



Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital

Dewi Puspaningtyas Faeni ¹, Jumawan ², Alicia Angela Yohanas ³, Dinda Adelia ⁴, Elsa Santika ⁵, Nur Putri Cahyaningsih ⁶, Rani Rahmadiani ⁷, Nabella Nur Afiyah ⁸

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : dewipuspaningtyas@dsn.ubharajaya.ac.id , jumawan@dsn.ubharajaya.ac.id , 202110325151@mhs.ubharajaya.ac.id , 202110325076@mhs.ubharajaya.ac.id , 202110325274@mhs.ubharajaya.ac.id , 202110325306@mhs.ubharajaya.ac.id , 202110325174@mhs.ubharajaya.ac.id , 202110325343@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract : Currently, globalization has entered the digitalization era, where digitalization has become one of the most important factors in organizational life. In recent years, there has been a steady increase in the use of technology in HR strategy and planning. This article explains how to apply talent management to develop human resources in this digital era. The method used in writing this article is using the literature review method, which searches databases from various reference sources such as journals, books and necessary data related to talent management. Effective talent management includes not only managing traditional human resources, but also focusing efforts on developing digital skills, identifying talent that fits digital initiatives, and creating a culture of innovation. Flexibility, mobility and giving employees greater responsibility have become important elements in successful talent management in the digital era. The use of technology also plays a key role in talent management with tools and data analytics that support better decision making. Regular evaluation and employee engagement are important aspects in ensuring successful talent management. Effective talent management will help companies remain competitive and ready to face ongoing technological changes.

Keyword : Talent Management, Human Resources, Digital Age

Abstrak : Globalisasi yang ada di dunia telah memasuki era digital yang dimana digitalisasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam kehidupan berorganisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan yang stabil dalam penggunaan teknologi dalam strategi dan perencanaan SDM. Artikel ini menjelaskan bagaimana menerapkan manajemen talenta untuk mengembangkan sumber daya manusia di era digital ini. Tahap yang dipakai dalam penulisan artikel ini yaitu memakai metode literature review yang dimana mencari database dari berbagai sumber referensi seperti jurnal, buku dan data-data yang dibutuhkan yang berkaitan dengan manajemen talenta. Manajemen talenta yang efektif tidak hanya mencakup pengelolaan sumber daya manusia secara tradisional, tetapi juga memfokuskan upaya pada pengembangan keterampilan digital, identifikasi bakat yang sesuai dengan inisiatif digital, dan menciptakan budaya inovasi. Elemen penting dalam manajemen talenta yang sukses di era digital bisa mencakup fleksibilitas, adanya pemberian berupa tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan serta mobilitas. Penggunaan teknologi juga memainkan peran kunci dalam pengelolaan talenta dengan alat dan analitik data yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Evaluasi rutin dan keterlibatan karyawan adalah aspek penting dalam memastikan kesuksesan manajemen talenta. Pengelolaan talenta yang efektif akan membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dan siap menghadapi perubahan teknologi yang terus berlanjut.

Kata kunci : Manajemen Talenta, Sumber Daya Manusia, Era Digital

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Globalisasi yang ada di dunia telah memasuki era digital yang dimana digitalisasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam kehidupan berorganisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan yang stabil dalam penggunaan teknologi dalam strategi dan perencanaan SDM. Evaluasi terhadap berbagai parameter, termasuk perekrutan dan seleksi, orientasi, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan, dapat menunjukkan seberapa efektif

digitalisasi dalam mengelola manajemen talenta dalam pengelolaan SDM dan strategi dalam bisnis. Banyak bisnis yang telah menerapkan digitalisasi dalam beberapa tahun terakhir karena digitalisasi membantu mereka menjadi lebih efisien, menghemat pengeluaran, meningkatkan keterlibatan dan penahanan karyawan, serta dapat mendorong ekspansi perusahaan. Dalam hal ini, digitalisasi merupakan hal yang penting untuk melakukan strategi dan perencanaan manajemen talenta karena mempengaruhi bagaimana bisnis beroperasi. Bisnis harus menyadari nilai perencanaan dalam manajemen personalia dan strategi SDM yang efektif karena lingkungan bisnis bersifat dinamis dan terus berkembang (Agustono et al., 2023).

Salah satu manfaat utama digitalisasi dalam manajemen talenta berupa kemampuan dalam menawarkan profesionalisme yang disesuaikan kepada pekerja. Dengan menggunakan alat serta media SDM digital, pekerja dapat mengelola karier mereka dan memperoleh keterampilan baru dengan memiliki akses terhadap informasi dan sumber daya kapan pun mereka membutuhkannya. Organisasi dapat meningkatkan prosedur perekrutan mereka dengan menerapkan metode SDM digital. Menurut (Arish dalam Agustono et al., 2023) papan kerja online serta pelacakan pelamar sebagai alat digital dapat mendukung perusahaan untuk menemukan dan memikat pelamar yang kompeten serta mengotomatiskan sejumlah tugas administratif yang terkait dengan proses perekrutan. Secara umum, untuk memajukan kontribusi dan penahanan pegawai, meningginya produktivitas serta efisiensi, dan juga hasil usaha yang lebih baik dapat dikaitkan dengan keberhasilan perencanaan manajemen talenta dan digitalisasi strategi SDM. Bisnis yang menggunakan metode SDM digital memiliki potensi lebih baik untuk bersaing dalam iklim usaha yang saat ini serba cepat seiring dengan berkembangnya teknologi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan terkait pengaruh manajemen talenta terhadap pengembangan sumber daya manusia di era digital bisa berfokus dengan permasalahan seperti apa pengaruhnya manajemen talenta dalam kehidupan berorganisasi bisnis di dalam era digital.

KAJIAN TEORI

Manajemen Talenta

Menurut (Pella, Darmin A & Inayati dalam Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020) “Talent Management ialah proses dalam memastikan suatu perusahaan dapat mengisi kedudukan yang mendukung keahlian dalam inti perusahaan (unique skill and high strategic value)” dan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan (future leaders). Menurut (Astuti &

Minarsih dalam Limapow, 2022), “Komponen seperti kompensasi, pelatihan, perekrutan dan keterampilan merupakan indikator dalam manajemen talenta. Jika manajemen talenta diimplementasikan dengan baik akan membuat perusahaan swasta ataupun publik bisa mencapai tujuan dan harapan yang sudah ditentukan”. Menurut (Sweem dalam Rizaldi, 2020)) mengartikan manajemen talenta ialah sebuah istilah yang dapat mengelola talenta didasarkan dengan kinerja dan Sweem juga mengatakan talent management ialah sesuatu yang bisa dibedakan yang munculnya bisa dari persepsi demografis dan humanistik (Azahra & Hadita, 2023).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, bisa disimpulkan bahwa pengertian manajemen talenta merupakan cara yang digunakan oleh pihak manajemen perusahaan dalam mengelola bakat karyawan yang ada agar bisa bersaing dengan perusahaan lain. Talent management bukan hanya sebatas perekrutan, pelatihan, perencanaan, dan penempatan individu pada pekerjaan dan waktu yang tepat saja. Tetapi talent management harus bisa menyesuaikan strategi bisnis dan strategi talent management yang difokuskan agar dapat memajukan pemikiran karyawan serta menumbuhkan adanya SDM yang unggul baik di masa sekarang dan masa depan (Widjanarko, Pramukty, et al., 2022).

Indikator manajemen talenta adalah pengukuran yang digunakan untuk mengukur dan menilai keberhasilan inisiatif manajemen talenta dalam suatu bisnis. Ini membantu bisnis dalam menemukan, membina, dan mempertahankan karyawan berbakat sekaligus meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Manajemen talenta memiliki empat indikator utama yang menjadi sumber utama dalam sebuah organisasi untuk memiliki keunggulan yang kompetitif yaitu (Efendi, 2021) :

Rekrutmen, Atraksi, dan Seleksi

Untuk menemukan dan memilih talenta yang terbaik, organisasi perlu menerapkan berbagai serangkaian strategi. Langkah pertama dan paling penting dalam proses manajemen talenta yaitu perekrutan *talent pool* atau kumpulan bakat. *Talent pool* adalah kumpulan eksekutif organisasi berpotensi yang akan mengarahkan perusahaan mencapai kinerja yang kompetitif (Meistoh & Hadita, 2022). Oleh sebab itu, menemukan dan memilih orang-orang bertalenta sangat penting untuk mencapai serta mempertahankan kinerja sebuah organisasi (Widjanarko, Saputra, et al., 2023). Ada dua cara untuk membentuk *talent pool* yaitu dengan faktor internal dan eksternal. Kumpulan talenta untuk rekrutmen internal akan diambil dari karyawan organisasi yang keluar (F. Saputra, Masyurroh, et al., 2023). Perekrutan internal memiliki keuntungan karena dapat meningkatkan semangat kerja anggota staf yang mungkin tidak memahami budaya atau metode operasi organisasi (Jumawan, Saputra, et al., 2023).

Namun, ketika sebuah organisasi ingin menerapkan perubahan budaya, sumber eksternal akan menjadi cara paling efektif untuk mendapatkan talenta (Jumawan, 2021).

Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan kini sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan bisnis yang serba cepat ini. Tanpa pembelajaran berkelanjutan, kinerja tidak dapat dicapai atau dipertahankan (Husadha et al., 2020). Untuk meningkatkan kinerja organisasi, ahli strategi dan praktisi SDM memfokuskan kembali perhatian mereka pada perekrutan dan pelatihan anggota staf yang terampil (Jumawan, Sawitri, et al., 2023). Proses peningkatan kemampuan dan sikap staf dikenal dengan istilah pengembangan bakat. Sebuah organisasi harus memperbarui serta meningkatkan pengetahuan staf seiring mereka terus memodifikasi model bisnis teknologinya dan menerapkan strategi baru untuk menghadapi perubahan ini (Andrian et al., 2021). Praktisi perlu mempertimbangkan integrasi dan kesesuaian strategis antara kemampuan karyawan dan personel yang tersedia ketika mengembangkan strategi pertumbuhan (Jumawan, 2018).

Retensi Talenta

Proses mempertahankan pekerja berbakat di perusahaan untuk jangka waktu yang lama dikenal sebagai retensi bakat. Organisasi manapun yang mengalami pergantian talenta akan sangat merugikan karena dapat menyebabkan menurunnya produktivitas organisasi dan meningkatkan biaya yang terkait dengan mendatangkan talenta baru (F. Saputra, Khaira, et al., 2023). Retensi karyawan bertalenta dengan organisasi terbagi dalam kategori ekstrinsik dan intrinsik. Insentif intrinsik yaitu berupa penghargaan non-moneter yang bisa memuaskan kebutuhan psikologis karyawan. Sedangkan Imbalan ekstrinsik, yaitu imbalan berupa uang yang dapat membantu dalam memenuhi kebutuhan fisiologis karyawan. Insentif keuangan diakui sebagai strategi retensi yang penting (Ali et al., 2022). Selanjutnya, perusahaan harus melakukan investasi yang lebih besar untuk mempertahankan karyawan dalam organisasinya. Untuk menarik dan mempertahankan talenta di dalam perusahaan memerlukan sebuah struktur kompensasi yang kuat (Lestari & Widjanarko, 2023).

Identifikasi Talenta

Salah satu elemen penting dalam pengembangan dalam menerapkan strategi manajemen talenta yaitu mendapatkan karyawan/staff yang bertalenta. Perusahaan dapat memperoleh talenta dari sumber internal dan sumber eksternal. Pemetaan karyawan ialah cara yang dilakukan guna mengidentifikasi talenta. Pemetaan karyawan dilakukan guna membagi karyawan ke dalam kategori-kategori yang bisa dengan mudah dikelola dengan standar tertentu. Tujuan utama dari memetakan karyawan yaitu agar perusahaan bisa memilih talenta

yang nantinya akan bergabung ke dalam pengelompokan talenta. Pemetaan karyawan ini penting dilakukan karena jika pemetaan karyawan tidak dilakukan maka akan menyebabkan pengelolaan talenta serta pengembangan karyawan tidak berjalan efektif (Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020).

Sumber Daya Manusia dan Era Digital

Perkembangan teknologi berdampak pada perubahan kebutuhan sumber daya manusia dalam masyarakat. Pergeseran paradigma ini berdampak pada perubahan kebutuhan keterampilan pada pekerjaan yang belum lahir, dimana diperlukan keseimbangan antara hard-chop dan soft-chop.

Sumber daya yang terpercaya memiliki peranan yang lebih strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Manusia merupakan salah satu faktor krusial dalam keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan manusia dapat menemukan ide-ide yang kemudian diubah menjadi tindakan sehingga pretensi perusahaan dapat tercapai. Di era digital ini manusia tidak lagi dianggap sebagai barang stasioner yang hanya diperhitungkan dari segi fungsionalnya saja, melainkan harus hadir sarana yang tidak bisa ditiru karena sudah terjadi perubahan tatanan. (Suwardana dalam Hartati & Giovanni, 2022) mengatakan bahwa digital Teknologi memberikan dampak yang relatif besar, antara lain penciptaan 3,7 juta lapangan kerja baru dalam 7 tahun mendatang dan kematangan lapangan kerja di sektor jasa.

Pengaruh digitalisasi dalam sumber daya manusia menurut (Misra dan Mishra dalam Agustono et al., 2023) dapat mengkaji dampak digitalisasi terhadap praktik SDM yang penuh warna, termasuk operasi pemberian hadiah. Peningkatan derajat kemampuan dan kemungkinan tertentu yang terus menerus akan melahirkan masyarakat yang sejahtera, berkualitas, dan unggul. Digitalisasi meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pemberian hadiah, yang membantu direktur SDM mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan pekerja berbakat. Secara keseluruhan, literatur mendukung gagasan bahwa digitalisasi manajemen bakat ialah strategi yang efektif untuk menyempurnakan perencanaan dan strategi SDM.

METODE

Sistem yang digunakan dalam penulisan komposisi ini menggunakan sistem tinjauan pustaka, yaitu mencari database dari sumber referensi berwarna seperti jurnal, buku, dan data-data penting terkait manajemen talenta. Komposisi ini ditulis dengan menggunakan sistem Deskriptif Kualitatif dan eksplorasi perpustakaan, yang bersumber dari operasi online Google Scholar, Mendeley dan operasi online lainnya. Komposisi Tinjauan Pustaka ini merupakan komposisi dalam bidang Ekonomi, Bisnis Internasional, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam eksplorasi kualitatif, tinjauan literatur harus digunakan secara konstan dengan hipotesis metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif agar tidak mengarahkan pertanyaan yang diajukan pelaku eksperimen.

No.	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1.	(Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020)	Peran Talent Management dalam Pembangunan SDM yang Unggul	Membahas manajemen talenta dalam pembangunan Sumber Daya Manusia	Mengembangkan program dan pemetaan pegawai dalam mengidentifikasi talenta pegawai
2.	(Efendi, 2021)	Implementasi Manajemen Bakat Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif Perusahaan	Membahas bakat sebagai unsur penting pada peningkatan SDM	Pengimplementasian manajemen bakat pada lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif
3.	(Putranto et al., 2022)	Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan	Membahas tentang konsep talent management pada SDM	Talenta Management pada kelomok kbalayak umum masa depan
4.	(Refly Lumapow et al., 2022)	Manajemen Talenta Untuk Meningkatkan Kompetensi Pegawai	Membahas pembangunan SDM melalui manajemen talenta	Peningkatan kompetensi para pegawai melalui penerapan manajemen talenta
5.	(Rizaldi, 2020)	Implementasi Manajemen Talenta dan Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Performa Karyawan	Cara pengembangan SDM dengan mengimplementasikan manajemen talenta	Membahas dampak talent management dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan
6.	(Masruroh et al., 2023)	Peran Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Konsep manajemen talenta dalam mengembangkan sumber daya manusia	Pengaruh talent management dan knowledge management dalam lingkup organisasi
7.	(Hartati & Giovanni, 2022)	Perspektif Pengembangan Digital Talent Era Industri 4.0	Membahas pengembangan SDM di era digital	SDM pada lingkup revolution industry 4.0
8.	(Kardo et al., 2020)	Pengaruh Manajemen Talenta & Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Center Kabupaten Batu	Perencanaan dan pengidentifikasian talenta mempengaruhi pengembangan SDM	SDM nan bermutu dipengaruhi oleh refleksi dari manajemen pengetahuan
9.	(N. Saputra, 2020)	Manajemen Talenta Di Era Digital: Learning Dexterity Sebagai Sebuah Usulan	Pengelolaan sumber daya manusia di era digital	Mengidentifikasi manajemen talenta ke dalam lingkup level kapabilitas
10.	(Agustono et al., 2023)	Efektivitas Digitalisasi Talent Management Terhadap Perencanaan dan Strategi SDM Pada Perusahaan Di Era Digital	Keefektifan digitalisasi dalam pengelolaan manajemen talenta	Penggunaan smart hiring AI dalam proses perekrutan

PEMBAHASAN

Peran Manajemen Talenta di Era Digital

Dengan menghubungkan lima peran HR implisit yang dirancang untuk menyelesaikan tantangan robotisasi dan metamorfosis digital dalam asosiasi. Setiap kelima pakar SDM yang diteliti menganggap peran Analis Data dan Penasihat Digital penting bagi masa depan SDM. Hal ini disebabkan oleh kemungkinan robotisasi tugas-tugas eksekutif, pengambilan keputusan yang lebih cepat berdasarkan data yang transparan, dan meningkatkan kesediaan alat sensor

karyawan. Studi ini juga menunjukkan bahwa tempat-tempat yang dijelaskan harus dikembangkan dengan mempertimbangkan tidak hanya paparan strategis dan lingkungan spesifik dari asosiasi tetapi juga karakteristik individu para pekerjanya.

Peran manajemen talenta di era digital sangat penting dan berubah secara signifikan dibandingkan dengan era sebelumnya. Era digital telah membawa perubahan besar dalam cara bisnis dijalankan, teknologi digunakan, dan bagaimana perusahaan berinteraksi dengan tenaga kerja mereka. Berikut ini beberapa peran penting manajemen talenta di era digital:

Rekrutmen dan Seleksi:

- Manajemen talenta harus mampu menarik individu yang memiliki keterampilan digital dan pemahaman teknologi yang diperlukan dalam bisnis saat ini.
- Penggunaan platform online, seperti situs web rekrutmen dan jejaring sosial, telah menjadi penting dalam mencari dan menarik calon karyawan.

Pengembangan Karyawan:

- Dalam era digital, pelatihan dan pengembangan karyawan sangat penting. Manajemen talenta harus merencanakan program pelatihan untuk memastikan bahwa karyawan tetap terkini dengan teknologi dan tren terkini.
- E-learning dan platform pembelajaran online dapat digunakan untuk memberikan pelatihan secara efisien.

Manajemen Kinerja:

- Evaluasi kinerja karyawan menjadi lebih transparan dan real-time dengan menggunakan perangkat lunak manajemen kinerja digital.
- Manajemen talenta harus merancang metrik kinerja yang relevan dengan bisnis dan teknologi yang digunakan.

Manajemen talenta di era digital adalah tentang memahami dan mengelola tenaga kerja dalam konteks teknologi yang cepat berubah. Ini memerlukan keterampilan kepemimpinan yang adaptif dan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi untuk mendukung tujuan bisnis.

Strategi Manajemen Talenta di Era Digital

Individu yang kurang memiliki keterampilan digital dapat mempersulit perusahaan untuk melaksanakan suatu garis besar dari perubahan digitalisasi yang direncanakan serta bisa berpengaruh kepada kelebihan kompetitifnya. Manajemen bakat memerlukan identifikasi individu yang terampil dan dipekerjakan oleh perusahaan. Pengembangan talenta digital perlu diprioritaskan oleh organisasi dalam rencana bisnis mereka. Sebelum menguraikan tujuan lainnya, menangani manajemen talenta mungkin merupakan strategi langkah awal yang perlu

dilakukan. Jika sebuah perusahaan ingin berhasil dalam usaha bisnisnya, maka perusahaan tersebut harus berinvestasi pada manajemen bakat yang dimiliki oleh tenaga kerjanya. Menurut berbagai penelitian, bisnis yang menggunakan strategi manajemen bakat tertentu dapat mengungguli pesaingnya dalam hal pertumbuhan laba sebesar 26%. Ketidaksesuaian antara ketersediaan dan permintaan akan SDM berkompetensi tinggi pada lingkup institusi memotivasi bisnis untuk mengadopsi praktik manajemen talenta yang efisien (Wolor et al., dalam Hartati & Giovanni, 2022).

Strategi manajemen talenta dikembangkan oleh pengembangan dari sebuah fungsi human resource management. Organisasi dan perusahaan dapat meningkatkan bakat karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan program pengembangan SDM. Program-program ini dapat membantu karyawan membangun keterampilan akademis serta abstrak nan relevan melalui tuntutan karyawan.

Untuk tetap meningkatkan kemampuan pegawai maka perlu dilakukan pengolahan dan peningkatan kemampuan bakat setiap karyawan. Dalam menentukan strategi manajemen talenta yang efektif maka perusahaan harus mempertimbangkan visi dan misinya. Semua tindakan pengelolaan dalam human resource management harus menggabungkan strategi yang lain yang akan mendukung penerapan strategi yang lainnya.

Dalam menerapkan strategi manajemen talenta harus sepadan pada cara organisasi ataupun perusahaan, karena nantinya memberikan dampak pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Kebijakan perusahaan atau organisasi mempunyai peran yang cukup penting, terutama dalam hal inisiatif pengelolaan talenta yang bertujuan untuk menghasilkan pekerja yang kompeten dan dapat memenuhi harapan Industri di era digital saat ini ((Rizky dan Nuraini dalam Hartati & Giovanni, 2022).

Implikasi Pengembangan Manajemen Talenta Zaman Digitalisasi

Pada zaman digitalisasi sekarang diperlukan lebih banyak studi di bidang pengembangan talenta untuk mengevaluasi kesenjangan keterampilan dan proses pengembangan digital (Widjanarko, Wahyu Hidayat, et al., 2022). Perusahaan perlu mendorong pembelajaran budaya digital yang berkelanjutan dengan memberikan pelatihan dan sumber daya lain kepada staf untuk membantu mereka memperoleh keterampilan digital yang diperlukan. Maka, meningkatkan talenta ialah komponen utama pada talenta management karena merupakan salah satu elemen strategis dalam memberikan nilai tambah pada bisnis atau organisasi (Widjanarko, 2022). Agar strategi manajemen talenta efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan maka pelatihan dan pengembangan harus ada di dalam organisasi atau bisnis.

(Hartono dalam Hartati & Giovanni, 2022) menjelaskan manfaat penerapan talent management dalam suatu organisasi yaitu menjamin masukan SDM nan bermutu tinggi serta mencapai tujuan dengan menerapkan manajemen talenta yang tepat. Keberhasilan suatu perusahaan dalam perekonomian global ditentukan oleh seberapa cepat perusahaan tersebut dapat mengembangkan sumber daya manusianya (Widjanarko, Hadita, et al., 2023). Setiap perusahaan harus mengambil resiko yang sudah diperhitungkan dan memastikan bahwa rencana strategisnya disetujui oleh semua pihak yang berkaitan (Nagel dalam Hartati & Giovanni, 2022)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat ditarik ikhtisar dari pengkajian tersebut, bahwasanya manajemen talenta nan efektif sangat penting dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia di lingkungan digital. Dengan mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan bakat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam era digital, organisasi dapat lebih siap menghadapi perubahan teknologi dan persaingan yang cepat. Manajemen talenta yang baik juga dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Dengan demikian, investasi dalam manajemen talenta yang efektif adalah kunci untuk mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks era digital.

Saran

Pengelolaan talenta menjadi kunci utama pada proses peningkatkan SDM era digital sekarang. Berikut beberapa saran terkait pengaruh manajemen talenta:

1. Identifikasi dan Pemetaan Bakat: Identifikasi bakat karyawan dan peta kompetensi yang diperlukan untuk mendukung inisiatif digital perusahaan. Ini membantu dalam penempatan yang tepat dan pengembangan karyawan.
2. Pengembangan Keterampilan Digital: Dukung karyawan untuk mengembangkan keterampilan digital yang sesuai dengan tuntutan era digital. Ini bisa melibatkan pelatihan, kursus online, atau proyek-proyek khusus.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustono, S. K. P., Ristanti, V. E., & Augusta, S. (2023). Efektivitas Digitalisasi Talent Management Terhadap Perencanaan Dan Strategi SDM Pada Perusahaan Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(2), 293–300.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Measurement of Organizational Citizenship Behavior: Workload, Work Culture and Motivation (Literature Review Study).

Journal of Multidisciplinary Science, 1(1), 83–93.

- Andrian, A., Supardi, Jumawan, Hadita, Ch. Indra Putra, W. Widjanarko, D. Kurniawan, & Hafizah. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru Melalui Pelatihan Kewirausahaan Dan Motivasi Model Pembelajaran Daring. *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis (JAmEB)*, 1(2), 33–38. <https://doi.org/10.31599/jameb.v1i2.889>
- Azahra, F., & Hadita, H. (2023). Pengaruh Promosi Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Melalui Variabel Intervening Minat Beli KFC Golden City Bekasi Di Sosial Media Instagram. *Jurnal Economina*, 2(2), 678–691. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.351>
- Efendi, S. (2021). Implementasi Manajemen Bakat Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(2), 36–43. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i2.407>
- Hartati, V., & Giovanni, A. (2022). Perspektif Pengembangan Digital Talent Era Industri 4.0. *Jurnal AKMENIKA*, 19(1), 614–621.
- Husadha, C., Winarso, W., Hidayat, W. W., Widjanarko, W., Suryati, A., & Fikri, A. W. N. (2020). Pelatihan Strategi Peningkatan Pemasaran, Penjualan dan Pelaporan Akuntansi melalui Pembuatan Website di Yayasan Duta Bangsa Indonesia di Cikarang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat UBJ*, 3(1), 11–20. <https://doi.org/10.31599/jabdinas.v3i1.51>
- Jumawan, J. (2018). The Effect of Service Quality on Loyalty using Satisfaction as an Intervening Variable (Study on Entrepreneurs in Bekasi Bonded Zone). *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 4(5), 389–394. <https://doi.org/10.22161/ijaems.4.5.9>
- Jumawan, J. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(2), 342–351. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.258>
- Jumawan, J., Saputra, F., & Prabowo, P. B. (2023). Determinasi Pelatihan Florist dan Kualitas Pelayanan Kewirausahaan Pada Kejutbypugo Kota Bekasi. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(4), 216–227.
- Jumawan, J., Sawitri, N. N., & Supardi, S. (2023). Productivity and Sustainability Organization: Leadership, Motivation, Competence. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(5), 906–917.
- Kardo, Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Lestari, D. P., & Widjanarko, W. (2023). Pengaruh Citra Merek, Persepsi Harga Dan E-Word of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Produk Fashion Jiniso.Id Di Marketplace Shopee. *Jurnal Economina*, 2(3).
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134–145. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v6i2.8580>
- Meistoh, S., & Hadita, H. (2022). Impact of Hedonic Lifestyle Through Brand Image on Interest of Gopay Users in Generation Z in Bekasi City. *Dinasti International Journal*

of *Digital Business Management*, 3(5), 703–712.
<https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i5>

- Putranto, R. A., Dawud, J., Pradesa, H. A., Harijanto, D., & Agung Dharmanegara, I. B. (2022). Manajemen Talenta Pada Sektor Publik: Sebuah Studi Literatur Serta Arah Model Kajian Untuk Masa Depan. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(2), 176–211. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i2.1463>
- Refly Lumapow, H., Watulingas, M. I., & Kimbal, G. (2022). MANAJEMEN TALENTA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PEGAWAI. *Program Pascasarjana UNIMA*, 1(3), 7–11.
- Rizaldi, A. (2020). Implementasi Manajemen Talenta Dan Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Performa Karyawan. *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*, 4(2). <https://doi.org/10.31506/jipags.v4i2.7641>
- Saputra, F., Khaira, N., & Saputra, R. (2023). Pengaruh User Interface dan Variasi Produk terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Literature). *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 1(1), 18–25.
- Saputra, F., Masyruroh, A. J., Danaya, B. P., Maharani, S. P., Ningsih, N. A., Ricki, T. S., Putri, G. A. M., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.
- Saputra, N. (2020). MANAJEMEN TALENTA DI ERA DIGITAL: LEARNING DEXTERITY SEBAGAI SEBUAH USULAN. *The Ary Suta Center Series on Strategic Managemen*, 49(December), 165–187.
- Widjanarko, W. (2022). Online and Internet Games Against Discipline Mindsets and Productive Processes in Improving Human Resources for Students. *Jurnal Ekonomi*, 11(01), 9–20. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/158%0Ahttps://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/download/158/133>
- Widjanarko, W., Hadita, H., Saputra, F., & Cahyanto, Y. A. D. (2023). Determinasi Kemudahan Akses Informasi Bagi Keputusan Investasi Gen Z. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(4), 248–264.
- Widjanarko, W., Pramukty, R., & Yulianah, H. (2022). Strategic Financial Management in Micro , Small and Medium Enterprises (Msmes). *Jurnal Ekonomi*, 11(1), 255–260. ejournal.seaninstitute.or.id
- Widjanarko, W., Saputra, F., & Hadita. (2023). Analisis Keputusan Pembelian dan Loyalitas Pelanggan terhadap Voucher Gratis Ongkos Kirim E-Commerce Shopee Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 678–685.
- Widjanarko, W., Wahyu Hidayat, W., Prasetyo, E. T., Eprianto, I., & Yulianah. (2022). The Effect of Financial Literacy on the Financial Management of MSMEs in Jatinangor District, Sumedang Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3359–3364.
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40.