Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini
Volume 3, Nomor 4, Oktober 2026
E-ISSN .: 3047-0552; P-ISSN .: 3047-2199, Hal. 52-64
DOI: https://doi.org/10.61132/jumbidter.v3i4.1764
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER

Talent Mobility dalam Ekosistem Digital

Fanny Ariza Afifa[1*], Hoirun Nisa[2], Cantika Sayu Ramadhani[3], Raissa Rachma Firjatul Finani[4], Mochammad Isa Anshori[5]
[1-5]Program Studi Manajemen, Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia
**Penulis Korespondensi: fannyurfa@gmail.com*

Abstract. *Digital transformation has changed the way organizations manage human resources, including in the areas of acquiring, developing, retaining, and mobilizing talent. In this context, talent mobility is no longer limited to employee transfers but also encompasses career mobility, knowledge transfer, competency development, and the adaptation of talent to the organization's increasingly dynamic needs. This study aims to analyze the development of research on talent mobility within the digital ecosystem and to identify patterns of findings, methodological approaches, and key themes emerging in the literature. The study employs a Systematic Literature Review (SLR) approach, involving a systematic process of literature identification, selection, extraction, and synthesis based on predetermined inclusion and exclusion criteria. The results of the study indicate that talent mobility is evolving at the intersection of talent management, digital transformation, competency development, career mobility, artificial intelligence, and digital talent management. The literature also highlights the increasing use of digital technologies in competency mapping, career development, recruitment, training, retention, and talent needs planning. This study contributes by integrating the perspectives of talent mobility and digital transformation and provides a conceptual foundation for organizations to develop adaptive, data-driven talent management systems.*

Keywords: *Artificial Intelligence; Digital Ecosystem; Digital Transformation; Talent Management; Talent Mobility.*

Abstrak. Transformasi digital telah mengubah cara organisasi mengelola sumber daya manusia, termasuk dalam memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan memobilisasi talenta. Dalam kondisi tersebut, talent mobility tidak lagi hanya berkaitan dengan perpindahan karyawan, tetapi juga mencakup mobilitas karier, perpindahan pengetahuan, pengembangan kompetensi, serta penyesuaian talenta terhadap kebutuhan organisasi yang semakin dinamis. Penelitian ini bertujuan menganalisis perkembangan kajian mengenai talent mobility dalam ekosistem digital serta mengidentifikasi pola temuan, pendekatan metodologis, dan tema utama yang berkembang dalam literatur. Penelitian menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dengan proses identifikasi, seleksi, ekstraksi, dan sintesis literatur secara sistematis berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Hasil kajian menunjukkan bahwa talent mobility berkembang pada keterkaitan antara manajemen talenta, transformasi digital, pengembangan kompetensi, mobilitas karier, artificial intelligence, dan digital talent management. Literatur juga menunjukkan meningkatnya pemanfaatan teknologi digital dalam pemetaan kompetensi, pengembangan karier, rekrutmen, pelatihan, retensi, serta perencanaan kebutuhan talenta. Penelitian ini berkontribusi dengan mengintegrasikan perspektif mobilitas talenta dan transformasi digital serta memberikan dasar konseptual bagi organisasi untuk mengembangkan sistem pengelolaan talenta yang adaptif, berbasis kompetensi, dan mendukung mobilitas berkelanjutan.

Kata kunci: Ekosistem Digital; Kecerdasan Buatan; Manajemen Talenta; Mobilitas Talenta; Transformasi Digital.

1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital telah mengubah lingkungan kerja dan cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Perkembangan teknologi digital, artificial intelligence, big data, dan otomatisasi mendorong perubahan pada proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, hingga pengambilan keputusan sumber daya manusia. Wahyudi et al. (2023) menjelaskan bahwa transformasi digital membawa perubahan terhadap praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya melalui kebutuhan terhadap keterampilan digital,

Naskah Masuk: 12 Agustus 2026; Revisi: 15 September 2026; Diterima: 06 Oktober 2026; Terbit: 10 Oktober 2026

pemanfaatan teknologi dalam pengambilan keputusan, serta pengembangan karyawan. Temuan tersebut sejalan Asriyanti et al. (2024) yang menempatkan pengembangan karyawan dan manajemen kinerja sebagai bagian penting dari strategi sumber daya manusia untuk mendukung produktivitas dan kemampuan organisasi beradaptasi terhadap perubahan. Digitalisasi manajemen sumber daya manusia juga semakin mendorong integrasi teknologi dalam berbagai fungsi HR, sehingga praktik pengelolaan sumber daya manusia perlu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan digital (Adiatma, F., Rachmawati, B. I., 2025)

Dalam ekosistem digital, kebutuhan organisasi terhadap talenta juga mengalami perubahan. Talenta tidak hanya dipandang sebagai individu yang memiliki kinerja tinggi, tetapi juga sebagai sumber daya yang harus mampu berpindah, berkembang, dan menyesuaikan kompetensinya dengan kebutuhan organisasi. Bibi (2024) menunjukkan bahwa mobilitas karyawan dapat menjadi strategi pengembangan pengetahuan karena perpindahan individu dapat memfasilitasi penyebaran, penciptaan, kombinasi, adopsi, dan perlindungan pengetahuan. Dengan demikian, talent mobility memiliki keterkaitan dengan penciptaan nilai, inovasi, kreativitas, serta pengembangan pengetahuan organisasi. Perkembangan teknologi digital juga memperluas bentuk mobilitas tersebut karena teknologi dapat memengaruhi pola mobilitas tenaga kerja dan pengalaman global individu dalam lingkungan kerja yang semakin terdigitalisasi (Bucher et al., 2025).

Perkembangan teknologi digital kemudian memperluas mekanisme mobilitas talenta. Penggunaan artificial intelligence, big data, dan otomatisasi memungkinkan organisasi melakukan pemetaan kompetensi, memprediksi kebutuhan tenaga kerja, menyediakan pelatihan yang lebih sesuai, serta mendukung pengambilan keputusan sumber daya manusia. Pratama et al. (2023) menunjukkan bahwa artificial intelligence, big data, dan otomatisasi memiliki keterkaitan dengan pengelolaan dan kinerja sumber daya manusia di era digital. Putra et al. (2025) juga menunjukkan bahwa AI dapat digunakan sebagai alat transformasi organisasi melalui optimalisasi proses, pengambilan keputusan, produktivitas, strategi, dan inovasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa mobilitas talenta semakin terkait dengan kemampuan organisasi memanfaatkan teknologi untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kompetensi. Pemanfaatan AI dalam talent management juga semakin diarahkan pada proses recruitment, retention, dan employee development (Bandyopadhyay, I., Disawal, V., Saxena, Y. K., Kumar, P., Sharma, A., 2024).

Meskipun kajian mengenai talent management, digital transformation, dan digital HRM berkembang, pembahasan mengenai talent mobility dalam ekosistem digital masih tersebar pada berbagai perspektif. Sebagian penelitian membahas mobilitas karyawan dan perpindahan pengetahuan, sedangkan penelitian lain berfokus pada digitalisasi talent management, pengembangan kompetensi, artificial intelligence, atau mobilitas karier. Bibi (2024) menekankan dimensi mobilitas sebagai strategi pengembangan pengetahuan, sementara Tusquellas & Santiago. (2024) membahas potensi AI untuk pengembangan profesional dan talent management. Perbedaan fokus tersebut menunjukkan perlunya sintesis literatur yang menghubungkan berbagai dimensi tersebut secara sistematis. Kajian mengenai transformasi digital dan talent management juga menunjukkan bahwa hubungan antara teknologi digital dan pengelolaan talenta menjadi bidang kajian yang semakin berkembang (Montero Guerra et al., 2023).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perkembangan penelitian mengenai talent mobility dalam ekosistem digital melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Kajian diarahkan untuk mengidentifikasi karakteristik publikasi, kecenderungan tema, pendekatan metodologis, serta hubungan antara mobilitas talenta, transformasi digital, pengembangan kompetensi, dan teknologi. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi konseptual dengan mengintegrasikan perspektif talent mobility dan digital transformation serta memberikan dasar bagi penelitian berikutnya untuk mengembangkan model empiris mengenai mobilitas talenta dalam lingkungan kerja digital. Kajian sistematis mengenai digital talent juga menunjukkan bahwa talenta digital memiliki peran penting dalam mendukung proses transformasi digital organisasi (R. Rifa Herdian, 2025).

2. KAJIAN TEORITIS

Talent mobility pada dasarnya berkaitan dengan pergerakan individu, pengetahuan, kompetensi, dan pengalaman di dalam maupun antarorganisasi. Perspektif knowledge-based view memandang pengetahuan sebagai sumber daya strategis sehingga perpindahan individu dapat menjadi mekanisme penyebaran dan pengembangan pengetahuan. Bibi (2024) menjelaskan bahwa employee mobility dapat berfungsi sebagai strategi pengembangan pengetahuan melalui proses knowledge dissemination, creation, combination, adoption, spill-in, retention, dan protection.

Dalam perkembangan manajemen talenta, mobilitas tidak hanya dipahami sebagai perpindahan posisi, tetapi juga sebagai bagian dari pengembangan karier dan pengelolaan talenta. Sousa et al. (2024) menunjukkan bahwa kajian global talent management semakin memperhatikan talent mobility, pengalaman global, dan pengembangan talenta. Mobilitas dapat menjadi bagian dari proses pembelajaran dan pengembangan individu karena pengalaman dalam peran atau lingkungan yang berbeda memungkinkan terbentuknya kompetensi dan pengetahuan baru. Hubungan antara teknologi digital dan global mobility juga menunjukkan bahwa digitalisasi dapat mengubah cara individu dan organisasi mengelola mobilitas dalam lingkungan kerja global (Bucher et al., 2025).

Transformasi digital kemudian mengubah mekanisme pengelolaan dan mobilitas talenta. Pedro et al. (2024) menunjukkan bahwa digitalisasi talent management telah digunakan dalam berbagai tahap pengelolaan talenta, termasuk attraction, selection, rewarding, development, deployment, dan planning. Digitalisasi tersebut membuat proses identifikasi dan pengembangan talenta menjadi semakin berbasis data dan teknologi. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital memiliki dampak terhadap cara organisasi mengelola dan mengembangkan talenta (Montero Guerra et al., 2023).

Artificial intelligence juga menjadi salah satu teknologi yang berpengaruh terhadap pengembangan talenta. Tusquellas & Santiago (2024) menemukan bahwa AI memiliki potensi dalam recruitment, identifikasi kebutuhan pengembangan individu, penyusunan jalur pelatihan yang dipersonalisasi, retensi talenta, serta prediksi kebutuhan keterampilan masa depan. Dengan demikian, teknologi dapat mendukung mobilitas talenta melalui informasi yang lebih baik mengenai kompetensi dan kebutuhan organisasi. Penggunaan AI dalam talent management juga mencakup pengembangan karyawan dan proses retensi sehingga dapat memperluas kemampuan organisasi dalam mengelola siklus talenta (Bandyopadhyay, I., Disawal, V., Saxena, Y. K., Kumar, P., Sharma, A., 2024).

Perubahan tersebut menuntut organisasi dan profesional sumber daya manusia memiliki kompetensi baru. Cameron (2022) menunjukkan bahwa digitalisasi memengaruhi berbagai fungsi dan peran HR serta meningkatkan kebutuhan terhadap kompetensi dan kapabilitas yang relevan dengan teknologi digital. Jatobá et al. (2023) juga menunjukkan bahwa kesiapan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam adopsi artificial intelligence dalam organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, keberadaan ekosistem talenta digital juga membutuhkan keterhubungan antara organisasi, institusi pendidikan, pemerintah, dan tenaga kerja untuk mendukung keberlanjutan pengembangan talenta digital (Karaboğa et al., 2021).

Berdasarkan sintesis tersebut, talent mobility dalam ekosistem digital dapat dipahami sebagai konsep multidimensional yang mencakup perpindahan karyawan, mobilitas karier, transfer pengetahuan, pengembangan kompetensi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Perspektif tersebut menempatkan mobilitas bukan sekadar perpindahan individu, tetapi sebagai mekanisme strategis yang menghubungkan talent management, human resource development, dan digital transformation. Kajian mengenai manajemen talenta di era digital juga menunjukkan bahwa digitalisasi telah menjadi bagian penting dalam perkembangan praktik dan kajian talent management (Putri Oktaviani et al., 2024).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis penelitian terdahulu mengenai talent mobility dalam ekosistem digital. Pendekatan SLR dipilih karena memungkinkan peneliti melakukan kajian literatur secara sistematis dan transparan berdasarkan prosedur pencarian, seleksi, ekstraksi, serta sintesis data yang telah ditentukan. Proses pelaporan kajian mengacu pada prinsip PRISMA 2020 sebagaimana dikembangkan oleh Page et al. (2021).

Data penelitian berupa artikel ilmiah yang relevan dengan talent mobility, talent management, digital transformation, digital HRM, digital talent, artificial intelligence, employee mobility, career mobility, dan pengembangan kompetensi. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data dan sumber akademik yang relevan, termasuk Scopus, Google Scholar, ScienceDirect, serta laman resmi penerbit jurnal. Strategi pencarian menggunakan kombinasi kata kunci yang berkaitan dengan talent mobility dan ekosistem digital. Pemilihan sumber pencarian mempertimbangkan kemampuan basis data dalam menyediakan literatur akademik yang relevan, sebagaimana dibahas oleh Gusenbauer (2020). Kajian sistematis mengenai transformasi digital dan manajemen SDM juga menunjukkan pentingnya proses pencarian dan seleksi literatur yang terstruktur dalam mengidentifikasi perkembangan penelitian (Fadilah & Anshori, 2025).

Kriteria inklusi mencakup artikel ilmiah yang membahas secara langsung atau substantif mengenai mobilitas talenta, talent management, digital transformation, digital HRM, digital talent, pengembangan kompetensi, atau teknologi yang berkaitan dengan pengelolaan talenta; artikel yang tersedia dalam bentuk teks lengkap; serta publikasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Sementara itu, dokumen nonilmiah, artikel yang tidak memiliki hubungan substantif dengan topik, publikasi duplikat, dan sumber yang tidak memenuhi kriteria

akademik dikeluarkan dari proses analisis. Strategi pelaporan pencarian dan seleksi literatur memperhatikan prinsip PRISMA-S yang dikembangkan oleh Rethlefsen et al. (2021).

Unit analisis penelitian adalah artikel ilmiah yang memenuhi kriteria seleksi. Data dari setiap artikel diekstraksi berdasarkan informasi bibliografis, tujuan penelitian, metode, objek atau konteks penelitian, konsep atau variabel yang digunakan, serta temuan yang berkaitan dengan talent mobility dalam ekosistem digital. Data kemudian dikelompokkan berdasarkan tema dan kecenderungan penelitian. Analisis dilakukan melalui sintesis naratif dan thematic synthesis untuk mengidentifikasi pola, hubungan konsep, serta tema yang muncul dari kumpulan literatur. Pendekatan tersebut sesuai dengan karakter penelitian systematic literature review yang digunakan untuk memetakan perkembangan dan tema penelitian mengenai digital talen (R. Rifa Herdian, 2025).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Bagian ini memuat proses pengumpulan data, rentang waktu dan lokasi penelitian, dan hasil analisis data (yang dapat didukung dengan ilustrasi dalam bentuk tabel atau gambar, bukan data mentah, serta bukan dalam bentuk *printscreen* hasil analisis), ulasan tentang keterkaitan antara hasil dan konsep dasar, dan atau hasil pengujian hipotesis (jika ada), serta kesesuaian atau pertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya, beserta interpretasinya masing-masing. Bagian ini juga dapat memuat implikasi hasil penelitian, baik secara teoritis maupun terapan. Setiap gambar dan tabel yang digunakan harus diacu dan diberikan penjelasan di dalam teks, serta diberikan penomoran dan sumber acuan. Berikut ini diberikan contoh tata cara penulisan subjudul, sub-subjudul, sub-sub-subjdul, dan seterusnya.

Hasil kajian menunjukkan bahwa penelitian mengenai talent mobility dalam ekosistem digital berkembang pada persilangan antara talent management, digital transformation, employee mobility, career mobility, knowledge development, digital skills, dan artificial intelligence. Literatur yang dianalisis memperlihatkan bahwa mobilitas talenta tidak hanya dikaji sebagai perpindahan individu, tetapi juga sebagai mekanisme pengembangan pengetahuan dan kompetensi. Bibi (2024) menempatkan employee mobility sebagai strategi pengembangan pengetahuan, sedangkan Sousa et al. (2024) menunjukkan hubungan antara talent management, mobilitas, dan pengalaman global. Perkembangan tersebut memperlihatkan bahwa talent mobility semakin berkaitan dengan perubahan lingkungan digital dan pola mobilitas tenaga kerja (Bucher et al., 2025).

Dari sisi perkembangan teknologi, digitalisasi talent management menjadi tema yang semakin menonjol. Pedro et al. (2024) menunjukkan bahwa teknologi digital telah digunakan dalam berbagai tahapan talent management, mulai dari attraction dan selection hingga development, deployment, rewarding, dan planning. Kajian mengenai digital transformation juga menunjukkan bahwa transformasi teknologi dapat mengubah proses dan praktik pengelolaan talenta serta kebutuhan kompetensi organisasi. Digitalisasi manajemen sumber daya manusia menunjukkan adanya integrasi teknologi dalam berbagai proses HR yang sebelumnya dilakukan secara konvensional (Adiatma, F., Rachmawati, B. I., 2025).

Dari sisi metodologi, literatur menunjukkan penggunaan systematic literature review, bibliometric analysis, conceptual review, survei, dan pendekatan empiris lainnya. Tusquellas & Santiago (2024) menggunakan systematic literature review untuk mengidentifikasi potensi AI dalam pengembangan profesional dan talent management, sedangkan Jatobá et al. (2023) menggunakan systematic literature review untuk mengkaji intelligent human resources dalam adopsi AI. Penelitian empiris Cameron (2022) menggunakan kombinasi survei dan focus group untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan dalam digitalised HRM. Keragaman pendekatan tersebut juga ditemukan dalam kajian sistematis mengenai transformasi digital dan talent management yang menggabungkan berbagai perspektif penelitian (Fadilah & Anshori, 2025).

Tema berikutnya berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan kesiapan sumber daya manusia. Wahyudi et al. (2023) menunjukkan pentingnya digital skills, pelatihan, dan pengembangan dalam menghadapi transformasi digital. Asriyanti et al. (2024) menempatkan pengembangan karyawan, manajemen kinerja, serta strategi HR sebagai faktor yang mendukung produktivitas. Hasanah et al. (2023) memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan juga berkaitan dengan komitmen dan perilaku karyawan. Kebutuhan terhadap kompetensi dan kapabilitas baru juga semakin penting seiring digitalisasi fungsi HR (Nankervis & Cameron, 2023).

Artificial intelligence menjadi tema yang semakin banyak dibahas dalam pengelolaan talenta. Tusquellas & Santiago (2024) mengidentifikasi penggunaan AI untuk recruitment, personalized training, talent retention, dan prediksi kebutuhan keterampilan. Ekuma (2024) membahas AI dan automation dalam human resource development, sedangkan Putra et al. (2025) menempatkan AI sebagai instrumen transformasi organisasi yang dapat mendukung produktivitas, pengambilan keputusan, dan inovasi. AI-powered talent management juga memperlihatkan penggunaan teknologi tersebut dalam recruitment, retention, dan employee development (Bandyopadhyay, I., Disawal, V., Saxena, Y. K., Kumar, P., Sharma, A., 2024).

Literatur juga menunjukkan meningkatnya perhatian terhadap digital talent management dan daya saing organisasi. Pagiu et al. (2025) mengkaji integrasi HR management dan digital talent management dalam meningkatkan daya saing organisasi. Linawati et al. (2024) menunjukkan perkembangan kajian talent management di Indonesia, sementara Murti (2025) mengidentifikasi perkembangan tema dan arah penelitian talent management melalui pendekatan bibliometric dan systematic literature review. Secara keseluruhan, kategori tema yang ditemukan meliputi employee mobility dan knowledge transfer, career mobility, digital talent management, digital skills dan competency development, AI dan HR analytics, serta organizational adaptation. Kajian mengenai digital talent juga menunjukkan bahwa talenta digital memiliki posisi penting dalam mendukung transformasi digital organisasi (R. Rifa Herdian, 2025)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa talent mobility dalam ekosistem digital merupakan konsep multidimensional. Mobilitas tidak hanya mencakup perpindahan karyawan antarposisi atau antarorganisasi, tetapi juga mencakup mobilitas karier, perpindahan pengetahuan, pengembangan kompetensi, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Temuan tersebut memperkuat pandangan Bibi (2024) bahwa employee mobility dapat menjadi strategi pengembangan pengetahuan dan penciptaan nilai organisasi. Perspektif mobilitas global juga menunjukkan bahwa perkembangan teknologi digital dapat memengaruhi pengalaman dan pola mobilitas tenaga kerja (Bucher et al., 2025).

Secara teoretis, temuan penelitian dapat dipahami melalui knowledge-based view yang menempatkan pengetahuan sebagai sumber daya strategis. Perpindahan individu dapat membawa pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi ke dalam lingkungan baru sehingga menciptakan peluang penyebaran dan pengembangan pengetahuan. Perspektif tersebut kemudian dapat dihubungkan dengan strategic human resource management karena organisasi membutuhkan sistem yang memungkinkan talenta dikembangkan dan ditempatkan sesuai kebutuhan strategis. Pengembangan ekosistem talenta digital juga menekankan pentingnya keterhubungan berbagai pihak dalam mendukung keberlanjutan talenta digital (Karaboğa et al., 2021).

Temuan mengenai digitalisasi talent management menunjukkan bahwa teknologi telah memperluas mekanisme mobilitas talenta. Banerjee & Sharma (2024) menunjukkan bahwa transformasi digital dan talent management semakin terintegrasi dalam lingkungan Industry 4.0. Makarius et al. (2024) juga menekankan pentingnya praktik talent management yang mendukung climate for career mobility. Dengan demikian, organisasi tidak cukup hanya

menyediakan kesempatan perpindahan, tetapi juga membutuhkan sistem yang mendukung pengembangan karier dan kesiapan individu untuk berpindah. Digitalisasi talent management juga telah berkembang pada berbagai tahapan pengelolaan talenta, termasuk development dan deployment (Pedro et al., 2024).

AI dan teknologi analitik memberikan dimensi tambahan dalam proses tersebut. Tusquellas & Santiago (2024) menunjukkan bahwa AI dapat mendukung identifikasi kebutuhan pengembangan, personalisasi pelatihan, retensi, serta prediksi kebutuhan keterampilan. Perubahan tersebut menunjukkan bahwa mobilitas talenta dapat semakin berbasis data karena organisasi memiliki kemampuan yang lebih besar untuk memetakan kompetensi dan kebutuhan tenaga kerja. Dalam konteks organisasi yang mengadopsi AI, strategi talent management juga berkaitan dengan knowledge sharing sebagai mekanisme yang mendukung pemanfaatan teknologi tersebut (Abuhaimed et al., 2025).

Dari perspektif kompetensi, Cameron (2022) menunjukkan bahwa digitalisasi HR membutuhkan perubahan kapabilitas dan kompetensi profesional HR. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian dalam sumber Indonesia yang menunjukkan pentingnya digital skills, pelatihan, pengembangan karyawan, serta adaptasi organisasi terhadap teknologi. Dengan demikian, mobilitas talenta dalam ekosistem digital membutuhkan dukungan sistem pembelajaran berkelanjutan agar perpindahan peran tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga menghasilkan peningkatan kompetensi. Perkembangan digital HR juga menunjukkan bahwa kebutuhan kompetensi menjadi bagian penting dalam menghadapi perubahan sistem pengelolaan sumber daya manusia (Adiatma, F., Rachmawati, B. I., 2025).

Kontribusi konseptual penelitian ini terletak pada pengintegrasian tiga dimensi yang sering dibahas secara terpisah, yaitu talent mobility, talent management, dan digital transformation. Integrasi tersebut menunjukkan bahwa teknologi digital tidak hanya menjadi alat pendukung administrasi SDM, tetapi juga mengubah cara organisasi mengidentifikasi, mengembangkan, memindahkan, dan mempertahankan talenta. Dalam praktiknya, organisasi dapat menghubungkan competency mapping, digital skills development, continuous learning, internal mobility, dan career planning sebagai bagian dari sistem talent mobility. Perkembangan manajemen talenta di era digital juga memperlihatkan semakin kuatnya penggunaan pendekatan digital dalam pengelolaan talenta (Putri Oktaviani et al., 2024).

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hasil SLR sangat bergantung pada kriteria pencarian, basis data, periode publikasi, dan heterogenitas penelitian yang tersedia. Perbedaan definisi talent mobility, konteks organisasi, karakteristik tenaga kerja, serta metode penelitian juga dapat menyebabkan temuan antarartikel tidak sepenuhnya seragam. Oleh karena itu,

penelitian selanjutnya dapat menguji secara empiris hubungan antara praktik mobilitas talenta, digital transformation, kompetensi digital, dan kinerja organisasi pada sektor atau kelompok tenaga kerja tertentu. Temuan mengenai digitalisasi HR juga menunjukkan bahwa dampak teknologi dapat bersifat tidak selalu seragam karena dipengaruhi kesesuaian antara individu dan lingkungan organisasi (Deng et al., 2024)**.**

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa talent mobility dalam ekosistem digital merupakan konsep multidimensional yang mencakup mobilitas karyawan, mobilitas karier, perpindahan pengetahuan, pengembangan kompetensi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Transformasi digital telah mengubah mekanisme mobilitas melalui pemanfaatan teknologi digital, analitik data, artificial intelligence, dan sistem pengelolaan kompetensi yang semakin terintegrasi.

Secara konseptual, penelitian ini memberikan kontribusi dengan menghubungkan perspektif talent mobility, talent management, human resource development, dan digital transformation. Dalam praktiknya, organisasi perlu mengintegrasikan pemetaan kompetensi, pengembangan keterampilan digital, pembelajaran berkelanjutan, mobilitas internal, dan perencanaan karier agar pengelolaan talenta mampu mengikuti perubahan kebutuhan organisasi.

Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan kajian empiris dengan membedakan bentuk-bentuk mobilitas talenta, seperti mobilitas internal, mobilitas eksternal, mobilitas karier, dan mobilitas berbasis pengetahuan. Penelitian juga dapat mempertimbangkan karakteristik organisasi, industri, teknologi, dan tenaga kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih spesifik mengenai mekanisme talent mobility dalam lingkungan digital.

Saran

Organisasi disarankan untuk mengembangkan sistem *talent mobility* yang terintegrasi dengan teknologi digital melalui pemetaan kompetensi, pengembangan keterampilan digital, pembelajaran berkelanjutan, perencanaan karier, serta kesempatan mobilitas internal bagi karyawan. Pemanfaatan *artificial intelligence* dan analitik data juga perlu disertai dengan kesiapan sumber daya manusia agar teknologi benar-benar mendukung pengembangan dan penempatan talenta secara tepat. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian empiris pada sektor atau kelompok tenaga kerja tertentu guna menguji hubungan antara *talent mobility*, transformasi digital, kompetensi digital, dan kinerja organisasi.

Penelitian mendatang juga dapat menggunakan cakupan basis data, periode penelitian, dan konteks organisasi yang lebih luas karena hasil kajian ini masih dipengaruhi oleh perbedaan definisi, metode, karakteristik tenaga kerja, serta sumber literatur yang digunakan.

DAFTAR REFERENSI

Bandyopadhyay, I., Disawal, V., Saxena, Y. K., Kumar, P., Sharma, A., & K. (2024). AI-powered talent management: Revolutionizing recruitment, retention, and employee development. *Library Progress International*. https://doi.org/https://doi.org/10.48165/bapas.2024.44.2.1

Abuhaimed, M. S., Aljounaidi, A., & ateik, A. (2025). Talent Management Strategies and AI Adoption in Saudi Tech Startups: Empirical Evidence on the Mediating Role of Knowledge Sharing. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, *IX*(VIII), 3944–3949. https://doi.org/10.47772/ijriss.2025.908000318.

Adiatma, F., Rachmawati, B. I., & I. (2025). Adiatma, F., Rachmawati, B. I., & Ilhamalbana. *Jurnal Media Akademik*. https://doi.org/https://doi.org/10.62281/stmbbg11.

Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen Volume.*, (3).

Banerjee, P., & Sharma, N. (2024). *Digital transformation and talent management in industry 4 . 0 : a systematic literature review and the future directions*. https://doi.org/10.1108/TLO-10-2023-0183

Bibi, G. (2024). Employee mobility as a knowledge development strategy. *Human Resource Management Review*, *34*(2). https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101014

Bucher, J., Lazarova, M., & Deller, J. (2025). Digital technology and global mobility : Narrative review and directions for future research. *International Business Review*, *34*(1), 102294. https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2024.102294

Cameron, N. R. (2022). *Invited Review Capabilities and competencies for digitised human resource management : perspectives from Australian HR professionals*. (September). https://doi.org/10.1111/1744-7941.12354

Deng, C., Li, H., Wang, Y., & Zhu, R. (2024). *The double-edged sword in the digitalization of human resource management : Person-environment t perspective*. *180*(May).

Ekuma, K. (2024). *Arti fi cial Intelligence and Automation in Human Resource Development : A Systematic Review*. https://doi.org/10.1177/15344843231224009

Fadilah, N., & Anshori, M. I. (2025). Studi Transformasi Digital terhadap Manajemen SDM Global : Systematic Literature Review. *Journal Of Social Science Research Volume*, *5*, 3270–3282.

Gusenbauer, M. (2020). Which academic search systems are suitable for systematic reviews or meta-analyses ? Evaluating retrieval qualities of Google Scholar , PubMed , and 26 other resources. *WILEY*, (August 2019), 181–217. https://doi.org/10.1002/jrsm.1378

Hasanah, J., Alim, M. Z., Febriansyah, V., & Anshori, M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional : Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, *1*(4), 248–261. https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502

Jatobá, M. N., Ferreira, J. J., Fernandes, P. O., & Teixeira, J. P. (2023). Intelligent human resources for the adoption of artificial intelligence: a systematic literature review. *Journal of Organizational Change Management*, *36*(7), 1099–1124. https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2022-0075

Karaboğa, T., Gürol, Y., Binici, C., & Sarp, P. (2021). Sustainable Digital Talent Ecosystem in the New Era: Impacts on Businesses, Governments and Universities. *Istanbul Business Research*, *49*(2), 360–379. https://doi.org/10.26650/ibr.2020.49.0009

Linawati, D., Aswad, M., & Azis, Y. (2024). Talent Management Phenomenon in Indonesia - Systematic Literature Review. *Jurnal Borneo Administrator*, *20*(148), 29–42. https://doi.org/10.24258/jba.v20i1.1375

Makarius, E. E., Dachner, A. M., Paluch, R. M., & Pedde, J. (2024). Feel the churn: Exercising talent management practices to support a climate for career mobility. *Business Horizons*, *67*(1), 55–69. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2023.07.003

Montero Guerra, J. M., Danvila-del-Valle, I., & Méndez-Suárez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. *Technological Forecasting and Social Change*, *188*, 122291. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.122291

Murti, A. K. (2025). Trends and Future Directions in Talent Management: A Systematic Literature Review and Bibliometric Analysis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(6), 5885–5900. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4329

Nankervis, A. R., & Cameron, R. (2023). Capabilities and competencies for digitised human resource management: perspectives from Australian <scp>HR</scp> professionals. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *61*(1), 232–251. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12354

Page, M. J., Mckenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-wilson, E., Mcdonald, S., … Moher, D. (2021). *The PRISMA 2020 statement : an updated guideline for reporting systematic reviews Systematic reviews and Meta-Analyses*. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Pagiu, C., Lusdani, W., & Patadungan, E. (2025). Integrating HR Management and Digital Talent Management to Enhance Organizational Competitiveness: Evidence from Local Government Agencies. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(6), 5001–5012. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4192

Pedro, C., Fernando, D., Solabarrieta, J., & Igoa-iraola, E. (2024). *Talent Management Digitalization and Company Size as a Catalyst*.

Pratama, A. S., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, M. I. (2023). *Pengaruh Artificial Intelligence , Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital 2 . Bagaimana Big Data mempengaruhi keputusan strategis terkait SDM oleh manajemen*. *2*(4).

Putra, A. R. D., Zahro, H., Maula, H., & Anshori, M. I. (2025). *AI sebagai Alat Transformasi Organisasi : Peran AI dalam Meningkatkan Produktivitas dan Efektivitas Pemimpin*. *3*(April).

Putri Oktaviani, Zahra Bela Eka Putriana, Niken Bela Enggarani, & Netty Merdiaty. (2024). 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

R. Rifa Herdian. (2025). Systematic Literature Review on The Role of Digital Talents in Corporate Digital Transformation. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, *10*(3), 340–356. https://doi.org/10.52783/jisem.v10i3.4753

Rethlefsen, M. L., Kirtley, S., Waffenschmidt, S., Ayala, A. P., Moher, D., Page, M. J., Koffel, J. B., & Group, P. (2021). *PRISMA-S : an extension to the PRISMA Statement for Reporting Literature Searches in Systematic Reviews*. 1–19.

Sousa, B., Ferreira, J. J. M., Jayantilal, S., & Dabic, M. (2024). Global talent management – talents, mobility and global experiences – a systematic literature review. *Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research*, *12*(3), 444–501. https://doi.org/10.1108/JGM-03-2023-0018

Tusquellas, N., & Santiago, R. (2024). Analysis of the potential of artificial intelligence for professional development and talent management : A systematic literature review. *International Journal of Information Management Data Insights*, *4*(2), 100288. https://doi.org/10.1016/j.jjimei.2024.100288

Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T. T., Aluf, W. Al, Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, *1*(4). https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2222