



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 8641-8650

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Literatur review: Manajemen Talenta pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital

Irma Rohmatul Manan^{1✉}, Ahmad Gunawan²

(1) Prodi Bisnis Digital, Politeknik Kepribadian

(2) Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email : ra.mannan0609@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Globalisasi di seluruh dunia telah memasuki era digital, di mana digitalisasi menjadi faktor kunci dalam kehidupan berorganisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan stabil dalam penggunaan teknologi dalam strategi dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Artikel ini membahas penerapan manajemen talenta untuk mengembangkan SDM di era digital. Metode literature review digunakan dalam penulisan artikel ini, melibatkan pencarian database dari berbagai sumber referensi seperti jurnal, buku, dan data yang berkaitan dengan manajemen talenta.

Manajemen talenta yang efektif tidak hanya melibatkan 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. Aspek kunci dalam manajemen talenta yang berhasil di era digital termasuk fleksibilitas, pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan, dan 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 menjadi aspek penting dalam memastikan keberhasilan manajemen talenta. Pengelolaan talenta yang efektif akan membantu perusahaan tetap kompetitif dan siap menghadapi perubahan teknologi yang terus berkembang.

Kata Kunci: *Manajemen Talenta, Sumber Daya Manusia, Era Digital.*

Abstract

Globalization around the world has entered the digital era, where digitalization is a key factor in organizational life. In recent years, there has been a steady increase in the use of technology in human resource (HR) strategy and planning. This article discusses the application of talent management to develop human resources in the digital era. The literature review method used in

writing this article, involves searching databases from various reference sources such as journals, books, and data related to talent management.

Effective talent management involves not only traditional human resource management, but also focuses efforts on developing digital skills, identifying suitable talent with digital initiatives, and creating a culture of innovation. Key aspects of successful talent management in the digital age include flexibility, assigning greater responsibility to employees, and mobility. The use of technology also plays a key role in talent management, with tools and data analytics supporting better decision making.

Regular evaluations and employee engagement are important aspects of ensuring successful talent management. Effective talent management will help companies stay competitive and ready for evolving technological changes.

Keyword: *Talent Management, Human Resources, Digital Age*

PENDAHULUAN

Globalisasi di seluruh dunia telah memasuki era digital, di mana digitalisasi menjadi faktor kunci dalam kehidupan berorganisasi. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi peningkatan yang stabil dalam penggunaan teknologi dalam strategi dan perencanaan sumber daya manusia (SDM). Evaluasi terhadap berbagai aspek, seperti perekrutan dan seleksi, orientasi, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan, dapat memberikan gambaran seberapa efektif digitalisasi dalam mengelola manajemen talenta serta dalam pengelolaan SDM dan strategi bisnis (Gunawan, dkk, 2023).

Banyak perusahaan telah mengadopsi digitalisasi dalam beberapa tahun terakhir karena hal ini membantu meningkatkan efisiensi, mengurangi biaya, meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan, serta mendukung ekspansi perusahaan. Dalam konteks ini, digitalisasi menjadi elemen kunci dalam merancang strategi dan perencanaan manajemen talenta, karena berpengaruh pada operasionalitas bisnis. Perusahaan perlu menyadari nilai perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia dan strategi SDM yang efektif, mengingat lingkungan bisnis yang dinamis dan terus berkembang (Agustono et al., 2023).

Salah satu keunggulan utama digitalisasi dalam manajemen talenta adalah kemampuannya untuk menyediakan layanan profesional yang disesuaikan bagi para pekerja. (Gunawan, dkk, 2023). Dengan memanfaatkan alat dan media sumber daya manusia digital, pekerja dapat mengelola karier mereka dan mengembangkan keterampilan baru dengan mudah mengakses informasi dan sumber daya kapan pun dibutuhkan. Organisasi dapat meningkatkan proses perekrutan mereka melalui penerapan metode sumber daya manusia digital. Menurut Arish, seperti yang diutip oleh

Agustono dkk. (2023), platform kerja online dan pelacakan pelamar sebagai alat digital dapat membantu perusahaan menemukan dan menarik pelamar yang kompeten, sambil mengotomatiskan sejumlah tugas administratif terkait proses perekrutan. Secara keseluruhan, kesuksesan perencanaan manajemen talenta dan strategi digitalisasi SDM dapat dikaitkan dengan peningkatan kontribusi dan retensi karyawan, peningkatan produktivitas dan efisiensi, serta hasil usaha yang lebih baik. Bisnis yang mengadopsi metode sumber daya manusia digital memiliki potensi lebih besar untuk bersaing dalam lingkungan bisnis yang cepat berkembang seiring dengan kemajuan teknologi saat ini.

METODE PENELITIAN

Sistem yang diterapkan dalam penulisan komposisi ini menggunakan metode tinjauan pustaka, di mana pencarian database dilakukan dari sumber referensi berupa jurnal, buku, dan data-data penting terkait manajemen talenta. Komposisi ini disusun dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dan eksplorasi perpustakaan, yang mendapatkan informasi dari operasi online seperti Google Scholar, Mendeley, dan sumber online lainnya. Komposisi Tinjauan Pustaka ini fokus pada bidang Ekonomi, Bisnis Internasional, dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam pendekatan kualitatif, tinjauan literatur harus diterapkan secara konsisten dengan aspek metodologi hipotesis. Ini berarti penggunaan literatur harus bersifat induktif untuk menghindari mengarahkan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti eksperimen.

Tabel 1. Tinjauan Literatur

| 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 kelompok khalayak 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 |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peran Manajemen Talenta di Era Digital

Dengan mengaitkan kelima peran HR yang telah dirancang untuk mengatasi tantangan robotisasi dan transformasi digital dalam lingkungan kerja, setiap dari kelima ahli SDM yang diselidiki menilai bahwa peran Analis Data dan Penasihat Digital sangat penting untuk masa depan SDM. Hal ini disebabkan oleh kemungkinan otomatisasi tugas eksekutif, pengambilan keputusan yang lebih cepat berdasarkan data yang transparan, dan peningkatan penggunaan alat sensor untuk memonitor karyawan. Penelitian ini juga menyoroti bahwa pengembangan peran tersebut harus mempertimbangkan tidak hanya paparan strategis dan konteks spesifik dari asosiasi, tetapi juga karakteristik individu para pekerja.

Peran manajemen talenta di era digital menjadi sangat vital dan mengalami perubahan yang signifikan dibandingkan dengan era sebelumnya. Era digital telah membawa transformasi besar dalam cara bisnis dijalankan, penggunaan teknologi, dan interaksi perusahaan dengan tenaga kerja mereka. Berikut adalah beberapa peran kunci

manajemen talenta di era digital:

Rekrutmen dan Seleksi:

- Manajemen talenta perlu dapat menarik individu yang memiliki keterampilan digital dan pemahaman teknologi yang relevan dengan kebutuhan bisnis saat ini.
- Penggunaan platform online, seperti situs web rekrutmen dan jejaring sosial, menjadi sangat penting dalam mencari dan menarik calon karyawan.

Pengembangan Karyawan:

- Dalam era digital, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi sangat krusial. Manajemen talenta harus merancang 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 kebutuhan bisnis dan teknologi yang digunakan.

Manajemen talenta di era digital melibatkan pemahaman dan pengelolaan tenaga kerja dalam konteks teknologi yang terus berubah dengan cepat. Ini menuntut keterampilan kepemimpinan yang adaptif dan kemampuan untuk memanfaatkan teknologi guna mendukung pencapaian tujuan bisnis.

Strategi Manajemen Talenta di Era Digital

Individu yang kurang memiliki keterampilan digital dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk menjalankan rencana besar perubahan digitalisasi dan dapat berdampak pada keunggulan kompetitifnya. Manajemen bakat memerlukan identifikasi individu yang memiliki keterampilan digital dan dapat berkontribusi pada tujuan perusahaan. Pengembangan talenta digital menjadi prioritas bagi organisasi dalam perencanaan bisnis mereka. Sebelum mencapai tujuan lain, menangani manajemen bakat mungkin merupakan langkah awal yang strategis. Untuk mencapai kesuksesan dalam bisnis, perusahaan perlu berinvestasi dalam manajemen bakat karyawan. Berdasarkan penelitian, bisnis yang menerapkan strategi manajemen bakat dapat unggul dalam pertumbuhan laba sebesar 26% dibandingkan dengan pesaingnya (Wolor et al., dalam Hartati & Giovanni, 2022).

Strategi manajemen talenta merupakan perkembangan dari fungsi manajemen sumber daya manusia. Organisasi dan perusahaan dapat meningkatkan bakat karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan program pengembangan sumber daya manusia. Program ini membantu karyawan membangun keterampilan akademis dan keterampilan abstrak yang relevan dengan tuntutan pekerjaan.

Untuk terus meningkatkan kemampuan karyawan, perusahaan perlu melakukan pengolahan dan peningkatan bakat secara berkelanjutan. Dalam menentukan strategi manajemen talenta yang efektif, perusahaan harus mempertimbangkan visi dan misinya. Semua tindakan manajemen sumber daya manusia harus mengintegrasikan strategi yang mendukung penerapan strategi lainnya.

Dalam menerapkan strategi manajemen talenta, harus disesuaikan dengan karakteristik organisasi atau perusahaan, karena hal ini akan berdampak pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kebijakan perusahaan juga memainkan peran penting, terutama dalam inisiatif pengelolaan talenta untuk menciptakan 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 era digitalisasi saat ini, diperlukan penelitian lebih lanjut di bidang pengembangan talenta untuk mengevaluasi kesenjangan keterampilan dan proses pengembangan digital (Widjanarko, Wahyu Hidayat, et al., 2022). Perusahaan perlu mendorong budaya pembelajaran digital yang berkelanjutan dengan menyediakan pelatihan dan sumber daya lain kepada staf untuk membantu mereka memperoleh keterampilan digital yang diperlukan. Oleh karena itu, peningkatan talenta merupakan komponen utama dalam manajemen talenta karena menjadi salah satu elemen strategis dalam memberikan nilai tambah pada bisnis atau organisasi (Widjanarko, 2022). Untuk menjadikan strategi manajemen talenta efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan dan pengembangan harus menjadi bagian integral dari organisasi atau bisnis.

Hartono, seperti yang dijelaskan dalam Hartati & Giovanni (2022), menyatakan bahwa manfaat penerapan manajemen talenta dalam suatu organisasi melibatkan jaminan masukan SDM berkualitas tinggi dan pencapaian tujuan melalui penerapan 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). Oleh karena itu, setiap

perusahaan harus bersedia mengambil risiko yang telah dihitung dengan baik dan memastikan bahwa rencana strategisnya mendapatkan persetujuan dari semua pihak yang terlibat (Nagel dalam Hartati & Giovanni, 2022).

SIMPULAN

Dari pengkajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen talenta yang efektif sangat krusial dalam mengoptimalkan potensi sumber daya manusia di era digital. Dengan mengenali, 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 memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam manajemen talenta yang efektif menjadi kunci untuk mengoptimalkan pengembangan sumber daya manusia dalam konteks era digital.

Beberapa saran terkait pengaruh manajemen talenta dalam era digital meliputi:

1. Identifikasi dan Pemetaan Bakat: Lakukan identifikasi bakat karyawan dan buat pemetaan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung inisiatif digital perusahaan. Hal ini akan membantu dalam penempatan yang sesuai dan pengembangan karyawan.
2. Pengembangan Keterampilan Digital: Dukung karyawan untuk mengembangkan keterampilan digital yang relevan dengan tuntutan era digital. Ini dapat melibatkan pelatihan, kursus online, atau proyek-proyek khusus yang memperkuat kemampuan digital karyawan.

Penerapan saran-saran tersebut diharapkan dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang siap menghadapi perubahan dan tantangan di era digital, serta dapat memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara maksimal.

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>
- GUNAWAN, A., SOBANDI, A., SANTOSO, B., YUNIARSIH, T., & MUHIDIN, S. A. (2023). E-LEARNING AS A FORM OF TECHNOLOGY APPLICATION WITH DIGITAL LEADERSHIP. *Journal of Engineering Science and Technology*, 18(4), 2192-2204.
- Gunawan, A., Yuniarsih, T., Sobandi, A., & Muhidin, S. A. (2023). Digital Leadership towards Performance Through Mediation of Organizational Commitment to E-commerce in Indonesia. *Aptisi Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 5(1Sp), 68-76.
- 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/jabdimas.v3i1.51>
- 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/mahardika.v19i2.258>
- 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, N. (2020). MANAJEMEN TALENTA DI ERA DIGITAL : LEARNING DEXTERITY SEBAGAI SEBUAH USULAN. *The Ary Suta Center Series on Strategic Management*, 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.
- Yuli Angliawati, R., & Fatimah Maulyan, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40.