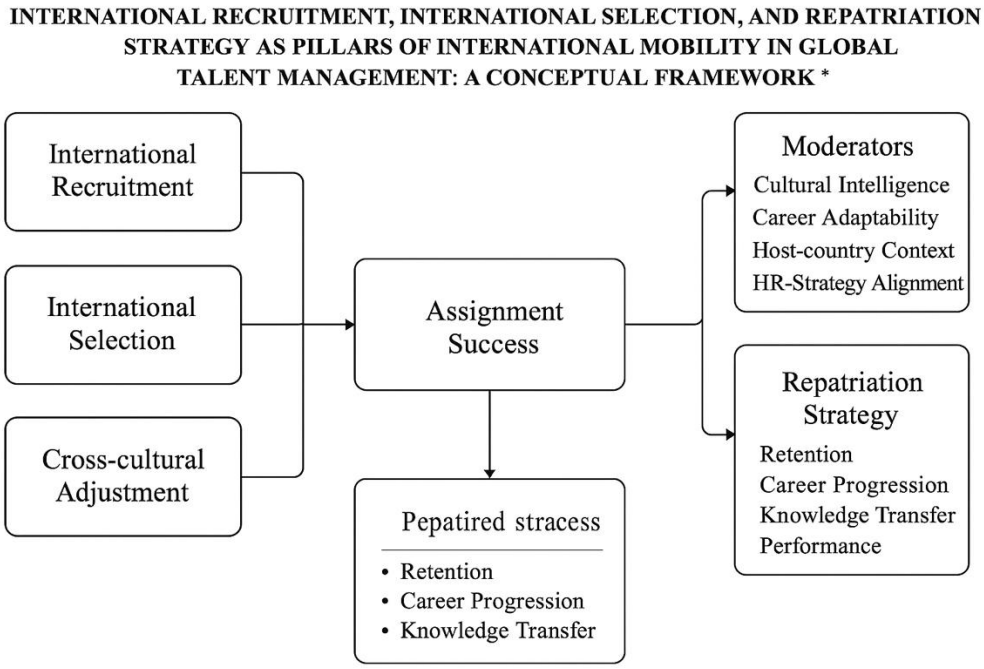
RQ3: Apa temuan utama dari penelitian literatur terkait, celah penelitian, dan peluang untuk mengembangkan teori?

Database artikel internasional digunakan:

1. Scopus
2. Web of Science Core Collection
3. ScienceDirect (melengkapi akses artikel open access)

Database tersebut dipilih karena memiliki cakupan jurnal Q1/Q2 yang luas dan relevan untuk topik manajemen internasional dan sumber daya manusia.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

International Recruitment

Studi baru menunjukkan bahwa rekrutmen internasional lebih dari sekadar sourcing; itu adalah strategi untuk mengakses pool talent global dan meningkatkan kemampuan perusahaan. Menurut (Caligiuri, 2024), MNE yang efektif dalam GTM menggunakan rekrutmen global untuk menempatkan talenta "pivotal" di lokasi strategis. Literatur khusus industri (misalnya, (Zulfiqar, 2023) dalam konteks tenaga kesehatan internasional) menunjukkan bahwa strategi penarikan yang mempertimbangkan keahlian teknis dan keahlian lintas budaya sangat penting untuk memastikan bahwa kandidat siap menghadapi tantangan lingkungan host. Sebagian studi bersifat review atau kualitatif, sementara studi lain mencoba mengukur indikator rekrutmen (misalnya, lebar jalur pembelian, branding perusahaan) sebagai faktor penentu pengangkatan.

Rekrutmen internasional harus mengimbangi kompetensi lintas budaya dan kualitas teknis; sinergi antara praktik rekrutmen dan pipeline seleksi diperlukan untuk mencapai hasil penugasan yang optimal.

International Selection

Seleksi internasional menjadi titik penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan tugas internasional. Menurut penelitian empiris, keputusan yang hanya bergantung pada kemampuan teknis seringkali tidak dapat memprediksi keberhasilan tugas. Faktor non-teknis seperti kecerdasan kultural (CQ), adaptabilitas, dan ketahanan seringkali merupakan prediktor kinerja yang lebih baik (Lo & Nguyen, 2023); (Setti, 2022). Sebaliknya, penelitian (Zhang, 2021) menggunakan metode kuantitatif/optimasi (seperti DEA dan model optimasi) untuk menilai dan memilih kandidat berdasarkan berbagai kriteria (kinerja potensial, biaya, dan cocok), yang menunjukkan kemungkinan penggunaan analitik dalam seleksi internasional. Namun, penelitian lapangan diperlukan untuk menguji keakuratan prediktif model optimasi karena penggunaan mereka masih jarang diuji dalam lingkungan organisasi besar.

Untuk meningkatkan validitas keputusan penempatan, seleksi internasional harus menggabungkan penilaian berbagai metode (psikometrik, pengujian situasi, pusat penilaian) dan pendekatan berbasis data.

Repatriation Strategy

Repatriasi adalah fase penting yang sering diabaikan dalam studi sistematis dan studi empiris. Namun, kegagalan repatriasi berdampak besar pada retensi dan pemanfaatan pengetahuan yang diperoleh selama penugasan (Mehreen, 2025); (Fischer & Schwarzkopf, 2023). Sebuah tinjauan menyeluruh menunjukkan beberapa masalah utama: stres adjustment/re-entry, perubahan identitas, manajemen pengetahuan, dan dukungan organisasi. Ada bukti kuat bahwa perencanaan karier sebelum keberangkatan, komunikasi selama penugasan, dan mekanisme reintegrasi seperti mentoring, peta karier, dan hadiah secara signifikan mengurangi keinginan untuk keluar dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan pengalaman repatriat. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian bersifat cross-sectional atau kualitatif, dan tidak banyak bukti longitudinal mengenai dampak strategi repatriasi terhadap karier dalam jangka panjang. Untuk mencegah kehilangan investasi organisasi, repatriation harus direncanakan sejak awal tugas. HR harus memastikan jalur karier dan mekanisme pengambilan informasi tersedia.

Hubungan antara *Recruitment, Selection* dan Repatriasi

Synthesis dari lampiran penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara recruitment, seleksi, dan repatriasi saling mempengaruhi dan berantai. Tampak bahwa keberhasilan tugas (prestasi dan penyesuaian antar budaya) berfungsi sebagai penghubung utama antara prosedur

rekrutmen dan seleksi dan hasil repatriasi (pertahanan, kemajuan karier, dan transfer pengetahuan). Selain itu, faktor-faktor yang memengaruhi kekuatan hubungan tersebut termasuk persepsi dukungan organisasi yang dianggap, ketersediaan peluang karir, pemahaman budaya, dan konteks negara tuan rumah (institutional atau budaya jarak). Kombinasi bukti ini mendukung gagasan bahwa GTM harus mempertimbangkan ketiga pilar dalam pipeline yang saling berkesinambungan (Lo & Nguyen, 2023). (Baruch, 2024).

Sintesis literatur menegaskan bahwa international recruitment, international selection, dan repatriation strategy harus dilihat sebagai rangkaian yang terintegrasi dalam GTM. Penelitian ini berpeluang besar untuk memberikan kontribusi teoretis dan praktis dengan: (a) menciptakan model konseptual integratif; (b) mengembangkan metode pengukuran dan desain penelitian longitudinal atau multi-level.

Tabel 1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ tahun	Judul singkat	Metode	Hasil utama (singkat)	Persamaan dengan riset Anda	Perbedaan / catatan
1	(Caligiuri, 2024)	*Global Talent Management : A Critical Review and Research Agenda*	**Literature review integrative**	Menyintesis praktik GTM modern; menempatkan mobilitas global (recruitment, selection, repatriation) sebagai pilar strategis; mengusulkan agenda penelitian untuk integrasi praktik mobilitas dengan strategi MNE.	Menyediakan kerangka konseptual GTM yang mendasari penempatan tiga pilar Anda.	Artikel review makro — bukan studi empiris; relevan untuk membangun kerangka konseptual dan gap research. (Annual Reviews)
2	(Zulfiqar, 2023)	*Talent management of international nurses* (systematic review)	**Systematic review**	Mengidentifikasi praktik talent management untuk tenaga kerja internasional (rekrutmen, seleksi, retention); memberikan bukti tentang kebutuhan kebijakan repatriasi dan retensi.	Menunjukkan praktik rekrutmen/seleksi lintas-negara dan implikasi repatriasi/retensi di sektor profesional internasional.	Fokus sektor kesehatan; hasil bisa dipindah-limpahkan (transferable) ke konteks MNE dengan hati-hati. (PLOS)
3	Zhang — *European Journal of Operational Research* (2021). (ScienceDirect)	*Optimal selection of expatriates for cross-border assignments*	**Kuasi-teknis / optimization model (two-stage DEA + other)**	Menawarkan model kuantitatif untuk memilih ekspariat optimal berdasarkan multi-kriteria (kinerja, biaya, fit).	Relevan pada aspek *international selection* (metodologi seleksi berbasis data/kuantitatif)	Fokus pada model optimasi (operasional) — berbeda karena lebih teknikal; berguna untuk metode seleksi terukur. (ScienceDirect)
4	Glorieux / artikel terkait — *Journal of Global*	*Factors influencing repatriation / reintegration (empirical)*	**Empiris kuantitatif / kualitatif** (studi kasus & survei)	Menemukan faktor organisasi dan individu yang mempengaruhi turnover/niat	Langsung relevan pada *repatriation strategy* dan outcome	Studi ini mempertegas kebutuhan kebijakan repatriasi

	Mobility / International Journal of Manpower (2023). (Research Gate)			keluar pasca-repatriasi; peran dukungan organisasi sangat kuat.	repatriasi (turnover intentions, career outcomes).	formal/strategis di perusahaan. (ResearchGate)
5	Fischer & Schwarzkopf — *Journal of Global Mobility* (2023). (IDEAS/RePEc)	*Reintegration of repatriates: qualitative study*	**Kualitatif — wawancara / studi lapangan**	Mengidentifikasi faktor-faktor komunitas dan dukungan yang memengaruhi reintegrasi repatriat (family, jaringan sosial, HR practices).	Menyediakan bukti kualitatif tentang proses repatriasi yang perlu dimasukkan ke strategi repatriasi.	Fokus kualitatif memberikan *thick description* yang melengkapi studi kuantitatif. (IDEAS/RePEc)
6	Lo et al. — *(Journal / Sciencedirect entry)* (2023). (ScienceDirect)	*Cross-cultural adjustment, training and expatriate performance*	**Empiris kuantitatif (survei longit.)**	Pelatihan budaya + kecocokan tugas berpengaruh signifikan pada penyesuaian dan kinerja expatriates.	Menyentuh *selection* (fit) dan *pre-departure training* yang merupakan bagian pipeline recruitment–selection.	Cocok untuk memasukkan variabel moderasi/mediator (training, job-fit) dalam model Anda. (ScienceDirect)
7	Černigoj et al. — *Systematic review on re-entry stress / adaptation* (2024). (ScienceDirect)	*Factors influencing re-entry stress and adaptation*	**Systematic Review**	Mengorganisir bukti terkait stres re-entry dan adaptasi budaya kembali; pelbagai faktor individual & organisasi diidentifikasi (career expectations, social support).	Memberi bukti empiris yang kuat untuk mendukung pentingnya repatriation strategy.	Menyajikan gap empiris yang relevan untuk riset yang mengaitkan recruitment/selection dengan hasil repatriasi. (ScienceDirect)
8	Baruch et al. — *Human Resource Management Journal / similar* (2024). (Wiley Online Library)	*Developing understanding of global talent flows*	**Mixed methods / review + empirical**	Membahas aliran talenta global dan peran expatriation/repatriation dalam strategi GTM; menekankan micro-foundations (fit, career paths) dan macro drivers.	Kuat pada konteks GTM — membantu menempatkan tiga pilar Anda dalam dinamika aliran talenta MNE.	Artikel menekankan perpaduan kebijakan strategis dan aspek individu (microfoundations). (Wiley Online Library)
9	Mehreen — *Repatriation review* (2024/2025, Taylor & Francis / International Migration Review tipe)	*"Homeward bound": systematic review of the repatriation literature*	**Systematic review (129 articles)**	Memetakan tema utama repatriation: readjustment, coping, identity change, knowledge management, dan dukungan organisasi; menyorot	Memberi komprehensif evidence base untuk dimensi repatriation strategy (tema & gap).	Sangat relevan sebagai sumber tinjauan untuk bagian repatriation dalam kerangka Anda. (Taylor & Francis Online)

	(Taylor & Francis Online)			kelemahan praktik repatriation.		
10	Roberts / article (2024/2025) — *Cross-cutting study on international experience & career outcomes* (2024/25). (Wiley Online Library)	*International experience, growth opportunities, and repatriate outcomes*	**Empiris kuantitatif (survey / panel)**	Menunjukkan hubungan positif antara pengalaman internasional + kesempatan pengembangan dengan hasil karier setelah repatriasi; organisasi yang tidak menyiapkan jalur karier menyebabkan eksodus repatriat.	Menyediakan bukti hubungan antara praktik seleksi/penempatan (recruitment & selection) dan hasil repatriasi yang diharapkan.	Memberi dukungan empiris pada perlunya integrasi strategi GTM dengan career management pasca-repatriasi. (Wiley Online Library)

Sumber: Jurnal Q1/Q2

Tinjauan sepuluh studi sebelumnya menunjukkan bahwa tiga pilar utama mobilitas internasional seperti international recruitment, international selection, pemilihan internasional, dan repariasi strategy akan berkontribusi pada keberhasilan global talent management (GTM). Setiap penelitian yang dilampirkan memberikan bukti yang saling melengkapi secara konseptual dan empiris untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang cara praktik GTM kontemporer yang diterapkan dan masalah yang masih dihadapi oleh organisasi multinasional (MNEs).

Caligiuri (2024) dalam penelitiannya, mobilitas global mulai dari penempatan, rekrutmen, seleksi, dan repatriasi dapat diidentifikasi sebagai elemen penting dari strategi global organisasi. Hal ini dapat digunakan sebagai dasar teoretis untuk memahami peran mobilitas internasional dalam GTM Tanpa sistem mobilitas internasional yang komprehensif, perusahaan tidak dapat mengelola aliran talenta global. Hasil ini memberikan perspektif konseptual dan makro untuk penelitian ini karena menegaskan bahwa ketiga pilar yang dibahas adalah komponen penting dari siklus GTM. Selain itu, perspektif ini berfungsi sebagai fondasi konseptual untuk penelitian ini karena memberikan garis besar penelitian dan dasar untuk melakukan analisis lebih mendalam dari penelitian lain yang dilampirkan.

Zulfiqar (2023) dalam konteks industri profesional internasional, rekrutmen dan seleksi internasional sangat penting untuk kualitas tenaga kerja asing, terutama dalam industri kesehatan yang sangat kompetitif. Studi ini juga menekankan betapa pentingnya retensi dan repatriasi yang efektif untuk mengurangi jumlah talenta yang hilang. Hasil ini mendukung argumen bahwa jalur recruitment, selection dan repatriasi harus dilihat secara holistik. Sumber empiris penelitian ini diperkuat karena pola masalah dan praktiknya dapat ditransfer ke konteks MNE meskipun fokusnya pada sektor kesehatan.

Zhang (2021) menggunakan model optimasi kuantitatif untuk menilai seleksi ekspatriat. Studi ini menetapkan proses seleksi sebagai proses berbasis data yang mempertimbangkan berbagai kriteria, seperti sesuai, kinerja, dan biaya. Pendekatan dua tahap, seperti DEA, adalah contohnya. Hasil ini sangat penting untuk pilar seleksi internasional, terutama karena memperkuat gagasan bahwa seleksi internasional tidak hanya bergantung pada keputusan manajemen, tetapi juga dapat didukung oleh model kuantitatif untuk meningkatkan ketepatan penempatan. Terlepas dari fakta bahwa metode ini lebih teknis, ia juga menegaskan fakta bahwa seleksi merupakan keputusan strategis yang dapat dimodelkan.

Beberapa penelitian membahas aspek strategi pemulangan. Studi Glorieux dan Fischer & Schwarzkopf (2023) menekankan masalah reintegrasi repatriat dan faktor-faktor yang memengaruhi turnover setelah kembali ke negara asal. Keduanya menekankan betapa pentingnya mendapatkan dukungan dari organisasi, mempersiapkan diri untuk karier, dan memiliki kebijakan repatriasi yang jelas untuk membantu repatriat menyesuaikan diri dengan tempat kerja baru mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi pemulihan sangat penting untuk mencegah investasi organisasi hilang pada karyawan yang telah mengerjakan tugas internasional yang mahal. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan stabilitas karier merupakan faktor utama keberhasilan repatriasi. Hasil ini membuat desain strategi repatriasi yang lebih proaktif dan terorganisir semakin penting.

Lo et al. (2023) menyatakan, pelatihan pra-keberangkatan dan adaptasi antarbudaya sangat memengaruhi kinerja ekspatriat. Studi ini mengisi celah penting mengenai bagaimana proses seleksi dan pelatihan saling berhubungan dalam mempersiapkan kandidat untuk pekerjaan internasional, meskipun tidak secara langsung membahas rekrutmen atau repatriasi. Dengan kata lain, penyesuaian budaya berperan sebagai penghubung penting antara keputusan ekspatriat yang tepat dan kinerja mereka selama tugas. Hal ini menunjukkan bahwa pilar seleksi tidak dapat berfungsi secara mandiri; sebaliknya, mereka memerlukan dukungan dari praktik pra-penugasan yang mencakup pelatihan lintas budaya.

Černigoj et al. (2024) meningkatkan urgensi repatriasi dengan melakukan tinjauan menyeluruh yang menemukan penyebab stres re-entry, seperti kurangnya dukungan sosial atau ekspektasi karier yang tidak terpenuhi. Studi ini secara empiris mendukung argumen bahwa strategi kepulangan harus mencakup aspek psikososial, bukan hanya administrasi kepulangan, dan memberikan kerangka yang jelas mengenai masalah psikologis repatriat.

Baruch et al. (2024) melakukan studi tentang aliran talenta global dan menekankan hubungan antara faktor mikro, seperti kemampuan adaptasi karir, dan faktor makro, seperti kebutuhan strategis perusahaan. Artikel ini menunjukkan bahwa praktik recruitment-selection-repatriation adalah bagian dari dinamika global flows yang lebih luas dalam GTM dan bukan hanya proses HR. Ini memberikan perspektif integratif yang sangat relevan bagi penelitian ini. Mehreen (2024/2025) memberikan analisis sistematis paling menyeluruh tentang kembali ke rumah. Dengan mengumpulkan 129 artikel, penelitian ini menemukan bahwa strategi pemulihan merupakan area yang paling menantang dalam mobilitas internasional. Penelitian ini menunjukkan bahwa masalah seperti kehilangan identitas profesional, kegagalan karier, dan transfer pengetahuan yang buruk adalah contoh dari masalah ini. Karena fakta bahwa organisasi belum melakukan integrasi strategis repatriasi ke dalam GTM, temuan Mehreen sangat mendukung latar belakang penelitian.

Roberts (2024/2025) menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara pengalaman internasional dan peluang karir setelah kembali ke rumah. Hubungan, bagaimanapun, sangat dipengaruhi oleh seberapa siap organisasi untuk menyediakan jalur karier setelah penugasan. Salah satu argumen utama penelitian ini adalah bahwa hasil jangka panjang seperti retensi dan kemajuan karier dipengaruhi secara langsung oleh strategi repatriasi.

Secara keseluruhan, sintesis dari sepuluh penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga pilar mobilitas internasional (GTM) rekrutmen internasional, seleksi internasional, dan strategi repatriasi saling berhubungan dan membentuk satu siklus kontinuitas yang menentukan keberhasilan mobilitas internasional. Kualitas kandidat ditentukan oleh rekrutmen dan seleksi internasional, dan pelatihan dan penyesuaian budaya menentukan keberhasilan penugasan. Strategi repatriasi menentukan retensi dan pemanfaatan penget Meskipun demikian, masih ada ruang untuk kemajuan dalam penelitian, terutama ketika ketiga pilar ini dimasukkan ke dalam model teoritik yang lengkap. Dengan menggunakan pendekatan tinjauan konseptual sistematis, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut.

KESIMPULAN

Hasil penelitian terdahlu menunjjukan bahwa dalam manajemen talenta global (GTM), rekrutmen internasional, pemilihan internasional, dan strategi kepulangan merupakan tiga pilar utama yang saling terhubung yang mendukung mobilitas internasional. Rekrutmen internasional adalah mekanisme pencarian talenta yang tepat dan responsif terhadap kebutuhan kompetensi global. Proses penyaringan ini memastikan bahwa kandidat memenuhi tuntutan pekerjaan global, seperti kecerdasan budaya, ketahanan emosional, dan kemampuan adaptasi lintas budaya. Sementara itu, strategi repatriasi sangat penting untuk mempertahankan keberlanjutan pipeline talenta dengan membantu reintegrasi, perencanaan karier, dan mekanisme retensi. Strategi ini mengurangi risiko kehilangan talenta strategis setelah penugasan internasional. Ketiga pilar ini tidak dapat berfungsi secara mandiri, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilampirkan.

Tanpa strategi repatriasi, rekrutmen dan seleksi yang buruk akan menghasilkan turnover tinggi pasca-penugasan. Sebaliknya, repatriasi tidak akan berhasil tanpa memilih kandidat yang siap secara psikologis dan fleksibel sejak awal. Keberhasilan dalam mobilitas internasional bergantung pada dukungan organisasi, kesiapan karier, pelatihan lintas budaya, dan jalur karier yang jelas. Namun, kekurangan penelitian membuat analisis holistik integrasi ketiga pilar ini dalam satu model GTM yang utuh masih jarang dilakukan. Hasilnya menunjukkan bahwa penelitian Anda tidak hanya relevan tetapi juga penting untuk meningkatkan pemahaman konseptual Anda tentang siklus mobilitas internasional dalam GTM.

Berdasarkan temuan dalam lampiran, beberapa saran penelitian dapat diajukan:

1. Mengembangkan model integratif recruitment–selection–repatriation
   Penelitian selanjutnya membutuhkan desain model teoritis yang menghubungkan ketiga pilar ini dalam kerangka konseptual yang jelas, karena sebagian besar penelitian hanya memfokuskan pada satu atau dua topik. Oleh karena itu, desain model yang lebih luas merupakan kontribusi ilmiah yang signifikan.
2. Mengkombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif
   Banyak penelitian masih deskriptif atau kualitatif. Penelitian lanjutan dapat menggunakan metode campuran untuk memahami hubungan sebab-akibat antara pengalaman internasional, hasil repatriasi, dan seleksi.
3. Menginvestigasi faktor moderator baru
   Digital mobility, tugas global yang jauh, dan expatriates self-initiated (SIE) adalah contohnya. Dengan pergeseran pola kerja di seluruh dunia, ada dinamika baru yang belum banyak dipelajari.

REFERENSI

Baruch, Y., Guttormsen, D. S. A., Gyoshev, S. B., Pavkov, T., & Plesca, M. (2024). *Developing new understanding of how global talent flow impact individual and firm performance by using big data* (conceptual / empirical directions). Human Resource Management Journal, 34(4). https://doi.org/10.1111/1748-8583.12535

Caligiuri, C. C. & L. (2024). Global talent management: A critical review and research agenda for the new organizational reality. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11(1), 393–421. https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-111821-033121

Černigoj, A., Szabó, B., & kolega (2024). *Systematic literature review of factors influencing re-entry stress and adaptation to one's heritage culture after returning from a stay abroad*. International Journal of Intercultural Relations, 101941. https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2024.101941

Fischer, L. M., & Schwarzkopf, M. (2023). *Reintegration of repatriates: A qualitative study of influencing factors in the context of communities*. Journal of Global Mobility, 11(4), 574–593. https://doi.org/10.1108/JGM-06-2022-0030

Glorieux, V., Lo Bue, S., & Euwema, M. (2023). *Reintegration of crisis services employees: A systematic literature review* (implications untuk reintegration/HR). Journal of Global Mobility**,** 11(4). https://doi.org/10.1108/JGM-06-2022-0020

Lo, F. Y., & Nguyen, T. H. A. (2023). Cross-cultural adjustment and training on international expatriate performance. Technological Forecasting and Social Change. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162522008150

Mehreen, H., Rammal, H. G., Schulenkorf, N., & Hassanli, N. (2024). *"Homeward bound": A systematic review of the repatriation literature*. International Studies of Management & Organization**.** https://doi.org/10.1080/00208825.2024.2390789

Mello, R. (2024). *A focus on job fit, career adaptability, and expatriate type: Implications for career success post-expatriation*. The International Journal of Human Resource Management. https://doi.org/10.1080/09585192.2024.2364211

Roberts, M., Muralidharan E. (2025). International experience, growth opportunities, and repatriate job satisfaction. Canadian Journal. https://doi.org/10.1002/cjas.1760

Setti, I., S. V., & A. P. (2022). Enhancing expatriate assignment success: The relationship between cultural intelligence, cross-cultural adaptation, and performance. Current Psychology, 41(7), 4291–4311. https://link.springer.com/article/10.1007/s12144-020-00931-w

Zhang, Y., Z. J., X. N., D. S. X., & H. X. (2021). Optimal selection of expatriates for cross-border assignments to improve manufacturing efficiency. International Journal of Production Economics, 232, 232(1), 107926. https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925527320302814

Zulfiqar, S. H., R. N., B. E., O. C., P. H., & O. B. (2023). International nursing talent management in healthcare settings: A systematic review. PloS One 18(1), e0293828.