Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen
Vol.2, No.2 April 2023
e-ISSN: 2962-0813; p-ISSN: 2964-5328, Hal 293-300

Efektivitas Digitalisasi *Talent Management* Terhadap Perencanaan Dan Strategi SDM Pada Perusahaan Di Era Digital

Shula Kayla Putri Agustono[1], Vicka Ellianna Ristanti[2], Syuja Augusta[3]
[1,2,3]Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya
Korespondensi penulis: shula.kaylaputri@student.upj.ac.id[1]

Abstract*. Digitalization is very important in organizational life. The use of technology in HR planning and strategy, one of which, has become something that has continued to increase in recent years. The effectiveness of digitalization in managing talent management can be seen through the evaluation of various factors such as recruitment and selection, onboarding, performance management, and employee engagement. Companies can identify areas to develop targeted strategies to improve. Overall, the effectiveness of talent management planning and digitalization of HR strategies can be reflected in increased employee engagement and retention, increased productivity and efficiency, and business results. Qualitative research is a type of research whose findings are not obtained through statistical procedures or other forms of calculation, and utilizes previous literature studies or is called the literature study method. Comparative descriptive in nature is shown to describe or describe information data based on facts (facts). The company SAKA Indonesia Pangkah Limited uses a traditional recruitment process, of course it takes a long time, and results in minimal opportunities to get potential candidates. Digitalization is becoming increasingly important in organizational life, and companies can identify areas to develop targeted strategies to improve overall workforce performance. Digitalization increases the effectiveness and efficiency of talent management processes, which helps HR managers identify, develop and retain talented employees. Qualitative research is a type of research whose findings are not obtained through statistical procedures or other forms of calculation. Data are all facts or figures that can be used as material to compile information. The analysis was carried out based on the data that has been obtained from the available data sources. In the first stage of Unilever recruitment, there is a candidate screening machine.*

Keywords*: Digitalisation, Talent Management, HR Strategy*

Abstrak. Digitalisasi menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi. Penggunaan teknologi dalam perencanaan dan strategi SDM salah satunya telah menjadi suatu hal yang terus meningkat dalam beberapa tahun belakangan ini. Keefektifan dari digitalisasi dalam pengelolaan talent management dapat dilihat melalui evaluasi dari berbagai faktor seperti rekrutmen dan seleksi, onboarding, manajemen performa, dan employee engagement. Perusahaan dapat mengidentifikasi area untuk mengembangkan strategi yang ditargetkan untuk meningkatkan. Secara keseluruhan, efektivitas perencanaan talent management dan digitalisasi strategi SDM dapat tercermin dalam meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan, peningkatan produktivitas dan efisiensi, dan hasil bisnis. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya, dan memanfaatkan kajian literatur terdahulu atau disebut dengan metode studi literatur.

Received Februari 07, 2023; Revised Maret 02, 2023; April 04, 2023
* Shula Kayla Putri Agustono, shula.kaylaputri@student.upj.ac.id

Bersifat deskriptif komparatif ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data informasi yang berdasarkan dengan kenyataan (fakta). Perusahaan SAKA Indonesia Pangkah Limited menggunakan proses perekrutan yang tradisional, tentu memakan waktu yang lama, dan berdampak pada minimnya peluang dalam mendapatkan kandidat yang berpotensi. Digitalisasi menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi, dan perusahaan dapat mengidentifikasi area untuk mengembangkan strategi yang ditargetkan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja secara keseluruhan. Digitalisasi meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses manajemen bakat, yang membantu manajer SDM mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Data adalah segala fakta atau angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Analisis dilakukan berdasarkan data-data yang telah didapatkan pada sumber data yang tersedia. Pada tahap pertama perekrutan unilever, terdapat mesin penyeleksi kandidat.

Kata kunci: Digitalisasi, Talent Management, Strategi SDM

LATAR BELAKANG

Saat ini, globalisasi membuat kita telah memasuki era digital. Digitalisasi menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi. Penggunaan teknologi dalam perencanaan dan strategi SDM salah satunya telah menjadi suatu hal yang terus meningkat dalam beberapa tahun belakangan ini. Keefektifan dari digitalisasi dalam pengelolaan talent management dalam pengelolaan dan strategi SDM pada perusahaan dapat dilihat melalui evaluasi dari berbagai faktor seperti rekrutmen dan seleksi, onboarding, manajemen performa, dan *employee engagement* (Mangkunegara, 2001). Tidak semua perusahaan memulai debutnya menjadi perusahaan yang berbasis digital, beberapa diantaranya memulai sebagai perusahaan konvensional, oleh karenanya banyak perusahaan yang melakukan digitasi. Digitasi banyak dilakukan perusahaan pada beberapa tahun belakangan ini karena membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi, menghemat beberapa biaya, meningkatkan keterlibitan dan retensi karyawan, serta mendorong pertumbuhan bisnis. Digitalisasi dalam perencanaan dan strategi *talent management* menjadi penting karena mempengaruhi bagaimana perusahaan berorganisasi. Lingkungan bisnis yang terus berkembang dan serba cepat, menuntut Organisasi untuk memahami pentingnya perencanaan dalam talent management dan strategi SDM yang efektif.

Dengan memanfaatkan data dan analitik, perusahaan dapat mengidentifikasi area untuk mengembangkan strategi yang ditargetkan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja secara keseluruhan. Manfaat utama dari digitalisasi dalam *talent management* adalah kemampuan untuk memberikan pengalaman yang dipersonalisasikan kepada karyawan. Dengan menggunakan alat dan platform SDM digital memungkinkan karyawan untuk mengakses informasi dan sumber daya saat mereka membutuhkannya, sehingga dapat membantu karyawan dalam mengelola karir dan mempelajari keterampilan baru.

Strategi SDM digital dapat membantu perusahaan meningkatkan proses rekrutmen. Alat digital seperti pelacakan pelamar dan *online job boards* dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan menarik kandidat yang memenuhi syarat dan mengotomatisasikan banyak tugas administrative yang terkait dengan proses perekrutan (Aarish et al., 2014). Secara keseluruhan , efektivitas perencanaan *talent management* dan digitalisasi strategi SDM dapat tercermin dalam meningkatkan keterlibatan dan retensi karyawan, peningkatan produktivitas dan efisiensi, serta meningkatkan hasil bisnis. Seiring dengan kemajuan teknologi, perusahaan yang menerapkan strategi SDM digital berada dalam posisi yang lebih baik untuk bersaing di lingkungan bisnis yang serba cepat saat ini.

KAJIAN TEORITIS

Talent Management

Talent Management merupakan bagian integral dari Sumber Daya Manusia dan merupakan proses yang digunakan Organisasi untuk menarik, mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat (Pella et al., 2011). Di era digital saat ini, banyak Organisasi telah mendigitalkan proses Manajemen talenta mereka untuk meningkatkan perencanaan dan strategi SDM perusahaan. Garg and Singh (2020) mengemukakan bahwa digitalisasi Manajemen talenta berdampak signifikan terhadap perencanaan dan strategi SDM. Digitalisasi dianggap membantu manajer SDM untuk mengidentifikasi dan merekrut talenta terbaik, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Menurut Bondarouk dan Ruel (2019) HRM digital memiliki potensi untuk mengubah perencanaan dan strategi SDM dan memungkinkan manajer SDM untuk mengakses data secara *real*

time terkait kinerja dan keterlibatan karyawan yang akan membantu dalam pengambilan keputusan dalam Manajemen Bakat. Pengaruh dari digitalisasi dalam sumber daya manusia menurut Misra dan Mishra (2018) dapat mengkaji dampak dgitalisasi pada berbagai praktik SDM, termasuk Manajemen talenta. Menurutnya, digitalisasi dapat meningkatkan efektivitas proses dalam *talent management*, seperti rekrutmen, Manajemen kinerja, dan pengembangan karir.

Menurut Capelli dan Keller (2014) TM merupakan proses mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan organisasi terhadap bakat atau talent dalam pekerjaan yang strategis. TM merupakan praktik jangka panjang dengan tujuan menghasilkan orang yang tepat dalam pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, TM meliputi perencanaan tenaga kerja, succession planning, pengembangan karyawan, dan manajemen karir.

Literatur menunjukkan bahwa digitalisasi manajemen bakat memiliki dampak yang signifikan terhadap perencanaan dan strategi SDM. Digitalisasi meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses manajemen bakat, yang membantu manajer SDM mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat. Secara keseluruhan, literatur mendukung gagasan bahwa digitalisasi manajemen bakat adalah strategi yang efektif untuk meningkatkan perencanaan dan strategi SDM.

Kerangka Teori

Gambar 1. Kerangka Teori

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2017: 9) penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Penelitian ini memanfaatkan kajian literatur terdahulu atau disebut dengan metode studi literatur. Studi literatur merupakan sebuah proses pencarian berbagai hasil kajian atau studi yang berkolerasi dengan penelitian yang dilakukan. Data yang diperoleh dari sumber data dipilah baik data yang mendukung tujuan penelitian dan data yang tidak mendukung tujuan penelitian. Data penelitian ini diperoleh dari kajian literatur terdahulu yang bersifat mendukung penelitian ini. Penelitian ini bersifat deskriptif komparatif yaitu penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan dengan kenyataan (fakta). Penelitian deskriptif ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat ilmiah ataupun rekayasa manusia dan dilakukan analisis terhadap persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan pada setiap datanya.

Teknik Pengumpulan Data

Data adalah segala fakta atau angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Data dalam penelitian ini berupa informasi yang disajikan oleh penelitian-penelitian terdahulu atau kajian literatur terdahulu. Data-data tersebut diolah agar didapatkan informasi terkait efektivitas digitalisasi *talent management* dan perencanaan dan strategi SDM. Sumber data pada penelitian ini berupa data sekunder atau data yang sudah ada sebelumnya yang disajikan oleh pihak lain. Sumber data berupa kajian literatur terdahulu yang sejalan dengan judul penelitian ini.Dalam pengumpulan data, metode yang digunakan adalah metode dokumentasi. Dokumentasi yaitu proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian yang berasal dari data yang berbentuk arsip (dokumen), karena dokumen merupakan sumber data yang berupa bahasa tertulis, foto atau dokumen elektronik. Dokumentasi juga dilakukan terhadap hasil literatur terdahulu.

Teknik Analisis Data

Sifat analisis dalam penelitian kualitatif adalah penguraian apa adanya fenomena yang terjadi (deskriptif) disertai penafsiran terhadap arti yang terkandung dibalik tampak (interpretif). Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan

analisis deskriptif, dimana tujuan dari analisis ini adalah untuk menggambarkan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Analisis dilakukan berdasarkan data-data yang telah didapatkan pada sumber data yang tersedia. Adapun alur analisis data sebagai berikut:

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data
4. Penarikan kesimpulan (verifikasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Unilever memanfaatkan digitalisasi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan, inovasi yang digunakan unilever adalah smart hiring berupa pemanfaatan artificial intelligence dalam proses perekrutan. Pada tahap pertama perekrutan unilever, terdapat mesin penyeleksi kandidat yang mensortir satu persatu berdasarkan kebutuhan perusahaan. Jika lolos tahap pertama, kandidat yang lolos akan menjalani tahap penilaian profil berupa *game* interaktif. *Game* tersebut menganalisa kemampuan kognitif, kondisi emosional serta perilaku sosial kandidat. Setelah lolos tahap kedua, kandidat akan lanjut pada tahap wawancara. Tahap wawancara yang diterapkan pada unilever dibantu oleh *artificial intelligence* dalam menganalisa jawaban, ekspresi wajah, intonasi suara dan hal-hal yang berkaitan dengan wawancara. Keuntungan bagi perusahaan unilever adalah, unilever dapat dengan mudah mendapati ribuan kandidat yang berpotensi karena media digital dapat menjadi penghubung langsung antara perusahaan dengan kandidat. Kemudian, dapat menghemat waktu kerja dan terakhir yaitu perusahaan dapat menganalisa secara praktis. Lain halnya dengan perusahaan SAKA Indonesia Pangkah Limited, yang mana masih menggunakan proses perekrutan yang tradisional. Tahap seleksi pertama dilakukan penyebaran iklan pada posisi yang kosong, kemudian perusahaan SAKA Indonesia Pangkah Limited belum sepenuhnya menggunakan pemetaan talenta. Dengan proses perekrutan yang masih tradisional, tentu memakan waktu yang lama, dan berdampak pada minimnya peluang dalam mendapatkan kandidat yang berpotensi.

KESIMPULAN

Saat ini, globalisasi membuat kita telah memasuki era digital. Digitalisasi menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan berorganisasi. Dengan memanfaatkan data dan analitik, perusahaan dapat mengidentifikasi area untuk mengembangkan strategi yang ditargetkan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja secara keseluruhan. Alat digital seperti pelacakan pelamar dan online job boards dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan menarik kandidat yang memenuhi syarat dan mengotomatisasikan banyak tugas *administrative* yang terkait dengan proses perekrutan.

Seiring dengan kemajuan teknologi, perusahaan yang menerapkan strategi SDM digital berada dalam posisi yang lebih baik untuk bersaing di lingkungan bisnis yang serba cepat saat ini. *Talent Management* merupakan bagian integral dari Sumber Daya Manusia dan merupakan proses yang digunakan Organisasi untuk menarik, mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat. Literatur menunjukkan bahwa digitalisasi manajemen bakat memiliki dampak yang signifikan terhadap perencanaan dan strategi SDM. Digitalisasi meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses manajemen bakat, yang membantu manajer SDM mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berbakat. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Data yang diperoleh dari sumber data dipilah baik data yang mendukung tujuan penelitian dan data yang tidak mendukung tujuan penelitian. Pada tahap pertama perekrutan unilever, terdapat mesin penyeleksi kandidat yang mensortir satu persatu berdasarkan kebutuhan perusahaan. Jika lolos tahap pertama, kandidat yang lolos akan menjalani tahap penilaian profil berupa game interaktif. Keuntungan bagi perusahaan unilever adalah, unilever dapat dengan mudah mendapati ribuan kandidat yang berpotensi karena media digital dapat menjadi penghubung langsung antara perusahaan dengan kandidat. Lain halnya dengan perusahaan SAKA Indonesia Pangkah Limited, yang mana masih menggunakan proses perekrutan yang tradisional.

DAFTAR REFERENSI

Al Ariss, A., Cascio, W. F., & Paauwe, J. (2014). Talent management: Current theories and future research directions. Journal of World Business, 49(2), 173-179.

Bondarouk, T., & Ruel, H. (2019). Dynamics of e-learning: theoretical and practical perspectives. International Journal of Training and Development, 14(3), 149–154.

Cappelli, P., & Keller, J.R. 2014. Talent Management: Conceptual Approaches And Practical Challenges. Journal of Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.1:305–31. https:// doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091314.

Garg, N., & Singh, S. (2018). Financial literacy among youth. International Journal of Social Economics, 45(1), 173–186

Kusuma, Yuga . (2017). Talent Management System pada Program Pengembangan Sumberdaya Manusia di Saka Indonesia. Jurnal Al-Tijarah. 3(2)

Mangkunegara, A. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya

Patric A. V., Mohan P. J., *Title of paper/book* (italic font), Name of journal/Conference/book publisher, Volume/Edition, pp. 1- 10

Pella, Darmin, A., Inayati, Ahmad. (2011). Talent Management: Mengembangkan SDM. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV