Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini
Volume 3, Nomor 4, Oktober 2026
E-ISSN .: 3047-0552; P-ISSN .: 3047-2199, Hal. 65-78
DOI: https://doi.org/10.61132/jumbidter.v3i4.1765
Tersedia: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER

Talent Intelligence dalam Organisasi Modern: Integrasi Data, Teknologi, dan Pengembangan Talenta

Shiva Azizul Ilmi [1*], Shintya Hijjah Nurhaliza[2], Siti Sahro [3], Rahayu Ningtyas Lestari[4], Mochammad Isa Anshori[5]
[1-5]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunodjoyo Madura, Indonesia
[*]*Penulis Korespondensi: ilmishiva@gmail.com*

Abstract. *The growth of digital technology and artificial intelligence has pushed companies to handle their employees in a more adaptable and data-based way. Talent Intelligence has become a way to combine worker data, technology, analysis, and people factors to help make better decisions in human resources. This study looks at how Talent Intelligence is used in managing people, what role it plays in finding and boosting employee skills, how technology that uses data affects this process, and what things help or stop organizations from using it effectively today. This study uses a Systematic Literature Review method, which includes steps like searching for sources, screening them, selecting the most relevant ones, and then analyzing the content to find themes and patterns. The results show that Talent Intelligence helps companies find out what each person is good at, understand their skills, help them grow and stay with the company, and plan for future work needs by using data from employees, analyzing people data, and applying artificial intelligence. How well it works depends on the quality of the data, the ability to analyze it, how ready the organization is for digital tools, the rules in place to manage it, and the role people play in using it. The main difficulties are biased algorithms, keeping personal information safe, and how technology can't fully understand human feelings and situations. Talent Intelligence connects technology with talent growth to make organizations more flexible and prepared.*

Keywords: *Artificial Intelligence; Digital Transformation; People Analytics; Talent Intelligence; Talent Management.*

Abstrak. Perkembangan teknologi digital dan kecerdasan buatan mendorong perusahaan untuk mengelola karyawan dengan cara yang lebih fleksibel dan didasarkan pada data. Dalam konteks itu, *Talent Intelligence* berkembang sebagai pendekatan yang menggabungkan data tenaga kerja, teknologi, analisis, dan faktor manusia untuk membantu dalam pengambilan keputusan mengenai sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengulas bagaimana *Talent Intelligence* digunakan dalam mengelola talenta, peranannya dalam mengenali dan meningkatkan kemampuan para karyawan, pengaruh teknologi berbasis data, serta faktor-faktor yang membantu dan menghalangi penerapan *Talent Intelligence* di organisasi modern. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan langkah-langkah mencari, menyaring, memilih, dan merangkum literatur yang relevan, lalu dianalisis berdasarkan isinya dan topiknya. Penelitian ini menunjukkan bahwa *Talent Intelligence* membantu perusahaan dalam mengenali kemampuan setiap orang, memahami keterampilan mereka, mengembangkan serta menjaga karyawan, dan merencanakan kebutuhan tenaga kerja dengan menggunakan analisis data karyawan, *people analytics*, dan kecerdasan buatan. Efektivitas penerapan ini bergantung pada kualitas data yang digunakan, kemampuan dalam menganalisis informasi, tingkat kesiapan digital organisasi, sistem pengelolaan yang baik, serta partisipasi aktif dari manusia. Tantangan utama terdiri dari bias dalam algoritma, masalah privasi data, dan keterbatasan teknologi dalam memahami sisi manusia. *Talent Intelligence* menghubungkan teknologi dengan pembinaan talenta agar organisasi lebih mudah beradaptasi dan siap menghadapi perubahan.

Kata kunci: Kecerdasan Buatan; Manajemen Talenta; *People Analytics; Talent Intelligence*; Transformasi Digital.

1. LATAR BELAKANG

Transformasi digital telah mengubah cara pengelolaan sumber daya manusia dari fokus utama pada urusan administratif menjadi fungsi yang lebih strategis, didasarkan pada data, dan didukung oleh teknologi. Perubahan ini mendorong organisasi untuk meningkatkan kemampuan dalam mengenali, mengembangkan, menjaga, dan memaksimalkan talenta sebagai sumber daya utama dalam menghadapi persaingan serta perubahan di lingkungan kerja.

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

Manajemen talenta yang baik membantu meningkatkan hasil kerja dan membuat karyawan tetap tinggal (Hermawati et al., 2021). Di era organisasi modern, perkembangan manajemen talenta semakin fokus pada penggunaan teknologi, proses belajar, peningkatan karier, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan (Siallagan et al., 2025; Anggara & Rohmawati, 2026). Dalam situasi tersebut, kebutuhan akan informasi yang lebih tepat mengenai keterampilan, kemampuan, potensi, dan sejalan atau tidaknya tenaga kerja semakin dibutuhkan.

Salah satu cara yang semakin populer untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah *Talent Intelligence* (TI). *Talent Intelligence* adalah kemampuan organisasi untuk mengenali dan menilai keterampilan seseorang serta memperoleh informasi tentang sejauh mana seseorang cocok dengan pekerjaan dan organisasi tersebut. Perkembangan kecerdasan buatan memperkuat kemampuan ini dengan memungkinkan proses mencari, memetakan, dan mengelola talenta dilakukan lebih rapi dan terstruktur (Agnihotri et al., 2024). Pada saat yang sama, human *resource analytics* membantu organisasi mengubah data tentang karyawan menjadi informasi yang bisa digunakan untuk proses rekrutmen, evaluasi kinerja, mempertahankan karyawan, pengembangan karyawan, serta perencanaan sumber daya manusia (Sadikin et al., 2026). Jadi, *Talent Intelligence* tidak hanya tentang menggunakan teknologi, tetapi juga kemampuan organisasi dalam mengubah data menjadi dasar untuk mengambil keputusan mengenai talenta.

Perkembangan teknologi seperti *artificial intelligence, machine learning, people analytics,* dan *human resource analytics* semakin memperlebar penerapan pendekatan berbasis data dalam mengelola dan mengembangkan talenta di dunia kerja. Penelitian mengenai *people analytics* menunjukkan perubahan dari cara mengukur SDM yang hanya menggambarkan situasi saat ini menjadi pendekatan analitik yang membantu dalam pengambilan keputusan di berbagai aspek seperti rekrutmen, peningkatan karier, penilaian kinerja, pemeliharaan karyawan, dan perencanaan sumber daya manusia (Kadir & Abdurrohim, 2026). Sementara itu, penelitian tentang AI dan analitik data dalam manajemen talenta menunjukkan kemajuan dalam penggunaan analitik prediktif, *machine learning*, optimalisasi proses, serta fokus pada tata kelola dan etika (Orna et al., 2026).

AI juga bisa membantu dalam pengembangan karier dengan mengenali kebutuhan pelatihan dan peningkatan keterampilan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia bisa lebih disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing orang dan perusahaan (Tusquellas et al., 2024). Kajian tentang analitik talenta yang didorong oleh AI juga menunjukkan bahwa analitik prediktif dapat meningkatkan proses rekrutmen talenta, perencanaan tim kerja, keterlibatan

karyawan, serta pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia (Olaniyan & Elufioye, 2022).

Meskipun memiliki banyak keuntungan, menerapkan *Talent Intelligence* masih menghadapi beberapa kesulitan. Pengelolaan talenta dengan pendekatan teknologi memerlukan kualitas data yang baik, infrastruktur yang memadai, kemampuan analitis yang kuat, dukungan dari pemimpin, serta pengintegrasian dengan strategi perusahaan agar informasi yang diperoleh bisa digunakan secara efektif (Sadikin et al., 2026). Transformasi digital dalam manajemen sumber daya manusia tidak hanya tentang penggunaan teknologi saja, karena keberhasilannya bergantung pada tingkat kesiapan digital, keterlibatan karyawan, rasa percaya, kepemimpinan yang bisa beradaptasi, dan pengelolaan yang beretika (Habsjah et al., 2026). Selain itu, perkembangan manajemen talenta masih mengalami perpecahan dalam konsep dan menghadapi berbagai masalah seperti kurangnya talenta, keterbatasan sumber daya, bias dalam algoritma, serta ketidaksesuaian antara pengembangan talenta dengan strategi organisasi (Anggara & Rohmawati, 2026). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa diperlukan pendekatan yang mampu menggabungkan aspek teknologi, data, manusia, dan keorganisasian dalam mengelola talenta.

Berdasarkan situasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penggunaan *Talent Intelligence* dalam mengelola tenaga kerja di organisasi modern, peran nya dalam mengenali dan meningkatkan kemampuan-kemampuan, dampak teknologi dan pendekatan yang berbasis data, kemampuan-kemampuan yang diperhatikan, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam penerapannya. Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk menggabungkan berbagai sudut pandang yang terdapat dalam berbagai sumber penelitian. Kajian ini menjelaskan hubungan antara *Talent Intelligence* dengan data dan teknologi, yaitu *Talent Intelligence* digunakan untuk mengenali talenta, meningkatkan kemampuan mereka, memaksimalkan potensi talenta, serta membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan.Dengan demikian, organisasi modern bisa lebih siap menghadapi perubahan dan kemajuan teknologi, sehingga mengelola talenta secara lebih terpadu dan efektif.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen talenta adalah cara yang strategis untuk menemukan, meningkatkan, menjaga, dan menempatkan orang-orang sesuai dengan kemampuan dan potensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dari sudut pandang teori modal manusia, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang bisa dikembangkan sebagai aset yang mendukung

pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan talenta tidak hanya berhenti pada proses rekrutmen, tetapi juga melibatkan pengembangan, keterlibatan, pemeliharaan, serta pemanfaatan kemampuan individu secara terus-menerus (Tusquellas et al., 2024). Manajemen talenta yang baik juga berpengaruh pada peningkatan hasil kerja dan memperkuat kesetiaan karyawan, sehingga pengembangan talenta harus menjadi bagian dari strategi perusahaan (Hermawati et al., 2021).

Perkembangan teknologi membuat cara mengelola talenta semakin berkembang menjadi Manajemen *Talent Digital* dan *Talent Intelligence*. Digitalisasi membantu organisasi menggunakan data seperti kemampuan, karakteristik individu, pengetahuan, pengalaman, dan hasil kerja dalam proses menemukan bakat terbaik. Namun, penggunaan teknologi tidak selalu menghasilkan keputusan yang sama karena cara mengenali bakat tetap dipengaruhi oleh faktor sosial dan hubungan antar orang dalam perusahaan (Wiblen & Marler, 2021). *Talent Intelligence* memperluas fungsi tersebut dengan menggabungkan informasi tentang keterampilan dan kebutuhan organisasi, didukung oleh AI, sehingga meningkatkan proses pemetaan talenta dan rekrutmen (Agnihotri et al., 2024). Dengan demikian, *Talent Intelligence* bisa dianggap sebagai kemampuan sebuah organisasi untuk mengubah informasi mengenai karyawan menjadi dasar dalam mengambil keputusan mengelola talenta.

Analisis kepegawaian dan analisis sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam membentuk *Talent Intelligence* karena keduanya membantu organisasi mengumpulkan, menggabungkan, dan menganalisis data mengenai karyawan. Perkembangan *people analytics* menunjukkan pergeseran dari pembuatan laporan yang hanya menjelaskan kejadian ke arah analisis yang bisa memprediksi dan memberi saran, sehingga bisa membantu dalam merekrut, mempertahankan, mengembangkan karyawan, mengevaluasi kinerja, serta merencanakan kebutuhan tenaga kerja (Sadikin et al., 2026). Integrasi AI dan analitik data juga memperkuat penggunaan model prediktif dalam mengelola talenta, namun sekaligus meningkatkan perhatian terhadap kualitas data, privasi, transparansi, dan cara pengambilan keputusan yang menggunakan algoritma (Orna et al., 2026). Maka itu, kemampuan untuk menganalisis harus diiringi dengan kemampuan mengorganisir, agar hasil analisis dapat diubah menjadi keputusan yang bisa diambil tindakan selanjutnya.

Dalam membangun bakat, AI bisa membantu perusahaan mengetahui apa yang perlu diajarkan, memberi masukan, membuat rencana pembelajaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan masing-masing orang, serta mendukung peningkatan kemampuan sesuai dengan kebutuhan individu dan perusahaan (Tusquellas et al., 2024). Perubahan itu semakin penting karena kebutuhan akan kemampuan terus berkembang cepat seiring perubahan teknologi.

Stander et al. (2026) menunjukkan bahwa pendekatan pengembangan talenta yang tidak berubah sudah tidak cukup lagi dalam lingkungan kerja yang menggunakan AI, karena data, proses belajar, peningkatan kemampuan, dan penempatan talenta harus saling terhubung dalam satu sistem yang utuh. Perspektif ini memperkuat pemahaman bahwa *Talent Intelligence* tidak hanya membantu mengetahui siapa saja yang memiliki potensi, tetapi juga memandu dalam menentukan kemampuan apa saja yang perlu dikembangkan serta cara terbaik untuk mengoptimalkan talenta tersebut.

Meskipun begitu, buku-buku yang ada menunjukkan bahwa hubungan antara teknologi, analisis, dan pengelolaan bakat belum sepenuhnya terpadu. Beberapa penelitian memfokuskan pada digitalisasi dalam mengambil keputusan tentang bakat, beberapa menekankan penggunaan AI dan analisis data, sementara yang lain menitikberatkan pada peningkatan kompetensi dan kesiapan organisasi. Teknologi tidak bisa sepenuhnya menggantikan pertimbangan manusia karena keputusan tentang seseorang sebagai talenta masih melibatkan konteks, interpretasi, dan sifat-sifat individu tersebut (Wiblen & Marler, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini menggabungkan berbagai sudut pandang tersebut dengan memasukkan *Talent Intelligence* ke dalam alur data dan teknologi, yaitu *Talent Intelligence* digunakan untuk mengidentifikasi talenta, kemudian mengembangkan kompetensi, selanjutnya mengoptimalkan talenta, lalu beradaptasi dengan perubahan, serta meningkatkan kesiapan organisasi modern. Kerangka ini menjadi dasar dalam mengatur hasil penelitian literatur pada tahap analisis berikutnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mencari, memilih, menganalisis, dan menggabungkan berbagai literatur terkait *Talent Intelligence* dalam situasi organisasi modern. Cara ini digunakan untuk memahami secara teratur bagaimana *Talent Intelligence* diterapkan, bagaimana teknologi dan analitik digunakan dalam mengelola talenta, meningkatkan kemampuan, serta faktor-faktor yang membantu atau menghalangi penerapannya. Proses penelitian dilakukan dengan beberapa langkah yaitu mengidentifikasi sumber-sumber yang relevan, menyaring berdasarkan tingkat kesesuaian dengan topik penelitian, mengevaluasi apakah sumber tersebut cocok dengan tujuan penelitian, dan kemudian menggabungkan literatur-literatur yang telah dipilih tersebut.

Penelusuran dan pengumpulan literatur dilakukan dengan fokus pada publikasi yang membahas tentang *Talent Intelligence* serta topik-topik terkait.Kata kunci yang digunakan antara lain "*Talent Intelligence", "talent management", "talent development", "talent*

analytics", "people analytics", "human resource analytics", "digital HR", "artificial intelligence and talent management", "human capital", "workforce analytics", dan *"Talent Intelligence and organization*". Literatur yang dipilih lebih diperhatikan adalah publikasi dari tahun 2021 hingga 2026 yang membahas tentang pengelolaan talenta, teknologi, dan analisis SDM, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, transformasi digital, kepemimpinan, serta kesiapan organisasi. Buku yang tidak memberikan informasi yang relevan dengan topik pembahasan diambil keluar dari proses penyusunan utama.

Analisis dilakukan dengan menggunakan metode *content analysis* dan *thematic analysis*. Informasi dari literatur dibagi menjadi lima topik utama, yaitu: (1) penggunaan *Talent Intelligence* dalam mengelola tenaga kerja; (2) mengenali, melatih, dan memaksimalkan kemampuan pegawai; (3) dampak teknologi dan metode berbasis data; (4) kemampuan dan sifat tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan saat ini; serta (5) faktor yang membantu dan menghalangi penerapan *Talent Intelligence*. Buku-buku yang membahas hal-hal seperti kinerja, kepemimpinan, budaya perusahaan, digitalisasi, dan peningkatan kualitas tenaga kerja digunakan untuk memperdalam pemahaman terhadap topik yang sesuai. Hasil pengelompokan kemudian digabungkan untuk mengenali pola, hubungan, perbedaan, dan kecenderungan temuan, yang menjadi dasar dalam menyajikan hasil penelitian dan pembahasan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan memahami dan mengelola talenta (*Talent Intelligence*) semakin berkembang seiring dengan semakin banyaknya penggunaan *artificial intelligence* (AI), analisis data karyawan, analisis sumber daya manusia, dan teknologi digital dalam mengelola talenta. Data SDM kini tidak hanya digunakan untuk laporan, tetapi juga dimanfaatkan untuk membantu pengambilan keputusan strategis seperti merekrut karyawan, mengembangkan karyawan, mempertahankan karyawan, mengevaluasi kinerja, serta merencanakan kebutuhan tenaga kerja (Kadir & Abdurrohim, 2026; Sadikin et al., 2026). Perkembangan teknologi AI dan analitik data juga tampak dari penerapan analitik prediktif, pembelajaran mesin, serta pengoptimalan proses dalam mengelola tenaga kerja (Orna et al., 2026). Dengan demikian, *Talent Intelligence* bisa diartikan sebagai cara yang mengubah data mengenai tenaga kerja menjadi informasi yang membantu perusahaan mengenali, mengembangkan, dan memanfaatkan talenta dengan lebih strategis. AI juga memperkuat proses pemetaan keterampilan dan pencarian bakat, seperti yang disebutkan oleh (Agnihotri et al., 2024). Di sisi lain, Faqihi & Miah, (2023) menyebutkan bahwa modul *Talent Intelligence* menjadi bagian dari sistem manajemen bakat yang menggunakan AI.

Dalam proses mencari dan memilih bakat, teknologi membantu dalam mengolah data dengan cepat dan rapi, tetapi belum bisa menggantikan penilaian manusia secara sepenuhnya. França et al. (2025) menyatakan bahwa AI mampu memproses data yang sudah teratur untuk membantu mengenali talenta, namun beberapa aspek yang lebih rumit seperti kecerdasan emosional, kreativitas, kemampuan beradaptasi, serta kesesuaian budaya masih memerlukan pertimbangan dari manusia. Ini selaras dengan pendapat Wiblen & Marler, (2021) yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi dalam mengelola bakat masih dipengaruhi oleh kondisi sosial dan lingkungan organisasi. Karena itu, model *hybrid* yang menggabungkan kemampuan analitis AI dengan pertimbangan dari manusia lebih cocok untuk mengambil keputusan dalam hal talenta. Penerimaan AI dalam proses rekrutmen juga bergantung pada harapan terhadap hasil yang dicapai, kondisi yang memudahkan penggunaan teknologi, serta semangat dan keinginan pengguna untuk menerapkannya (Islam et al., 2024). Selain itu, dalam menerapkan AI, kita harus memperhatikan masalah bias, etika, hukum, transparansi, dan akuntabilitas, karena teknologi tidak selalu bisa memahami konteks manusia secara lengkap (França et al., 2023; Patnaik, 2026).

Talent Intelligence juga membantu dalam meningkatkan kemampuan karena data mengenai talenta bisa digunakan untuk menemukan kekurangan keterampilan, mengetahui apa yang perlu diajarkan, memberi masukan, serta membuat rencana pengembangan yang tepat. AI memungkinkan pembelajaran dan pertumbuhan karier yang disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing orang, serta membantu memperkirakan keterampilan apa saja yang dibutuhkan di masa depan (Tusquellas et al., 2024). Rosma et al. (2025) juga menunjukkan bahwa AI dalam pelatihan bisa membantu dalam mempersonalisasi pembelajaran, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, memberikan umpan balik, serta meningkatkan keterampilan digital. Kebutuhan kemampuan tenaga kerja semakin beragam, meliputi keterampilan teknis, kemampuan berpikir kritis, kemampuan bekerja lintas bidang, kemampuan beradaptasi, serta kemampuan belajar sepanjang hayat (Pramudita et al., 2026).

Hal itu didukung oleh Kalimanzila & Suryanto, (2021) yang menekankan pentingnya gabungan kemampuan teknis dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain. Dengan demikian, *Talent Intelligence* tidak hanya dipakai untuk mengetahui siapa saja yang memiliki kemampuan tertentu, tetapi juga untuk menentukan kemampuan-kemampuan yang perlu dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini dan di masa depan. Penggunaan *talent analytics* semakin memperkuat peran *Talent Intelligence* karena data bisa digunakan dalam mengambil keputusan mengenai perekrutan, pengembangan, penahanan karyawan, serta penilaian kinerja. Mahato & Prasad, (2024) menjelaskan bahwa *talent*

analytics membantu perusahaan memahami karyawan secara lebih baik dengan menggunakan data. Namun, manfaat tersebut memerlukan data yang berkualitas dan terintegrasi, kemampuan menganalisis data, serta teknologi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sadikin et al., 2026). Budaya organisasi membantu memperkuat hubungan antara manajemen talenta dan hasil kerja perusahaan, seperti yang disebutkan oleh (Setyawan & Nelson, 2010). Oleh karena itu, teknologi sendiri tidak cukup mampu menghasilkan manajemen talenta yang baik jika tidak didampingi oleh lingkungan kerja yang tepat. *Talent Intelligence* harus dihubungkan dengan manajemen kinerja, pengembangan karier, pemberian penghargaan, dan retensi karyawan agar informasi tentang talenta dapat diubah menjadi tindakan nyata. Sistem manajemen kinerja yang menggunakan teknologi bisa menghubungkan penilaian kinerja dengan peningkatan keterampilan dan tujuan perusahaan Wahyu & Samosir, (2026), sedangkan pengelolaan karier membutuhkan pengembangan dari dalam perusahaan, perekrutan dari luar, proses pembelajaran, serta kepemimpinan yang didukung oleh teknologi (Fanani et al., 2026). Perkembangan manajemen kinerja juga membawa perubahan ke arah sistem kerja yang lebih fleksibel, komunikasi tentang kinerja yang terus berlangsung, serta tingkat transparansi yang lebih baik (Fikri, 2025). Pada tingkat individu, kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang terkait dengan kinerja karyawan (Assyiddiqi et al., 2026).

Di tingkat organisasi, *Talent Intelligence* berkaitan dengan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Penggabungan antara manajemen kinerja dan manajemen talenta berkaitan dengan peningkatan kemampuan organisasi, inovasi, peningkatan retensi karyawan, dan pembelajaran yang berkelanjutan (Tuzahra et al., 2025). Transformasi digital, kemampuan digital, serta kemampuan beradaptasi dengan cepat juga membantu organisasi menjadi lebih fleksibel dan meningkatkan kinerja karyawan (Subariyanti et al., 2025). Penerapan manajemen talenta yang menggunakan AI juga memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dan kemampuan organisasi untuk bertahan (Siregar et al., 2026). Kesiapan itu tidak hanya berupa persiapan teknis, tetapi juga melibatkan aspek sosial dan organisasi. Habsjah et al. (2026) menekankan pentingnya kepemimpinan yang bisa beradaptasi, persiapan teknologi yang cukup, keterlibatan karyawan yang aktif, rasa percaya yang tinggi, serta sistem pengelolaan yang adil dan dapat dipertanggungjawabkan. Pendekatan pengelolaan bakat kolaboratif juga menekankan pentingnya hubungan antara teknologi, struktur organisasi, kepemimpinan, keterampilan, dan kerja sama dalam memanfaatkan keberagaman bakat (Chew & Zainal, 2024). Selain itu, penerapan AI dalam proses rekrutmen, pemeliharaan karyawan, pelatihan, budaya organisasi, kepemimpinan, serta pengurangan beban kerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan hasil kerja perusahaan (Rozman et al., 2022).

Meskipun memiliki banyak keuntungan, menerapkan *Talent Intelligence* masih menghadapi beberapa kesulitan, seperti kualitas data yang tidak memadai, isu mengenai privasi, adanya bias dalam algoritma, kurangnya transparansi, ketidakpedulian terhadap perubahan, keterbatasan infrastruktur, serta kekurangan dalam jumlah tenaga ahli. Patnaik, (2026) menyatakan bahwa perkembangan AI dalam pengelolaan SDM memperkuat kebutuhan akan AI yang jelas, melindungi data, adil, bertanggung jawab, dan memiliki manajemen yang baik. Stander et al. (2026) juga menekankan bahwa membangun bakat di lingkungan kerja yang menggunakan AI memerlukan penyatuan antara data tentang bakat, proses pembelajaran, peningkatan kemampuan, dan pemilihan posisi kerja. Kesiapan organisasi perlu didukung oleh lingkungan kerja yang sesuai karena inovasi teknologi dan lingkungan kerja bisa memengaruhi hasil kerja seseorang melalui tingkat disiplin yang mereka miliki, seperti yang dijelaskan oleh (Suryana & Aprianto, 2025). Dalam menghadapi perubahan, organisasi juga harus merekrut orang berdasarkan kemampuan digital, memberikan pelatihan terus menerus, membuat jalur karier, mempertahankan karyawan, serta menyiapkan penggantian jabatan secara perlahan (Minanda, 2026). Dengan demikian, keberhasilan *Talent Intelligence* tergantung pada kemampuan organisasi dalam mengubah informasi dari teknologi menjadi tindakan nyata dalam mengelola talenta.

Talent Intelligence juga harus memperhatikan kemampuan yang lebih luas selain keterampilan teknis dan hasil kerja. Pratiwi & Atmoko, (2023) Sa'diyah et al. (2026) menunjukkan bahwa dengan menggunakan AI bersama data biometrik seperti HRV dan GSR, bisa memberikan umpan balik yang membantu meningkatkan kesadaran diri, kemampuan mengendalikan emosi, serta konsistensi dalam mengambil keputusan para pemimpin. Pahlevi, (2023) menjelaskan bahwa kompetensi mencakup berbagai hal seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, serta kemampuan bekerja sama. Kemampuan dalam berkomunikasi dan bekerja dalam tim juga sangat penting dalam mengenali seseorang yang memiliki potensi menjadi talenta. Selaras dengan itu, Kirana et al. (2023) menjelaskan bahwa kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi transformasi digital bisa dilihat dari tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap kerja mereka. Temuan itu menunjukkan bahwa *Talent Intelligence* harus menggabungkan berbagai sumber informasi agar bisa menghasilkan gambaran yang lebih lengkap tentang kemampuan para pekerja. Data tersebut bisa dipakai untuk mengetahui kebutuhan pengembangan, menentukan posisi kerja bagi karyawan, serta memastikan kompetensi mereka cocok dengan kebutuhan strategis perusahaan.

Secara umum, hasil sintesis menunjukkan bahwa *Talent Intelligence* bukan hanya penerapan teknologi AI dalam bidang SDM, tetapi merupakan pendekatan yang menggabungkan data, teknologi, analisis, kemampuan, pertumbuhan individu, serta faktor manusia. Alurnya dimulai dengan mengumpulkan dan menganalisis data, lalu digunakan untuk menemukan talenta, mengenali kekurangan dalam kemampuan, membangun keterampilan, meningkatkan hasil kerja dan peluang karier, menjaga karyawan tetap bertahan, serta memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan. Teknologi bisa membantu mencari pola dan memberikan informasi, tetapi manusia tetap dibutuhkan untuk memberikan makna, mempertimbangkan berbagai hal, dan mengambil keputusan dengan tanggung jawab. Oleh karena itu, *Talent Intelligence* akan lebih efektif jika didukung oleh kualitas dan integrasi data yang baik, kemampuan digital serta analitis yang tinggi, kepemimpinan yang adaptif, budaya organisasi yang mendukung, tata kelola yang baik, serta kerja sama yang baik antara AI dan manusia. Pendekatan itu membantu organisasi membuat sistem pengelolaan talenta yang lebih mudah beradaptasi, berpikir jangka panjang, dan bisa terus berkembang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil peninjauan literatur secara sistematis, *Talent Intelligence* memiliki peran penting dalam membantu organisasi modern mengelola sumber daya manusianya dengan menggabungkan data, teknologi, analisis, serta pemahaman terhadap aspek-aspek yang berkaitan dengan manusia. Cara ini membantu mengenali kemampuan seseorang, mengidentifikasi dan meningkatkan keterampilannya, memperkuat bakat, menjaga karyawan tetap bertahan, serta merencanakan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan. Dengan menganalisis data orang, sumber daya manusia, dan menggunakan kecerdasan buatan, organisasi bisa lebih baik dalam menghasilkan informasi yang akurat, sehingga membantu membuat keputusan yang lebih tepat. Namun, keberhasilan dalam menerapkan ini masih bergantung pada kualitas data yang digunakan, kemampuan untuk menganalisis informasi tersebut, kesiapan orang-orang dalam menggunakan teknologi, dukungan dari perusahaan, cara pengelolaannya, serta keterlibatan manusia dalam mengambil keputusan yang tergantung pada sifat dan kemampuan masing-masing individu.

Secara konseptual, penelitian ini menganggap *Talent Intelligence* sebagai penghubung antara data dan teknologi, dengan peran utama mengenali bakat, meningkatkan kemampuan, memaksimalkan potensi individu, beradaptasi dengan perubahan, serta membentuk organisasi yang modern. Kerangka tersebut menunjukkan bahwa nilai *Talent Intelligence* tidak hanya

tergantung pada sejauh mana teknologi digunakan, tetapi juga pada kemampuan organisasi untuk mengubah data menjadi pengetahuan yang bisa dipakai secara strategis dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat integrasi data, kemampuan digital dan analitis, pengelolaan teknologi, serta kolaborasi antara teknologi dan aspek manusia. Penelitian selanjutnya bisa mencoba menerapkan kerangka ini secara langsung di berbagai bidang agar lebih memahami pengaruh *Talent Intelligence* terhadap peningkatan kemampuan karyawan, penstabilan karyawan, kemampuan beradaptasi, dan kinerja perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

Agnihotri, A., Pavitra, K. H., Balusamy, B., Maurya, A., & Bibhakar, P. (2024). Artificial Intelligence Shaping Talent Intelligence and Talent Acquisition for Smart Employee Management. *Endorsed Transactions on Internet of Things*, *10*, 1–6. https://doi.org/10.4108/eetiot.4642

Anggara, A. A. K. T., & Rohmawati, S. (2026). *Mapping Talent Management Research in the Private Sector : A Literature Mapping Study Talent management is increasingly recognized as a strategic capability that enables organizations to sustain competitiveness in a rapidly changing business environment* . *9*(1), 45–60. https://doi.org/10.23960/ijebe.v9i1.455

Assyiddiqi, A. A. N. A., Kadhavi, M., Wildan, A., & Ansori, M. isa. (2026). *4 1,2,3*. *12*(June), 11–18.

Chew, Y. C., & Zainal, S. R. M. (2024). A Sustainable Collaborative Talent Management Through Collaborative Intelligence Mindset Theory: A Systematic Review. *Jouurnals Sagepub*, 1–22. https://doi.org/10.1177/21582440241261851

Fanani, M. A., Efrianna, L., Ginting, B., & Rininta, R. A. (2026). Strategi Manajemen Karier Sektor Publik : Studi Komparatif Indonesia dan Global di Era Disrupsi. *Musamus Journal of Public Administration Volume*, *8*(2), 101–113. https://doi.org/https://doi.org/10.35724/mjpa.v8i2.7685

Faqihi, A., & Miah, S. J. (2023). Artificial Intelligence-Driven Talent Management System: Exploring the Risks and Options for Constructing a Theoretical Foundation. *Journal of Risk and Financial Management*, *16*(1). https://doi.org/10.3390/jrfm16010031

Fikri, I. U. (2025). The Development of Performance Management Regulation of Civil Servants in Indonesia. *PERSPEKTIF*, *14*(4), 822–832. https://doi.org/10.31289/perspektif.v14i4.16024

França, T. J. F., Mamede, J. H. P. S., Barroso, J. M. P., & Duarte dos Santos, V. M. P. (2025). Beyond algorithms: Artificial intelligence driven talent identification with human insight. *Intelligent Systems with Applications*, *28*(April). https://doi.org/10.1016/j.iswa.2025.200604

França, T. J. F., São Mamede, H., Pereira Barroso, J. M., & Pereira Duarte dos Santos, V. M. (2023). Artificial intelligence applied to potential assessment and talent identification in an organisational context. *Heliyon*, *9*(4). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14694

Habsjah, T. N., Buchdadi, A. D., & Yohana, C. (2026). *Adaptive Leadership in Digital HRM : Managing Digital Transformation and Fostering Innovation Culture in Organizations*. *05*(2). https://doi.org/10.59086/ijest.v5i2.1535

Hermawati, A., Rizka, afinna septa, Bahri, S., Djawoto, & Hendarto, T. (2021). *Performance Optimization By Aspect*. *200*, 849–857.

Islam, M., Rahman, M. M., Taher, M. A., Quaosar, G. M. A. A., & Uddin, M. A. (2024). Using artificial intelligence for hiring talents in a moderated mechanism. *Future Business Journal*, *10*(1), 1–16. https://doi.org/10.1186/s43093-024-00303-x

Kadir, A., & Abdurrohim. (2026). Mapping the evolution of people analytics in human resource decision-making: A PRISMA-based systematic literature review. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, *14*(1), 256–266.

Kalimanzila, J., & Suryanto. (2021). Application of Competence Models in Public Sectors : Reflecting the Disruption Era. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, *7*(3), 624–631. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17358/jabm.7.3.624

Kirana, angelika yanuar, Saifudin, M., Mukhlisin, muhammad miftachul, Fatmawati, N., & Ansori, mochammad isa. (2023). Transformasi Digital terhadap Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Meningkatkan Kapabilitas Perusahaan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, *2*(4), 19–36. https://doi.org/10.30640/digital.v2i4.1707

Mahato, D. K., & Prasad, D. L. (2024). Talent Analytics And Talent Management: - A Systematic Literature Review In Improving Organisational Performance. *Journal of Visual and Performing Arts*, *5*(1), 1392–1401. https://doi.org/10.29121/shodhkosh.v5.i1.2024.330

Minanda, A. P. (2026). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam dalam Menghadapi Era Disrupsi. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Islamic Studies*, *3*(2), 128–139.

Olaniyan, O. P., & Elufioye, O. A. (2022). Ai-Driven Talent Analytics For Strategic Hr Decision-Making In The United States Of America : A Review. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, *4*(12), 607–622. https://doi.org/10.51594/ijmer.v4i12.674

Orna, D. A. S., Apolo-Silva, M. F., & Solís-Naranjo, A. P. (2026). Artificial intelligence and data analytics in human talent management. *Front. Artif. Intell.*, *9*, 1793296. https://doi.org/10.3389/frai.2026.1793296

Pahlevi, M. R. S. (2023). *Teamship Competance (Kompetensi Kolektif / Kolaborasi)*. *1*(4). https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.493

Patnaik, A. (2026). Artificial intelligence in human resource management : A review of applications , algorithms , and ethical challenges. *International Journal of Applied Resilience and Sustainability Journal*, *2*(2), 869–895. https://doi.org/https://doi.org/10.70593/deepsci.0202036

Pramudita, dyah ayu, Agustina, R., Fitrianti, saifatul dwi, & Ansori, M. I. (2026). Kepemimpinan SDM dalam Era Quantum Workforce: Menyiapkan Talenta untuk Industri Komputasi Masa Depan (Fokus: Strategi Pengembangan Kompetensi yang Melampaui Literasi Digital Standar). *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, *5*(1), 1347–1360. https://doi.org/10.30640/jumma45.v5i1.6216

Pratiwi, P., & Atmoko, A. D. (2023). Efek Mediasi Perilaku Keuangan pada Pengaruh Literasi Keuangan terhadap Keputusan Investasi Bagi Pelaku Umkm di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Keunis*, *11*(1), 13. https://doi.org/10.32497/keunis.v11i1.3943

Rosma, F. K., Mukhlisin, M. M., Hammami, A., Putranda, R., & Ansori, M. I. (2025). Implementasi Penggunaan Artificial Intelligence dalam Program Pelatihan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi Digital. *Journal of Transformational Human Resource Management*, *1*(2), 45–52. https://doi.org/10.64118/jthrm.v1i2.99

Rozman, M., Oreski, D., & Tominc, P. (2022). Integrating artificial intelligence into a talent management model to increase the work engagement and performance of enterprises. *Frontiers in Psychology*, *13*(November), 1–16. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1014434

Sa'diyah, zarah choirotus, Maulidiya, eka rohma, Ariandini, S., & Ansori, M. I. (2026). AI-Driven Biometric Feedback for Leadership Development: Enhancing Emotional Regulation in High-Stakes Environments. *Maslahah : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, *4*(2), 116–129. https://doi.org/10.59059/maslahah.v4i2.2986

Sadikin, A., Sulistiyanto, Kusumawati, B., Mahmudah, S., & Idroes, N. (2026). Optimization Of Human Resource Analytics To Support Strategic Decision Making In Modern Talent Management. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial*, *15*(2), 3599–3606. https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v15i2.8671

Setyawan, A., & Nelson, A. (2010). The role of HR practices and knowledge management on organizational performance. *International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, *10*(1), 151–172. https://doi.org/10.18848/1447-9524/cgp/v10i01/59155

Siallagan, H. A. mayashanti, Samasta, A. S., Puspitasari, D., & Oktavia, V. (2025). Peran Pendapatan, Literasi Keuangan dan Persepsi Risiko dalam Mempengaruhi Keputusan Investasi Generasi Z. *Jesya*, *8*(1), 707–720. https://doi.org/10.36778/jesya.v8i1.1993

Siregar, dicky arpillo, Pohan, F., & Ramadani. (2026). *ARTIFICIAL INTELLIGENCE-BASED TALENT MANAGEMENT AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL RESILIENCE*. *9*(2), 12501–12511.

Stander, E., Rothmann, I., Plessis, C. du, Mnxuma, S., Roothman, J., Watson, J., & Popov, V. (2026). Reframing talent development in the intelligence age : reasoning from first principles. *Front. Psycho*, *17*, 1848779. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1848779

Subariyanti, H., Rifandi, Y. A., & Yulianto, A. R. (2025). Enhancing Employee Performance Through Digital Transformation , Competence , And Agility : The Role Of Strategic Leadership As A Moderator. *Dynamic Management Journal*, *9*(2), 464–480. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v9i2.13861 ISSN

Suryana, T., & Aprianto, R. (2025). Influence of Innovation and Work Environment on Performance with Work Discipline as Mediator. *Jurnal Manajemen Bisnis Volume*, *7*(1), 57–68. https://doi.org/10.30812/target.v7i1.4863

Tusquellas, N., Palau, R., & 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

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/https://doi.org/10.61722/jiem.v3i7.5969

Wiblen, S., & Marler, J. H. (2021). Digitalised talent management and automated talent decisions: the implications for HR professionals. *International Journal of Human Resource Management*, *32*(12), 2592–2621. https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1886149