

"Implementasi Manajemen Talenta dalam Pengembangan SDM di Era Digital"

Burhan Stafrezar

E-mail : burhan.stafrezar@stiemahardhika.ac.id

STIE Mahardhika Surabaya , Indonesia

|Submitted: 10-04-2025

|Revised: 15-04-2025

|Accepted: 25-04-2025

ABSTRACT

In the digital era which is characterized by rapid change and intense global competition, human resource (HR) management has become a strategic aspect for the sustainability and competitive advantage of organizations. One approach that is gaining increasing attention is talent management, which focuses on the identification, development, and retention of individuals with high potential. This research discusses the implementation of talent management in human resource development in the digital era, highlighting the role of digital technology in facilitating recruitment, training, career development and employee retention processes. Through literature study and practical analysis, this article shows that talent management supported by digital systems can significantly increase productivity, innovation, and employee engagement. The results of the discussion also underline the important role of leadership and organizational culture in effectively integrating digital technology with talent development strategies.

Keyword: *Talent Management, HR Development, Digital Era, Human Resources Technology, Digital Transformation, Employee Retention.*

ABSTRAK

Di era digital yang ditandai dengan perubahan cepat dan kompetisi global yang ketat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek strategis bagi keberlangsungan dan keunggulan kompetitif organisasi. Salah satu pendekatan yang semakin mendapat perhatian adalah manajemen talenta, yang fokus pada identifikasi, pengembangan, dan retensi individu-individu dengan potensi tinggi. Penelitian ini membahas implementasi manajemen talenta dalam pengembangan SDM di era digital, dengan menyoroti peran teknologi digital dalam memfasilitasi proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, dan retensi karyawan. Melalui studi literatur dan analisis praktis, artikel ini menunjukkan bahwa manajemen talenta yang didukung oleh sistem digital mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keterlibatan karyawan secara signifikan. Hasil pembahasan juga menggarisbawahi pentingnya peran kepemimpinan dan budaya organisasi dalam mengintegrasikan teknologi digital dengan strategi pengembangan talenta secara efektif.

Kata Kunci: Manajemen Talenta, Pengembangan SDM, Era Digital, Teknologi Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital, Retensi Karyawan..

Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi yang pesat di era digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Organisasi dihadapkan pada tantangan untuk beradaptasi dengan dinamika digital yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan inovasi berkelanjutan. Di tengah transformasi ini, SDM menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak lagi dapat dilakukan secara konvensional, melainkan memerlukan pendekatan yang lebih terstruktur dan berorientasi masa depan, salah satunya melalui manajemen talenta.

Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam mengidentifikasi, menarik, mengembangkan, dan mempertahankan individu-individu berpotensi tinggi yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di era digital, implementasi manajemen talenta didorong oleh pemanfaatan teknologi seperti sistem manajemen SDM berbasis digital, analitik data karyawan, dan platform pembelajaran daring yang memungkinkan proses pengembangan talenta menjadi lebih efektif, personal, dan terukur.

Namun, penerapan manajemen talenta di era digital juga menghadapi berbagai tantangan, seperti kebutuhan akan literasi digital yang tinggi, perubahan ekspektasi tenaga kerja generasi baru, serta tuntutan untuk menciptakan budaya kerja yang adaptif dan inklusif. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana organisasi dapat mengimplementasikan manajemen talenta secara optimal dalam konteks digital guna mendorong pengembangan SDM yang kompeten, inovatif, dan siap menghadapi perubahan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik implementasi manajemen talenta dalam pengembangan SDM di era digital, serta mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi efektivitasnya. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan organisasi dapat merumuskan strategi pengelolaan talenta yang relevan dan berdaya saing di tengah era disrupsi digital yang terus berkembang.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Talenta

Manajemen talenta merupakan pendekatan strategis dalam mengelola individu-individu yang memiliki potensi dan kinerja tinggi agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi (Collings, Mellahi, & Cascio, 2019). Proses ini mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga retensi talenta kunci yang mendukung keunggulan kompetitif organisasi. Menurut Gallardo-Gallardo et al. (2020), manajemen talenta tidak hanya fokus pada individu unggul, tetapi juga pada penciptaan sistem kerja yang memungkinkan seluruh karyawan berkembang sesuai potensi masing-masing.

2. Pengembangan SDM di Era Digital

Transformasi digital telah mendorong perubahan paradigma dalam

pengembangan SDM. Teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), Big Data, dan platform pembelajaran digital telah diadopsi secara luas untuk meningkatkan efektivitas pelatihan, pengembangan kompetensi, dan perencanaan karier (Sivathanu & Pillai, 2020). Di sisi lain, digitalisasi juga menuntut karyawan untuk memiliki literasi digital, kemampuan berpikir kritis, kolaborasi virtual, dan adaptabilitas tinggi (World Economic Forum, 2020).

3. Hubungan antara Manajemen Talenta dan Transformasi Digital

Implementasi manajemen talenta yang efektif di era digital tidak lepas dari dukungan teknologi. Menurut Margherita dan Braccini (2022), integrasi teknologi digital dalam sistem manajemen talenta dapat meningkatkan akurasi dalam pemetaan kompetensi, mempercepat proses rekrutmen, dan memberikan pengalaman pengembangan yang lebih personal melalui pembelajaran berbasis AI dan adaptive learning systems. Penelitian oleh Deloitte (2023) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan pendekatan manajemen talenta berbasis digital memiliki tingkat retensi karyawan lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik.

4. Tantangan Implementasi di Era Digital

Meskipun banyak manfaat, penerapan manajemen talenta digital menghadapi beberapa tantangan. Di antaranya adalah kesenjangan kompetensi digital di antara karyawan, resistensi terhadap perubahan, serta kurangnya pemahaman pimpinan terhadap pentingnya transformasi digital dalam pengelolaan SDM (Cascio & Montealegre, 2016; Bersin, 2022). Untuk itu, organisasi perlu membangun budaya pembelajaran berkelanjutan dan kepemimpinan digital yang kuat.

Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana implementasi manajemen talenta dijalankan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali makna, pemahaman, dan praktik langsung dari para pelaku manajemen SDM di lapangan.

2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan pada beberapa perusahaan yang telah menerapkan teknologi digital dalam sistem manajemen SDM-nya, khususnya pada sektor teknologi informasi dan manufaktur. Subjek penelitian terdiri dari manajer SDM, pimpinan divisi pengembangan talenta, serta karyawan yang terlibat langsung dalam program manajemen talenta.

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu:

- Wawancara mendalam (in-depth interview) dengan informan kunci untuk mendapatkan informasi terkait strategi, tantangan, dan keberhasilan implementasi manajemen talenta.
- Studi dokumentasi, yang meliputi laporan internal, kebijakan perusahaan, serta dokumen program pelatihan dan pengembangan SDM.
- Observasi langsung, jika memungkinkan, untuk mengamati proses digitalisasi dalam pengelolaan talenta di lingkungan kerja.

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis tematik. Data hasil wawancara dan dokumentasi dikategorikan ke dalam tema-tema utama, seperti

proses perencanaan talenta, penggunaan teknologi digital, dampak terhadap kinerja SDM, dan kendala dalam implementasi. Selanjutnya, peneliti melakukan interpretasi terhadap pola-pola yang muncul untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif.

5. Uji Keabsahan Data

Untuk menjamin keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan metode, yaitu membandingkan data dari wawancara, dokumentasi, dan observasi. Selain itu, dilakukan member checking dengan mengonfirmasi hasil interpretasi kepada informan agar data yang diperoleh sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Hasil dan Pembahasan

1. Strategi Implementasi Manajemen Talenta di Era Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang telah menerapkan manajemen talenta secara digital memiliki strategi yang terstruktur dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan talenta. Beberapa strategi utama yang ditemukan antara lain:

1. Pemanfaatan sistem digital HRIS (Human Resource Information System) untuk memetakan kompetensi karyawan.
2. Penggunaan data analitik SDM untuk menilai potensi dan kinerja individu secara lebih objektif.
3. Program pelatihan berbasis e-learning dan LMS (Learning Management System) yang dapat diakses kapan saja.
4. Strategi ini selaras dengan pendapat Margherita dan Braccini (2022) yang menyebutkan bahwa transformasi digital memberikan keunggulan dalam efisiensi dan personalisasi pengembangan talenta.

2. Pengaruh Digitalisasi terhadap Pengembangan SDM

Transformasi digital telah mempercepat proses pengembangan SDM melalui pelatihan yang lebih fleksibel dan berbasis kebutuhan individu. Beberapa perusahaan responden melaporkan bahwa platform digital memungkinkan karyawan untuk mengikuti pelatihan berbasis modul sesuai dengan gap kompetensinya. Selain itu, proses mentoring dan coaching juga banyak dilakukan secara virtual, memungkinkan kolaborasi lintas divisi dan bahkan lintas negara.

Hal ini mendukung temuan dari Sivathanu dan Pillai (2020), yang menyatakan bahwa teknologi digital meningkatkan akses, keterlibatan, dan efisiensi dalam proses pengembangan SDM.

3. Tantangan dalam Implementasi

Meskipun demikian, proses implementasi manajemen talenta digital juga menghadapi sejumlah tantangan, antara lain:

- Kesenjangan literasi digital di kalangan karyawan, terutama yang berasal dari generasi lebih senior.
- Resistensi terhadap perubahan, baik dari karyawan maupun manajemen tingkat menengah.
- Keterbatasan anggaran dan infrastruktur digital, terutama pada organisasi skala menengah ke bawah.

Tantangan-tantangan tersebut menghambat optimalisasi penerapan teknologi dalam pengelolaan talenta. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan program pendampingan transformasi digital serta memastikan seluruh lini organisasi memahami urgensi perubahan.

4. Peran Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Kepemimpinan memainkan peran kunci dalam keberhasilan implementasi manajemen talenta digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan pemimpin yang visioner dan mendukung digitalisasi lebih berhasil dalam membangun sistem manajemen talenta yang adaptif. Selain itu, budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan pembelajaran juga berkontribusi besar terhadap kesuksesan program ini. Temuan ini konsisten dengan penelitian Collings et al. (2019) yang menekankan pentingnya kepemimpinan strategis dalam pengelolaan talenta berbasis digital.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi manajemen talenta di era digital menjadi elemen kunci dalam pengembangan sumber daya manusia yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing. Organisasi yang memanfaatkan teknologi digital dalam pengelolaan talenta, seperti penggunaan HRIS, data analitik, dan platform pembelajaran daring, mampu mempercepat proses identifikasi potensi, pengembangan kompetensi, serta retensi karyawan.

Namun, keberhasilan implementasi tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, tetapi juga pada kesiapan organisasi, terutama dalam hal budaya kerja, kepemimpinan, dan keterampilan digital SDM. Tantangan seperti kesenjangan digital, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan infrastruktur masih menjadi hambatan dalam optimalisasi manajemen talenta digital.

Dengan demikian, pendekatan yang strategis, inklusif, dan berkelanjutan sangat dibutuhkan agar manajemen talenta benar-benar menjadi fondasi pengembangan SDM yang relevan di tengah dinamika era digital.

Saran

1. Peningkatan Literasi Digital SDM: Organisasi perlu memberikan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan digital karyawan di semua level.
2. Penguatan Kepemimpinan Digital: Pemimpin organisasi harus memiliki visi dan kemampuan untuk mendorong transformasi digital dalam pengelolaan talenta, serta menjadi role model dalam adaptasi teknologi.
3. Integrasi Sistem Digital HR yang Komprehensif: Disarankan untuk mengadopsi platform digital yang terintegrasi agar proses manajemen talenta berjalan lebih efektif, mulai dari rekrutmen, penilaian, pelatihan, hingga retensi.
4. Fleksibilitas dan Personalisasi Program Pengembangan: Pengembangan SDM harus disesuaikan dengan kebutuhan individual dan konteks kerja, memanfaatkan teknologi untuk menciptakan pengalaman belajar yang lebih relevan.
5. Evaluasi dan Penyesuaian Berkala: Organisasi perlu secara berkala mengevaluasi strategi manajemen talentanya agar tetap selaras dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan bisnis yang terus berubah.

Daftar Pustaka

Bersin, J. (2022). *HR Predictions for 2022: The Post-Pandemic Reset*. The Josh Bersin
50 | Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis (JUMASIS), Vol. 1, No. 2, Mei, 2025, hlm. 46-51

- Company. Retrieved from <https://joshbersin.com>
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 349–375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). *Global Talent Management: An Integrated Approach*. Routledge.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1437556>
- Margherita, A., & Braccini, A. M. (2022). Digital transformation and human resource management: A systematic literature review. *Technological Forecasting and Social Change*, 172, 121092. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092>
- Sivathanu, B., & Pillai, R. (2020). Smart HR 4.0 – How industry 4.0 is disrupting HR. *Human Resource Management International Digest*, 28(4), 7–11. <https://doi.org/10.1108/HRMID-04-2020-0086>
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Retrieved from <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>

Copyrights Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).