

Talent Management in the Digital Age: Optimizing Employee Potential through Technology

Chindy Ruswana¹, Ria Mariana², Ahmad Fiki³, Budi Ilham Maliki⁴

^{1,2,3}Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Bina Bangsa, ⁴Dosen Universitas Bina Bangsa

Abstrak

Talent management telah menjadi fokus utama bagi perusahaan di era digital ini. Dengan berkembangnya teknologi, perusahaan-perusahaan berusaha untuk mengoptimalkan potensi pegawai mereka melalui pemanfaatan teknologi. Selain itu tantangan dan peluang yang dihadapi dalam mengimplementasikan teknologi dalam talent management perlu menjadi perhatian agar mampu memahami secara mendalam bagaimana mengembangkan kemampuan SDM yang tepat untuk menjawab semua hal yang membantu pencapaian tujuan organisasi. Tulisan ini membahas bagaimana talent management telah bertransformasi dalam konteks era digital, dengan mempertimbangkan peran teknologi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah 1) konsep talent management, 2) perubahan paradigma yang terjadi dalam era digital, 3) dampak teknologi terhadap cara perusahaan mengelola dan mengembangkan bakat karyawan. Beberapa teknologi yang dibahas meliputi sistem manajemen talenta, analitika data untuk pengambilan keputusan, platform e-learning, dan alat kolaborasi digital. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif khususnya library method, berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam lima tahun terakhir dan buku-buku up to date (5 tahun terakhir). Hasil analisis menunjukkan, melalui penerapan teknologi yang tepat, perusahaan dapat mengidentifikasi bakat potensial, mengelola performa karyawan secara efektif, dan meningkatkan keterlibatan serta kepuasan kerja. Namun, tantangan seperti privasi data, keamanan informasi, dan adaptasi organisasi perlu diatasi dengan strategi yang matang. Kesimpulannya, integrasi teknologi dalam talent management dapat membantu perusahaan mengoptimalkan potensi pegawai mereka di era digital ini.

Kata kunci : Talent Management in the Digital Age, Optimizing Employee, Potential through Technology

PENDAHULUAN

Talent Management, atau manajemen bakat, telah menjadi salah satu fokus utama dalam dunia bisnis dan organisasi di era digital saat ini. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat telah mengubah lanskap kerja secara drastis, memunculkan tantangan baru sekaligus peluang besar dalam mengelola potensi pegawai. Dalam konteks ini, optimalisasi potensi pegawai melalui teknologi menjadi kunci utama bagi keberhasilan suatu organisasi (G. Wang et al., 2024).

Dengan kemajuan teknologi, organisasi dapat memanfaatkan berbagai platform dan aplikasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan bakat-bakat terbaiknya. Strategi Talent Management yang efektif tidak lagi hanya bergantung pada pengalaman dan penilaian subjektif semata, tetapi juga mengintegrasikan analisis data dan kecerdasan buatan untuk mengoptimalkan pengambilan keputusan terkait dengan sumber daya manusia (Meijerink et al., 2024). Dalam konteks inovasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan yang mampu mengintegrasikan teknologi secara cerdas dalam manajemen bakat mereka akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Melalui pendekatan yang terintegrasi antara manusia dan teknologi, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, dinamis, dan adaptif terhadap perubahan yang terus-menerus terjadi di era digital ini (Bany Mohammed et al., 2024).

Era digital telah mengubah paradigma bisnis secara fundamental. Organisasi harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi yang terus menerus untuk tetap kompetitif dan relevan di pasar global yang sangat kompetitif. Ketika perusahaan tidak segera melakukan adaptasi sesuai dengan perkembangan teknologi maka perusahaan akan mengalami banyak kesulitan dan menurunnya tingkat pencapaian. Perkembangan teknologi telah memberikan banyak kemudahan di setiap bidang pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi, untuk itu menyesuaikan dengan perubahan teknologi yang terjadi merupakan hal utama di era globalisasi saat ini (Lu et al., 2024).

saat ini, persaingan global dalam merekrut dan mempertahankan bakat terbaik menjadi semakin sengit. Perusahaan di seluruh dunia berlomba-lomba untuk menarik dan mempertahankan karyawan berbakat yang dapat memberikan nilai tambah signifikan. Selain itu, Struktur demografis tenaga kerja juga mengalami perubahan yang signifikan. Generasi baru, seperti milenial dan generasi Z, memiliki preferensi dan harapan yang berbeda dalam hal pekerjaan, pembelajaran, dan pengembangan karir (Liu et al., 2024).

Berdasarkan hal tersebut, Organisasi semakin menyadari pentingnya mengembangkan bakat internal sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Ini mencakup mengidentifikasi bakat potensial, mengembangkan keterampilan yang diperlukan, dan mempromosikan pertumbuhan karir. Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menjadi enabler utama dalam mengelola talenta di era digital. Sistem manajemen talenta yang didukung oleh teknologi dapat mempermudah proses perekrutan, evaluasi kinerja, pengembangan karyawan, dan analisis data untuk pengambilan keputusan yang lebih baik. Dengan adopsi teknologi, organisasi dapat mengumpulkan dan menganalisis data tentang kinerja karyawan, preferensi mereka, dan tren pasar tenaga kerja. Kecerdasan buatan (AI) dapat membantu dalam memprediksi kebutuhan bakat di masa depan dan mengidentifikasi pola-pola yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen talenta (Cai et al., 2024).

Era digital juga membawa perubahan dalam paradigma kerja, dengan peningkatan dalam fleksibilitas kerja dan keterlibatan karyawan. Teknologi memungkinkan kerja jarak jauh, kolaborasi tim yang lebih efektif, dan memberikan pengalaman kerja yang lebih memuaskan bagi karyawan (Nawaz et al., 2024).

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa Talent Management di Era Digital tidak hanya tentang merekrut dan mempertahankan bakat, tetapi juga tentang mengoptimalkan potensi karyawan melalui teknologi untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal dan berkelanjutan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut mengenai: Talent Management di era digital, strategi optimalisasi potensi pegawai melalui teknologi, serta implikasi dan manfaat yang dapat diperoleh oleh organisasi yang berhasil mengimplementasikan pendekatan ini.

Talent Management

Talent Management merupakan sebuah pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang fokus pada identifikasi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan bakat serta potensi karyawan secara efektif. Hal ini bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas tinggi, dapat memenuhi kebutuhan strategis perusahaan, dan dapat bersaing secara efektif di pasar. Dalam era digital, Talent Management juga melibatkan penggunaan teknologi untuk mendukung proses pengelolaan bakat dan potensi karyawan, seperti sistem manajemen kinerja online, analisis data untuk identifikasi bakat, dan pelatihan online yang disesuaikan dengan kebutuhan individu (Nicola et al., 2024).

Talent Management melibatkan proses pengenalan individu-individu yang memiliki potensi dan kualitas yang unggul dalam suatu organisasi. Ini melibatkan penggunaan metode seperti penilaian kinerja, evaluasi kompetensi, dan analisis potensi untuk mengidentifikasi bakat-bakat yang ada. Setelah bakat-bakat teridentifikasi, Talent Management berfokus pada pengembangan keterampilan dan peningkatan kapabilitas individu-individu tersebut. Ini dapat melibatkan pelatihan, pembinaan, dan program pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tujuan individu (Ranasinghe et al., 2024).

Salah satu aspek penting dari Talent Management adalah perencanaan suksesi, yaitu mengidentifikasi calon-calon pemimpin masa depan dan mempersiapkan mereka untuk mengambil peran penting dalam organisasi. Ini melibatkan pengembangan jalur karir yang jelas dan pemetaan bakat-bakat dengan posisi-posisi kunci. Talent Management juga berkaitan dengan upaya mempertahankan individu-individu berbakat dalam organisasi. Ini melibatkan pembangunan lingkungan kerja yang mendukung, penawaran insentif dan keuntungan yang menarik, serta pengembangan budaya organisasi yang memotivasi dan menghargai kontribusi individu-individu berbakat (Rigtering et al., 2024).

Dalam konteks era digital dan dinamika bisnis yang cepat, Talent Management juga harus dapat menyesuaikan diri dengan perubahan. Ini termasuk memahami tren pasar kerja, mengadopsi teknologi yang memfasilitasi manajemen bakat, dan

merancang strategi pengelolaan bakat yang responsif terhadap perubahan lingkungan. Talent Management bukan hanya tanggung jawab dari satu departemen seperti SDM, tetapi melibatkan kolaborasi antar departemen dalam organisasi. Ini termasuk kerja sama antara SDM, pengembangan produk, dan manajemen operasional untuk memastikan bahwa bakat-bakat yang ada dioptimalkan untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Talent Management memerlukan proses evaluasi dan pengukuran yang terus-menerus untuk memastikan efektivitasnya. Ini melibatkan penggunaan metrik kinerja, umpan balik dari karyawan, dan analisis data untuk mengevaluasi dampak program-program Talent Management dan membuat perbaikan yang diperlukan (Antonio et al., 2024).

Digital Era

Digital era merupakan periode di mana teknologi digital, seperti komputer, internet, dan perangkat mobile, memiliki dampak yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk dalam dunia bisnis, pendidikan, pemerintahan, dan masyarakat secara umum. Periode ini ditandai dengan transformasi besar-besaran dalam cara manusia berinteraksi, bekerja, berbelanja, mengakses informasi, dan melakukan aktivitas sehari-hari lainnya. Teknologi digital memungkinkan efisiensi yang lebih tinggi, inovasi yang cepat, konektivitas global, dan terciptanya peluang baru yang belum pernah ada sebelumnya (Garay-rondero & Ricárdez-estrada, 2024).

Digital era mengacu pada perubahan besar dalam cara kita bekerja, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan teknologi digital. Transformasi digital ini melibatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi di berbagai bidang seperti bisnis, pendidikan, kesehatan, dan pemerintahan. Salah satu ciri utama digital era adalah ketersediaan konektivitas yang luas dan tanpa batas. Internet memungkinkan kita untuk terhubung dengan orang-orang di seluruh dunia, berbagi informasi secara instan, dan mengakses sumber daya digital dengan mudah (Sala-Vilar et al., 2024).

Era digital ditandai dengan jumlah data yang besar dan kompleks yang dihasilkan setiap hari. Big data memungkinkan organisasi untuk menganalisis pola, tren, dan perilaku konsumen dengan lebih akurat, sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan strategis. Inovasi teknologi terus berkembang dengan cepat dalam digital era. Teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), blockchain, dan komputasi awan semakin mendominasi bidang-bidang seperti bisnis, industri, dan layanan publik dengan memberikan solusi yang lebih efisien dan cerdas. Seiring dengan kemajuan teknologi, tantangan keamanan digital juga semakin meningkat. Hal ini meliputi ancaman seperti serangan cyber, pencurian data pribadi, dan kebocoran informasi sensitif. Oleh karena itu, keamanan digital menjadi prioritas penting bagi organisasi dan individu dalam menjalani digital era ini (Chen et al., 2024).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan evaluasi dari seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka dalam organisasi. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai meliputi kompetensi, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Dalam era digital, teknologi juga dapat memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui alat-alat yang mendukung produktivitas, komunikasi, dan kolaborasi(X. Wang et al., 2024).

Kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana pegawai dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan strategi organisasi. Ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang peran masing-masing pegawai dalam mencapai target organisasi secara efektif dan efisien. Kualitas kinerja pegawai mencakup seberapa baik mereka melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini mencakup aspek seperti akurasi, kecepatan, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan(Mula et al., 2024).

Kinerja pegawai juga terkait dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ini termasuk pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Faktor motivasi dan kepuasan kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dengan baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mereka lebih bersemangat untuk mencapai hasil yang baik dan memenuhi harapan organisasi(Kusuma et al., 2024).

Pentingnya manajemen kinerja tidak bisa diabaikan dalam konteks kinerja pegawai. Proses pengukuran, evaluasi, umpan balik, dan pengembangan kinerja pegawai menjadi kunci dalam memastikan kinerja yang optimal. Faktor-faktor seperti kondisi kerja fisik, budaya organisasi, dukungan manajemen, dan keadilan dalam penghargaan juga berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai(Ding et al., 2024).

Kinerja pegawai juga terkait dengan kemampuan mereka untuk terus belajar, berkembang, dan beradaptasi dengan perubahan. Dukungan organisasi dalam pengembangan karir, pelatihan, dan pembelajaran berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan(Nguyen et al., 2024).

HASIL DAN DISKUSI

Konsep Talent Manajemen

Konsep Talent Management (Manajemen Bakat) merujuk pada strategi dan praktik yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan individu-individu yang berpotensi tinggi atau

memiliki keterampilan khusus yang berharga bagi kesuksesan perusahaan. Berikut adalah beberapa poin kunci terkait konsep Talent Management (Bany Mohammed et al., 2024):

Identifikasi Bakat: Identifikasi bakat adalah proses mengenali dan menilai potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang atau aktivitas tertentu. Tujuan dari identifikasi bakat adalah untuk menemukan individu yang memiliki kemampuan atau potensi yang luar biasa dalam bidang-bidang seperti seni, olahraga, sains, matematika, dan lain sebagainya. Proses ini sering dilakukan dengan menggunakan berbagai metode penilaian dan pengamatan untuk mengidentifikasi bakat yang unik dan potensial untuk dikembangkan lebih lanjut. Identifikasi bakat memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama dalam konteks manajemen bakat di berbagai organisasi dan sektor. Proses ini melibatkan pengenalan individu-individu yang memiliki potensi dan keterampilan khusus yang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi (Lu et al., 2024).

Pengembangan Bakat: Pengembangan Bakat adalah proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi serta kemampuan seseorang secara optimal. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja individu, organisasi, atau komunitas. Proses ini melibatkan langkah-langkah seperti pengenalan bakat, pembinaan keterampilan dan pengetahuan, serta pemberian peluang untuk mengaplikasikan bakat tersebut dalam konteks yang relevan. Dalam era digital, pengembangan bakat juga semakin terhubung dengan pemanfaatan teknologi untuk memberikan pelatihan, keterampilan, dan informasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan potensi individu secara efektif. Setelah bakat-bakat potensial diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan, pendidikan, mentorship, dan pengalaman kerja yang relevan (Liu et al., 2024).

Motivasi dan Retensi: Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak, belajar, dan mencapai tujuan. Ini bisa berasal dari kebutuhan fisik, emosional, atau psikologis yang memotivasi seseorang untuk mencapai kepuasan atau pencapaian tertentu. Sementara itu, retensi mengacu pada upaya untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi dan berpotensi tinggi di dalam organisasi. Ini melibatkan strategi dan kebijakan yang dirancang untuk memastikan karyawan tetap terlibat, termotivasi, dan merasa dihargai, sehingga mereka tidak mencari pekerjaan di tempat lain. Keduanya memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia, di mana motivasi berkontribusi pada produktivitas dan kinerja individu, sedangkan retensi membantu organisasi mempertahankan bakat-bakat yang berharga. Dalam konteks era digital, teknologi juga dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan retensi karyawan melalui

berbagai inovasi dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan karyawan. Penting bagi organisasi untuk memotivasi bakat-bakat yang dimilikinya agar tetap berkinerja tinggi dan setia terhadap perusahaan. Ini dapat dilakukan melalui insentif, pengakuan, penghargaan, dan pengembangan jalur karir yang jelas(Cai et al., 2024).

Penggunaan Teknologi: Di era digital, teknologi memainkan peran penting dalam Talent Management. Sistem manajemen talenta (Talent Management Systems) dapat digunakan untuk mengelola data bakat, menawarkan pelatihan online, memfasilitasi komunikasi antara karyawan dan manajemen, serta memberikan wawasan analitik tentang kinerja dan potensi karyawan(Nawaz et al., 2024).

Penggunaan teknologi adalah sebuah konsep yang mengacu pada penerapan berbagai jenis teknologi, seperti komputer, perangkat lunak, sistem informasi, dan teknologi lainnya, dalam berbagai bidang kegiatan manusia. Hal ini meliputi penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, kualitas, dan inovasi dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam bisnis, pendidikan, pelayanan publik, dan lain sebagainya. Dalam konteks manajemen talenta di era digital, penggunaan teknologi sangat penting karena dapat membantu organisasi untuk mengoptimalkan potensi karyawan melalui berbagai solusi teknologi. Contohnya, penggunaan platform manajemen talenta digital dapat membantu dalam proses identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan berbakat. Teknologi juga dapat digunakan untuk analisis data yang mendalam, pembelajaran mandiri, pengukuran kinerja, dan komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Dengan demikian, penggunaan teknologi dalam konteks manajemen talenta di era digital memberikan peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas, daya saing, dan adaptabilitas mereka dalam menghadapi perubahan yang cepat di lingkungan bisnis dan teknologi(Nicola et al., 2024).

Keselarasan dengan Tujuan Organisasi: Keselarasan dengan Tujuan Organisasi merujuk pada sejalan atau cocoknya aktivitas, kebijakan, dan sumber daya suatu organisasi dengan tujuan dan visi yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen strategis, keselarasan ini menjadi kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi. Beberapa poin penting terkait keselarasan dengan tujuan organisasi meliputi(Ranasinghe et al., 2024):

Keterkaitan Strategis, Setiap keputusan dan langkah yang diambil harus memiliki keterkaitan dengan tujuan jangka panjang organisasi. Ini memastikan bahwa setiap tindakan yang dilakukan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. **Penggunaan Sumber Daya yang Efisien,** Keselarasan dengan tujuan membantu organisasi dalam mengalokasikan sumber daya dengan efisien. Hal ini menghindari pemborosan sumber daya pada hal-hal yang tidak mendukung

tujuan utama organisasi. Konsistensi dalam Pelaksanaan, Dengan adanya keselarasan, organisasi dapat mempertahankan konsistensi dalam pelaksanaan strategi dan kebijakan. Ini memungkinkan organisasi untuk tetap fokus pada tujuan yang telah ditetapkan tanpa terjebak dalam arah yang tidak sesuai. Orientasi pada Hasil, Keselarasan dengan tujuan organisasi memberikan fokus pada pencapaian hasil yang diinginkan. Setiap inisiatif dan program dievaluasi berdasarkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan tersebut. Pendorong Inovasi dan Adaptasi, Meskipun fokus pada keselarasan, organisasi juga perlu memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan inovasi yang diperlukan untuk tetap relevan dan kompetitif (Rigtering et al., 2024).

Dengan memahami dan mengoptimalkan keselarasan dengan tujuan organisasi, manajemen dapat memastikan bahwa setiap langkah yang diambil mendukung visi jangka panjang organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Strategi Talent Management harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi. Ini memastikan bahwa investasi dalam pengembangan bakat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis (Antonio et al., 2024).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan, Penerapan konsep Talent Management yang efektif dapat membantu organisasi mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan kinerja keseluruhan, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Perubahan Paradigma Talent Manajemen yang terjadi dalam Era Digital

Perubahan paradigma Talent Management yang terjadi dalam Era Digital mencakup beberapa aspek kunci:

Berdasarkan penelitian dari (Lin & Xu, 2024) menjelaskan saat ini perubahan paradigam terjadi pada saat Pencarian dan Rekrutmen yang Berbasis Data, Penggunaan teknologi seperti analisis data dan machine learning memungkinkan perusahaan untuk melakukan pencarian dan rekrutmen karyawan dengan lebih efisien dan akurat. Ini mencakup penggunaan algoritma untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan data kinerja, keterampilan, dan kecocokan budaya.

Sejalan dengan penelitian tersebut, (Javaid et al., 2024) perubahan terjadi pada Pengembangan Karyawan Berbasis Teknologi, Platform e-learning dan pelatihan online telah mengubah cara perusahaan mengembangkan karyawan mereka. Dengan akses ke konten pelatihan yang personalisasi dan interaktif, karyawan dapat mengembangkan keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki sesuai dengan kebutuhan bisnis.

(Khan & Sarkar, 2024) menjelaskan perubahan pandangan atau paradigma di era digital mengenai talenta yang dikembangkan adalah Pengukuran Kinerja yang Lebih Terukur, Era digital memungkinkan penggunaan alat-alat analisis data untuk mengukur kinerja karyawan secara lebih terukur dan objektif. Ini dapat membantu dalam identifikasi karyawan yang berkinerja tinggi, memahami tren kinerja, dan memberikan umpan balik yang lebih efektif.

Penelitian lain menjelaskan (Dixit et al., 2024) perubahan di era digital pada Fleksibilitas dan Mobilitas Kerja, Teknologi telah memungkinkan adopsi model kerja yang lebih fleksibel, seperti kerja jarak jauh (remote work) dan kerja fleksibel (flexible work arrangements). Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan bakat dari berbagai lokasi dan memberikan fleksibilitas yang lebih besar kepada karyawan.

Sementara penjelasan dari (G. Wang et al., 2024) perubahan yang terjadi pada talent manajemen di era globalisasi yakni tentang Pengelolaan Pengalaman Karyawan (Employee Experience), Perusahaan menggunakan teknologi untuk meningkatkan pengalaman karyawan melalui berbagai cara, seperti aplikasi mobile untuk mengakses informasi perusahaan, platform kolaborasi untuk bekerja secara tim, dan alat-alat untuk meningkatkan (Dubey et al., 2024) kesejahteraan dan kepuasan karyawan.

(Meijerink et al., 2024) menjelaskan perubahan terlihat pada Penggunaan Analytics untuk Pengambilan Keputusan Strategis, Analisis data dalam Talent Management memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan strategis, seperti identifikasi tren pasar tenaga kerja, analisis kebutuhan keterampilan di masa depan, dan perencanaan suksesi untuk posisi kunci.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, era global atau era digital banyak membawa paradigma baru dalam mengembangkan bakat individu atau pegawai di suatu lembaga organisasi. Perubahan tersebut meliputi: Pencarian dan Rekrutmen yang Berbasis Data, Pengembangan Karyawan Berbasis Teknologi, Pengukuran Kinerja yang Lebih Terukur, Fleksibilitas dan Mobilitas Kerja, Pengelolaan Pengalaman Karyawan, Pengambilan Keputusan Strategis. Untuk itu pentingnya adaptasi perusahaan terhadap teknologi dan data dalam mengelola bakat mereka secara efektif dan efisien dalam Era Digital.

Dampak Teknologi Terhadap Cara Perusahaan Mengelola dan Mengembangkan Bakat Karyawan

Teknologi telah mengubah secara signifikan cara perusahaan mengelola dan mengembangkan bakat karyawan. Berikut adalah beberapa penjelasan mengenai dampak teknologi tersebut (Garay-rondero & Ricárdez-estrada, 2024):

Berdasarkan penelitian dari (Sala-Vilar et al., 2024) Pertama, Peningkatan Efisiensi Proses Manajemen Bakat, Teknologi seperti perangkat lunak manajemen bakat (talent management software) memungkinkan perusahaan untuk mengelola data karyawan, evaluasi kinerja, dan identifikasi bakat dengan lebih efisien. Hal ini mengurangi ketergantungan pada proses manual dan meningkatkan akurasi serta kecepatan pengambilan keputusan terkait pengembangan bakat.

Penelitian berikutnya dari (Chen et al., 2024) menjelaskan dampak Kedua, Akses Informasi dan Pembelajaran Secara Online, Melalui platform digital, perusahaan dapat memberikan akses lebih luas kepada karyawan untuk mengakses informasi, pelatihan, dan sumber belajar lainnya secara online. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan pasar.

(X. Wang et al., 2024) Dampak Ketiga, Analisis Data untuk Pengambilan Keputusan, Teknologi analitik data memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data karyawan dengan lebih baik. Dengan demikian, perusahaan dapat membuat keputusan strategis terkait pengembangan bakat berdasarkan informasi yang akurat dan terukur.

(Mula et al., 2024) dampak Keempat, Peningkatan Keterlibatan dan Retensi Karyawan, Penggunaan teknologi dalam manajemen bakat juga dapat meningkatkan keterlibatan karyawan melalui platform keterlibatan karyawan (employee engagement platforms) dan umpan balik yang terstruktur. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan bakat terbaik dan mengurangi tingkat turnover.

(Kusuma et al., 2024) dampak Kelima, Fleksibilitas dalam Pengelolaan Bakat Global, Dengan teknologi, perusahaan dapat mengelola bakat karyawan secara efektif di berbagai lokasi geografis. Kolaborasi virtual, pelatihan online, dan manajemen kinerja yang terintegrasi memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan bakat karyawan global tanpa batasan fisik.

Dengan demikian, dampak teknologi terhadap cara perusahaan mengelola dan mengembangkan bakat karyawan dapat dilihat dari peningkatan efisiensi, akses informasi, analisis data, keterlibatan karyawan, dan fleksibilitas global. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap kebutuhan bisnis dan memaksimalkan potensi karyawan dalam era digital.

SIMPULAN

berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa pertama, Penerapan konsep Talent Management yang efektif dapat membantu organisasi mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan kinerja keseluruhan, dan

menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi. Strategi Talent Management harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi. Ini memastikan bahwa investasi dalam pengembangan bakat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. kedua, era global atau era digital banyak membawa paradigma baru dalam mengembangkan bakat individu atau pegawai di suatu lembaga organisasi. Perubahan tersebut meliputi: Pencarian dan Rekrutmen yang Berbasis Data, Pengembangan Karyawan Berbasis Teknologi, Pengukuran Kinerja yang Lebih Terukur, Fleksibilitas dan Mobilitas Kerja, Pengelolaan Pengalaman Karyawan, Pengambilan Keputusan Strategis. Untuk itu pentingnya adaptasi perusahaan terhadap teknologi dan data dalam mengelola bakat mereka secara efektif dan efisien dalam Era Digital. Ketiga, dampak teknologi terhadap cara perusahaan mengelola dan mengembangkan bakat karyawan dapat dilihat dari peningkatan efisiensi, akses informasi, analisis data, keterlibatan karyawan, dan fleksibilitas global. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih responsif terhadap kebutuhan bisnis dan memaksimalkan potensi karyawan dalam era digital.

Referensi :

- Antonio, L., Sigahi, T. F. A. C., Simon, I., & Leal, W. (2024). International Journal of Information Impacts of digitization on operational efficiency in the banking sector : Thematic analysis and research agenda proposal. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100230. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2024.100230>
- Bany Mohammed, A., Al-Okaily, M., Qaism, D., & Khalaf Al-Majali, M. (2024). Towards an understanding of business intelligence and analytics usage: Evidence from the banking industry. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100215. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2024.100215>
- Cai, Y., Liu, S., & Zhang, X. (2024). The digital economy and job quality: Facilitator or inhibitor? -Evidence from micro-individuals. *Heliyon*, 10(4), e26536. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26536>
- Chen, Y., Pan, X., Liu, P., & Vanhaverbeke, W. (2024). How does digital transformation empower knowledge creation? Evidence from Chinese manufacturing enterprises. *Journal of Innovation and Knowledge*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2024.100481>
- Ding, Y., Shi, Z., Xi, R., Diao, Y., & Hu, Y. (2024). Digital transformation, productive services agglomeration and innovation performance. *Heliyon*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25534>
- Dixit, V. K., Malviya, R. K., Kumar, V., & Shankar, R. (2024). An analysis of the strategies for overcoming digital supply chain implementation barriers. *Decision Analytics Journal*, 10(November 2023), 100389. <https://doi.org/10.1016/j.dajour.2023.100389>

- Dubey, R., Bryde, D. J., Blome, C., Dwivedi, Y. K., Childe, S. J., & Foropon, C. (2024). Alliances and digital transformation are crucial for benefiting from dynamic supply chain capabilities during times of crisis: A multi-method study. *International Journal of Production Economics*, 269(August 2023), 109166. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2024.109166>
- Garay-rondero, C. L., & Ricárdez-estrada, J. (2024). ScienceDirect ScienceDirect Identifying Identifying Digital Digital Supply Supply Chain Chain Capabilities Capabilities. *Procedia Computer Science*, 232(2023), 1182–1191. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.01.116>
- Javaid, M., Haleem, A., Singh, R. P., & Sinha, A. K. (2024). Digital economy to improve the culture of industry 4.0: A study on features, implementation and challenges. *Green Technologies and Sustainability*, 2(2), 100083. <https://doi.org/10.1016/j.grets.2024.100083>
- Khan, M. R., & Sarkar, U. (2024). Business leadership in the digital age: IKEA's story in the retail and consumer sector. *Green Technologies and Sustainability*, 2(2), 100081. <https://doi.org/10.1016/j.grets.2024.100081>
- Kusuma, A. R., Syarief, R., Sukmawati, A., & Ekananta, A. (2024). Factors influencing the digital transformation of sales organizations in Indonesia. *Heliyon*, 10(5), e27017. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27017>
- Lin, B., & Xu, C. (2024). Digital inclusive finance and corporate environmental performance: Insights from Chinese micro, small- and medium-sized manufacturing enterprises. *Borsa Istanbul Review*, June 2023. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2024.02.009>
- Liu, Y., Zeng, N., Papadonikolaki, E., & Chan, P. W. (2024). The future of digitalized project practices through data-savvy talent: A digital competence formation perspective. *Project Leadership and Society*, 5(December 2023), 100120. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2024.100120>
- Lu, L., Yang, S., & Li, Q. (2024). The interaction of digital economy, artificial intelligence and sports industry development -based on China PVAR analysis of provincial panel data. *Heliyon*, 10(4), e25688. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25688>
- Meijerink, J., Fisher, S., McDonnell, A., & Wiblen, S. (2024). Two's company, platforms make a crowd: Talent identification in tripartite work arrangements in the gig economy. *Human Resource Management Review*, 34(2), 101011. <https://doi.org/10.1016/j.hrnr.2024.101011>
- Mula, C., Zyburu, N., & Hipp, T. (2024). From digitalized start-up to scale-up: Opening the black box of scaling in digitalized firms towards a scaling process framework. *Technological Forecasting and Social Change*, 202(January), 123275. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123275>
- Nawaz, N., Arunachalam, H., Pathi, B. K., & Gajenderan, V. (2024). The adoption of

artificial intelligence in human resources management practices. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100208. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2023.100208>

Nguyen, N., Dang-Van, T., Vo-Thanh, T., Do, H. N., & Pervan, S. (2024). Digitalization strategy adoption: The roles of key stakeholders, big data organizational culture, and leader commitment. *International Journal of Hospitality Management*, 117(November 2023), 103643. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103643>

Nicola, F., Zangara, G., Maria, A., Cosma, I., Nicola, F., & Zangara, G. (2024). ScienceDirect ScienceDirect Non-Financial Non-Financial Reporting Reporting in in SMEs: SMEs: a a new new approach approach to to measure measure corporate based on employee perception corporate well-being based on employee perception. *Procedia Computer Science*, 232, 1025–1034. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2024.01.101>

Ranasinghe, T., Grosse, E. H., Glock, C. H., & Jaber, M. Y. (2024). Never too late to learn: Unlocking the potential of aging workforce in manufacturing and service industries. *International Journal of Production Economics*, 270(August 2023), 109193. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2024.109193>

Rigtering, C., Niemand, T., Phan, V., & Gawke, J. (2024). Intrapreneurs, high performers, or hybrid stars? How individual entrepreneurial orientation affects employee performance. *Journal of Business Research*, 176(April 2023), 114596. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114596>

Sala-Vilar, L. R., Li-Ying, J., & Traunecker, T. (2024). How do innovation intermediaries' business models cope with their need to develop new digital services? *Technovation*, 131(January). <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2023.102950>

Wang, G., Niu, Y., Mansor, Z. D., Leong, Y. C., & Yan, Z. (2024). Unlocking digital potential: Exploring the drivers of employee dynamic capability on employee digital performance in Chinese SMEs-moderation effect of competitive climate. *Heliyon*, 10(4), e25583. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25583>

Wang, X., Chen, M., & Chen, N. (2024). How artificial intelligence affects the labour force employment structure from the perspective of industrial structure optimisation. *Heliyon*, 10(5), e26686. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e26686>