



# Ranah Research :

## Journal of Multidisciplinary Research and Development

+62 821-7074-3613



[ranahresearch@gmail.com](mailto:ranahresearch@gmail.com)



<https://jurnal.ranahresearch.com/>



## Systematic Review Strategi Pengembangan Talenta dalam Era Digital: Membangun Sumber Daya Manusia Unggul di Masa Depan

Ershine Villany<sup>1</sup>, Solehudin<sup>2</sup>, Nunung Nurhasanah<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia, [villanyershine@gmail.com](mailto:villanyershine@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia, [solehudin@unsika.ac.id](mailto:solehudin@unsika.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia, [nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id](mailto:nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id)

Corresponding Author: [villanyershine@gmail.com](mailto:villanyershine@gmail.com)

**Abstract:** *In the fast-changing digital era, human capital (HR) has become a strategic asset for organisations to maintain competitive advantage. However, organisations face challenges in developing employee talent to deal with technological disruption, changing demographics and new skill needs. This study conducted a systematic review of the literature to identify talent development strategies that are effective in building superior human capital in the digital era. The results show that key strategies include digital skills development, identification of talent for digital initiatives, a culture of innovation and flexibility, utilisation of technology and data analytics in talent development, and a holistic and strategic approach. A combination of these strategies is needed to effectively face the challenges of the digital era, so that organisations can build excellent, adaptive and ready-to-face human resources for the changing business environment.*

**Keyword:** *Talent Development, Digital Era, Human Resources, Digital Skills, Innovation Culture.*

**Abstrak:** Pada era digital yang cepat berubah, sumber daya manusia (SDM) telah menjadi aset strategis bagi organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Namun, organisasi menghadapi tantangan dalam mengembangkan talenta karyawan untuk menghadapi disrupsi teknologi, perubahan demografi, dan kebutuhan keterampilan baru. Penelitian ini melakukan systematic review terhadap literatur untuk mengidentifikasi strategi pengembangan talenta yang efektif dalam membangun SDM unggul di era digital. Hasil menunjukkan bahwa strategi utama meliputi pengembangan keterampilan digital, identifikasi talenta sesuai inisiatif digital, budaya inovasi dan fleksibilitas, pemanfaatan teknologi dan analitik data dalam pengembangan talenta, serta pendekatan holistik dan strategis. Diperlukan kombinasi dari strategi-strategi tersebut untuk menghadapi tantangan era digital secara efektif, sehingga organisasi dapat membangun SDM yang unggul, adaptif, dan siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

**Kata Kunci:** Pengembangan Talenta, Era Digital, Sumber Daya Manusia, Keterampilan Digital, Budaya Inovasi.

---

## PENDAHULUAN

Pada era digital yang cepat berubah, sumber daya manusia (SDM) telah menjadi aset strategis yang sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif (Wahdaniah, Suciarti, Ambalele, & Tellu, 2023). Transformasi digital telah mengubah cara organisasi beroperasi dan berkompetisi, sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan era digital (Anitha & Begum, 2016). Namun, organisasi dihadapkan pada tantangan yang signifikan dalam mengembangkan talenta karyawan mereka untuk menghadapi disrupsi teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, dan kebutuhan keterampilan baru (Rani, Jalih, & Widyowati, 2023).

Disrupsi teknologi, seperti kecerdasan buatan, otomasi, dan analitik data, telah mengubah cara kerja dan membuka peluang serta tantangan baru bagi organisasi (Basnet, 2024). Karyawan dituntut untuk memiliki keterampilan digital, keterampilan analitis, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat (Ivancevich, Konopaske, & Matteson, 2013). Selain itu, perubahan demografi tenaga kerja, seperti generasi milenial yang semakin mendominasi angkatan kerja, menuntut organisasi untuk menyesuaikan strategi pengelolaan talenta mereka (Waworuntu, Kainde, & Mandagi, 2022).

Untuk menghadapi tantangan ini, organisasi perlu mengembangkan talenta karyawan mereka secara sistematis agar tetap kompetitif dan unggul (Wahjoedi, 2021). Pengembangan talenta melibatkan proses identifikasi, pengembangan, dan retensi karyawan yang memiliki potensi untuk menjadi pemimpin masa depan atau mengisi peran kunci dalam organisasi (Appio, Frattini, Petruzzelli, & Neirotti, 2021). Strategi pengembangan talenta yang efektif dapat mencakup pelatihan, mentoring, rotasi kerja, pemberian tantangan, dan peluang pengembangan karir yang sesuai (Zanabazar, Natsagdorj, & Jigjiddorj, 2023).

Dengan mengembangkan talenta karyawan secara sistematis, organisasi dapat membangun sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan siap menghadapi tantangan era digital (Muhammad Yahya, Wahyudi, & Akmal Hidayat, 2023). Sumber daya manusia yang unggul memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis, memanfaatkan teknologi baru, dan memberikan solusi inovatif bagi organisasi (Magesa & Jonathan, 2020). Karena itu penting bagi organisasi untuk memahami strategi-strategi pengembangan talenta yang efektif dalam konteks era digital saat ini. Dengan mengoptimalkan pengembangan talenta, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang unggul dan siap menghadapi tantangan masa depan, sehingga dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bisnis (Hardy, Afrianty, & Prasetya, 2020).

Kajian literatur menunjukkan bahwa pengembangan talenta menjadi perhatian utama organisasi di era digital. Strategi yang umum digunakan adalah pelatihan, baik teknis maupun kepemimpinan (Tahar, Setiadi, Rahayu, Stie, & Surabaya, 2022). Pelatihan dilakukan secara tatap muka atau melalui platform digital seperti e-learning. Selain itu, mentoring juga populer dalam pengembangan talenta, di mana karyawan berpengalaman membimbing yang lebih muda (Yuli Angliawati & Fatimah Maulyan, 2020). Rotasi kerja juga dianggap efektif, membantu karyawan memperoleh wawasan dan keterampilan beragam (L, Rina, & Hafipah, 2023). Meskipun strategi-strategi tersebut banyak diterapkan, terdapat kekuatan dan keterbatasan dalam konteks era digital. Pelatihan tradisional mungkin kurang efektif menghadapi perubahan teknologi cepat (Frank et al., 2019). Sementara mentoring dan rotasi

kerja dapat meningkatkan keterampilan dan perspektif, namun membutuhkan komitmen dan sumber daya signifikan (Adenuddin Alwy, 2022).

Meskipun terdapat banyak penelitian yang membahas strategi pengembangan talenta secara individual, belum ada systematic review yang komprehensif yang mengintegrasikan berbagai strategi tersebut dalam konteks era digital. Penelitian ini akan memberikan wawasan baru dengan mengidentifikasi tren, pola, dan praktik terbaik dalam mengembangkan talenta di era digital berdasarkan tinjauan sistematis terhadap literatur dan penelitian terdahulu. Permasalahan Penelitian untuk kajian ini bagaimana strategi-strategi pengembangan talenta yang efektif dalam membangun sumber daya manusia unggul di era digital, serta faktor-faktor apa saja yang perlu dipertimbangkan dalam penerapannya? Permasalahan ini penting untuk dijawab agar organisasi dapat merancang dan menerapkan strategi yang tepat sesuai konteks era digital. Adapun tujuan penelitian ini melakukan systematic review terhadap literatur dan penelitian terdahulu untuk mengidentifikasi strategi-strategi pengembangan talenta yang efektif dalam membangun sumber daya manusia unggul di era digital. Selanjutnya, memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam merancang dan menerapkan strategi tersebut dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti budaya organisasi, kesiapan teknologi, dan karakteristik generasi tenaga kerja.

## METODE

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode systematic review. Systematic review adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis semua bukti empiris yang relevan dengan pertanyaan penelitian yang spesifik (Snyder, 2019). Metode ini memungkinkan untuk mengintegrasikan berbagai studi kualitatif yang ada tentang strategi pengembangan talenta di era digital, sehingga dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang topik tersebut.

### Kriteria Inklusi dan Eksklusi

**Tabel 1 Kriteria inklusi**

No.	Kriteria	Deskripsi
1.	Jenis Penelitian	Penelitian kualitatif empiris (studi kasus, fenomenologi, etnografi, grounded theory, dll.)
2.	Topik	Strategi pengembangan talenta dalam konteks era digital/transformasi digital
3.	Konteks	Organisasi bisnis/perusahaan
4.	Tahun Publikasi	2019 - 2023
5.	Bahasa	Bahasa Indonesia dan Inggris
6.	Sumber Publikasi	Jurnal ilmiah terkaji sejawat atau prosiding konferensi

**Tabel 02 Kriteria Eklusi**

No.	Kriteria	Deskripsi
1.	Jenis Penelitian	Penelitian kuantitatif, literatur non-empiris (buku, bab buku, artikel opini)
2.	Topik	Pengembangan talenta secara umum tanpa mengaitkan dengan era digital/transformasi digital
3.	Konteks	Non-organisasi bisnis/perusahaan (misalnya, pendidikan, pemerintahan)
4.	Tahun Publikasi	Sebelum 2019
5.	Bahasa	Selain Bahasa Indonesia dan Inggris

6.	Sumber Publikasi	Sumber non-terkaji sejawat (laporan, situs web, media massa, dll.)
----	------------------	--

### Strategi Pencarian

Strategi pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan database elektronik seperti Scopus, Google Scholar, dan Portal Garuda. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian meliputi "pengembangan talenta," "manajemen talenta," "era digital," "transformasi digital," "sumber daya manusia," dan kombinasi dari kata kunci tersebut.

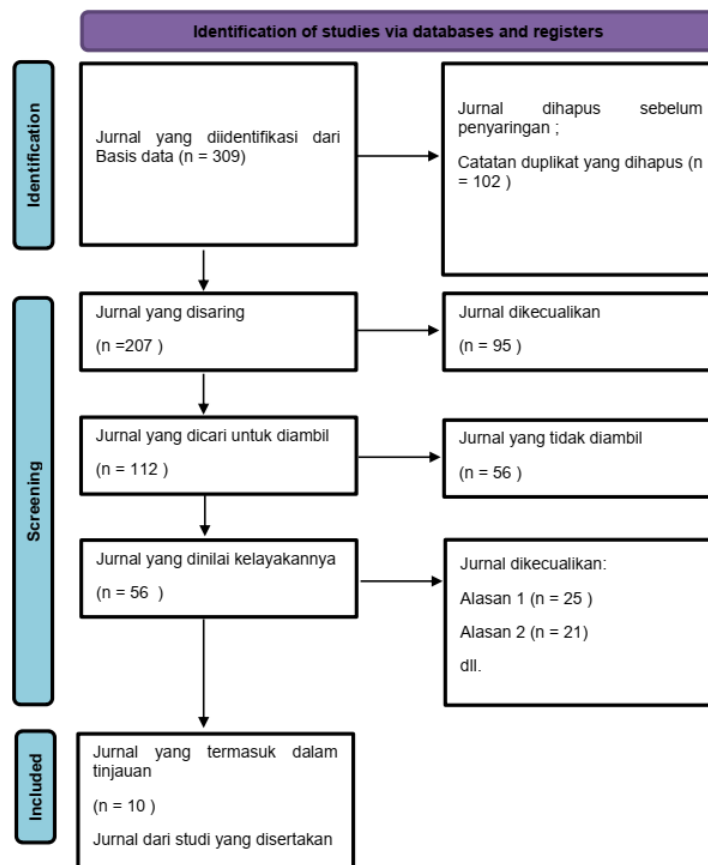
### Seleksi dan Ekstraksi Data

Proses seleksi studi dilakukan secara sistematis berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Setiap studi yang memenuhi kriteria akan diidentifikasi dan dianalisis secara mendalam. Data yang diekstraksi dari setiap studi meliputi informasi tentang strategi pengembangan talenta yang dibahas, konteks era digital, kekuatan dan keterbatasan strategi, serta temuan dan rekomendasi yang relevan.

### Analisis Data

Data yang telah diekstraksi dari berbagai studi akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis tematik. Analisis tematik melibatkan proses pengkodean dan identifikasi tema-tema utama yang muncul dari data (Braun & Clarke, 2006). Tema-tema ini kemudian akan diinterpretasikan dan disintesis untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang strategi pengembangan talenta yang efektif di era digital, serta faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penerapannya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Flowchart Prisma

No.	Judul Penelitian	Penulis Tahun &	Metode Penelitian	Konteks Studi	Strategi Pengembangan Talenta	Temuan/Rekomendasi Utama
1	Analisis Prospektif Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0 Pada BAPPEDALITBANG	Ulfa Aryani, Tua Ricky Fredy Simanjuntak, & Mashur, 2024	Analisis Prospektif	Bappeda litbang Provinsi Riau	Strategi pengembangan talenta yang penting untuk diterapkan di era revolusi industri 4.0 adalah: 1. Mengembangkan keterampilan digital bagi ASN. 2. Meningkatkan kompetensi kepemimpinan dan manajemen. 3. Membangun budaya belajar yang berkelanjutan. 4. Mendorong inovasi dan kreativitas. 5. Memperkuat kolaborasi dengan pihak eksternal.	Strategi pengembangan talenta di Bappeda litbang Provinsi Riau perlu fokus pada pengembangan keterampilan digital, kompetensi kepemimpinan, budaya belajar, inovasi, kreativitas, dan kolaborasi.
2	Pengembangan sumber daya aparatur menuju era smart ASN	Ayuningtyas, 2022	Deskriptif Analitis (Studi Literatur)	Aparatur Sipil Negara (ASN)	Strategi pengembangan talenta yang direkomendasikan adalah melalui pendidikan dan pelatihan berkualitas global untuk menghasilkan ASN yang berintegritas, profesional, inovatif, kreatif, menguasai teknologi informasi, bahasa asing, dan kewirausahaan.	Dibutuhkan pendidikan dan pelatihan berkualitas global untuk menghasilkan ASN yang berintegritas, profesional, inovatif, kreatif, menguasai teknologi informasi, bahasa asing, dan kewirausahaan.
3	Peningkatan SDM Indonesia yang Berdaya Saing melalui Pendidikan di Era Transformasi Digital dan Teknologi yang Berkelanjutan	Nagel, 2020	Riset Sekunder	Sektor Pendidikan	Strategi pengembangan talenta yang disarankan adalah pelatihan bagi pendidik untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif, serta mengadopsi pendidikan berbasis	Pendidik perlu dilatih untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif, serta mengadopsi pendidikan berbasis teknologi untuk meningkatkan kualitas SDM dalam menghadapi era digital.

					teknologi.	
4	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pertanian Untuk Menciptakan Petani Unggul Demi Mencapai Ketahanan Pangan	Wuli, 2023	Penelitian Literatur	Sektor Pertanian	Strategi pengembangan talenta yang disarankan adalah peningkatan kualitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan kemampuan manajerial bagi para petani.	Dibutuhkan pengembangan SDM strategis untuk meningkatkan kapasitas petani, seperti kemampuan manajerial, akses informasi, dan pendidikan.
5	Strategi Pengembangan Karir Dalam Era Digital : Dampak Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia	Fajar, 2024	Kualitatif (Wawancara dan Literatur)	Pengembangan Karir di Era Digital	Strategi pengembangan talenta yang direkomendasikan adalah pemanfaatan teknologi dalam pengembangan karir, personalisasi pengembangan karir, investasi infrastruktur digital, serta adaptasi dan peningkatan teknologi secara terus-menerus.	Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan karir membutuhkan investasi infrastruktur digital, personalisasi pengembangan karir, adaptasi dan peningkatan teknologi secara terus-menerus.
6	Strategi Pengembangan Talenta pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital	Manan & Gunawan, 2023	Literature Review	Organisasi di Era Digital	Strategi pengembangan talenta yang efektif di era digital meliputi pengembangan keterampilan digital, identifikasi talenta sesuai inisiatif digital, menciptakan budaya inovasi, menerapkan fleksibilitas dan mobilitas, serta penggunaan teknologi dan analitik data.	Manajemen talenta yang efektif di era digital melibatkan pengembangan keterampilan digital, identifikasi talenta sesuai inisiatif digital, budaya inovasi, fleksibilitas, mobilitas, serta pemanfaatan teknologi dan analitik data.
7	Perspektif Pengembangan Digital Talent Era Industri 4.0	Pretty Puji Hartati & Giovanni, 2022	Studi Literatur	Industri 4.0	Strategi pengembangan talenta yang disarankan untuk menghadapi era industri 4.0 adalah pelatihan dan	Untuk menghadapi era industri 4.0, perusahaan perlu melakukan pelatihan, pengembangan, mendorong kompetensi karyawan, serta

					pengembangan, mendorong kompetensi karyawan, serta program re-skilling dan up-skilling untuk menciptakan tenaga kerja terampil dan adaptif.	program re-skilling dan up-skilling untuk menciptakan tenaga kerja terampil dan adaptif.
8	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Pemanfaatan Metode Teknologi Digital Atau Daring Pada Masa Pandemi Covid-19	Azzahra, Aryanto, Alquransyah, & Lestari, 2022	Kualitatif	Perusahaan di Masa Pandemi COVID-19	Strategi pengembangan talenta yang disarankan adalah merancang konsep pelatihan dan pengembangan secara daring/online selama masa pandemi COVID-19 untuk memastikan keberlangsungan pengembangan SDM.	Perusahaan perlu merancang konsep pelatihan dan pengembangan secara daring/online selama masa pandemi COVID-19 untuk memastikan keberlangsungan pengembangan SDM.
9	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Era Industri 4.0	Saely, 2023	Deskriptif Kualitatif (Wawancara dan Literatur)	Sektor Pendidikan	Strategi pengembangan talenta yang disarankan adalah pelatihan dan workshop bagi pendidik, pendidikan kejuruan, serta strategi pendidikan makro dan mikro yang meliputi tujuan, fondasi, dan prioritas tindakan.	Peningkatan mutu SDM, khususnya tenaga pendidik, dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, pendidikan kejuruan, serta strategi pendidikan makro dan mikro yang meliputi tujuan, fondasi, dan prioritas tindakan.
10	Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital	Dewi Puspaningtyas Faeni et al., 2023	Literature Review	Organisasi di Era Digital	Strategi pengembangan talenta yang efektif di era digital meliputi pelatihan keterampilan digital, identifikasi talenta yang sesuai dengan inisiatif digital, menciptakan budaya inovasi, menerapkan fleksibilitas dan	Manajemen talenta yang efektif di era digital membutuhkan pengembangan keterampilan digital, identifikasi talenta yang sesuai, budaya inovasi, fleksibilitas, serta pemanfaatan teknologi dan analitik data.



					mobilitas, serta penggunaan teknologi dan analitik data.	
--	--	--	--	--	--	--

Hampir semua studi yang dibahas menekankan pentingnya mengembangkan keterampilan digital bagi karyawan dan sumber daya manusia (SDM). Dalam era digital, keterampilan seperti literasi digital, keterampilan analitik data, pemrograman, serta kemampuan menggunakan teknologi baru menjadi sangat penting (Manan & Gunawan, 2023; Nagel, 2020; Dewi Puspaningtyas Faeni et al., 2023). Pelatihan dan program pengembangan yang berfokus pada keterampilan digital ini diperlukan untuk memastikan bahwa SDM memiliki kompetensi yang diperlukan untuk menghadapi disrupsi teknologi (Ulfa Aryani et al., 2024; Ayuningtyas, 2022). Selain itu, beberapa studi juga menyoroti pentingnya memanfaatkan teknologi digital dalam proses pengembangan talenta itu sendiri. Misalnya, Azzahra et al. (2022) menyarankan merancang konsep pelatihan dan pengembangan secara daring/online selama masa pandemi COVID-19 untuk memastikan keberlangsungan pengembangan SDM.

Strategi lain yang ditekankan adalah identifikasi talenta yang sesuai dengan inisiatif digital organisasi (Manan & Gunawan, 2023; Dewi Puspaningtyas Faeni et al., 2023). Ini melibatkan proses pengelolaan talenta yang efektif, seperti perencanaan suksesi, pemetaan talenta, dan pengembangan jalur karir yang sesuai dengan kebutuhan digital organisasi (Fajar, 2024). Pretty Puji Hartati & Giovanni (2022) menyarankan program re-skilling dan up-skilling untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan industri 4.0. Ini sejalan dengan studi lain yang menekankan pentingnya pengembangan berkelanjutan bagi talenta untuk menghadapi perubahan teknologi yang cepat (Wuli, 2023; Saely, 2023).

Selain keterampilan teknis, beberapa studi juga menekankan pentingnya membangun budaya yang mendukung inovasi, fleksibilitas, dan mobilitas dalam organisasi (Manan & Gunawan, 2023; Dewi Puspaningtyas Faeni et al., 2023). Budaya inovasi mendorong karyawan untuk berpikir kreatif, berani mengambil risiko, dan mengembangkan solusi baru yang relevan dengan era digital. Fleksibilitas dan mobilitas mengacu pada kemampuan organisasi dan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan cepat, serta terbuka terhadap rotasi kerja, proyek lintas fungsional, dan pembagian pengetahuan (Manan & Gunawan, 2023). Ini membantu SDM memperoleh pengalaman dan perspektif yang beragam, yang sangat penting dalam era digital yang dinamis.

Strategi lain yang direkomendasikan adalah pemanfaatan teknologi dan analitik data dalam proses pengembangan talenta itu sendiri (Manan & Gunawan, 2023; Dewi Puspaningtyas Faeni et al., 2023). Ini dapat meliputi penggunaan platform e-learning, simulasi virtual, analisis prediktif untuk mengidentifikasi talenta potensial, serta penggunaan data untuk mempersonalisasi pengembangan karir (Fajar, 2024). Pemanfaatan teknologi dan analitik data dapat membantu organisasi mengelola talenta dengan lebih efisien, mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, dan merancang program pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan organisasi (Manan & Gunawan, 2023).

Beberapa studi menekankan pentingnya pendekatan yang holistik dan strategis dalam pengembangan SDM, khususnya dalam konteks era digital (Ulfa Aryani et al., 2024; Wuli, 2023; Saely, 2023). Ini melibatkan perencanaan jangka panjang, kolaborasi antar departemen, serta penyelarasan strategi pengembangan talenta dengan tujuan dan inisiatif organisasi secara keseluruhan. Studi-studi tersebut juga menyoroti pentingnya mempertimbangkan faktor-faktor seperti budaya organisasi, kesiapan teknologi, dan karakteristik generasi tenaga kerja dalam merancang strategi pengembangan talenta yang efektif (Ulfa Aryani et al., 2024;



Ayuningtyas, 2022). Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa pengembangan talenta di era digital membutuhkan pendekatan yang komprehensif, melibatkan kombinasi dari pengembangan keterampilan digital, pengelolaan talenta yang sesuai, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan fleksibilitas, serta pemanfaatan teknologi dan analitik data. Strategi-strategi ini harus diintegrasikan secara holistik dan strategis untuk membangun sumber daya manusia yang unggul dan siap menghadapi tantangan era digital.

## KESIMPULAN

Systematic review ini telah mengeksplorasi strategi-strategi pengembangan talenta yang efektif dalam membangun sumber daya manusia unggul di era digital. Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa strategi utama yang harus dipertimbangkan oleh organisasi. Pertama, pengembangan keterampilan digital seperti literasi digital, keterampilan analitik data, dan kemampuan menggunakan teknologi baru menjadi sangat penting. Kedua, identifikasi dan pengelolaan talenta yang sesuai dengan inisiatif digital organisasi, termasuk perencanaan suksesi, pemetaan talenta, dan pengembangan jalur karir yang relevan. Ketiga, membangun budaya inovasi, fleksibilitas, dan mobilitas dalam organisasi untuk mendorong adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Selanjutnya, pemanfaatan teknologi dan analitik data dalam proses pengembangan talenta itu sendiri, seperti e-learning, simulasi virtual, dan analisis prediktif, juga menjadi kunci untuk pengelolaan talenta yang efisien. Terakhir, pendekatan yang holistik dan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti budaya organisasi, kesiapan teknologi, dan karakteristik generasi tenaga kerja. Dengan mengintegrasikan strategi-strategi ini secara komprehensif, organisasi dapat membangun sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan siap menghadapi tantangan era digital, sehingga dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bisnis.

## REFERENSI

- Wahdaniah, Suciati, Riska, Ambalele, Elizabeth, & Tellu, Andi. (2023). Human Resource Management Transformation in the Digital Age: Recent Trends and Implications. *International Journal of Applied Research and Sustainable Sciences*, 1, 239–258. <https://doi.org/10.59890/ijarss.v1i3.902>
- Anitha, J., & Begum, Farida. (2016). Role of Organisational Culture and Employee Commitment in Employee Retention. *ASBM Journal of Management*, 9, 17. Retrieved from <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:168346891>
- Rani, Inta Hartaningtyas, Jalih, Jara Haradiyanti, & Widyowati, Lestari Adhi. (2023). Analyzing the impact of working expectations on intention to apply in Indonesia: A study on Gen Z college graduate. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 16(2), 287–308.
- Basnet, Sunil. (2024). Artificial Intelligence and Machine Learning in Human Resource Management: Prospect and Future Trends. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 5, 281–287. <https://doi.org/10.55248/gengpi.5.0124.0107>
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2013). *Organizational Behavior and Management: Tenth Edition*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=pXEcAAAQBAJ>
- Waworuntu, Evi C., Kainde, Sandra J. R., & Mandagi, Deske W. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction and Performance Among Millennial and Gen Z Employees: A Systematic Review. *Society*, 10(2), 384–398. <https://doi.org/10.33019/society.v10i2.464>

- Wahjoedi, Tri. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 2053–2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>
- Appio, Francesco, Frattini, Federico, Petruzzelli, Antonio, & Neirotti, Paolo. (2021). Digital Transformation and Innovation Management: A Synthesis of Existing Research and an Agenda for Future Studies. *Journal of Product Innovation Management*, 38, 4–20. <https://doi.org/10.1111/jpim.12562>
- Zanabazar, Altanchimeg, Natsagdorj, Solongo, & Jigjiddorj, Sarantuya. (2023). The impact of talent management on human resources efficiency. *Journal of Social Studies (JSS)*, 19(2), 147–156. <https://doi.org/10.21831/jss.v19i2.58110>
- Muhammad Yahya, Wahyudi, & Akmal Hidayat. (2023). Implementasi Artificial Intelligence (AI) di Bidang Pendidikan Kejuruan Pada Era Revolusi Industri 4.0. *Seminar Nasional Dies Natalis 62*, 1, 190–199. <https://doi.org/10.59562/semnasdies.v1i1.794>
- Magesa, Mawazo, & Jonathan, Joan. (2020). Digital Leadership for Digital Transformation.
- Hardy, Human, Afrianty, Tri Wulida, & Prasetya, Arik. (2020). Perspektif Karyawan Dalam Penelitian Manajemen Bakat : Tinjauan Literatur. *Profit: Jurnal Administrasi ...*, 104–128. Retrieved from <https://profit.ub.ac.id>
- Tahar, Achmad, Setiadi, Pompong B., Rahayu, Sri, Stie, Magister Manajemen, & Surabaya, Mahardhika. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.
- Pretty Puji Hartati, Veronica Novelia, & Giovanni, Axel. (2022). Perspektif Pengembangan Digital Talent Era Industri 4.0. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 614–621. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2637>
- Yuli Angliawati, Ria, & Fatimah Maulyan, Feti. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(2), 28–40. Retrieved from <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/321>
- L, Ramadhan, Rina, & Hafipah. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, 3(1), 560–576.
- Frank, Morgan R., Autor, David, Bessen, James E., Brynjolfsson, Erik, Cebrian, Manuel, Deming, David J., Feldman, Maryann, Groh, Matthew, Lobo, José, Moro, Esteban, Wang, Dashun, Youn, Hyejin, & Rahwan, Iyad. (2019). Toward understanding the impact of artificial intelligence on labor. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(14), 6531–6539. <https://doi.org/10.1073/pnas.1900949116>
- Adenuddin Alwy, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2265–2276. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
- Lestari, Meira Indah. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Era Digital. *Www.Researchgate.Net*, 3(May), 1. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/370575807\\_Strategi\\_Pengembangan\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia\\_Untuk\\_Meningkatkan\\_Produktivitas\\_Karyawan\\_Di\\_Era\\_Digital](https://www.researchgate.net/publication/370575807_Strategi_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_Untuk_Meningkatkan_Produktivitas_Karyawan_Di_Era_Digital)

- Wuli, Rofinus N. (2023). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pertanian Untuk Menciptakan Petani Unggul Demi Mencapai Ketahanan Pangan. *Jurnal Pertanian Unggul*, 2(1), 1–15.
- Dewi Puspaningtyas Faeni, Jumawan Jumawan, Alicia Angela Yohanas, Dinda Adelia, Elsa Santika, Nur Putri Cahyaningsih, Rani Rahmadiani, & Nabella Nur Afiyah. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 3(3), 196–206. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2467>
- Nagel, P. Julius F. (2020). Peningkatan SDM Indonesia yang Berdaya Saing melalui Pendidikan di Era Transformasi Digital dan Teknologi yang Berkelanjutan. *Prosiding Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Terapan*, 1(1), 31–38. Retrieved from <http://ejurnal.itats.ac.id/sntekpan/article/view/1212>
- Fajar, Achmarul. (2024). Strategi Pengembangan Karir Dalam Era Digital: Dampak Teknologi Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Copyright @ Achmarul Fajar. 4.
- Manan, I. R., & Gunawan, A. (2023). Literatur review: Manajemen Talenta pada Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Innovative: Journal Of Social Science* ..., 3, 8641–8650. Retrieved from <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6712> <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/download/6712/5100>
- Ayuningtyas, Atika. (2022). Pengembangan sumber daya aparatur menuju era smart ASN. *The Journalish: Social and Government*, 3, 255–266. Retrieved from <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>
- Azzahra, Dea, Aryanto, Alfianito, Alquransyah, Arya Putra, & Lestari, Devita. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Pemanfaatan Metode Teknologi Digital Atau Daring Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 234–242.
- Saely, Elfina. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 8(1), 1–10. Retrieved from <http://ojs.iptpisurakarta.org/index.php/Edudikara> <https://doi.org/10.32585/edudikara.v8i1.315%7C1>
- Digital, Transformasi, Pengembangan, Dalam, Untuk, Diklat, Kualitas, Peningkatan, & Daya, Sumber. (2024). *IMAMAH*: 2(1), 30–36.
- Ulfa Aryani, Zakiyah, Tua Ricky Fredy Simanjuntak, Harapan, & Mashur, Dadang. (2024). Analisis Prospektif Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0 Pada BAPPEDALITBANG. *Publika: JIAP*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.25299/jiap.2024.14153>..