



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpmpt.v4i2>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Penguatan Kapabilitas Manajemen Talenta Pada Komunitas Praktisi Logistik Transformasi Digital Rantai Pasok

Prasadja Ricardianto¹, Librita Arifiani², Prasetyo Muhammad³, Soma Ariyaka⁴, Silvia Dewi Kumalasari⁵

¹Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, ricardianto@gmail.com

²Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, task777.librita@gmail.com

³Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, prasetyomuhammad@gmail.com

⁴Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, soma2trisakti@gmail.com

⁵Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia, silviadewikumalasari@gmail.com

Corresponding Author: ricardianto@gmail.com¹

Abstract: *The rapid advancement of digital technologies, including Artificial Intelligence, the Internet of Things, and big data analytics, has significantly transformed logistics and supply chain systems. These developments require logistics organizations to develop human resources that are not only technically competent but also adaptable to technological change and evolving industry demands. However, many organizations continue to face challenges in implementing systematic and sustainable talent management strategies to support digital transformation. This Community Service Program aimed to enhance the understanding and capacity of logistics practitioners in managing and developing talent for digital supply chain transformation. The program was conducted online via Zoom Meeting on March 4, 2026, involving 55 participants from logistics, human resource management, academia, and the broader community. The implementation methods included expert presentations, interactive discussions, knowledge sharing, and strategic literacy enhancement related to talent management and digital human resource transformation. The results indicated improved participant understanding of the importance of talent management in supporting digital supply chain transformation. In addition, the program produced a conceptual framework for strengthening logistics talent management that can support workforce readiness and organizational adaptation to technological and industry changes.*

Keyword: *Logistics, Talent Management, Human Resource Management, Supply Chain, Digital Transformation.*

Abstrak: Perkembangan teknologi digital, seperti *Artificial Intelligence, Internet of Things*, dan *big data analytics*, telah mendorong transformasi signifikan dalam sistem logistik dan rantai pasok. Perubahan ini menuntut organisasi logistik untuk mengembangkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan industri yang terus berubah. Namun, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam menerapkan strategi manajemen talenta yang sistematis dan

berkelanjutan untuk mendukung transformasi digital. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan meningkatkan pemahaman dan kapasitas praktisi logistik dalam mengelola serta mengembangkan talenta guna mendukung transformasi digital rantai pasok. Kegiatan dilaksanakan secara daring melalui *Zoom Meeting* pada tanggal 4 Maret 2026 dengan melibatkan 55 peserta yang berasal dari bidang logistik, manajemen sumber daya manusia, akademisi, dan masyarakat umum. Metode pelaksanaan meliputi penyampaian materi oleh narasumber, diskusi interaktif, berbagi pengetahuan, serta penguatan literasi strategis terkait manajemen talenta dan transformasi digital sumber daya manusia. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya manajemen talenta dalam mendukung transformasi digital rantai pasok. Selain itu, kegiatan ini menghasilkan kerangka konseptual penguatan manajemen talenta logistik yang dapat mendukung kesiapan tenaga kerja dan adaptasi organisasi terhadap perubahan teknologi serta tuntutan industri.

Kata Kunci: Logistik, Manajemen Talenta, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rantai Pasok, Transformasi Digital.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong transformasi signifikan dalam sistem rantai pasok global. Integrasi teknologi seperti *Artificial Intelligence*, *Internet of Things*, dan *big data analytics* telah mengubah proses pengelolaan logistik menjadi lebih terintegrasi, efisien, dan berbasis data. Transformasi ini menuntut organisasi logistik untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan dinamika industri. Dalam konteks tersebut, penerapan manajemen talenta menjadi salah satu strategi penting dalam memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang memiliki kompetensi strategis untuk mendukung transformasi digital rantai pasok. Namun demikian, banyak organisasi logistik masih menghadapi tantangan dalam mengembangkan strategi manajemen talenta yang sistematis dan berkelanjutan. Keterbatasan pemahaman mengenai konsep manajemen talenta, rendahnya literasi kompetensi digital, serta belum adanya kerangka pengembangan talenta yang terstruktur menjadi kendala dalam meningkatkan kesiapan sumber daya manusia sektor logistik.

Secara umum (Gunawan et al., 2025) berpendapat bahwa *digital transformation* pada sumber daya manusia merupakan strategi integratif yang menggabungkan teknologi digital dengan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan organisasi yang adaptif dan berdaya saing. Permasalahan utama dalam transformasi digital rantai pasok (*supply chain*) berkisar pada integrasi teknologi lama, kesiapan sumber daya manusia, dan keamanan data. Meskipun menjanjikan efisiensi tinggi, transisi ini menghadapi tantangan kompleks. Integrasi Sistem Lama (*Legacy Systems*), termasuk sebagai permasalahan pertama, banyak perusahaan kesulitan menghubungkan teknologi digital baru dengan sistem lama yang sudah mapan, menyebabkan hambatan operasional dan kurangnya visibilitas data yang terpadu. Permasalahan kedua, kurangnya keterampilan dan talenta digital, yaitu, Keterbatasan keahlian SDM untuk mengoperasikan teknologi canggih seperti AI, IoT, dan analisis data menjadi hambatan besar dalam adopsi teknologi. Permasalahan ketiga, keamanan Data dan Privasi (*Cybersecurity*), yaitu, semakin digital rantai pasok, semakin tinggi risiko serangan siber, kebocoran data, dan ancaman terhadap keamanan informasi. Permasalahan keempat, resistensi terhadap perubahan, yaitu, budaya perusahaan yang kaku atau keengganan karyawan untuk mengadopsi cara kerja baru sering menghambat transformasi.

Maka, program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas komunitas praktisi logistik dalam mengelola dan mengembangkan talenta yang mampu menghadapi transformasi digital rantai pasok. Kegiatan ini dilaksanakan melalui penyuluhan, diskusi interaktif, serta peningkatan literasi strategis terkait pengembangan talenta dalam industri logistik. Adapun beberapa tujuan lainnya pada aktivitas PkM ini antara lain; (1) Peningkatan pemahaman sistem, yaitu: Memberikan pemahaman menyeluruh tentang sistem manajemen talenta yang akan diterapkan agar tercipta sinergi antara manajemen, badan kepegawaian/HR, dan karyawan; (2) Identifikasi dan Pengembangan Talenta, yaitu: Memastikan organisasi mampu mengenali, mengukur, dan mengembangkan potensi serta kompetensi terbaik karyawan agar produktivitas meningkat; (3) Penerapan Sistem Merit, yaitu: Mewujudkan rencana suksesi (*succession planning*) yang objektif, transparan, dan akuntabel guna menempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat (*right person in the right place at the right time*); (4) Akselerasi Kinerja Organisasi, yaitu: Mengakselerasi pencapaian tujuan strategis organisasi atau pembangunan nasional melalui pengelolaan SDM yang modern dan berbasis data; (5) Retensi Karyawan Berkualitas, yaitu, Menurunkan tingkat *turnover* (pergantian) karyawan dengan menciptakan jalur karier yang jelas, peningkatan kepuasan kerja, dan komitmen tinggi; dan (6) Modernisasi Pengelolaan SDM, yaitu: Mengenalkan pendekatan digital dalam pengelolaan talenta (terutama di pemerintahan) agar data lebih akurat, terintegrasi, dan mudah diakses.

Perkembangan teknologi digital telah mendorong terjadinya transformasi besar dalam sistem logistik dan manajemen rantai pasok global. (Di Battista et al., 2023) menyatakan bahwa “pembelajaran digital yang fleksibel menjadi kunci utama dalam *reskilling* dan *upskilling* tenaga kerja global yang terdampak otomatisasi. Integrasi teknologi seperti Internet of Things (IoT), big data analytics, artificial intelligence, dan digital logistics platform telah mengubah cara organisasi merencanakan, mengelola, dan mengendalikan aliran barang, informasi, serta layanan dalam rantai pasok. Transformasi ini menuntut organisasi logistik untuk tidak hanya mengadopsi teknologi, tetapi juga mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi digital dan kemampuan adaptif terhadap perubahan industri (Christopher, 2022; Ivanov et al., 2023). Transformasi bisnis di era digital menurut (Dwirainingsih et al., 2025), menjadi perubahan menyeluruh terhadap epemimpinan, dan strategi organisasi dalam menghadapi dinamika global.

Dalam konteks tersebut, manajemen talenta (*talent management*) menjadi faktor kunci dalam memastikan kesiapan organisasi dan masyarakat logistik dalam menghadapi transformasi digital. Manajemen kinerja juga menjadi bagian penting dalam manajemen talenta, karena melalui evaluasi kinerja organisasi dapat mengidentifikasi individu yang memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut. (Gallardo-Gallardo et al., 2020) menyatakan bahwa manajemen talenta yang efektif memerlukan sistem penilaian kinerja yang mampu mengidentifikasi potensi dan kesiapan individu untuk posisi strategis. Manajemen talenta tidak hanya berfokus pada perekrutan tenaga kerja, tetapi juga mencakup proses identifikasi potensi, pengembangan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta pengelolaan karier sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi (Collings et al., 2022). (Ross, 2013), mempertimbangkan gagasan talenta dan kesuksesan yang berbeda dan terpisah bagaimana karyawan didorong untuk memanfaatkan bakat yang mereka miliki untuk meraih kesuksesan.

Tanpa sistem pengelolaan talenta yang baik, implementasi transformasi digital dalam rantai pasok berpotensi tidak berjalan optimal karena keterbatasan kompetensi sumber daya manusia yang tersedia. Peningkatan manajemen talenta menurut (Salvadorinho et al., 2024), memperkenalkan kerangka kerja berbasis teknologi yang memajukan pengembangan sumber daya manusia di era digital, menjembatani kesenjangan dalam metodologi Lean antara menghargai orang dan memastikan efisiensi operasional. Sedangkan, (Ulrich, 2020)

menegaskan bahwa organisasi yang berorientasi pada talenta memiliki kemampuan lebih besar dalam beradaptasi terhadap perubahan karena didukung oleh individu yang kompeten dan inovatif.

Salah satu elemen penting manajemen talenta utama juga dipaparkan di PkM ini adalah *employer branding*. Beberapa temuan beberapa terdahulu seperti, (Nurhasanah & Qolby, 2025; Shafiee & Goodarzi, 2026). menunjukkan bahwa *employer branding* yang kuat. memiliki efek positif baik dalam menarik maupun mempertahankan karyawan berbakat ataupun mengurangi tingkat pergantian karyawan juga dapat meningkatkan daya saing. Dengan berfokus pada dimensi-dimensi ini, organisasi dapat memperkuat keunggulan kompetitif mereka di pasar tenaga kerja. *Employer branding* telah muncul sebagai strategi penting untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan, yang pada akhirnya membantu meningkatkan indeks keterlibatan dan tingkat kinerja karyawan (Asthana et al., 2026). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana indeks keterlibatan dan produktivitas karyawan dibentuk melalui *employer branding* yang efektif.

Learning Management System (LMS) sebagai salah satu elemen manajemen talenta berbasis digital. Dalam konteks organisasi modern tidak lagi dapat dipahami sekadar sebagai perangkat lunak administratif yang berfungsi menyimpan modul pelatihan (Charan et al., 2024). LMS sebagai infrastruktur strategis yang membentuk fondasi ekosistem pembelajaran digital yang terintegrasi dengan sistem manajemen kinerja, perencanaan suksesi, pemetaan kompetensi, serta analitik talenta berbasis data. Secara konseptual, LMS adalah platform berbasis teknologi yang dirancang untuk merancang, mendistribusikan, mengelola, memonitor, serta mengevaluasi proses pembelajaran secara sistematis dalam suatu organisasi, dengan memanfaatkan teknologi komputasi. Keunggulan LMS yang paling signifikan terletak pada kemampuannya menciptakan akses pembelajaran yang fleksibel dan adaptif tanpa batasan ruang maupun waktu. Dalam era kerja hybrid dan remote, fleksibilitas ini menjadi krusial karena organisasi tidak lagi dapat mengandalkan pelatihan tatap muka konvensional sebagai metode utama transfer pengetahuan.

LMS ini sering disebut sebagai *learning in the flow of work*, yaitu pembelajaran yang menyatu dengan aktivitas kerja sehari-hari tanpa mengganggu produktivitas. LMS ini sering disebut sebagai *learning in the flow of work*, yaitu pembelajaran yang menyatu dengan aktivitas kerja sehari-hari tanpa mengganggu produktivitas. Dalam konteks keamanan informasi, LMS modern biasanya dilengkapi enkripsi data, kontrol akses berbasis peran (*role-based access control*), untuk memastikan integritas data pembelajaran. Tanpa strategi adopsi yang komprehensif, LMS berisiko hanya menjadi platform administratif yang dipenuhi modul wajib tanpa keterlibatan aktif peserta. Resistensi terhadap teknologi, rendahnya literasi digital, serta kurangnya dukungan manajemen dapat menghambat optimalisasi sistem. Dengan demikian, LMS berkontribusi pada pengambilan keputusan strategis berbasis data yang lebih objektif dan terukur.

Elemen lainnya yang paparkan narasumber adalah adanya *High-Potential Talent Development* yang merupakan bagian tak terpisahkan dari suksesi dan jalur kepemimpinan. Pengembangan talenta berpotensi tinggi (*high-potential talent development*) merupakan bagian tak terpisahkan dari suksesi dan jalur kepemimpinan. Talenta berpotensi tinggi atau sering disebut *HiPos* adalah individu yang menunjukkan kapabilitas luar biasa dalam beberapa aspek seperti pembelajaran cepat, kecerdasan emosional tinggi, kecakapan memecahkan masalah kompleks, serta kemampuan beradaptasi dalam kondisi yang tidak menentu. *High-potential talent development* bukan sekadar program pengembangan biasa tetapi harus dirancang secara strategis dengan pendekatan *stretch assignment* yang menantang, bimbingan (*mentoring*), *coaching* yang intensif, serta pengalaman lintas fungsi (*cross functional exposure*) untuk memperluas wawasan dan kapasitas kepemimpinan mereka. Talenta berpotensi tinggi atau sering disebut *HiPos* adalah individu yang

menunjukkan kapabilitas luar biasa dalam beberapa aspek seperti pembelajaran cepat, kecerdasan emosional tinggi (Mahmudah, 2025). (Bialek & Hagen, 2022). Strategi Manajemen Sukses yang baik sebenarnya secara aktif mengidentifikasi, merekrut, serta mengembangkan individu-individu berbakat yang cocok untuk posisi-posisi kunci sehingga bisnis tidak hanya bertahan tetapi juga berkembang (Traynor et al., 2021).

Nine-Box Matrix sebagai elemen utama manajemen talenta yang sudah cukup banyak di terapkan pada beberapa bagian sumber daya manusia, merupakan alat visual yang banyak digunakan dalam evaluasi talenta karena kesederhanaannya sekaligus efektivitasnya dalam mengintegrasikan dimensi kinerja dan potensi. Matriks ini terdiri atas sembilan kotak yang menggambarkan kombinasi tingkat kinerja (rendah, sedang, tinggi) dan potensi (rendah, sedang, tinggi). Melalui pemetaan ini, organisasi dapat mengklasifikasikan individu ke dalam kategori tertentu dan merancang strategi pengembangan yang sesuai. Beberapa pendapat mengenai *Nine-Box Matrix* yang akan membantu organisasi mengidentifikasi karyawan berpotensi tinggi serta merancang strategi pengembangan yang tepat berdasarkan kombinasi kinerja dan potensi (Mabe et al., 2022; Martin, 2015; Sridhar et al., 2024). Pernyataan ini menunjukkan bahwa matriks tersebut tidak sekadar alat klasifikasi, tetapi juga instrumen perencanaan strategis. *Nine-Box Matrix* membantu organisasi mengambil keputusan berbasis data dan mengurangi subjektivitas.

Di Indonesia, sektor logistik memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional dan efisiensi distribusi barang antarwilayah. Namun demikian, berbagai kajian menunjukkan bahwa salah satu tantangan utama dalam pengembangan industri logistik nasional adalah keterbatasan kompetensi sumber daya manusia dalam memahami dan mengelola sistem logistik berbasis teknologi digital. Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas SDM melalui pendekatan manajemen talenta menjadi kebutuhan penting dalam meningkatkan daya saing sektor logistik nasional (World Bank, 2023; Kementerian Perhubungan, 2022).

Kelompok masyarakat logistik yang meliputi pelaku usaha transportasi, distribusi, pergudangan, serta tenaga kerja operasional logistik merupakan pihak yang secara langsung terdampak oleh perubahan tersebut. Namun pada praktiknya, sebagian besar masyarakat logistik masih menghadapi keterbatasan dalam mengakses program pengembangan kompetensi yang sistematis, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan talenta dan pengembangan keterampilan digital dalam sistem rantai pasok modern.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan program pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada penguatan manajemen talenta sumber daya manusia logistik dalam menghadapi transformasi digital rantai pasok. Program ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas masyarakat logistik melalui kegiatan sosialisasi, pelatihan, serta pendampingan terkait pengembangan kompetensi dan pengelolaan talenta di sektor logistik. Melalui program ini diharapkan masyarakat logistik dapat meningkatkan kesiapan dalam menghadapi perubahan industri, khususnya dalam mengelola sistem logistik berbasis teknologi digital, sehingga mampu berkontribusi dalam menciptakan rantai pasok yang lebih efisien, adaptif, dan berdaya saing. Selain itu, kegiatan ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan model penguatan manajemen talenta pada sektor logistik berbasis kebutuhan industri yang dapat dimanfaatkan oleh komunitas logistik, institusi pendidikan, maupun pemangku kebijakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor logistik. Luaran yang diharapkan dari kegiatan ini adalah meningkatnya pemahaman peserta mengenai strategi manajemen talenta serta tersusunnya kerangka konseptual penguatan talenta SDM logistik yang dapat mendukung kesiapan organisasi menghadapi era logistik digital.

METODE

Metode Pelaksanaan

Aktivitas Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) melalui topik “Penguatan Kapabilitas Manajemen Talenta Pada Komunitas Praktisi Logistik Transformasi Digital Rantai Pasok” sudah dilakukan melalui platform Zoom Meeting. Metode online terbukti memberikan kemudahan akses bagi peserta dari berbagai lokasi serta mendukung pelaksanaan kegiatan yang lebih fleksibel dan efisien. Selain itu, penggunaan media digital dalam pelaksanaan kegiatan juga menjadi bentuk penerapan langsung teknologi dalam proses pembelajaran dan pemberdayaan masyarakat. Aktivitas PkM ini berkolaborasi dengan mitra Perguruan Tinggi Swasta di Semarang yaitu Universitas Sains dan Teknologi Komputer (STEKOM). Keterlibatan mitra diharapkan dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dalam memahami kapabilitas manajemen talenta pada komunitas praktisi logistik transformasi digital rantai pasok.

Jumlah anggota peserta kegiatan PkM adalah 55 orang, yaitu dari bidang sumber daya manusia berbagai Perguruan Tinggi Negeri maupun Swasta serta praktisi logistik, yang memiliki minat terhadap manajemen talenta yang berbasis teknologi digital. Peserta Perguruan Tinggi dan praktisi Logistik, menjadi sasaran utama karena bidang tersebut memiliki kepentingan besar terhadap peningkatan kemampuan pengembangan manajemen talenta berbasis digital guna memperkuat kualitas sumber daya manusia yang bertalenta. Peserta umum juga diberikan kesempatan mengikuti kegiatan PkM ini agar wawasan mengenai teknologi digital dapat dipergunakan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

Kegiatan PkM ini dilaksanakan pada tanggal 4 Maret 2026 mulai pukul 08.30 WIB sampai 12.00 WIB. Rangkaian kegiatan diawali dengan pembukaan, pengenalan program dan tujuan. Berikutnya, para narasumber yang terdiri dari delapan Narasumber mempresentasikan materi mengenai pentingnya manajemen talenta secara teknologi digital pada komunitas praktisi logistik untuk meningkatkan kesiapan SDM dalam transformasi digital rantai pasok. Materi yang diberikan antara lain mengenai strategi *Human Resource* mengelola talenta di era *Skill-Based Organization*, membangun talenta SDM yang adaptif, peran *driver mentality* dalam membangun karir, strategi *Human Resource* membangun komitmen di era *talent marketplace*, dan membangun *talent marketplace* yang adaptif. Keseluruhannya dalam bingkai tema utama adalah, “*From Talent Management to Talent: Strategi Human Resource di Era Skill Based Organization*”.

Kegiatan PkM ini menggunakan diskusi secara interaktif agar proses pemahaman manajemen talenta berlangsung lebih komunikatif, banyak bertanya, berbagi pengalaman mengenai bidang sumber daya manusia, terutama penerapan manajemen talenta yang berbasis teknologi digital. Melalui diskusi yang interaktif, diharapkan peserta yang berkala dari bidang SDM dapat memperoleh solusi praktis utamanya bidang industri logistik. Kegiatan ini bertujuan agar peserta tidak hanya memahami konsep digital secara teoritis, tetapi juga dapat menerapkan secara praktis mengenai pemahaman manajemen talenta melalui teknologi transformasi digital rantai pasok. Evaluasi pada akhir PkM dilakukan melalui sesi umpan balik dari peserta terkait pelaksanaan kegiatan dan materi yang telah disampaikan.



Gambar 1. Sertifikat Narasumber

Universitas STEKOM Semarang, memberikan sertifikat narasumber Pengabdian kepada Masyarakat sebagai bentuk apresiasi kepada narasumber yang telah berbagi ilmu pengetahuan, dan wawasan kepada peserta dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat. Penghargaan diberikan atas kontribusi narasumber dalam mendukung peningkatan pemahaman masyarakat, khususnya pelaku Logistik, terkait kapasitas komunitas praktisi logistik dalam mengelola dan mengembangkan talenta yang mampu menghadapi transformasi digital rantai pasok. Sangat banyak manfaatnya melalui, peningkatan kinerja dan produktivitas, perencanaan suksesi yang objektif, retensi karyawan berpotensi, efisiensi data dan pengambilan keputusan dan keunggulan kompetitif. Partisipasi aktif narasumber dibuktikan dengan adanya pemberian sertifikat ini dalam kegiatan pengabdian akademisi dan pemberdayaan masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengabdian kepada Masyarakat

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang mengangkat tema “Penguatan Kapabilitas Manajemen Talenta Pada Komunitas Praktisi Logistik Transformasi Digital Rantai Pasok”, telah memperoleh tanggapan positif dari peserta. Kegiatan yang diselenggarakan melalui Zoom Meeting pada tanggal 4 Maret 2026 ini diikuti 55 peserta yang terdiri dari praktisi logistik dan masyarakat umum. Selama kegiatan berlangsung, peserta secara aktif mengikuti paparan oleh narasumber, khususnya pada pembahasan mengenai sumber daya manusia khususnya manajemen talenta.

Peserta mendapat penjelasan mengenai perkembangan teknologi digital dan pengaruhnya terhadap bidang sumber daya manusia khususnya manajemen talenta. Sebelum acara PkM dan pemaparan oleh narasumber maka, terlihat bahwa, banyak peserta masih belum banyak memahami tujuan dari pengetahuan manajemen talenta khususnya penggunaan secara digital. Selama pemaparan materi terlihat peserta sangat aktif bertanya terhadap pada setiap akhir materi yang diinformasikan. Beberapa peserta mengungkapkan bahwa banyak ingin mengetahui implementasi penerapan manajemen talenta secara digital. Menanggapi hal tersebut, seluruh narasumber memberikan penjelasan praktis mengenai penerapan unsur - unsur manajemen talenta sebagai salah satu elemen sumber daya manusia.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mulai memahami pentingnya transformasi digital rantai pasok untuk manajemen talenta. Melalui diskusi interaktif sebagai salah satu faktor yang mendukung keberhasilan kegiatan ini dan peserta dapat berkomunikasi secara langsung. Situasi diskusi interaktif membuat peserta lebih aktif dalam bertanya. Secara umum, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini berhasil memberikan tambahan wawasan dan peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya manajemen talenta dalam mendukung bidang sumber daya manusia.

Pembahasan Pengabdian kepada Masyarakat

Secara umum, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini sudah menambah pemahaman kepada peserta mengenai pentingnya transformasi digital pada kegiatan rantai pasok. Program PkM ini memberikan pengalaman praktis yang dapat langsung diterapkan dalam kegiatan sumber daya manusia khususnya manajemen talenta. Konsep modern menempatkan perencanaan suksesi sebagai proses yang berlangsung secara terus-menerus (*continuous process*), dinamis, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal organisasi (Charan et al., 2024). (Ready & Conger, 2024). menegaskan bahwa efektivitas perencanaan suksesi sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk mengantisipasi masa depan dan menyiapkan individu yang mampu mengelola ketidakpastian tersebut dengan kompetensi dan integritas. (McCauley & Velsor, 2025) menunjukkan bahwa program akselerasi efektif harus menggabungkan pembelajaran formal dengan pengalaman lapangan nyata yang mencerminkan tantangan kepemimpinan sesungguhnya. Menurut (Giber et al., 2024), evaluasi yang efektif harus bersifat berkelanjutan (*continuous evaluation*) dan berbasis data yang relevan, bukan sekedar survei tahunan. Pembelajaran tidak berhenti pada satu siklus pelatihan, melainkan berkembang melalui proses evaluasi, perbaikan, dan pengujian ulang yang berkelanjutan (Liedtka et al., 2024). Dalam lingkungan bisnis yang berubah cepat, kemampuan untuk belajar secara adaptif menjadi kompetensi inti yang menentukan keberhasilan individu dan organisasi.

Proses pengembangan talenta berpotensi tinggi harus bersifat individual dan disesuaikan dengan tahap perkembangan masing-masing individu. organisasi juga harus mampu menyediakan sumber daya dan infrastruktur pembelajaran yang memadai, termasuk akses terhadap pelatihan formal bersertifikat, program pengembangan kepemimpinan eksternal, serta kesempatan berpartisipasi dalam forum industri dan kolaborasi lintas organisasi. Beberapa pemahaman mengenai manajemen talenta, juga didiskusikan antara lain yaitu *Talent forecasting*: sebagai upaya organisasi dalam memproyeksikan kebutuhan keterampilan di masa depan serta mengidentifikasi celah antara kompetensi saat ini dengan kebutuhan yang akan datang. (Hu et al., 2025). Analitik berbasis AI juga akan meningkatkan perkiraan bakat, mengoptimalkan alokasi tenaga kerja, dan meningkatkan keterlibatan melalui pengembangan karier yang dipersonalisasi. (Sanjay & Khalsa, 2025).

Talenta adalah motor utama sumber inovasi di Indonesia. Talenta muda dan digital diproyeksikan sebagai pencipta peluang dan solusi inovatif, bukan sekadar pencari kerja, untuk memperkuat ekosistem digital nasional. Fokus utamanya adalah transformasi ekonomi melalui teknologi AI, riset, dan wirausaha. Indonesia membutuhkan sembilan juta talenta digital hingga 2030, atau sekitar 600 ribu per tahun, untuk menggerakkan teknologi dan inovasi. Talenta AI dan teknologi diarahkan untuk memberikan solusi nyata di bidang industri, akademik, dan pemerintahan. Beberapa program Pengembangan Talenta seperti, *AI Talent Factory* dan *Garuda Spark* bertujuan mendidik talenta muda agar mampu menciptakan teknologi. Program *Technopreneur* juga mendorong talenta menciptakan wirausaha berbasis teknologi.

Konsep talenta sebagai sumber inovasi mengandung asumsi bahwa inovasi tidak lahir dari sistem yang statis atau prosedur yang sepenuhnya terdokumentasi, melainkan dari

interaksi dinamis antara individu yang memiliki keingintahuan intelektual, keberanian untuk mengambil risiko terukur, dan kemampuan untuk melihat peluang di balik ketidakpastian. Inovasi bukanlah hasil dari keberuntungan atau kebetulan struktural, melainkan merupakan konsekuensi dari kapasitas individu yang terasah dalam lingkungan yang mendukung eksperimen dan refleksi kritis. (Anderson et al., 2014). (West & Sacramento, 2023). Menjelaskan bahwa budaya inovatif tidak terbentuk secara spontan, melainkan melalui keselarasan antara visi kepemimpinan, desain organisasi, dan sistem penghargaan yang mendukung kreativitas. Inovasi tidak akan berkembang jika pengetahuan terfragmentasi dan tidak terhubung antar unit (Alavi et al., 2024).

Strategi HR dalam *Skill-Based Organization* (SBO) di industri logistik berfokus pada pemetaan keahlian (*skill mapping*) daripada sekadar jabatan, menggunakan teknologi untuk rekrutmen berbasis kompetensi, dan menerapkan pembelajaran mandiri untuk meningkatkan efisiensi operasional. HR mengubah struktur dari berbasis jabatan menjadi berbasis proyek untuk memaksimalkan fleksibilitas tenaga kerja. Beberapa strategi utama pengelolaan talenta di era SBO untuk industri logistik, antara lain melalui pemetaan dan inventarisasi keahlian (*skill mapping*), dengan cara identifikasi dan membuat basis data (*inventory*) keahlian setiap karyawan, *Critical Skills* dan Rekrutmen dan Penempatan Berbasis Skill (*Skills-Based Hiring*) dengan cara fokus pada kompetensi dan perekrutan fleksibel, *Learning & Development* (L&D) berbasis proyek dengan cara; (1) Pemberdayaan mandiri dan mentoring dan kolaborasi, (2) Manajemen kinerja dan karir (*talent marketplace*) dengan cara kinerja berbasis proyek dan model *talent marketplace*, dan (3) Retensi melalui budaya berbasis keahlian dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang menghargai inovasi dan kolaborasi lintas tim dan memberikan apresiasi atau benefit yang disesuaikan dengan peningkatan keahlian karyawan. Di industri logistik yang dinamis, pendekatan ini memungkinkan perusahaan untuk tetap lincah, beradaptasi dengan perubahan teknologi, dan memaksimalkan potensi setiap individu dalam tim.

Pembahasan juga terkait membangun *talent market* yang adaptif, dengan beberapa manfaatnya, antara lain: (1) *Talent market* merupakan rekrutmen berbasis posisi training terstruktur promosi berbasis jabatan *career path line*, (2) *Talent market* dengan keterbatasan sistem lama seperti, karir seperti piramida, jabatan terbatas, karyawan menunggu promosi dan kurang fleksibel. Sedangkan, era baru antara lain adalah, (1) *Skill based allocation*, internal GIG dan *project*, mobilitas lintas divisi dan *matching* berbasis kompetensi. (2) Secara organisasi, meningkatkan *agility* dan responsivitas, mengoptimalkan pemanfaatan talenta internal, mengurangi biaya rekrutmen eksternal, mendorong inovasi dan kolaborasi serta meningkatkan retensi karyawan. Sedangkan bagi karyawan, antara lain adalah, akses ke peluang pengembangan yang lebih luas, otonomi dalam memilih proyek dan peran, pengembangan keterampilan yang relevan, pengakuan atas keterampilan yang dimiliki serta meningkatkan kepuasan kerja.

Dibahas juga, empat sikap utama dan *driver mentality*, yaitu mempunyai arah, ingin berkembang, berani ambil kesempatan dan fokus pada dampak. *Driver mentality* (mentalitas pengemudi/penggerak) memainkan peran krusial dalam membangun karier di industri logistik, bertransformasi dari sekadar operator teknis menjadi aset strategis perusahaan. Konsep ini, yang menekankan pada inisiatif, tanggung jawab, dan proaktif (*self-driving*) dibandingkan mentalitas penumpang (*passenger mentality*), menjadi penggerak utama pertumbuhan profesional dan efisiensi operasional. Beberapa peran penting *driver mentality* dalam membangun karier di logistik, antara lain; roaktif dalam efisiensi operasional (*Self Driving*), ketahanan dan "*problem solving*" di lapangan, adaptasi pada teknologi dan prosedur, dan jalur promosi ke level manajemen. *Driver mentality* mendorong individu untuk tidak menunggu perintah, melainkan berinisiatif meningkatkan efisiensi. Dalam konteks logistik, ini berarti proaktif dalam pengecekan kendaraan sebelum berangkat, mencari rute

alternatif tercepat, dan memastikan dokumen pengiriman rapi tanpa disuruh. Hal ini membuat pengemudi dipandang sebagai aset berharga, bukan sekadar tenaga kerja, yang mempercepat peluang promosi. Logistik penuh dengan tantangan, mulai dari kemacetan, kerusakan kendaraan, hingga cuaca buruk. Pengemudi dengan *driver mentality* berani mengambil risiko dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil (misalnya, mengubah rute secara mandiri) untuk memastikan barang sampai tepat waktu. Kemampuan bertahan dan mencari solusi ini sangat dihargai dalam manajemen armada.

Dalam industri logistik, pengemudi adalah representasi merek terdepan di mata pelanggan. *Driver mentality* menumbuhkan kesadaran untuk memberikan pelayanan terbaik: ramah, komunikatif, dan menjaga profesionalisme saat serah terima barang. Hal ini memperkuat hubungan perusahaan dengan pelanggan, meningkatkan loyalitas, dan membangun reputasi pribadi yang baik untuk jenjang karier. Industri logistik modern sangat bergantung pada teknologi (aplikasi monitoring, *digital reporting*). Pengemudi dengan mental penggerak akan cepat beradaptasi dengan teknologi baru dan *mematuhi Standard Operating Procedure* yang ketat demi keselamatan dan transparansi, alih-alih menganggapnya sebagai beban. Individu yang menunjukkan *driver mentality* (inisiatif, kepemimpinan, tanggung jawab) seringkali dipromosikan dari pengemudi menjadi koordinator armada, supervisor, hingga manajer operasi. Mereka mampu mengelola tim dan memahami *supply chain* secara holistik, bukan hanya teknis berkendara. Akhirnya, dalam industri logistik, *driver mentality* mengubah seseorang dari "orang yang menjalankan kendaraan" menjadi "orang yang menggerakkan bisnis". Profesional yang memiliki mental ini cenderung berkembang lebih pesat karena mereka tidak takut menghadapi tantangan dan selalu fokus pada pencapaian hasil terbaik (*winner mentality*).

Mengembangkan talenta berbasis teknologi di industri logistik memerlukan pendekatan komprehensif yang menggabungkan pelatihan teknis, pemahaman operasional, dan adaptasi terhadap alat digital modern. Berikut adalah langkah-langkah strategisnya: Talenta logistik perlu dibekali keahlian dalam teknologi mutakhir, seperti *Internet of Things* (IoT), Kecerdasan Buatan (AI), dan *blockchain* untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akurasi rantai pasok. Mengadopsi strategi berbasis data dan menggunakan alat analitik prediktif untuk meningkatkan produktivitas serta pengambilan keputusan yang lebih cepat dalam manajemen. Perusahaan logistik perlu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan internal secara konsisten, terutama dalam penggunaan sistem informasi logistik untuk mengontrol pencatatan permintaan dan operasional gudang. Strategi ini bertujuan untuk memastikan talenta logistik mampu beradaptasi dengan disrupsi digital, terutama dalam mengelola alur kerja operasional yang kini semakin didominasi oleh otomatisasi dan teknologi digital.

Di era *talent marketplace* yang dinamis, talenta mudah berpindah dan berbasis keterampilan (*skill-based*), membangun komitmen di industri logistik menuntut HR bergeser dari manajemen tradisional menuju pendekatan yang berpusat pada manusia (*human-centric*). Industri logistik menghadapi tantangan unik seperti kekurangan staf, tekanan pengiriman, dan tingginya tingkat *turnover*. Berikut adalah strategi HR untuk membangun komitmen di industri logistik era *talent marketplace* per 2026: personalisasi pengalaman karyawan dan fleksibilitas melalui penerapan sistem kerja *shift* yang lebih fleksibel atau model kerja hibrida untuk staf administratif/manajemen untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Menawarkan paket manfaat yang dapat disesuaikan (misalnya tunjangan kesehatan, bantuan biaya penitipan anak, atau kesempatan pengembangan diri) daripada pendekatan satu ukuran untuk semua. Mempertimbangkan metode pembayaran instan setelah giliran kerja (*after-shift payments*) untuk meningkatkan kepuasan pekerja lapangan. Membangun *Internal Talent Marketplace* melalui Menggunakan platform internal untuk memfasilitasi pergerakan karyawan antar unit, memungkinkan mereka mengembangkan keterampilan baru tanpa

meninggalkan perusahaan. Menyediakan pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan digital, pengoperasian teknologi baru, serta *soft skills*. Menunjukkan jalur karier yang transparan, bahkan untuk posisi operasional atau manual. Penguatan budaya dan lingkungan kerja dengan cara memprioritaskan keselamatan kerja fisik dan kesehatan mental, karena komitmen tumbuh saat karyawan merasa aman. Membangun komunikasi yang jujur antara manajemen dan karyawan. Mengakui pencapaian secara konsisten, baik melalui bonus uang maupun pengakuan publik. Menempatkan karyawan sebagai fokus utama dalam kebijakan perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas.

Membangun *talent market* yang adaptif berupa, melakukan identifikasi keterampilan yang ada dan yang dibutuhkan, membangun platform yang sesuai, melakukan sosialisasi dan pelatihan dengan melibatkan karyawan dan manajer, melakukan uji coba dengan kelompok kecil, melakukan evaluasi dan iterasi, dengan cara mengukur hasil dan lakukan perbaikan, serta mengimplementasi di seluruh organisasi. Solusi dalam implementasi *talent marketplace* melalui komunikasi yang efektif dan pelatihan yang memadai, program pengembangan keterampilan yang relevan, proses validasi keterampilan yang ketat serta pendekatan bertahap dan fleksibel. Maka, dapat disimpulkan *talent marketplace* adalah kunci untuk menghadapi perubahan bisnis yang cepat, membangun *talent marketplace* yang adaptif membutuhkan komitmen dan kolaborasi, dengan strategi yang tepat, perusahaan akan dapat membuka potensi talenta yang tersembunyi.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema “Penguatan Kapabilitas Manajemen Talenta Pada Komunitas Praktisi Logistik Transformasi Digital Rantai Pasok” telah diselesaikan dengan baik dan bermanfaat positif bagi peserta, khususnya praktisi logistik dan masyarakat lainnya. Kegiatan melalui Zoom Meeting ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya transformasi digital rantai pasok. Melalui pemaparan materi dari beberapa narasumber, diskusi secara interaktif, para peserta mendapat wawasan baru mengenai pemahaman transformasi digital khususnya pada manajemen talenta.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa secara umum, menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang strategis merupakan kunci utama keberhasilan operasional dan daya saing perusahaan di era modern. Manajemen talenta bukan sekadar rekrutmen, melainkan siklus berkesinambungan (akuisisi, pengembangan, retensi, dan evaluasi) yang krusial untuk mencetak tenaga kerja yang adaptif, gesit, dan kompeten. Diperlukan peningkatan kualitas dan keahlian, baik *hard skill* (seperti teknologi pergudangan, rantai pasok, bea cukai) maupun *soft skill* (komunikasi, *problem solving*, kepemimpinan), untuk mengatasi kelangkaan tenaga ahli di bidang logistik. Penguatan kapabilitas harus mencakup penguasaan teknologi digital logistik (seperti *cloud-based freight forwarding* dan sistem pelacakan *real-time*) untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi.

REFERENSI

- Alavi, M., Leidner, D. E., & Mousavi, R. (2024). Knowledge Management Perspective of Generative Artificial Intelligence. *Journal of the Association for Information Systems*, 25(1), 1–12. <https://doi.org/10.17705/1jais.00859>
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297–1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Asthana, A., Asthana, A., Yadav, A., & Mishra, S. (2026). Connecting the dots: Leveraging the power of employer branding to elevate employee engagement and productivity. In *Challenges and Opportunities in Artificial Intelligence* (pp. 43–46). CRC Press.
- Bialek, T. K., & Hagen, M. S. (2022). Cohort-based leadership development for high-

- potential employees: A model for programmatic design. *Human Resource Development Quarterly*, 33(4), 361–382.
- Charan, R., Drotter, S., Noel, J., & Jonasen, Kent. (2024). *The Leadership Pipeline Developing Leaders in the Digital Age*. John Wiley & Sons.
- Christopher, M. (2022). *Logistics and supply chain management* (6th ed.). Pearson.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2022). Global Talent Management and Performance in Multinational Enterprises: A Multilevel Perspective. *Journal of World Business*, 57(2), 101314.
- Di Battista, A., Grayling, S., Hasselaar, E., Leopold, T., Li, R., Rayner, M., & Zahidi, S. (2023). Future of jobs report 2023. In *World Economic Forum* (pp. 978–2). World Economic Forum.
- Dwirainaningsih, Y., Mulyapradana, A., & Anjarini, A. D. (2025). The Dynamics of Business Transformation in the Digital Age: Adaptation Strategies and the Role of Leadership in Industry 4.0. *Open Society Conference*, 3, 388–395.
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473.
- Giber, D., Carter, L., & Goldsmith, M. (2024). *Evaluating succession processes: Data-driven approaches for organizational readiness*. Global HR Publications.
- Gunawan, A., Rizki, A. S., Anindya, T. F., Amalia, A. P., & Setiani, W. F. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia pada Era Digitalisasi. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 262–272.
- Hu, J., Lan, W., & Gao, X. (2025). Research on the Demand Forecast and Training Strategy of High-skilled Talents in Guangdong Province in the Era of Artificial Intelligence. *Proceedings of 2025 4th International Conference on Artificial Intelligence and Education, ICAIE 2025*, 183–188. <https://doi.org/10.1145/3797552.3797583>
- Ivanov, D., Dolgui, A., & Sokolov, B. (2023). Digital supply chain and Industry 4.0: Challenges and opportunities in logistics systems. *International Journal of Production Research*, 61(4), 1201–1215.
- Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. (2022). *Rencana pengembangan sistem logistik nasional*. Kemenhub RI.
- Liedtka, J., Magistretti, S., & Chen, E. (2024). A Process Model for Early-Stage Experimentation to Accelerate Innovation. *Research Technology Management*, 67(4), 36–48. <https://doi.org/10.1080/08956308.2024.2349834>
- Mabe, D., Esmael, G., Burg, M., Soares, P., & Halawi, L. (2022). Optimization of Organizational Design. *Journal of Computer Information Systems*, 62(4), 717–729.
- Mahmudah, S. (2025). Human Capital Strategies in Managing High-Potential Talent in Information and Communication Technology-Based Companies. *The Journal of Academic Science*, 2(7), 1818–1826. <https://doi.org/10.59613/qfxbk739>
- Martin, A. (2015). Talent Management: Preparing a "Ready" agile workforce. *International Journal of Pediatrics and Adolescent Medicine*, 2(3–4), 112–116.
- McCauley, C. D., & Van Velsor, E. (2025). *The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development*. Jossey-Bass.
- Nurhasanah, I., & Qolby, A. A. (2025). The Role of Employer Branding in Employee Retention: A Bibliometric Perspective. *Banking & Management Review*, 13(1), 149–174.
- Ready, D., & Conger, J. (2024). Strategic talent management in a time of disruption. *Business Strategy Series*.
- Ross, S. (2013). How definitions of talent suppress talent management. *Industrial and Commercial Training*, 45(3), 166–170. <https://doi.org/10.1108/00197851311320586>
- Salvadorinho, J., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). A technology-based framework to foster

- the lean human resource 4.0 and prevent the great resignation: The talent management lift. *Technology in Society*, 77, 102510.
- Sanjay, K., & Khalsa, S. K. (2025). Talent Analytics for Workforce Forecasting, Fostering Employee Engagement, and Turnover Prediction. *Harnessing Business Intelligence for Modern Talent Management*, 403-436
- Shafiee, M., & Goodarzi, S. (2026). The role of employer branding in talent management: analysis of key strategies and tools. *International Journal of Organizational Analysis*, 34(1), 99–114.
- Sridhar, M. S., Kumar, A., & Saini, D. K. (2024). Nine-Box Model for Talent Management in Private Universities. In *World Conference on Information Systems for Business Management* (pp. 15-23). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Traynor, S., Wellens, M. A., & Krishnamoorthy, V. (2021). Succession Management Intro, 9-Box, and Talent Review Forms. In *SAP SuccessFactors Talent: Volume 2 : A Complete Guide to Configuration, Administration, and Best Practices: Succession and Development* (pp. 289-328). Berkeley, CA: Apress.
- Ulrich, D. (2020). HR's ever-emerging contribution. *Strategic HR Review*, 19(6), 251–257.
- West, M. A., & Sacramento, C. A. (2023). Creativity and innovation: The role of team and organizational climate. In *Handbook of Organizational Creativity* (pp. 317–337). Academic Press.
- World Bank. (2023). *Connecting to compete 2023: Trade logistics in the global economy*.