

## EDUKASI SOSIALISASI DIGITAL TALENT MANAGEMENT PADA UMKM EMPING JAGUNG DI DESA BANYU URIP

### *DIGITAL TALENT MANAGEMENT EDUCATION AND SOCIALIZATION FOR CORN CHIP SMES IN BANYU URIP VILLAGE*

Dina Mellita<sup>1\*</sup>, Rizky Sabilillah<sup>2</sup>, Andrian Noviardy<sup>3</sup>, Efan Elpanso<sup>4</sup>, Heriyanto<sup>5</sup>

<sup>1)</sup> Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bina Darma

<sup>2,4,5)</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma

<sup>3)</sup> Program Studi Akuntansi, Universitas Bina Darma

\*Email korespondensi: [dinamellita@binadarma.ac.id](mailto:dinamellita@binadarma.ac.id)

#### *Abstract*

*The community service titled “Education and Socialization of Digital Talent Management for Corn Chips MSMEs in Banyu Urip Village” was carried out as part of the Thematic Community Service Program (KKNT) at Universitas Bina Darma. This activity was motivated by the limited digital literacy and managerial capacity of MSME actors, which affects the efficiency and competitiveness of small-scale businesses. The aim of this service was to introduce and implement the concept of Digital Talent Management (DTM) as a strategy for improving human resource management in the industrial sector. The method used was a qualitative approach through observation, interviews, and training to help MSMEs utilize simple digital tools such as Microsoft Excel and social media for data management, marketing, and recruitment. The results showed that business actors began to understand the importance of structured and technology-based management. The implementation of DTM encouraged local MSMEs to adapt to digital transformation, thereby enhancing their productivity and business sustainability.*

**Keywords:** *Digital Talent Management, MSMEs, Human Resources, Digital Transformation, Community Service*

#### **Abstrak**

Kegiatan pengabdian masyarakat berjudul “Edukasi dan Sosialisasi Digital Talent Management pada UMKM Emping Jagung di Desa Banyu Urip” dilaksanakan sebagai bagian dari program Kuliah Kerja Nyata Tematik (KKNT) Universitas Bina Darma. Kegiatan ini dilatarbelakangi oleh rendahnya literasi digital dan kapasitas manajerial pelaku UMKM yang berpengaruh terhadap efisiensi dan daya saing usaha kecil. Tujuan pengabdian ini adalah memperkenalkan serta menerapkan konsep *Digital Talent Management* (DTM) sebagai strategi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia di sektor industri. Metode yang digunakan berupa pendekatan kualitatif melalui observasi, wawancara, dan pelatihan untuk membantu pelaku usaha memanfaatkan alat digital sederhana seperti Microsoft Excel dan media sosial dalam pengelolaan data, pemasaran, dan rekrutmen tenaga kerja. Hasil menunjukkan peningkatan pemahaman pelaku UMKM terhadap pentingnya manajemen yang terstruktur dan berbasis teknologi. Implementasi DTM mendorong adaptasi terhadap transformasi digital sehingga meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha.

**Kata kunci:** *Digital Talent Management, UMKM, Sumber Daya Manusia, Transformasi Digital, Pengabdian Masyarakat*



CC Attribution-ShareAlike 4.0

Copyright © 2026 Author

Diterima: 16 Desember 2025; Disetujui: 25 April 2026; Terbit: 25 April 2026

## PENDAHULUAN

Desa Banyu Urip yang terletak di Kecamatan Tanjung Lago, Kabupaten Banyuasin, memiliki potensi ekonomi yang cukup besar, terutama melalui kegiatan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang bergerak dalam produksi emping jagung. Produk emping jagung ini mencerminkan kearifan lokal masyarakat dan berpotensi untuk dikembangkan menjadi komoditas bernilai ekonomi tinggi. Namun, sebagian besar pelaku UMKM di desa ini masih menghadapi berbagai tantangan, khususnya dalam hal pengelolaan usaha yang masih dilakukan secara manual. Proses produksi, pencatatan keuangan, dan pengelolaan sumber daya manusia yang tradisional menjadi kendala utama yang menghambat efisiensi dan inovasi usaha. Keterbatasan dalam pemasaran produk yang hanya bergantung pada penjualan langsung tanpa dukungan platform digital turut mempersempit jangkauan pasar mereka. Oleh karena itu, diperlukan upaya konkret untuk mendorong digitalisasi pengelolaan usaha agar UMKM dapat lebih produktif dan kompetitif.

Perkembangan teknologi digital memberikan peluang besar bagi UMKM untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional mereka. Salah satu pendekatan yang relevan untuk diterapkan adalah *Digital Talent Management (DTM)*, yaitu sistem pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi digital yang mampu meningkatkan produktivitas dan keterampilan operasional usaha. Menurut Oktaviani et al. (2025), penerapan DTM di sektor UMKM dapat membantu mengelola SDM, mempermudah pencatatan produksi, serta mendukung strategi pemasaran digital. Melalui penggunaan alat sederhana seperti *Microsoft Excel* untuk administrasi keuangan dan *media sosial* untuk promosi, pelaku usaha dapat mengoptimalkan waktu dan sumber daya. Inovasi ini sangat penting untuk mempercepat proses adaptasi digital di kalangan UMKM pedesaan seperti Desa Banyu Urip. Oleh karena itu, penerapan DTM menjadi bagian penting dari upaya pengabdian masyarakat berbasis teknologi yang diusung oleh program *Kuliah Kerja Nyata Tematik (KKNT)*.

Pelaksanaan KKNT berperan sebagai bentuk hilirisasi dari hasil penelitian yang berorientasi pada pengembangan masyarakat berbasis inovasi digital. Menurut Budiarti &

Firmansyah (2024), integrasi teknologi dalam aktivitas UMKM meskipun sederhana, dapat meningkatkan transparansi dan mengurangi kesalahan pencatatan data usaha. Dengan demikian, pengambilan keputusan dapat dilakukan lebih cepat dan tepat, yang pada akhirnya memperkuat daya saing usaha. Selain itu, KKNT juga memberikan pengalaman belajar yang berharga bagi mahasiswa, di mana mereka dapat menerapkan ilmu pengetahuan dalam konteks nyata masyarakat. Program ini selaras dengan semangat *Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM)* yang menekankan pada pembelajaran berbasis pengalaman dan pemberdayaan masyarakat. Dengan melibatkan mahasiswa secara langsung dalam pendampingan UMKM, kegiatan pengabdian ini diharapkan memberikan manfaat timbal balik antara dunia akademik dan masyarakat.

Meskipun peluang digitalisasi sangat besar, berbagai tantangan masih dihadapi oleh pelaku UMKM di Desa Banyu Urip. Menurut Tuzahra et al. (2025), hambatan utama dalam implementasi DTM adalah rendahnya literasi digital dan keterbatasan akses terhadap pelatihan teknologi. Tanpa adanya pendampingan dan edukasi yang berkelanjutan, teknologi tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal oleh pelaku usaha kecil. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini menitikberatkan pada aspek edukasi dan pendampingan digital bagi para pelaku UMKM. Pelatihan yang diberikan mencakup pemanfaatan teknologi sederhana, seperti aplikasi spreadsheet untuk pencatatan, serta strategi promosi berbasis media sosial. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan kemandirian UMKM dalam pengelolaan usaha, sekaligus memperkuat ketahanan ekonomi masyarakat desa melalui transformasi digital.

Penerapan *Digital Talent Management* dalam UMKM juga memberikan dampak strategis terhadap peningkatan daya saing dan keberlanjutan usaha. Menurut Stafrezar (2025), penerapan DTM dapat menciptakan sistem kerja yang lebih efisien dan terukur, terutama dalam konteks manajemen SDM. Selain itu, pemanfaatan digital marketing juga terbukti mampu memperluas pasar dan meningkatkan loyalitas konsumen. Dalam konteks ini, pengabdian masyarakat di Desa Banyu Urip bukan hanya berfokus pada transfer pengetahuan teknologi, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja digital yang

produktif dan adaptif. Dengan pendekatan ini, diharapkan UMKM dapat berkembang secara berkelanjutan, menciptakan lapangan kerja baru, dan memperkuat perekonomian lokal. Oleh karena itu, urgensi pelaksanaan pengabdian ini terletak pada upaya membangun ekosistem digital yang mendukung kemandirian ekonomi masyarakat desa melalui penguatan kapasitas digital UMKM.

## METODE

Pelaksanaan kegiatan Kuliah Kerja Nyata Tematik (KKNT) dilakukan di Desa Banyu Urip, Kecamatan Tanjung Lago, Kabupaten Banyuasin, yang merupakan wilayah dengan potensi pertanian dan usaha kecil menengah yang cukup besar. Kegiatan dilaksanakan mulai 20 Oktober 2025 hingga 26 November 2025, dengan fokus pada pemberdayaan UMKM emping jagung milik Bapak Muhsin dan Ibu Rohimah sebagai mitra utama. Tahapan kegiatan dimulai dari koordinasi dengan pemerintah desa, survei lapangan, dan wawancara terstruktur untuk mengidentifikasi permasalahan mitra. Setelah itu dilakukan edukasi dan sosialisasi *Digital Talent Management* melalui pelatihan penggunaan alat digital sederhana seperti *Microsoft Excel* dan media sosial untuk membantu proses pencatatan produksi, pemasaran, serta manajemen usaha.

Tahapan kegiatan mencakup koordinasi dengan pemerintah desa, survei lapangan, dan wawancara untuk mengidentifikasi permasalahan mitra, dilanjutkan dengan edukasi serta pelatihan *Digital Talent Management* menggunakan alat digital sederhana seperti *Microsoft Excel* dan media sosial. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif dan observatif dengan interaksi langsung antara mahasiswa dan pelaku usaha. Evaluasi dilakukan secara deskriptif dan kualitatif untuk menilai perubahan pengetahuan, sikap, serta peningkatan literasi digital pelaku UMKM dalam pengelolaan usaha.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pelaksanaan Kegiatan

Tahap persiapan dilakukan dengan menyusun proposal dan rencana kerja berdasarkan hasil survei di Desa Banyu Urip,

berkoordinasi dengan dosen pembimbing serta perangkat desa, dan menyusun jadwal kegiatan bersama pemilik UMKM. Pelaksanaan program dimulai dengan observasi proses kerja, dilanjutkan dengan penyuluhan mengenai *Digital Talent Management* dan pentingnya pembagian kerja terstruktur. Kegiatan berikutnya mencakup pelatihan penggunaan *Facebook* untuk perekrutan tenaga kerja dan *Microsoft Excel* untuk pencatatan data, kemudian diakhiri dengan penyusunan SOP sederhana serta diskusi penerapan sistem digital bersama pelaku usaha.



**Gambar 1.** Mahasiswa memberikan pemahaman dasar mengenai *Digital Talent Management*

### Teori *Digital Talent Management*

*Digital Talent Management* (DTM) adalah strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis teknologi digital yang mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, hingga penilaian kinerja untuk meningkatkan daya saing organisasi (Oktaviani et al., 2025). Pendekatan ini memadukan teknologi dengan manajemen talenta agar lebih efisien dan adaptif terhadap perubahan. Menurut Stafrezar (2025), penerapan sistem digital dalam manajemen talenta mampu meningkatkan produktivitas, inovasi, dan keterlibatan karyawan secara signifikan.

### Faktor-Faktor *Digital Talent Management*

Keberhasilan *Digital Talent Management* (DTM) dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu adaptasi teknologi, kompetensi digital, dan pengelolaan kinerja. Adaptasi teknologi menuntut organisasi untuk mengadopsi sistem digital seperti aplikasi rekrutmen, platform pelatihan online, dan sistem informasi SDM terintegrasi (Oktaviani et al., 2025). Kompetensi serta literasi digital karyawan menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas penerapan DTM

karena kemampuan dalam menggunakan teknologi akan mendukung produktivitas dan inovasi kerja (Stafrezar, 2025). Selain itu, pengelolaan kinerja dalam konteks DTM mencakup penetapan tujuan, pemantauan, evaluasi, dan umpan balik berkelanjutan agar aktivitas individu dan tim selaras dengan strategi organisasi.

### **Manfaat Digital Talent Management**

Penerapan *Digital Talent Management* (DTM) memberikan beberapa manfaat strategis bagi organisasi, antara lain peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja melalui percepatan proses rekrutmen, pelatihan, serta komunikasi yang lebih terintegrasi (Stafrezar, 2025). DTM juga memperkuat pengembangan kompetensi karyawan dengan memanfaatkan platform digital seperti *e-learning* dan modul online yang memungkinkan pembelajaran berkelanjutan dan fleksibel (Oktaviani et al., 2025). Selain itu, sistem digital mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat dan objektif dalam rekrutmen maupun pengembangan karier (Tuzahra et al., 2025). Lingkungan kerja yang modern dengan dukungan aplikasi digital dan sistem penilaian transparan turut meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta retensi karyawan (Gunawan et al., 2025).

### **Mekanisme Digital Talent Management**

Tahap pertama adalah pengembangan kompetensi digital, yang menekankan peningkatan kemampuan pelaku usaha dalam menggunakan perangkat dan aplikasi sederhana seperti *Microsoft Excel*, *Google Sheet*, dan *WhatsApp* untuk mencatat produksi serta berkoordinasi dengan pekerja. Literasi digital terbukti berpengaruh terhadap keberhasilan transformasi UMKM menuju sistem usaha yang lebih efisien dan terstruktur (Sutrisno et al., 2024). Dalam konteks UMKM Emping Jagung, pelatihan diarahkan pada pencatatan stok, hasil penjualan, serta komunikasi daring untuk mempercepat proses kerja tanpa tatap muka langsung.

Tahap kedua adalah pengelolaan dan evaluasi kinerja berbasis digital, yang membantu pemilik usaha memantau produktivitas, kehadiran, dan pembagian tugas secara lebih sistematis. Penggunaan tabel absensi dan pencatatan produksi digital melalui *WhatsApp* atau *Google Sheet* memungkinkan komunikasi dan umpan balik dilakukan secara

cepat dan terdokumentasi. Menurut Budiarti & Firmansyah (2024), sistem kinerja digital meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM dan menciptakan lingkungan kerja yang transparan serta mudah dipantau.

Tahap ketiga yaitu perencanaan talenta, yang berfokus pada pembagian kerja terstruktur dan analisis kebutuhan tenaga kerja agar operasional lebih efisien. Mahasiswa KKNT membantu menyusun pembagian tugas berdasarkan kemampuan pekerja, mencakup pengadaan bahan baku, produksi, hingga pemasaran. Perencanaan yang baik memungkinkan organisasi menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat pada waktu yang tepat. Struktur kerja ini membantu UMKM menghindari tumpang tindih tugas dan meningkatkan efektivitas produksi.

Tahap keempat adalah pelatihan dan rekrutmen digital, yang dilakukan melalui pengenalan *Microsoft Excel* untuk manajemen data dan *Facebook* sebagai media perekrutan serta promosi. Pelatihan digital memungkinkan pembelajaran fleksibel dan berkelanjutan (Armstrong et al., 2020), sementara rekrutmen online melalui *Facebook* dan *Google Form* membantu pemilik usaha menjangkau calon pekerja lebih luas dengan biaya rendah (Purwanto et al., 2025). Proses ini menciptakan sistem kerja modern yang efisien, transparan, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

### **Tahapan Edukasi dan Sosialisasi**

Tahap pertama yaitu observasi, dilakukan dengan meninjau secara langsung kondisi sosial dan ekonomi masyarakat Desa Banyu Urip, terutama aktivitas UMKM Emping Jagung milik Bapak Muhsin dan Ibu Rohimah. Mahasiswa KKNT melakukan pengamatan terhadap proses produksi, pola kerja, serta penggunaan alat digital dalam kegiatan usaha sehari-hari. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar aktivitas produksi masih bersifat tradisional dan tidak terstruktur, di mana pekerja mengerjakan tugas berdasarkan kebiasaan tanpa adanya pembagian peran yang jelas. Tidak ditemukan sistem pencatatan absensi, laporan kerja, maupun evaluasi kinerja yang terdokumentasi. Selain itu, penggunaan teknologi digital untuk promosi maupun administrasi masih sangat minim. Kondisi ini menggambarkan rendahnya literasi digital dan ketidaksiapan pelaku UMKM dalam menerapkan *Digital Talent Management* (DTM), sehingga diperlukan pendekatan edukatif untuk memperkenalkan

pengelolaan usaha berbasis teknologi sederhana.

Tahap kedua, identifikasi permasalahan, dilakukan setelah observasi melalui wawancara terstruktur dengan pemilik UMKM untuk menggali lebih dalam hambatan dan kebutuhan dalam pengelolaan usaha. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan tiga masalah utama yaitu rendahnya literasi digital pelaku usaha, belum dipahaminya konsep DTM, serta ketiadaan sistem perekrutan dan dokumentasi tenaga kerja. Pemilik usaha masih mengandalkan perekrutan informal dari lingkungan sekitar tanpa proses seleksi atau penyimpanan data pelamar. Menurut Westerman et al. (2014), literasi digital merupakan fondasi utama bagi organisasi dalam menghadapi transformasi teknologi, karena kemampuan individu dalam memahami dan menggunakan alat digital berpengaruh langsung pada efisiensi kerja. Selain itu, laporan Deloitte (2017) menegaskan bahwa penerapan sistem rekrutmen digital berbasis media sosial dan formulir online dapat meningkatkan transparansi serta efisiensi proses perekrutan di sektor UMKM.

Tahap ketiga, sosialisasi dan edukasi, dilaksanakan untuk memperkenalkan penerapan *Digital Talent Management* (DTM) dengan pendekatan sederhana, aplikatif, dan relevan dengan kebutuhan pelaku UMKM. Mahasiswa melakukan presentasi kepada pemilik usaha mengenai konsep dasar DTM, pentingnya pembagian kerja yang terstruktur, serta manfaat penggunaan teknologi digital dalam pengelolaan usaha. Pada hari berikutnya, dilakukan pelatihan langsung mengenai penggunaan *Microsoft Excel* sebagai alat bantu pencatatan absensi, data karyawan, dan penghitungan honorarium. Pelaku usaha diajarkan cara membuat tabel sederhana, menggunakan rumus dasar, dan menyimpan data dengan rapi agar proses manajemen kerja lebih efisien. Selain itu, diperkenalkan juga pemanfaatan *Facebook* untuk mendukung rekrutmen tenaga kerja dan promosi usaha secara digital, dengan menampilkan profil bisnis, budaya kerja, serta produk unggulan melalui fitur *feed* dan *stories*.



**Gambar 2.** Mahasiswa memperkenalkan *facebook* sebagai alat digital

Tahap keempat, diskusi interaktif dan evaluasi awal, menjadi kegiatan penutup dari rangkaian edukasi. Mahasiswa mengadakan sesi tanya jawab untuk memastikan materi yang diberikan mudah dipahami dan relevan dengan kondisi usaha mitra. Pemilik serta pekerja UMKM didorong untuk memberikan umpan balik terkait kemudahan penggunaan alat digital dan kendala yang mereka hadapi selama proses pelatihan. Melalui diskusi ini, mahasiswa juga melakukan simulasi ulang penggunaan *Excel* dan *Facebook* untuk memastikan peserta mampu menerapkannya secara mandiri. Kegiatan ini bersifat partisipatif agar pelaku UMKM tidak hanya menjadi penerima materi, tetapi juga aktif berperan dalam proses transformasi digital usaha mereka. Pendekatan ini diharapkan dapat menumbuhkan kesadaran kolektif akan pentingnya manajemen talenta berbasis digital sebagai langkah awal menuju efisiensi dan daya saing usaha yang lebih baik.

### Evaluasi

Setelah kegiatan sosialisasi dan edukasi mengenai *Digital Talent Management* (DTM) selesai dilaksanakan, mahasiswa bersama pemilik UMKM Emping Jagung melakukan evaluasi menyeluruh terhadap seluruh tahapan program melalui diskusi, observasi, dan peninjauan perubahan perilaku kerja. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kesadaran digital, di mana pemilik usaha mulai memahami pentingnya pengelolaan tenaga kerja yang terstruktur dan berbasis teknologi. Proses perekrutan yang sebelumnya informal kini dilakukan secara digital melalui *Facebook*, sementara data pelamar dan karyawan dicatat menggunakan *Microsoft Excel* untuk memastikan dokumentasi yang rapi dan efisien. Selain itu, pembagian tugas

kerja yang sebelumnya tidak teratur kini telah dibuat secara tertulis sesuai tahapan produksi, mencakup pengadaan bahan baku, pengolahan, pengemasan, hingga pencatatan keuangan. Perubahan ini menjadikan sistem kerja UMKM lebih sistematis, transparan, dan mudah diawasi, sekaligus menandai langkah awal menuju transformasi digital dalam pengelolaan usaha berbasis talenta.

#### Dampak langsung

Pelaksanaan program edukasi *Digital Talent Management* (DTM) di UMKM Emping Jagung membawa dampak positif yang signifikan terhadap pola kerja dan pengelolaan usaha. Pelaku UMKM kini lebih sadar akan pentingnya pembagian tugas, pencatatan kerja, serta evaluasi produktivitas yang teratur. Jika sebelumnya kegiatan dilakukan secara spontan tanpa sistem, kini proses kerja menjadi lebih tertib dan terstruktur. Pemanfaatan *Facebook* sebagai media komunikasi internal dan dokumentasi aktivitas kerja membantu pemilik usaha memantau kinerja harian secara visual dan efisien. Melalui unggahan konten, *stories*, dan arsip digital, proses pengawasan menjadi lebih mudah serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Selain memperkuat identitas usaha di dunia digital, penggunaan media sosial juga memperluas jangkauan pemasaran dan meningkatkan visibilitas produk di kalangan konsumen. Pendekatan ini menunjukkan bahwa digitalisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi internal, tetapi juga membuka peluang pertumbuhan usaha secara eksternal.

#### KESIMPULAN

Kegiatan Kuliah Kerja Nyata Tematik (KKNT) mengenai *Digital Talent Management* di UMKM Emping Jagung memberikan dampak positif terhadap peningkatan efisiensi dan profesionalisme usaha melalui penerapan teknologi sederhana seperti *Microsoft Excel* dan *Facebook*. Pelaku UMKM mulai memahami pentingnya pencatatan digital, pembagian kerja terstruktur, serta perekrutan tenaga kerja secara online. Untuk keberlanjutan program, disarankan adanya pendampingan lanjutan dari kampus dan pemerintah desa agar pelaku UMKM dapat terus mengembangkan literasi digital dan memperluas penerapan teknologi dalam pengelolaan usaha mereka.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Universitas Bina Darma atas dukungan dalam pelaksanaan kegiatan Edukasi dan Sosialisasi *Digital Talent Management* pada UMKM Emping Jagung di Desa Banyu Urip. Terima kasih juga disampaikan kepada Pemerintah Desa Banyu Urip yang telah memberikan izin serta dukungan selama proses pelaksanaan kegiatan. Selain itu, penghargaan diberikan kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam mendukung kelancaran dan keberhasilan kegiatan ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, G., Kotler, P., Harker, M., & Brennan, R. (2020). *Marketing: An introduction* (15th ed.). Pearson Education.
- Budiarti, I., & Firmansyah, D. (2024). Innovation capability: Digital transformation of human resources and digital talent in SMEs. *Journal of Eastern European and Central Asian Research (JEECAR)*, 11(3), 621–637. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v11i3.1709>
- Deloitte Global Human Capital Trends 2017. (2017).
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 262–272. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i1.662>
- Oktaviani, P., Putriana, Z. B. E., Enggarani, N. B., & Merdiaty, N. (2025). Manajemen Talenta di Era Digital: Sebuah Kajian Literatur. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 2(1), 56–64. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v2i1.415>
- Purwanto, S. A., Munawaroh, S., & Kannapadang, D. (2025). Digital Talent: Designing Recruitment and Employee Development Strategies to Face Corporate Digital Transformation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5), 3811–3822.

<https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3973>

Stafrezar, B. (2025). Implementasi Manajemen Talenta dalam Pengembangan SDM di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis (JUMASIS)*, 1(2), 46–51.

<https://ijemabetsos.com/index.php/JUMASIS/article/view/37>

Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Syamsuri, S. (2024). Analysis of the Interconnection between Digital Skills of Human Resources in SMEs and the Success of Digital Business Strategy Implementation. *MALCOM: Indonesian Journal of Machine Learning and Computer Science*, 4(2), 601–606. <https://doi.org/10.57152/malcom.v4i2.1282>

Tuzahra, M. I., Azhar, A., Aprillia, L., & Purnamasari, P. (2025). Manajemen Kinerja dan Manajemen Talenta sebagai Instrumen Penguatan Kapasitas Organisasi di Era Digital. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 3(7), 271–278. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i7.5969>

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Memimpin Transformasi Teknologi Digital Menjadi Transformasi Bisnis*. Pers Bisnis Harvard.