



Strategi dan Operasional TalentHub 360 sebagai Platform Pencarian Kerja Digital

Alvi Nur Hidayah¹, Edi Hamdi², Tantri Yanuar Rahmat Syah³, Ahmad Hidayat Sutawijaya⁴

^{1,2,3,4}Magister Manaemen, Universitas Esa Unggul Jakarta

Email: jurnalueu@gmail.com

Abstrak - Perkembangan teknologi digital telah mengubah secara signifikan proses rekrutmen dan pencarian kerja, sehingga menuntut adanya platform yang mampu menghubungkan perusahaan dan pencari kerja secara cepat, efisien, dan terintegrasi. Namun, masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan pasar tenaga kerja dan efektivitas platform digital yang tersedia, sehingga diperlukan perencanaan strategi dan operasional yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan strategi dan operasional dalam bisnis plan TalentHub 360 sebagai solusi pencarian kerja di era digital. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dengan kombinasi metode kualitatif dan kuantitatif. Data diperoleh melalui studi literatur, observasi, dan dokumentasi terkait industri digital dan pasar tenaga kerja. Teknik analisis yang digunakan meliputi matriks Internal Factor Evaluation (IFE) dan External Factor Evaluation (EFE) untuk mengidentifikasi faktor strategis, serta analisis operasional yang mencakup pengelolaan sumber daya, proses pengembangan platform, dan sistem layanan pengguna. Hasil analisis menunjukkan bahwa TalentHub 360 memiliki kekuatan pada inovasi platform dan integrasi layanan digital, serta peluang besar seiring meningkatnya kebutuhan pasar terhadap platform rekrutmen yang efisien. Nilai evaluasi strategis menunjukkan posisi yang mendukung pertumbuhan (*growth-oriented strategy*), dengan potensi peningkatan daya saing melalui optimalisasi teknologi dan operasional. Dengan penerapan strategi bisnis yang tepat, pemanfaatan teknologi digital, dan pengelolaan operasional yang efektif, TalentHub 360 berpotensi menjadi platform pencarian kerja yang kompetitif dan berkelanjutan, serta mampu menjawab kebutuhan pasar tenaga kerja di era digital.

Kata kunci: Strategi Bisnis, Rekrutmen Digital, Platform Pencarian Kerja, Transformasi Digital.

Abstract - The development of digital technology has significantly changed the recruitment and job search process, thus demanding a platform that can connect companies and job seekers quickly, efficiently, and integrated. However, there is still a gap between the needs of the labor market and the effectiveness of available digital platforms, so that appropriate strategic and operational planning is needed. This study aims to analyze the strategic and operational planning in the TalentHub 360 business plan as a job search solution in the digital era. The study uses a descriptive approach with a combination of qualitative and quantitative methods. Data were obtained through literature studies, observations, and documentation related to the digital industry and the labor market. The analysis techniques used include the Internal Factor Evaluation (IFE) and External Factor Evaluation (EFE) matrices to identify strategic factors, as well as operational analysis covering resource management, platform development processes, and user service systems. The analysis results show that TalentHub 360 has strengths in platform innovation and digital service integration, as well as significant opportunities as the market demand for an efficient recruitment platform increases. The strategic evaluation value indicates a *growth-oriented strategy*, with the potential for increasing competitiveness through technological and operational optimization. With the implementation of appropriate business strategies, the use of digital technology, and effective operational management, TalentHub 360 has the potential to become a competitive and sustainable job search platform, capable of meeting the needs of the digital era labor market.

Keywords: Business Strategy, Digital Recruitment, Job Search Platform, Digital Transformation.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam proses rekrutmen tenaga kerja dan pencarian pekerjaan. Platform pencarian kerja berbasis digital kini menjadi solusi utama dalam mempertemukan perusahaan dengan pencari kerja secara lebih cepat, efisien, dan terintegrasi. Transformasi ini didorong oleh meningkatnya kebutuhan akan akses informasi yang real-time, transparan, serta kemudahan dalam proses seleksi tenaga kerja. Di tengah persaingan yang semakin ketat, keberadaan platform digital yang mampu memberikan nilai tambah bagi pengguna menjadi faktor kunci keberhasilan.

Di era digital yang semakin maju, kebutuhan akan platform pencarian kerja yang efektif, efisien, dan relevan dengan perkembangan pasar tenaga kerja menjadi semakin penting. Meskipun berbagai platform pencarian kerja sudah tersedia, banyak pencari kerja maupun perusahaan masih menghadapi tantangan dalam proses rekrutmen. Pencari kerja sering kali merasa kewalahan oleh banyaknya aplikasi serupa yang menawarkan fitur umum tanpa personalisasi, sementara perusahaan kesulitan menemukan kandidat dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan posisi [1], [2], [3].



Fenomena ini semakin terasa pada industri kreatif dan teknologi yang tengah berkembang pesat di Indonesia. Banyak platform pencarian kerja konvensional cenderung lebih berfokus pada pekerjaan formal dan industri tradisional, sehingga pencari kerja di bidang kreatif, *freelancer*, dan pekerja lapangan sering kali kesulitan menemukan peluang yang relevan dengan minat dan kompetensi mereka. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan pasar kerja modern dan solusi digital yang benar-benar menjembatani kedua pihak [4], [5], [6], [7].

Data tren penggunaan platform pencarian kerja digital menunjukkan peningkatan signifikan dalam tiga tahun terakhir. Berdasarkan laporan DataReportal (2025), lebih dari 72% pencari kerja usia 18–35 tahun di Indonesia kini menggunakan platform daring untuk menemukan peluang kerja — meningkat sekitar 18% dibandingkan tahun 2022. Platform seperti LinkedIn, JobStreet, Indeed, Glassdoor, dan Kalibrr mencatat pertumbuhan pengguna aktif tahunan antara 10–20%. Namun, sebagian besar pengguna menilai bahwa aplikasi-aplikasi tersebut belum mampu memberikan pengalaman yang benar-benar terintegrasi antara pencarian kerja, pelatihan keterampilan, dan pengembangan karier berkelanjutan [8], [9], [10], [11].

Tabel berikut menunjukkan perbandingan pengguna aktif dan fitur unggulan dari beberapa platform utama di Indonesia:

Tabel 1. Perbandingan pengguna aktif dan fitur unggulan

Platform	Pengguna Aktif	Pertumbuhan (YTD)	Fitur Unggulan	Kelebihan
LinkedIn	15 Juta	20%	Networking, Pelatihan Keterampilan	Jaringan luas, Fitur pelatihan
JobStreet	12 Juta	15%	Pencarian Pekerjaan Terintegrasi	Kemudahan pencarian pekerjaan
Indeed	10 juta	12%	Iklan Lowongan Kerja, Review Perusahaan	Basis data luas
Glassdoor	8 juta	10%	Review Perusahaan, Gaji	Informasi transparansi gaji
Kalibrr	6 juta	18%	Matching Pekerjaan, Pelatihan	Teknologi matching pekerjaan

(Sumber: Tim Penulis, 2025)

Tabel di atas memperlihatkan bahwa meskipun terdapat banyak pemain besar di sektor aplikasi pencarian kerja, masih terdapat *market gap* yang belum terisi, khususnya pada kebutuhan akan platform yang tidak hanya menampilkan lowongan kerja tetapi juga memberikan dukungan peningkatan keterampilan, rekomendasi pelatihan, serta konektivitas langsung antara pencari kerja dan pemberi kerja [12]. Keistimewaan Business Plan (BP) TalentHub 360 terletak pada pendekatannya yang menyatukan fungsi rekrutmen dan pengembangan kompetensi dalam satu ekosistem digital terpadu. Tidak seperti platform lain yang hanya berfokus pada publikasi lowongan, TalentHub 360 (TH360) menawarkan nilai lebih dengan menyediakan akses pelatihan bersertifikat, fitur konsultasi karier, serta sistem evaluasi keterampilan berbasis portofolio digital. BP ini tidak hanya berorientasi pada keuntungan finansial, tetapi juga memiliki nilai sosial tinggi karena berkontribusi terhadap peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia, khususnya bagi generasi muda dan pekerja sektor nonformal.

TH360 berfungsi sebagai *bridge platform* yang menghubungkan pencari kerja dan pemberi kerja secara langsung dalam satu ekosistem digital. Melalui sistem *AI Matching Engine* dan analisis data kompetensi, aplikasi ini memfasilitasi kedua pihak untuk saling menemukan kecocokan secara lebih cepat, akurat, dan efisien. Pencari kerja mendapatkan akses terhadap pelatihan, sertifikasi, dan peluang kerja sesuai profil mereka. Perusahaan memperoleh kandidat yang siap kerja, tersertifikasi, dan sesuai kebutuhan posisi. TH360 tidak hanya berperan sebagai platform lowongan, tetapi sebagai jembatan strategis yang mempertemukan potensi individu dengan kebutuhan industri. Selain itu, TH360 bersifat inklusif. Platform ini tidak hanya ditujukan untuk pekerjaan kantoran, tetapi juga mencakup pekerja lapangan seperti kurir, sales, teknisi, maupun pekerja *freelance*. TH360 menjadi wadah bagi seluruh lapisan tenaga kerja untuk menemukan peluang yang sesuai dengan keterampilan dan impian mereka, sekaligus memperluas akses terhadap pelatihan yang terjangkau.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Februari 2025, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 153,05 juta orang, dengan 145,77 juta orang bekerja dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) 4,76%. Meskipun angka ini menurun dari tahun sebelumnya, proporsi pekerja informal masih tinggi, mencapai 59,4%.



Gambar 1. Ketenagakerjaan Indonesia 2024

Kondisi ini menunjukkan perlunya solusi yang tidak hanya membantu pencari kerja mendapatkan pekerjaan, tetapi juga mempersiapkan mereka agar lebih kompetitif melalui peningkatan keterampilan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri [13], [14]. Untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut secara sistematis, maka diperlukan sebuah kerangka pengembangan (*Framework*) yang dapat menjelaskan bagaimana TalentHub 360 bekerja sebagai ekosistem digital yang mengintegrasikan proses pencarian kerja, peningkatan keterampilan, dan analisis karier. *Framework* ini menjadi dasar konseptual dalam penyusunan strategi bisnis, desain teknologi, dan arah pengembangan fitur aplikasi [15], [16].

Sejumlah penelitian terdahulu telah membahas peran platform digital dalam meningkatkan efektivitas rekrutmen dan pencarian kerja. Penelitian-penelitian tersebut umumnya berfokus pada aspek teknologi, seperti kemudahan penggunaan (*user experience*), kecepatan akses, serta pengaruh digitalisasi terhadap efisiensi proses rekrutmen. Selain itu, beberapa studi juga menyoroti faktor kepuasan pengguna dan kepercayaan terhadap platform sebagai penentu keberhasilan layanan pencarian kerja digital. Namun, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat parsial dan lebih menitikberatkan pada satu aspek tertentu, seperti teknologi atau perilaku pengguna, tanpa mengintegrasikan perencanaan strategi bisnis dan operasional secara menyeluruh.

Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*), yaitu belum adanya kajian yang secara komprehensif menggabungkan analisis strategi bisnis dengan perencanaan operasional dalam pengembangan platform pencarian kerja digital. Padahal, keberhasilan sebuah platform tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh strategi yang tepat serta pengelolaan operasional yang efektif dan berkelanjutan. Selain itu, masih minim penelitian yang menggunakan pendekatan analisis strategis seperti matriks Internal Factor Evaluation (IFE) dan External Factor Evaluation (EFE) dalam konteks pengembangan bisnis platform pencarian kerja.

Berdasarkan gap tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan mengintegrasikan analisis perencanaan strategis dan operasional dalam satu kerangka bisnis plan pada platform TalentHub 360. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pengembangan platform, tetapi juga menganalisis bagaimana strategi tersebut diimplementasikan dalam aspek operasional, seperti pengelolaan sumber daya, pengembangan sistem, dan layanan kepada pengguna. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pendekatan yang lebih holistik dalam memahami pengembangan platform pencarian kerja digital.

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat suatu peluang yang cukup menarik dan berpotensi untuk berkembang pada masa yang akan datang. Untuk mengisi celah yang terdapat dalam latar belakang masalah di atas, kami akan memulai dengan mendirikan dan mengembangkan perusahaan aplikasi "TalentHub 360". Kami akan memulai dengan menilai kebutuhan pelanggan yang menjadi target kami, yaitu pencari kerja dan perusahaan. Dalam hal ini, teori yang digunakan untuk menganalisis *Value Proposition Canvas* terdiri dari tiga elemen: *Customer Jobs*, *Customer Pains*, dan *Customer Gains*. Ini



akan membantu kami memahami keinginan konsumen, tantangan yang mereka hadapi, serta manfaat yang mereka harapkan dari inovasi bisnis yang akan kami bangun.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis strategi dan operasional TalentHub 360 sebagai platform pencarian kerja digital, serta mengidentifikasi faktor-faktor strategis yang dapat mendukung pengembangan bisnis yang kompetitif dan berkelanjutan di era digital. Penelitian ini juga untuk menyusun perencanaan strategi bisnis yang tepat agar TalentHub 360 mampu bersaing dalam industri platform pencarian kerja berbasis digital. Selanjutnya, penelitian ini menganalisis perencanaan operasional bisnis yang meliputi pengelolaan sumber daya, proses pengembangan platform, serta sistem layanan kepada pengguna. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat merumuskan strategi dan rencana operasional yang efektif dan berkelanjutan untuk mendukung pertumbuhan dan keberhasilan TalentHub 360 di masa depan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan *mixed methods* (kualitatif dan kuantitatif). Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi lingkungan bisnis, karakteristik industri platform pencarian kerja digital, serta strategi dan operasional yang relevan. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam, seperti kebutuhan pengguna dan perusahaan, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi faktor-faktor strategis melalui analisis matriks Internal Factor Evaluation (IFE) dan External Factor Evaluation (EFE).

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pemangku kepentingan dalam ekosistem platform pencarian kerja digital, yaitu pencari kerja, perusahaan/rekruter, serta pengelola platform digital. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian, seperti:

- Pencari kerja yang aktif menggunakan platform digital
- Perusahaan yang pernah menggunakan layanan rekrutmen online
- Praktisi atau pihak yang memahami industri platform digital
- Jumlah sampel disesuaikan dengan kebutuhan analisis, terutama untuk mendukung penilaian bobot dan rating pada matriks IFE dan EFE.

2.3 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- Pedoman observasi, untuk mengamati tren industri dan perilaku pengguna
- Dokumentasi, berupa laporan industri, jurnal ilmiah, dan data statistik
- Checklist analisis operasional, untuk mengevaluasi aspek pengelolaan sumber daya, pengembangan platform, dan layanan pengguna

2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahap sebagai berikut:

- Studi literatur, untuk memperoleh landasan teori dan informasi terkait strategi bisnis, manajemen operasional, serta industri rekrutmen digital
- Observasi, untuk mengidentifikasi kondisi pasar, tren digital, serta kebutuhan pengguna dan perusahaan
- Dokumentasi, untuk mengumpulkan data sekunder yang mendukung analisis penelitian
- Pengolahan data awal, yaitu mengelompokkan dan memvalidasi data sebelum dianalisis lebih lanjut

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi:

- Analisis deskriptif kualitatif, untuk menginterpretasikan hasil observasi dan studi literatur terkait kondisi industri dan strategi bisnis
- Analisis IFE (Internal Factor Evaluation), untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kekuatan serta kelemahan internal
- Analisis EFE (External Factor Evaluation), untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perencanaan Strategi

Kerangka kerja perencanaan strategi pada penelitian ini disusun untuk menggambarkan tahapan sistematis dalam merumuskan strategi pengembangan PT TalentHub 360 Indonesia. Tahapan tersebut mengintegrasikan pendekatan analisis internal dan eksternal, pencocokan strategi, hingga implementasi model bisnis yang berorientasi inovasi. Framework ini membantu memastikan bahwa setiap keputusan strategis didasarkan pada data dan analisis yang terukur, serta selaras dengan tujuan jangka pendek, menengah, dan panjang perusahaan.

3.1.1 Input Stages

Pada tahapan *Input Stages* ini, akan membandingkan antara *Internal Factor Evaluation (strength & weakness)*, *External Factor Evaluation (opportunity & threat)*, dan juga *Competitive Profile Matrix* (kompetitor), yang bertujuan agar dapat membuat perencanaan strategi yang tepat.

3.1.2 External Factor Evaluation (EFE)

Penilaian faktor eksternal ini akan mencakup semua yang sudah diuraikan perihal analisa Politik, Ekonomi, Sosial, dan Teknologi (PEST) pada bab 2, yang dapat memberikan informasi perihal *opportunity* dan *threats*. Berdasarkan data-data tersebut, akan diberikan rating dan bobot untuk masing-masing kategori faktor eksternal, dan efektivitas strategi perusahaan untuk menghadapi faktor-faktor eksternal tersebut.

Mengacu pada hasil analisis EFE (External Factor Evaluation) untuk TalentHub 360, dengan skor yang diperoleh sebesar **3,30**, Tabel EFE menunjukkan bahwa TalentHub 360 memiliki peluang besar dari pertumbuhan ekonomi Indonesia, peningkatan penggunaan teknologi digital, regulasi yang mendukung, kebutuhan pasar yang kompetitif, serta kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan yang dapat memperluas jangkauan dan kualitas kandidat. Namun, perusahaan juga menghadapi ancaman berupa persaingan ketat dengan platform lain, regulasi data dan privasi yang semakin ketat, kemunculan teknologi baru yang dapat mengurangi relevansi produk, risiko keamanan data dan serangan siber, serta fluktuasi ekonomi yang memengaruhi anggaran dan stabilitas pasar. TalentHub 360 cukup mampu merespons faktor eksternal tersebut, sehingga perlu memanfaatkan peluang secara optimal sekaligus mengantisipasi ancaman dengan fokus pada inovasi teknologi, kemitraan, dan keamanan data agar tetap kompetitif dan berkembang di pasar.

3.1.3 Internal Factor Evaluation (IFE)

Analisa faktor internal ini, akan mengungkapkan kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) dari TalentHub 360, yang akan diukur dengan pemberian rating dan bobot bagi setiap kategori masing-masing. Rating yang digunakan adalah 1 sampai 4, dimana masing-masing faktor akan diberikan rating berdasarkan seberapa efektif strategi perusahaan dalam merespon faktor tersebut. Rating 4 = respon yang kuat, rating 3 = respon diatas rata-rata, rating 2 = respon rata-rata, rating 1 = respon buruk. Sedangkan bobot 0,08 = tidak penting dan 0,10 = sangat penting, dengan uraian sebagai berikut::

Tabel 2. Internal Factor Evaluation (IFE) Matrix

No	Key Internal Factor	Bobot	Rating	Nilai
Strength				
1	Penggunaan teknologi modern, penggunaan AI, dan infrastruktur yang kuat, untuk mendukung kestabilan dan keamanan platform (R1)	0,2	4	0,8
2	Keamanan data pengguna yang tinggi untuk melindungi informasi pribadi dan keuangan mereka. (C2)	0,1	4	0,4
3	Antarmuka pengguna yang mudah digunakan dan ramah pengguna, untuk meningkatkan pengalaman pengguna. (C1)	0,1	4	0,4
4	Harga terjangkau dibanding kompetitor, sesuai dengan target rekrutmen. (C3)	0,1	3	0,3
5	Database yang luas dan mudah diakses, dan konten yang lebih akurat bagi pencari dan pemberi kerja. (R3)	0,1	4	0,4
6	Target rekrutmen yang lebih fokus pada <i>fresh graduate & general staff</i> . (R5)	0,1	3	0,3
7	Inovasi Produk untuk penyediaan pelatihan ketrampilan, dan mengandalkan AI. (C4)	0,1	3	0,3
Weakness				



1	Sebagai perusahaan baru, membutuhkan waktu untuk membangun jaringan mitra usaha. (C6)	0,09	2	0,18
2	Biaya yang besar untuk memaksimalkan saluran pemasaran offline dan online (digital marketing), media sosial untuk melakukan promosi. (C5)	0,08	2	0,16
3	Kebutuhan investasi besar dalam pengembangan platform, pemasaran, dan pemeliharaan infrastruktur, awal dan operasional bisnis. (R4)	0,1	2	0,2
4	Kurangnya kepastian untuk kompetensi dan integritas SDM yang bergabung, serta loyalitas terhadap perusahaan (R2)	0,08	2	0,16
Total		1		3,60
Weight (0.08 = tidak penting, 0.1=sangat penting)				
Weight Scored (1 = sangat rendah, 2 = rendah, 3 = tinggi 4 = sangat tinggi				
(Sumber: Tim Penulis, 2025)				

Nilai total pada tabel IFE adalah 3,60, yang mengindikasikan posisi internal perusahaan tergolong cukup kuat. Perusahaan memiliki kekuatan signifikan seperti penggunaan teknologi modern, AI, dan infrastruktur yang kokoh, tingkat keamanan data pengguna yang tinggi, antarmuka yang mudah digunakan, harga yang kompetitif, serta kebutuhan investasi besar untuk pengembangan dan operasional bisnis. Namun, ada kelemahan berupa status perusahaan yang masih baru sehingga perlu waktu membangun jaringan mitra, serta biaya tinggi untuk mengoptimalkan saluran pemasaran offline dan online. Secara keseluruhan, kekuatan tersebut lebih dominan sehingga mendukung pertumbuhan perusahaan.

3.1.4 Competitive Profile Matrix (CPM)

Competitive Profile Matrix (CPM) untuk TalentHub 360 mencerminkan analisis menyeluruh tentang kekuatan dan kelemahan relatif dibandingkan dengan kompetitor utama di industri platform pencarian kerja dan pelatihan. Tabel ini menilai kekuatan dan kelemahan relatif perusahaan, dengan peringkat antara 1 (kelemahan utama) hingga 4 (kekuatan utama) untuk setiap faktor. Rating 4 = Kekuatan utama, 3 = kekuatan minor, 2 = kelemahan minor, 1 = kelemahan utama. Tujuan utamanya adalah membantu perusahaan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan area yang harus dilindungi.

Faktor-faktor kritis yang diukur meliputi inovasi teknologi, keamanan data, antarmuka pengguna, layanan terintegrasi, strategi pemasaran, brand awareness, dan jaringan kemitraan strategis. TalentHub 360 menunjukkan keunggulan kompetitif signifikan dalam hal inovasi teknologi AI dan analitik data, layanan terintegrasi yang unik, serta keamanan data yang ketat dengan sertifikasi internasional seperti ISO 27001 Namun, tantangan tetap ada dalam meningkatkan kesadaran merek dan mengelola modal besar yang diperlukan untuk pengembangan berkelanjutan. Kompetitor lain mungkin memiliki keunggulan dalam strategi pemasaran atau brand awareness, tetapi TalentHub 360 terus fokus pada diferensiasi melalui layanan inovatif dan komprehensif. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, CPM membantu TalentHub 360 dalam mengidentifikasi area untuk peningkatan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar yang dinamis.

3.1.5 SWOT Matrix

SWOT Matrix adalah analisa yang harus digunakan perusahaan, untuk mendapatkan perbandingan yang tepat, antara faktor internal (*strength* dan *weakness*) dan faktor eksternal (*opportunity* dan *threat*), yang dapat dijadikan dasar untuk menetapkan strategi SO (*strength-opportunity*), WO (*weakness-opportunity*), ST (*strength-threat*), dan WT (*weakness-threat*). SWOT Matrix dari aplikasi TalentHub 360 .

3.1.6 The Decision Stage

Dalam tahapan perumusan strategi, TalentHub 360 memanfaatkan *Quantitative Strategic Planning Matrix* (QSPM) untuk mengembangkan strategi yang optimal. QSPM didasarkan pada input dari bobot matriks internal dan eksternal (IE Matrix) serta alternatif strategi dari tahap pencocokan. QSPM adalah alat yang memungkinkan evaluasi objektif terhadap strategi alternatif, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kunci keberhasilan internal dan eksternal yang telah diidentifikasi sebelumnya melalui analisis SWOT Matrix. Melalui QSPM, TalentHub 360 dapat menentukan strategi alternatif yang paling efektif, seperti pengembangan produk (*Product Development*) dan penetrasi pasar (*Market Penetration*). Sebagai alat analisis strategi, QSPM memerlukan penilaian yang intuitif dengan rentang *Attractiveness Score* (AS) yaitu 1 = tidak menarik, 2 = agak menarik, 3 = cukup menarik, dan 4 = sangat menarik, untuk memilih strategi yang paling sesuai dengan kondisi dan tujuan perusahaan. Pengembangan produk menjadi prioritas utama bagi TalentHub 360. sehingga TalentHub 360 dapat membedakan diri dan bersaing lebih efektif di pasar. Pengembangan produk merupakan strategi alternatif yang digunakan. Strategi Integrasi AI rekomendasi kerja dan pelatihan. merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh Platform



TalentHub360, dengan tujuan untuk pengembangan produk. dalam upaya untuk memberikan nilai tambah kepada konsumen, perusahaan menekankan inovasi teknologi, kolaborasi strategis dan ekspansi ekosistem.

3.1.7 Porter's Generic Strategy

Business Level Strategy dilakukan oleh TalentHub 360 untuk mendapatkan posisi strategis yang kuat dan meningkatkan peluang memperoleh serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Melalui analisis Porter's Five Forces Models yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, TalentHub 360 menilai *Threat of New Entrants*, *Bargaining Power of Buyers*, *Bargaining Power of Suppliers*, *Threat of Substitute Products*, dan *Rivalry Among Existing Firms*. Dengan pemahaman mendalam mengenai dinamika industri ini, TalentHub 360 menerapkan strategi business-level yang fokus pada Diferensiasi. Strategi ini mencakup pengembangan fitur inovatif seperti teknologi AI untuk personalisasi pencarian kerja dan pelatihan, serta integrasi layanan yang belum banyak dimiliki oleh pesaing. Pendekatan ini bertujuan untuk membedakan TalentHub 360 dari kompetitor dan melindungi platform dari tekanan yang dapat menurunkan profitabilitas, sehingga memperkuat posisinya di pasar dan meningkatkan daya tarik platform bagi pengguna dan mitra strategis.

Dengan fokus pada pengembangan fitur inovatif dan integrasi yang mulus, PT TalentHub 360 Indonesia berharap dapat membedakan dirinya dari pesaing dan memperoleh keunggulan kompetitif yang signifikan. Meskipun bukan pelopor di pasar platform pencarian kerja, perusahaan ini telah menjadi salah satu pemimpin dalam sektor pelatihan digital, dengan memberikan pengalaman pengguna yang berbeda dan menarik.

Untuk mencapai *Differentiation Strategy* di TalentHub 360, kami dapat memanfaatkan kemudahan penggunaan platform, keamanan data, dan biaya administrasi sebagai faktor utama yang membedakan dari pesaing. Dengan memberikan antarmuka pengguna yang intuitif dan mudah digunakan, TalentHub 360 memastikan pengalaman pengguna yang lancar, menarik, dan efisien, memungkinkan pengguna untuk mengakses peluang karir tanpa hambatan teknis. Selain itu, TalentHub360 harus menempatkan keamanan data sebagai prioritas utama, dengan menerapkan protokol keamanan canggih dan perlindungan data pengguna yang ketat, sehingga meningkatkan kepercayaan pelanggan. Di sisi lain, dengan menawarkan biaya administrasi yang rendah dibandingkan dengan platform lain, TalentHub 360 memberikan nilai tambah melalui efisiensi biaya yang lebih baik, menjadikannya pilihan yang lebih menarik bagi pengguna dan perusahaan. Melalui ketiga elemen ini, TalentHub 360 dapat membangun proposisi nilai yang unik dan sulit disaingi oleh kompetitor di pasar rekrutmen dan pengembangan karir.

3.2 Operation Plan

Sebagai langkah awal dalam penyusunan rencana operasional, skenario dan asumsi dasar diperlukan untuk memastikan setiap tahapan perencanaan bisnis berjalan secara sistematis, terukur, dan adaptif terhadap perubahan kondisi eksternal. Skenario berfungsi sebagai proyeksi realistis dari situasi yang mungkin terjadi, sedangkan asumsi menjadi dasar pengambilan keputusan strategis berdasarkan data dan analisis awal. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya, biaya, serta risiko yang mungkin timbul selama proses operasional berlangsung. Dengan demikian, penyusunan rencana operasional tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam mendukung keberlanjutan bisnis. Berikut ini merupakan kerangka kerja (framework) penyusunan *Operation Plan* yang digunakan sebagai acuan dalam perencanaan operasional perusahaan.

TalentHub 360 hadir sebagai solusi digital yang menjawab permasalahan klasik dunia kerja, yakni kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan industri. Di tengah perkembangan ekonomi digital Indonesia yang diproyeksikan terus meningkat terutama di sektor teknologi, pendidikan, dan ketenagakerjaan, TalentHub 360 membidik peluang dari meningkatnya jumlah fresh graduate dan pencari kerja muda yang kesulitan mengakses pekerjaan sesuai minat dan keterampilan mereka. Di sisi lain, banyak perusahaan juga menghadapi tantangan dalam menemukan kandidat yang relevan secara teknis dan budaya. Kondisi ini membuka ruang bagi platform rekrutmen dan pengembangan karier berbasis teknologi seperti TalentHub 360 untuk mengisi kekosongan pasar.

Secara makro, bisnis ini berada dalam ekosistem yang sangat prospektif, di mana adopsi teknologi semakin meningkat, masyarakat digital semakin luas, dan kebutuhan akan efisiensi dalam proses rekrutmen menjadi tuntutan utama. Bisnis TalentHub 360 menggabungkan berbagai elemen strategis mulai dari job portal, pelatihan online (e-learning), asesmen berbasis AI, hingga sistem manajemen talenta yang saling terintegrasi dalam satu aplikasi. Model bisnis ini tidak hanya menasar pengguna individu (B2C), tetapi juga perusahaan dan institusi (B2B), sehingga membuka peluang diversifikasi sumber pendapatan. Tahapan pendirian bisnis akan mencakup langkah-langkah berikut: Mengurus perizinan yang diperlukan, Mendirikan kemitraan strategis dengan minimal 5 lembaga pendidikan untuk meningkatkan awareness dan Mengembangkan produk sesuai dengan kebutuhan pasar, termasuk fitur-fitur yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman pengguna dan mendorong peningkatan jumlah unduhan aplikasi.



Dengan dukungan ekosistem kemitraan bersama lembaga pelatihan, perguruan tinggi, dan pemerintah daerah, serta pendekatan teknologi berbasis data, TalentHub 360 memiliki potensi menjadi pemain utama di pasar digital rekrutmen dan pengembangan karier nasional. Selain itu, kondisi pasar saat ini memperlihatkan tren meningkatnya kebutuhan layanan digital end-to-end dalam proses rekrutmen dan peningkatan skill. Hal ini sejalan dengan kebijakan pemerintah yang mendorong digitalisasi sektor ketenagakerjaan, serta tingginya penetrasi internet dan penggunaan smartphone di kalangan usia produktif. Kompetisi memang cukup tinggi dengan keberadaan platform besar seperti JobStreet, Kalibr, atau LinkedIn, namun fokus TalentHub 360 yang mengintegrasikan pelatihan keterampilan dan asesmen berbasis AI memberikan nilai tambah diferensial yang sulit disaingi. Ditambah lagi, pendekatan personalisasi layanan, sistem insentif berbasis gamifikasi, dan fitur career bootcamp menjadikan platform ini bukan hanya alat pencarian kerja, tetapi sebagai teman karier yang relevan, adaptif, dan berkelanjutan.

3.2.1 Tujuan dan Sasaran Operasional

Dalam rangka mewujudkan visi TalentHub360 sebagai 5 besar platform perekrutan dan platform pengembangan karir terbesar di Indonesia, Visi ini mencerminkan komitmen TalentHub360 untuk tidak hanya berperan sebagai platform teknologi, tetapi juga sebagai penggerak kemajuan dan peningkatan kualitas tenaga kerja di Indonesia. Dengan terus berinovasi, memberikan pengalaman pengguna yang baik, dan bekerja sama dengan berbagai pihak, TalentHub360 berkomitmen untuk membangun platform karier digital yang sesuai dengan kebutuhan zaman dan mampu bersaing di pasar.

Dengan tercapainya tujuan dan sasaran operasional jangka pendek ini, TalentHub360 akan memiliki dasar yang kokoh untuk memasuki tahap pertumbuhan berikutnya. Pengembangan teknologi yang terintegrasi, kesiapan infrastruktur IT, serta terbentuknya tim operasional yang kompeten akan mendukung kelancaran ekspansi dan inovasi di tahun-tahun selanjutnya. Semua langkah ini merupakan bagian dari strategi berkelanjutan TalentHub360 dalam membangun platform karier digital yang mudah digunakan, relevan dengan kebutuhan pengguna, dan mampu bersaing di tingkat nasional. Tujuan dan sasaran operasional TalentHub 360 dirancang untuk memastikan bahwa seluruh sistem dan sumber daya perusahaan berjalan secara sinergis dalam mendukung pertumbuhan bisnis. Dengan target yang realistis dan berbasis pada indikator kinerja yang jelas, TalentHub 360 dapat mengukur kemajuan secara berkala, melakukan evaluasi menyeluruh, serta menyesuaikan strategi operasional dengan dinamika pasar dan kebutuhan pengguna. Strategi ini akan menjadi fondasi kuat dalam transformasi TalentHub 360 sebagai platform digital unggulan di sektor ketenagakerjaan dan pengembangan karier di Indonesia.

3.2.2 Desain Operasi

Desain Produk

Desain produk *TalentHub 360* dikembangkan sebagai platform digital multifungsi yang mengintegrasikan berbagai fitur utama untuk mendukung proses pencarian kerja, pelatihan keterampilan, asesmen kompetensi, serta pencocokan talenta berbasis kecerdasan buatan. Produk ini dirancang dengan pendekatan *user-centered design*, yang memastikan bahwa pengalaman pengguna (user experience/UX) menjadi fokus utama dalam setiap fitur, antarmuka, dan interaksinya. Desain produk mencerminkan kebutuhan dua kelompok pengguna utama: pencari kerja (jobseeker) dan perusahaan (employer/recruiter), sehingga platform dikembangkan dalam dua dashboard utama yang saling terintegrasi namun memiliki pengalaman penggunaan yang spesifik.

Pada sisi pencari kerja, desain produk menampilkan profil digital yang dinamis, di mana pengguna dapat mengisi dan memperbarui informasi terkait pendidikan, pengalaman kerja/magang, portofolio, hasil asesmen, hingga sertifikat pelatihan yang telah diikuti. Fitur ini berfungsi seperti “LinkedIn versi pelajar dan entry-level” dengan tampilan visual sederhana namun informatif. Sistem *career tracker* membantu pengguna untuk memetakan jalur karier yang sesuai dengan profil dan aspirasi mereka, sementara fitur *AI matching* memberikan rekomendasi lowongan kerja berdasarkan minat, keahlian, serta hasil tes kepribadian dan kognitif. Terdapat juga fitur *career bootcamp* yang terintegrasi langsung dengan mitra pelatihan seperti General Academy, RevoU, dan Skill Academy by Ruangguru. Selain itu, pengguna dapat mengakses kalender karier yang menyajikan informasi tentang webinar, job fair, dan sesi pelatihan live. Fitur notifikasi cerdas memungkinkan pengguna mendapatkan update tentang lowongan yang relevan, pelatihan gratis, atau status lamaran secara real-time. Desain visual pada sisi pengguna menggunakan pendekatan mobile-first, dengan UI sederhana dan navigasi intuitif untuk menjangkau pengguna muda yang terbiasa dengan aplikasi mobile.

Sementara itu, pada sisi perusahaan, desain produk memungkinkan recruiter untuk membuat profil perusahaan, mempublikasikan lowongan kerja, dan menelusuri kandidat melalui filter canggih yang mencakup tingkat pendidikan, hasil asesmen, pengalaman, dan kecocokan budaya perusahaan. Sistem ini juga menyediakan *talent analytics dashboard* yang menyajikan data visual seperti statistik pelamar, efektivitas lowongan, hingga prediksi retensi berdasarkan model AI.



Perusahaan juga dapat menjadi mitra pelatihan dengan fitur white-label bootcamp untuk membangun *talent pipeline* yang lebih strategis.

Dari sisi teknologi, platform dikembangkan dengan stack modern berbasis cloud-native infrastructure, dengan backend menggunakan bahasa pemrograman seperti Node.js atau Python, dan frontend berbasis React atau Flutter (untuk versi mobile). Platform dilengkapi dengan sistem keamanan berlapis, termasuk SSL, two-factor authentication (2FA), dan sistem log audit untuk melindungi data pengguna. Seluruh sistem dirancang dengan fleksibilitas tinggi, sehingga mudah diintegrasikan dengan sistem pihak ketiga seperti HRIS, LMS, atau sistem kampus.

Desain produk *TalentHub 360* bukan hanya dikembangkan sebagai alat bantu pencarian kerja, tetapi sebagai ekosistem digital karier yang terintegrasi end-to-end, memadukan teknologi, pendidikan, dan pasar tenaga kerja dalam satu platform. Dengan pendekatan desain yang adaptif, responsif, dan berbasis kebutuhan pengguna, TalentHub 360 tidak hanya mempermudah proses rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga membangun pengalaman karier yang personal, berkelanjutan, dan berdampak jangka panjang. Desain produk ini merupakan kunci utama dalam menciptakan daya saing platform di tengah kompetisi industri teknologi ketenagakerjaan digital yang semakin dinamis.

Desain Proses

Desain proses TalentHub 360 disusun untuk menciptakan alur kerja yang efisien, terukur, dan berorientasi pada pengalaman pengguna. Mengingat karakter bisnis ini berbasis teknologi digital yang melayani dua pihak (pencari kerja dan perusahaan), proses dirancang secara *end-to-end* dari awal registrasi hingga hasil akhir berupa penempatan kerja atau perekrutan kandidat. Fokus utama desain proses adalah automasi, integrasi data, dan personalisasi layanan melalui sistem berbasis teknologi cloud dan kecerdasan buatan (AI). Secara umum, desain proses TalentHub 360 dibagi ke dalam dua jalur utama: proses sisi pencari kerja (*jobseeker process flow*) dan proses sisi perusahaan/mitra rekrutmen (*employer process flow*), yang saling terhubung melalui sistem pencocokan (*AI matching engine*). Proses dimulai dengan tahapan pendaftaran pengguna, di mana baik pencari kerja maupun perusahaan diwajibkan membuat akun dan mengisi profil masing-masing. Sistem kemudian melakukan verifikasi dan klasifikasi berdasarkan tipe akun, dan pengguna diarahkan ke dashboard yang sesuai.

Pada sisi pencari kerja, proses selanjutnya adalah pengisian data profil, meliputi riwayat pendidikan, pengalaman kerja atau magang, keahlian teknis, soft skills, serta preferensi karier. Setelah profil lengkap, pengguna diarahkan ke proses asesmen mandiri, yang mencakup tes kepribadian, kognitif, dan minat karier. Hasil asesmen akan memicu sistem AI untuk mulai merekomendasikan lowongan kerja yang sesuai. Dalam proses ini, pengguna juga bisa mengikuti pelatihan online (bootcamp) yang tersedia dalam platform, dan hasilnya akan secara otomatis ditambahkan ke profil pengguna. Sementara itu, di sisi perusahaan, proses dimulai dari pengisian profil perusahaan, lalu dilanjutkan dengan pembuatan dan publikasi lowongan kerja melalui dashboard. Perusahaan dapat menentukan kriteria kandidat yang dibutuhkan, seperti latar pendidikan, pengalaman, hasil asesmen, atau nilai-nilai kepribadian tertentu. Setelah lowongan dipublikasikan, sistem akan secara otomatis mencocokkan kandidat yang paling relevan dan menampilkan daftar rekomendasi dalam dashboard rekrutmen perusahaan.

Selanjutnya, perusahaan dapat melakukan seleksi digital, mulai dari screening otomatis berdasarkan skor, mengakses portofolio kandidat, menjadwalkan wawancara, hingga melakukan komunikasi langsung dengan pelamar melalui fitur chat dan video call di platform. Kandidat yang diterima akan ditandai sebagai “*successfully hired*”, dan sistem mencatat metrik penempatan kerja sebagai bagian dari analitik perusahaan. Untuk menjaga efisiensi dan kualitas proses, seluruh tahapan dilengkapi dengan notifikasi sistem, dashboard monitoring, serta *log tracking* guna memantau aktivitas pengguna. Di sisi internal, tim operasional TalentHub 360 mengelola proses ini melalui sistem backend berbasis ERP sederhana, terintegrasi dengan customer support dan sistem analitik real-time yang memantau performa aplikasi dan pengalaman pengguna.

Manajemen rantai pasok di PT TalentHub 360 merupakan kegiatan perencanaan dan pengelolaan semua proses yang mengubah sumber daya menjadi produk digital yang siap digunakan untuk memenuhi kebutuhan pencari kerja dan mitra HR. Berdasarkan analisis Porter’s Generic Strategy, bisnis strategi PT TalentHub 360 mengacu pada strategi Focus Differentiation untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan menciptakan nilai yang lebih unggul dibandingkan kompetitor sejenis. Meskipun menawarkan layanan yang serupa dengan kompetitor, PT TalentHub 360 menonjol sebagai pionir dalam penerapan teknologi digital yang terintegrasi, dengan fokus pada pengembangan platform yang responsif dan adaptif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa TalentHub 360 memiliki posisi strategis yang mendukung pertumbuhan (*growth-oriented strategy*), dengan kekuatan utama pada inovasi platform dan integrasi layanan digital. Temuan ini sejalan dengan teori strategi bisnis yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif dalam industri digital sangat ditentukan oleh kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan teknologi dan menciptakan nilai tambah bagi pengguna. Dalam konteks ini, TalentHub 360 mampu mengintegrasikan fitur-fitur yang relevan dengan kebutuhan pencari kerja dan perusahaan, sehingga meningkatkan efisiensi proses rekrutmen.



Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil ini konsisten dengan studi yang menyatakan bahwa platform pencarian kerja digital yang memiliki *user experience* yang baik, akses cepat, dan sistem yang terintegrasi cenderung lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan pengguna dan keberhasilan proses rekrutmen. Penelitian sebelumnya juga menekankan pentingnya faktor kepercayaan dan kemudahan penggunaan sebagai determinan utama dalam adopsi platform digital. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian ini, di mana aspek layanan dan kemudahan akses menjadi bagian dari kekuatan internal TalentHub 360.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan platform tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi dan pengalaman pengguna, tetapi juga oleh perencanaan operasional yang matang. Temuan ini menunjukkan perbedaan dengan sebagian penelitian terdahulu yang lebih berfokus pada aspek teknologi atau perilaku pengguna secara terpisah. Dalam penelitian ini, analisis operasional—seperti pengelolaan sumber daya, pengembangan sistem, dan layanan pengguna menjadi faktor penting dalam mendukung implementasi strategi bisnis secara efektif. Perbedaan ini dapat terjadi karena penelitian ini menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan analisis strategis (IFE dan EFE) dan operasional dalam satu kerangka bisnis plan.

Selain itu, hasil analisis eksternal menunjukkan adanya peluang besar akibat meningkatnya kebutuhan pasar terhadap platform rekrutmen digital. Temuan ini sejalan dengan tren transformasi digital yang mendorong perusahaan untuk beralih ke sistem rekrutmen berbasis teknologi. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi adanya ancaman berupa persaingan yang ketat antar platform digital. Hal ini memperkuat teori bahwa dalam industri berbasis teknologi, tingkat persaingan sangat tinggi sehingga perusahaan harus memiliki diferensiasi yang jelas dan strategi yang adaptif.

Secara ilmiah, temuan penelitian ini memberikan kontribusi dengan menunjukkan bahwa keberhasilan platform pencarian kerja digital tidak dapat hanya dijelaskan melalui satu dimensi, seperti teknologi atau kepuasan pengguna saja. Sebaliknya, diperlukan pendekatan yang terintegrasi antara strategi bisnis dan operasional untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan kata lain, penelitian ini memerlukan pemahaman bahwa sinergi antara perencanaan strategis dan implementasi operasional merupakan kunci utama dalam pengembangan platform digital.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pengelola platform pencarian kerja perlu tidak hanya berfokus pada inovasi teknologi, tetapi juga pada efektivitas operasional, seperti efisiensi proses, kualitas layanan, dan pengelolaan sumber daya. Dengan demikian, TalentHub 360 memiliki peluang untuk berkembang menjadi platform yang kompetitif apabila mampu mengoptimalkan kedua aspek tersebut secara simultan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa TalentHub 360 memiliki posisi strategis yang kuat dalam industri platform pencarian kerja digital dengan pendekatan *growth-oriented strategy*. Hal ini didukung oleh hasil analisis internal (IFE) yang menunjukkan kekuatan utama pada pemanfaatan teknologi modern, integrasi layanan digital, keamanan data, serta pengalaman pengguna yang baik. Sementara itu, analisis eksternal (EFE) mengindikasikan adanya peluang besar dari pertumbuhan ekonomi digital, peningkatan kebutuhan pasar tenaga kerja, serta dukungan regulasi, meskipun dihadapkan pada ancaman berupa persaingan yang ketat dan risiko keamanan data.

Melalui analisis strategi menggunakan CPM, SWOT, dan QSPM, TalentHub 360 menetapkan strategi utama berupa pengembangan produk (*product development*) dengan fokus pada integrasi teknologi AI, serta strategi penetrasi pasar untuk meningkatkan daya saing. Strategi diferensiasi yang diterapkan menjadi kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif melalui inovasi layanan, personalisasi, dan integrasi ekosistem karier digital.

Dari sisi operasional, TalentHub 360 dirancang dengan sistem yang terintegrasi end-to-end, mencakup desain produk berbasis *user-centered*, proses bisnis yang efisien, serta pemanfaatan teknologi berbasis cloud dan kecerdasan buatan. Pendekatan ini memungkinkan peningkatan efektivitas proses rekrutmen, kualitas pencocokan kandidat, serta pengalaman pengguna secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan platform pencarian kerja digital tidak hanya ditentukan oleh inovasi teknologi, tetapi juga oleh keselarasan antara strategi bisnis dan perencanaan operasional. Dengan mengoptimalkan kedua aspek tersebut secara simultan, TalentHub 360 memiliki potensi besar untuk menjadi platform pencarian kerja yang kompetitif, inovatif, dan berkelanjutan di era digital.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penggunaan pendekatan deskriptif membuat hasil penelitian bersifat eksploratif dan belum dapat digeneralisasi secara luas. Data yang digunakan didominasi oleh studi literatur, observasi, dan dokumentasi, sehingga masih terbatas pada data primer dari pengguna aktual. Analisis strategis hanya menggunakan matriks IFE dan EFE, sehingga belum mencakup alat analisis lain yang lebih komprehensif. Penelitian ini berfokus pada tahap



perencanaan (bisnis plan) dan belum menguji implementasi langsung di lapangan. Dinamika industri digital yang cepat berubah menjadikan hasil penelitian bersifat terbatas dalam aspek waktu (*time-bound*).

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode yang lebih komprehensif, seperti pendekatan eksplanatori atau *mixed methods* dengan jumlah responden yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif dan dapat digeneralisasi. Penelitian berikutnya dapat menambahkan teknik analisis strategis lain, seperti analisis SWOT, QSPM, atau Business Model Canvas, untuk menghasilkan rekomendasi strategi yang lebih mendalam dan terarah. Disarankan untuk melakukan penelitian berbasis implementasi (*applied research*), yaitu dengan menguji langsung platform TalentHub 360 kepada pengguna nyata, sehingga dapat diketahui tingkat efektivitas, kepuasan pengguna, serta kinerja operasional secara empiris. Penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih spesifik aspek perilaku pengguna, seperti kepercayaan, loyalitas, dan pengalaman pengguna (*user experience*), serta pengaruhnya terhadap keberhasilan platform pencarian kerja digital. Penelitian di masa depan juga dapat mempertimbangkan perkembangan teknologi terbaru, seperti kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) dan *big data analytics*, dalam meningkatkan kualitas layanan dan akurasi pencocokan antara pencari kerja dan perusahaan.

REFERENCES

- [1] A. D. Putri, I. W. Nasution, and M. Yusup, "Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital," vol. 5, no. 1, pp. 4944–4953, 2026.
- [2] I. Widiasanti *et al.*, "PERAN BIG DATA DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI ERA DIGITAL : ANALISIS DAN," pp. 379–390, 2024.
- [3] A. Hadi, Z. Asyhad, and R. Kusuma, "INDONESIA INDUSTRIAL DIGITALIZATION AND ITS IMPACT ON LABOR AND," vol. V, no. 2, 2020.
- [4] L. Yulia, "Fenomena Kesenjangan Kesempatan Kerja (Gap Employment) antara struktur peluang Kerja Industri dengan Kesiapan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Karawang," vol. 5, no. 1, pp. 4465–4475, 2026.
- [5] C. Meng, X. Yu, J. Luo, and Z. Jiang, "How does the digital divide between enterprises and customers affect enterprise performance?," *J. Innov. Knowl.*, vol. 13, p. 100914, 2026, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100914>.
- [6] R. S. Muharam *et al.*, "Revitalisasi Pendidikan Vokasi Berbasis Kebutuhan Industri 4 . 0 : Implikasi Kebijakan Pendidikan di Daerah Sub-Urban," vol. 4, no. 3, pp. 425–436, 2025, doi: 10.54259/diajar.v4i3.4440.
- [7] S. K. Ulya, G. Masitoh, C. D. Oktaviani, and A. Reza, "Analisis Pengaruh Pengangguran dan Pertumbuhan Ekonomi terhadap Kemiskinan di Indonesia," 2025.
- [8] R. Setiawan and F. Rizki, "Kegiatan Pelatihan Pengembangan Aplikasi Mobile," vol. 04, no. 2, pp. 52–63, 2025.
- [9] A. Azzahro, D. R. Hidayat, and S. Fitri, "Efektivitas Program Bimbingan Karir dalam Meningkatkan Literasi Karir di Sekolah : Sebuah Kajian Sistematis," vol. 6, no. 5, pp. 3847–3860, 2025.
- [10] D. Ç. Ertuğrul and S. Bitirim, *Job recommender systems : a systematic literature review , applications , open issues , and challenges*. Springer International Publishing, 2025. doi: 10.1186/s40537-025-01173-y.
- [11] I. N. Aeni, I. Aditya, K. Febriantini, U. S. Karawang, L. Informasi, and P. Kerja, "STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN," vol. 11, no. November, pp. 1245–1273, 2025.
- [12] A. Komarudin, M. Ismail, W. Ode, and Z. Muizu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelola LKM," no. 2006, 2016.
- [13] P. Shafira, R. M. H. G., and D. A. W. P., "Strategi Manajemen Talenta untuk Menghadapi Tantangan Era Revolusi Industri 4 . 0," vol. 3, no. 3, pp. 94–104, 2024, doi: 10.54259/manabis.v3i3.2930.
- [14] I. Yanuar, I. Aditya, and E. Priyanti, "Kolaborasi pemerintah daerah dan universitas untuk optimalisasi penempatan kerja di kabupaten karawang," vol. 11, pp. 1079–1098, 2025.
- [15] Y. Nuraeni, "Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK)," vol. 18, no. 2, 2023, doi: 10.47198/naker.v18i2.203.
- [16] E. Anggraini, R. Saputra, F. Ilham, A. Nabila, and Nutfitriana, "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN INDIVIDU TERHADAP PENGANGGURAN," vol. 3, no. 2, pp. 88–100, 2024.