

Transformasi Digital dalam Manajemen Talenta: Analisis Praktik pada Perusahaan Startup Teknologi di Jakarta

Ahmad Zuhrofi

Universitas Sahid, Indonesia

ahmad_zuhrofi@usahid.ac.id

Submitted: 16th March 2025 | **Edited:** 30th April 2025 | **Issued:** 01st May 2025

Cited on: Zuhrofi, A. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen Talenta: Analisis Praktik pada Perusahaan Startup Teknologi di Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 987-997.

ABSTRACT

Digital transformation has prompted various sectors, including the human resources sector, to adapt to increasingly dynamic technologies. Technology startups in Jakarta as innovation pioneers have a strategic role in implementing digital-based talent management. This study aims to examine the role of digital technology in talent management practices in technology startups with a literature study approach. Data is collected through literature review from various sources such as scientific journals, books, and current industry reports. The results of the study show that the use of digital technology, such as AI-based recruitment applications, performance management platforms, and online learning systems, is able to improve the efficiency of HR processes and create a more adaptive work experience for employees. However, challenges such as data security, organizational culture adaptation, and digital divide remain obstacles to optimal implementation. This research provides a conceptual overview and strategic implications for the development of digital talent management in the Indonesian startup sector.

Keywords: Digital Technology, Talent Management, Technology Startups, Digital HR

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital dalam dekade terakhir telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam konteks manajemen talenta (Permana, et al., 2023). Digitalisasi tidak hanya memengaruhi proses produksi dan layanan, tetapi juga merombak cara organisasi merekrut, mengelola, dan mempertahankan talenta terbaiknya (Sutanto & Prasetyo, 2020). Di tengah era transformasi ini, startup teknologi di Jakarta menjadi entitas yang paling cepat beradaptasi, sekaligus menjadi laboratorium alami bagi penerapan teknologi digital dalam fungsi-fungsi SDM.

Manajemen talenta merupakan strategi penting dalam memastikan keberlangsungan dan keunggulan kompetitif perusahaan (Dessler, 2020). Dalam praktiknya, manajemen talenta mencakup proses identifikasi, rekrutmen, pengembangan,

dan retensi karyawan yang memiliki potensi tinggi. Teknologi digital memungkinkan personalisasi strategi manajemen talenta melalui pemanfaatan big data, machine learning, dan AI untuk menganalisis potensi dan performa karyawan secara lebih akurat (Widodo et al., 2021). Penelitian oleh Riza dan Fatima (2022) menunjukkan bahwa integrasi teknologi digital dalam sistem manajemen SDM berkontribusi positif terhadap peningkatan efisiensi dan akurasi pengambilan keputusan dalam proses seleksi dan promosi karyawan.

Kehadiran teknologi digital seperti sistem e-recruitment, learning management system (LMS), hingga platform analitik kinerja menjadi instrumen utama dalam mendukung efektivitas strategi tersebut. Laporan Deloitte (2023) mencatat bahwa 74% perusahaan teknologi di Asia Tenggara telah mengadopsi solusi Human Resource Technology (HR Tech) untuk mempercepat proses rekrutmen dan pengembangan karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi oleh Sari dan Nugroho (2023) yang menyatakan bahwa penggunaan sistem digital HR berperan signifikan dalam meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, khususnya pada perusahaan berbasis teknologi.

Startup teknologi di Jakarta, dengan karakteristiknya yang agile dan berbasis inovasi, umumnya telah memanfaatkan berbagai solusi HR digital seperti Talenta by Mekari, Gadjian, hingga platform e-learning internal. Menurut laporan Startup Ranking Indonesia (2024), Jakarta menjadi kota dengan jumlah startup terbanyak di Indonesia, dengan lebih dari 2.000 startup aktif—mayoritas bergerak di sektor teknologi digital dan fintech. Hal ini menunjukkan bahwa potensi adopsi teknologi dalam manajemen SDM di kota ini sangat tinggi dan terus berkembang.

Namun, meskipun teknologi menawarkan berbagai kemudahan dan efisiensi, tidak sedikit tantangan yang muncul. Ketimpangan adopsi teknologi antar organisasi, rendahnya literasi digital di kalangan karyawan, hingga isu etika dan keamanan data menjadi perhatian utama. Yuliana dan Andriyani (2021) menggarisbawahi bahwa resistensi terhadap perubahan dan ketergantungan pada sistem lama masih menjadi penghambat utama dalam proses digitalisasi HR di Indonesia. Selain itu, Pramudito dan Handayani (2020) menambahkan bahwa kurangnya pelatihan digital bagi tenaga kerja turut memperlambat pemanfaatan maksimal dari teknologi yang tersedia.

Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana sebenarnya teknologi digital berperan dalam proses manajemen talenta di lingkungan startup, serta bagaimana praktik-praktik tersebut dapat dijadikan referensi bagi organisasi lainnya.

Transformasi digital dalam manajemen talenta telah menjadi perhatian utama dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks adopsi teknologi digital seperti artificial intelligence (AI), big data analytics, dan platform digital untuk mendukung proses rekrutmen, pelatihan, dan retensi karyawan. Berbagai penelitian telah membahas dampak positif transformasi digital terhadap efisiensi dan efektivitas proses manajemen talenta, seperti studi oleh Marler & Boudreau (2017) yang menyoroti digital HR sebagai pendorong strategis, dan penelitian dari Bondarouk & Brewster (2016) yang membahas e-HRM dalam konteks global. Namun demikian, masih terdapat gap penting dalam literatur, yaitu minimnya kajian empiris yang mendalam mengenai bagaimana organisasi secara konkret mengintegrasikan teknologi digital dalam siklus penuh manajemen talenta (dari perencanaan tenaga kerja hingga pengembangan karier) dan bagaimana kesiapan budaya organisasi serta kapabilitas digital SDM memengaruhi keberhasilan transformasi tersebut. Selain itu, terdapat keterbatasan penelitian yang mengkaji dampak jangka panjang transformasi digital terhadap kualitas hubungan kerja dan keterikatan karyawan (employee engagement), serta kurangnya studi komparatif lintas industri dan wilayah geografis yang dapat mengungkap dinamika kontekstual dalam implementasi transformasi digital. Gap ini menunjukkan perlunya pendekatan interdisipliner dan studi longitudinal untuk memahami kompleksitas serta tantangan dalam mengelola talenta secara digital di era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity).

LANDASAN TEORI

Transformasi Manajemen Talenta di Era Digital

Seiring dengan perkembangan era industri 4.0, manajemen talenta telah mengalami transformasi signifikan dari pendekatan yang bersifat administratif menuju pendekatan yang lebih strategis, adaptif, dan berbasis data. Digitalisasi berperan besar dalam perubahan ini, di mana penggunaan teknologi seperti big data dan artificial intelligence (AI) memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola talenta secara lebih objektif dan efisien (Rachmawati & Kurniawan, 2021). Teknologi

tersebut tidak hanya mempercepat proses pengambilan keputusan, tetapi juga meningkatkan akurasi dan relevansinya terhadap kebutuhan bisnis yang dinamis dan cepat berubah (Rismayadi, 2021). Dalam konteks startup, peran manajemen talenta menjadi semakin krusial, mengingat tingginya persaingan untuk merekrut dan mempertahankan talenta digital yang tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga mampu beradaptasi dalam lingkungan kerja yang penuh ketidakpastian dan inovatif (Saragih & Tanjung, 2022). Oleh karena itu, penguasaan dan pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Peran Teknologi Digital dalam Praktik SDM

Pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM bukan lagi hal baru, namun intensitas dan skalanya meningkat secara signifikan dalam lima tahun terakhir. Sistem e-recruitment memungkinkan proses seleksi yang lebih cepat dan berbasis algoritma, meminimalisir bias personal, serta memberikan pengalaman kandidat yang lebih interaktif (Fitriasari & Prasetya, 2023). Di Indonesia, platform seperti Glints, Kalibrr, dan Talenta by Mekari telah menjadi tools utama bagi banyak startup untuk melakukan pencarian dan manajemen talenta.

Tidak hanya itu, sistem Learning Management System (LMS) seperti Gnowbe, HarukaEdu, dan RuangKerja mendorong proses pelatihan yang bersifat *microlearning* dan *just-in-time*—dua pendekatan yang sangat sesuai dengan kultur kerja di startup (Putri & Wibowo, 2020). Sementara itu, penggunaan *people analytics* dan *AI-based performance management* membuka ruang bagi organisasi untuk melakukan prediksi kebutuhan pelatihan, rotasi jabatan, bahkan potensi *burnout* karyawan sebelum terjadi (Yuliana & Andriyani, 2021).

Teknologi digital tidak hanya berperan sebagai alat bantu administratif, tapi juga sebagai *enabler* dalam pembentukan kultur kerja yang *agile*, kolaboratif, dan terukur. Ini menjadikan teknologi sebagai *strategic partner* dalam keseluruhan fungsi HR, bukan sekadar tools operasional (Sulistyorini, 2022).

Konteks Organisasi Startup: Budaya, Agility, dan Dinamika SDM Digital

Startup teknologi memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari perusahaan mapan: mereka cenderung memiliki struktur organisasi yang datar, ritme kerja yang cepat, serta budaya yang terbuka terhadap eksperimen dan risiko (Wijaya,

2019). Kondisi ini mendorong pendekatan manajemen SDM yang lebih fleksibel dan berbasis teknologi.

Menurut Hapsari & Gunawan (2021), salah satu tantangan utama startup adalah mempertahankan talenta digital berkualitas di tengah dinamika pasar kerja yang sangat fluktuatif. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan SDM menjadi pilihan strategis, terutama dalam menciptakan *employee experience* yang relevan dengan gaya kerja generasi muda (Gen Z dan milenial), yang mendominasi tenaga kerja startup saat ini.

Selain itu, budaya organisasi digital yang menekankan pada transparansi, kolaborasi digital, dan pengambilan keputusan berbasis data semakin memperkuat urgensi penggunaan HR Tech dalam manajemen talenta startup (Startup Ranking Indonesia, 2024). Teknologi menjadi bagian dari DNA organisasi startup—bukan sekadar pelengkap

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kepustakaan (library research), yang bertujuan untuk menggali teori dan temuan terkait manajemen talenta dan transformasi digital di startup teknologi (Zed, 2020). Data diperoleh dari literatur sekunder seperti buku, jurnal ilmiah, laporan riset industri, dan publikasi institusi resmi yang relevan dan terbit antara tahun 2019–2024.

Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran di database seperti Garuda, Google Scholar, DOAJ, dan ResearchGate, dengan kriteria topik relevan dan sumber kredibel. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis isi (content analysis) melalui tahap membaca kritis, kategorisasi tema, sintesis temuan, dan penyusunan narasi konseptual (Yuliana & Andriyani, 2021). Untuk menjaga validitas, dilakukan triangulasi sumber serta pemilihan referensi dari jurnal bereputasi dan laporan yang telah melalui proses peer-review (Wijaya, 2019).

HASIL PENELITIAN

Tren Penggunaan Teknologi Digital dalam Manajemen Talenta

Di era digital, teknologi telah merevolusi manajemen talenta dengan mempercepat proses rekrutmen, mengurangi bias, dan meningkatkan akurasi pemilihan kandidat melalui sistem e-recruitment berbasis AI (Rachmawati & Kurniawan, 2021). People

Analytics kini digunakan untuk memantau kinerja dan pengembangan karier secara real-time, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data (McKinsey, 2020).

Startup juga memanfaatkan platform HR Tech seperti Workday dan LinkedIn untuk efisiensi manajemen data karyawan, serta LMS seperti Gnowbe dan Coursera for Business untuk pelatihan yang lebih personal dan fleksibel (Putri & Wibowo, 2020). Selain itu, alat seperti Officevibe membantu organisasi memantau keterlibatan dan kepuasan kerja karyawan secara digital, memungkinkan respon cepat terhadap isu internal (Saragih & Tanjung, 2022).

Tantangan dan Peluang dalam Penggunaan Teknologi Digital untuk Manajemen Talenta di Startup

Meskipun adopsi teknologi digital dalam manajemen talenta menawarkan berbagai manfaat, terdapat tantangan yang harus dihadapi oleh organisasi, terutama startup yang sering kali memiliki sumber daya terbatas. Salah satu tantangan terbesar adalah adopsi teknologi yang dapat menghadirkan kesulitan dalam hal integrasi sistem yang ada dengan sistem baru atau kurangnya keterampilan teknis pada sebagian besar karyawan dan manajer (Wijaya, 2019).

Selain itu, penggunaan teknologi untuk pengelolaan kinerja dan evaluasi potensi juga dapat menimbulkan risiko privasi dan data security yang perlu diatasi dengan kebijakan dan prosedur yang ketat (Ulrich et al., 2020). Startup harus memastikan bahwa data yang digunakan untuk analisis kinerja karyawan dan rekrutmen dilindungi dengan baik, mengingat tingginya ancaman terhadap data pribadi di dunia digital.

Namun, di balik tantangan tersebut, teknologi digital juga membuka peluang besar bagi perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Salah satu peluang terbesar adalah penciptaan pengalaman karyawan yang lebih baik melalui penggunaan platform yang memfasilitasi komunikasi yang lebih efektif antara karyawan dan manajer, serta memberikan akses lebih besar kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru sesuai dengan kebutuhan industri yang terus berkembang (Hapsari & Gunawan, 2021).

Peluang lainnya adalah peningkatan keterlibatan karyawan. Teknologi memungkinkan organisasi untuk membuat program engagement yang lebih interaktif dan berbasis data. Misalnya, menggunakan gamification dalam pelatihan untuk meningkatkan motivasi dan partisipasi karyawan (Saragih & Tanjung, 2022).

Korelasi Antara Manajemen Talenta Digital dan Keberhasilan Startup di Jakarta

Startup di Jakarta yang mengimplementasikan manajemen talenta berbasis teknologi digital telah menunjukkan peningkatan dalam retensi karyawan, kepuasan kerja, dan produktivitas. Data yang dihimpun oleh Startup Ranking Indonesia (2024) menunjukkan bahwa startup yang mengintegrasikan teknologi dalam setiap aspek manajemen SDM, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karier, mampu mempertahankan tingkat retensi karyawan lebih tinggi daripada yang tidak menggunakan teknologi digital. Penggunaan sistem HR yang terintegrasi tidak hanya menyederhanakan proses administratif tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan berbasis data, yang sangat penting dalam konteks startup yang terus berkembang.

Studi Literatur tentang Praktik HR Tech di Startup: Gojek, dan Tokopedia

Di Indonesia, beberapa startup teknologi terkemuka seperti Gojek, dan Tokopedia telah mengadopsi teknologi digital dalam manajemen SDM mereka, dengan fokus pada peningkatan efisiensi, produktivitas, dan pengembangan karyawan. Praktik HR Tech ini memungkinkan mereka untuk mengelola talenta secara lebih efektif dan menciptakan pengalaman kerja yang lebih baik.

1. Gojek

Gojek, salah satu unicorn Indonesia yang bergerak di bidang transportasi dan layanan digital, memanfaatkan teknologi dalam rekrutmen dan manajemen talenta. Gojek mengimplementasikan sistem *AI-powered recruitment* yang memanfaatkan algoritma untuk memproses aplikasi kerja secara efisien, mengurangi bias manusia, dan meningkatkan kualitas seleksi karyawan (Yuliana & Andriyani, 2021). Selain itu, Gojek juga menggunakan platform HR berbasis cloud yang memungkinkan manajer untuk melacak kinerja karyawan secara real-time, memberikan feedback langsung, serta merancang program pelatihan yang lebih terpersonalisasi. Teknologi ini memungkinkan Gojek untuk menjaga keterlibatan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja melalui pendekatan berbasis data.

2. Tokopedia

Tokopedia, salah satu platform e-commerce terbesar di Indonesia, mengadopsi HR Tech untuk memodernisasi manajemen SDM mereka. Salah satu inovasi yang diterapkan adalah penilaian kinerja berbasis data. Tokopedia menggunakan sistem People Analytics untuk mengukur kinerja individu dan tim, dengan memanfaatkan

data dari berbagai sumber, seperti hasil survei kepuasan karyawan dan output kerja. Melalui sistem ini, Tokopedia dapat merancang program pengembangan karier yang lebih sesuai dengan keinginan karyawan dan kebutuhan perusahaan (Fitriasari & Prasetya, 2023). Selain itu, Tokopedia juga memanfaatkan LMS untuk memberikan pelatihan berbasis digital kepada karyawan mereka, memungkinkan mereka untuk memperoleh keterampilan baru secara fleksibel, sesuai dengan perkembangan industri e-commerce yang cepat.

Keunggulan Praktik HR Tech di Startup Indonesia

Implementasi HR Tech di startup seperti Gojek, dan Tokopedia menawarkan berbagai keuntungan. Salah satu keunggulannya adalah kemudahan dalam mengelola data karyawan secara digital, yang memungkinkan akses yang lebih cepat dan akurat terhadap informasi terkait kinerja, pelatihan, dan pengembangan karier karyawan (Hapsari & Gunawan, 2021). Selain itu, penggunaan teknologi digital memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi potensi talenta terbaik lebih awal melalui sistem e-recruitment berbasis AI yang lebih objektif dan efisien.

Keuntungan lainnya adalah pengembangan karyawan yang lebih terpersonalisasi. Dengan adanya platform learning management system (LMS) dan People Analytics, perusahaan dapat merancang pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individu, mempercepat proses adaptasi karyawan baru, serta meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja (Wijaya, 2019). Hal ini sangat penting dalam menciptakan budaya perusahaan yang berbasis pada pembelajaran berkelanjutan, yang menjadi kunci bagi keberhasilan jangka panjang startup.

Tantangan dalam Implementasi HR Tech di Startup

Namun, meskipun ada berbagai keuntungan, penerapan HR Tech di startup juga menghadapi tantangan. Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan seperti Gojek, dan Tokopedia adalah kesiapan infrastruktur teknologi. Beberapa startup mungkin mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan sistem HR berbasis digital dengan sistem yang sudah ada atau mengelola volume data karyawan yang sangat besar, terutama di fase awal ekspansi (Saragih & Tanjung, 2022). Selain itu, tantangan lain adalah adopsi teknologi oleh karyawan, di mana beberapa karyawan mungkin merasa kesulitan untuk beradaptasi dengan sistem baru, sehingga diperlukan pelatihan tambahan dan strategi perubahan budaya perusahaan yang efektif.

Strategi SDM Digital di Startup Indonesia

Implementasi SDM digital di startup Indonesia seperti Gojek dan Tokopedia menunjukkan kemajuan yang signifikan, namun tetap menyisakan beberapa kritik terkait kebijakan dan strategi yang diterapkan.

1. Gojek, menjadi Pelopor dalam HR Tech di Indonesia Gojek telah lama dikenal sebagai pionir dalam penerapan HR Tech di Indonesia. Mereka mengimplementasikan AI-powered recruitment systems dan platform People Analytics untuk memantau kinerja karyawan dan meningkatkan pengalaman kerja. Namun, meskipun teknologi ini meningkatkan efisiensi proses rekrutmen dan evaluasi kinerja, ada kritik terkait ketergantungan terhadap algoritma dalam pengambilan keputusan. Penggunaan algoritma, meskipun cepat dan efisien, bisa mengurangi elemen human touch dalam keputusan penting, seperti promosi atau rotasi jabatan, yang sering kali memerlukan pemahaman lebih dalam tentang konteks dan faktor emosional yang sulit dianalisis oleh AI (Yuliana & Andriyani, 2021).
2. Tokopedia, fokus pada Pengembangan Karyawan dengan LMS dan People Analytics Tokopedia menggunakan People Analytics dan LMS untuk mendukung pengembangan karyawan, memberikan akses pelatihan yang fleksibel, serta memetakan potensi talenta di dalam perusahaan. Namun, ada kekhawatiran bahwa meskipun penggunaan teknologi ini meningkatkan pelatihan berbasis data, tidak semua karyawan merasa terlibat secara aktif dalam proses pelatihan digital. Beberapa karyawan mungkin merasa lebih nyaman dengan pelatihan tatap muka yang dapat langsung berinteraksi dengan pengajar dan mendapatkan feedback langsung, yang kadang sulit tercapai melalui sistem berbasis teknologi (Putri & Wibowo, 2020).

KESIMPULAN

Penerapan Human Resource (HR) digital di startup teknologi seperti Gojek dan Tokopedia menunjukkan pergeseran signifikan dalam cara perusahaan mengelola sumber daya manusia di era digital. Dengan memanfaatkan teknologi seperti AI recruitment, People Analytics, dan Learning Management System (LMS), proses HR menjadi lebih efisien, akurat, dan responsif terhadap kebutuhan bisnis yang cepat berubah. AI recruitment memungkinkan penyaringan kandidat secara objektif dan berbasis data,

mengurangi bias dan mempercepat proses seleksi. People Analytics memberi wawasan mendalam tentang perilaku, kinerja, dan potensi karyawan, sehingga pengambilan keputusan menjadi lebih strategis. Sementara itu, LMS mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan dan fleksibel, sejalan dengan kebutuhan adaptasi di lingkungan kerja startup yang dinamis dan kompetitif.

Namun, di balik berbagai manfaat tersebut, transformasi digital HR juga menghadirkan tantangan yang tidak dapat diabaikan. Risiko keamanan data menjadi perhatian utama, terutama ketika informasi pribadi dan performa karyawan disimpan dalam sistem digital yang rentan terhadap peretasan atau penyalahgunaan. Di samping itu, kesiapan infrastruktur teknologi dan sistem digital yang terintegrasi masih menjadi hambatan di banyak organisasi. Tantangan lainnya adalah tingkat kesiapan dan adaptasi karyawan terhadap perubahan teknologi. Tidak semua individu memiliki literasi digital yang memadai untuk mengikuti sistem baru, yang bisa memicu resistensi atau penurunan produktivitas. Ketergantungan berlebihan pada algoritma dalam pengambilan keputusan juga menimbulkan risiko bias sistemik, terutama jika tidak ada transparansi dan pengawasan dalam cara algoritma tersebut dirancang dan dijalankan.

Implikasinya, Adopsi HR digital memerlukan lebih dari sekadar investasi teknologi, organisasi juga harus siap secara budaya, memiliki kompetensi digital, dan komitmen terhadap tata kelola serta etika data. Pendekatan yang seimbang antara efisiensi digital dan nilai kemanusiaan penting untuk mencegah ketimpangan dan menjaga inklusivitas. Evaluasi sistem secara berkala diperlukan agar HR digital benar-benar mendukung strategi perusahaan. Bagi startup seperti Gojek dan Tokopedia, keberhasilan dalam transformasi digital SDM bukan hanya meningkatkan kinerja internal, tetapi juga memperkuat posisi mereka dalam ekosistem bisnis digital yang kompetitif dan terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fitriasari, D., & Prasetya, R. (2023). Peran Teknologi dalam Seleksi dan Rekrutmen Digital. *Jurnal Transformasi Digital SDM*, 3(1), 30–41

- Hapsari, M. A., & Gunawan, T. (2021). Budaya Organisasi Digital dan Dampaknya terhadap Kinerja Tim di Startup Teknologi. *Jurnal Bisnis dan Teknologi*, 5(1), 77–88.
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 3–26.
- Permana, Y., Ambarwati, R., & Azahraty, A. (2023). Talent management in the digital era: Utilizing technology for recruitment and retention at PT Arutmin Indonesia. *International Journal of Economics (IJECE)*, 2(4), 302–310.
- Pramudito, A., & Handayani, P. W. (2020). *Digital Literacy as a Prerequisite for HR Tech Utilization*. Indonesian Journal of Information Systems, 5(2), 100–110.
- Putri, A. N., & Wibowo, H. (2020). Adopsi HRIS dan Implikasinya terhadap Efektivitas Organisasi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 15(3), 210–219.
- Rachmawati, I., & Kurniawan, A. (2021). Manajemen Talenta di Era Digital: Transformasi Strategi SDM. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 6(2), 45–58.
- Rismayadi, B. (2021). Talent management: Strategies for recruiting and retaining high performing employees. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 2(3), 1–10.
- Riza, M., & Fatima, N. (2022). *AI-Based Talent Management Systems and Decision-Making Accuracy in HR Processes*. Asian Journal of Business and Management, 10(1), 45–54.
- Saragih, R. M., & Tanjung, R. H. (2022). *Jurnal E-Bisnis dan Inovasi*, 4(2).
- Sari, T. M., & Nugroho, R. (2023). *The Impact of HR Technology Adoption on Employee Engagement in Tech Startups*. Jurnal Manajemen Teknologi, 22(2), 115–127.
- Startup Ranking Indonesia. (2024). *Indonesian Startup Ecosystem Report*.
- Sulistiyorini, A. (2022). Talent management system: Challenges for organizational sustainability. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(6), 450–460.
- Sutanto, E. M., & Prasetyo, A. (2020). Digital HR Transformation in Indonesia's Private Sector. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 18(2), 85–95.
- Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2020). *HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources*. McGraw-Hill.
- Widodo, H., Susanti, A., & Rahmawati, I. (2021). *Digital Transformation in Human Resource Management: A Case Study of Talent Analytics Implementation*. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 9(3), 385–397.
- Wijaya, R. (2019). *Startup dan Budaya Inovasi: Studi Organisasi Digital di Indonesia*. Prenadamedia Group.
- Yuliana, S., & Andriyani, D. (2021). *Challenges in the Adoption of Digital HR Systems in Indonesian SMEs*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 10(1), 67–75.
- Yuliana, S., & Andriyani, D. (2021). Tantangan Implementasi HR Digital dalam Era Industri 4.0. *Jurnal Manajemen SDM Digital*, 6(1), 22–34.
- Zed, M. (2020). *Metode Penelitian Kepustakaan* (Edisi Ketiga). Yayasan Obor Indonesia.