

Perencanaan Eksternal dan Keuangan pada Bisnis Plan TalentHub 360 (Solusi Pencarian Kerja di Era Digital)

Marcellino Tiansjah¹, Edi Hamdi², Tantri Yanuar Rahmat Syah³, Ahmad Hidayat Sutawijaya⁴

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

Email: ¹m4rcellinot@student.esaunggul.ac.id, ²Edi.hamdi@esaunggul.ac.id,

³Tantry.syah@esaunggul.ac.id, ⁴Ahmad.sutawijaya@esaunggul.ac.id

Abstract

The development of digital technology has brought significant changes to the workforce recruitment and job search process. Digital-based job search platforms have become an effective solution for connecting job seekers with companies more quickly and efficiently. This study aims to analyze the external factors influencing TalentHub 360's business development, identify opportunities and challenges in the digital job search platform industry, and develop a financial plan that includes projected revenue, operational costs, and potential profits. The research method used is a descriptive approach with a combination of qualitative and quantitative analysis. Data are derived from literature studies, observations, and documentation related to developments in the digital industry and the labor market. The analysis includes an external environmental analysis and financial planning analysis, such as profit and loss projections, cash flow projections, and Break Even Point (BEP) calculations to assess the business's financial viability. The results indicate that TalentHub 360 has significant growth potential, along with the increasing need for more efficient and integrated digital recruitment platforms. With sound financial planning and the right business strategy, TalentHub 360 has the potential to become a competitive and sustainable job search platform in the digital era.

Keywords: *External Planning, Financial Planning, Business Plan, Job Search Platform, Digital Era.*

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan signifikan dalam proses rekrutmen tenaga kerja dan pencarian pekerjaan. Platform pencarian kerja berbasis digital menjadi solusi yang efektif dalam mempertemukan pencari kerja dengan perusahaan secara lebih cepat dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan bisnis TalentHub 360, mengidentifikasi peluang dan tantangan dalam industri platform pencarian kerja digital, serta menyusun perencanaan keuangan yang mencakup proyeksi pendapatan, biaya operasional, dan potensi keuntungan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dengan kombinasi analisis kualitatif dan kuantitatif. Data yang digunakan berasal dari studi literatur, observasi, dan dokumentasi terkait perkembangan industri digital dan pasar tenaga kerja. Analisis yang dilakukan meliputi analisis lingkungan eksternal serta analisis perencanaan keuangan seperti proyeksi laba rugi, arus kas, dan perhitungan Break Even Point (BEP) untuk menilai kelayakan finansial bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bisnis TalentHub 360 memiliki peluang yang besar untuk berkembang seiring

meningkatnya kebutuhan akan platform rekrutmen digital yang lebih efisien dan terintegrasi. Dengan perencanaan keuangan yang baik serta strategi bisnis yang tepat, TalentHub 360 berpotensi menjadi platform pencarian kerja yang kompetitif dan berkelanjutan di era digital.

Kata kunci: Perencanaan Eksternal, Perencanaan Keuangan, Bisnis Plan, Platform Pencarian Kerja, Era *Digital*.

1. PENDAHULUAN

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 (Hadi et al., 2020; Putri et al., 2026; Widiyanti et al., 2024).

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 (Meng et al., 2026; Muharam et al., 2025; Ulya et al., 2025; Yulia, 2026).

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 Kalibr 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 (Aeni et al., 2025; Azzahro et al., 2025; Ertugrul & Bitirim, 2025; Setiawan & Rizki, 2025).

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 Matching Pekerjaan, Pelatihan	Informasi transparansi gaji
Kalibr	6 juta	18%		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 (Komarudin et al., 2016). 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 (Shafira et al., 2024; Yanuar et al., 2025). 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 (Anggraini et al., 2024; Nuraeni, 2023).

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.

Meskipun platform seperti LinkedIn dan JobStreet telah berkembang, efektivitasnya masih terbatas dalam menjangkau sektor informal dan industri kreatif. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, rekrutmen tidak hanya bergantung pada kualifikasi formal, tetapi juga pada kompetensi, kreativitas, dan soft skills yang belum terakomodasi secara optimal. Selain itu, pendekatan berbasis data statis menyebabkan keterbatasan dalam menangkap karakter tenaga kerja yang dinamis, sehingga memicu skill mismatch. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam pengembangan platform yang mampu mengintegrasikan pencocokan kerja dengan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan.

Penelitian ini menawarkan kebaruan melalui pengembangan TalentHub 360 yang mengintegrasikan AI Matching Engine dengan sistem pelatihan dan asesmen dalam satu platform. Berdasarkan Transaction Cost Theory, inovasi ini mampu menekan biaya rekrutmen melalui pencocokan kandidat yang lebih akurat dan pengurangan kebutuhan pelatihan awal. Integrasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi proses rekrutmen, tetapi juga kualitas tenaga kerja, sehingga memberikan nilai tambah ekonomis bagi perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan bisnis TalentHub 360 di era digital. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peluang dan tantangan pasar dalam industri platform pencarian kerja berbasis digital. Penelitian ini juga bertujuan menyusun perencanaan keuangan yang meliputi proyeksi pendapatan, biaya operasional, serta potensi keuntungan bisnis TalentHub 360. Selanjutnya, penelitian ini menilai kelayakan finansial bisnis melalui analisis proyeksi keuangan dan perhitungan titik impas (Break Even Point). Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat merumuskan strategi bisnis yang tepat agar TalentHub 360 dapat berkembang secara berkelanjutan dan mampu bersaing secara kompetitif di pasar digital.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode campuran (*mixed methods*), yaitu kombinasi kualitatif dan kuantitatif, untuk menganalisis perencanaan eksternal dan keuangan pada bisnis plan TalentHub 360. Pendekatan ini dipilih agar mampu memberikan gambaran yang komprehensif terkait kondisi lingkungan eksternal serta kelayakan finansial bisnis.

1. Desain Penelitian dan Justifikasi Metode

Pendekatan kualitatif digunakan untuk menganalisis faktor eksternal, seperti peluang dan ancaman industri, tren pasar tenaga kerja digital, serta perilaku pengguna. Validitas data kualitatif dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan data dari berbagai referensi seperti jurnal ilmiah, laporan industri, data pemerintah (BPS), serta hasil observasi lapangan. Selain itu, dilakukan triangulasi metode dengan

mengombinasikan studi literatur, observasi, dan dokumentasi untuk memastikan konsistensi temuan.

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam analisis keuangan untuk menilai kelayakan bisnis, seperti proyeksi pendapatan, biaya, dan investasi. Parameter keuangan, seperti discount rate sebesar 12%, ditentukan berdasarkan pendekatan cost of capital yang mengacu pada rata-rata tingkat suku bunga pasar, risiko industri digital startup, serta asumsi tingkat pengembalian investasi yang diharapkan (expected rate of return). Parameter ini juga disesuaikan dengan kondisi ekonomi makro dan benchmarking terhadap studi sejenis.

2. Populasi, Sampel, dan Unit Analisis

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pelaku dalam ekosistem platform pencarian kerja digital, yaitu:

- a. Pencari kerja (khususnya fresh graduate dan entry-level)
- b. Perusahaan (HR/recruiter)
- c. Platform digital sejenis (kompetitor industri)
- d. Sampel penelitian ditentukan menggunakan purposive sampling, dengan kriteria:
- e. Pencari kerja usia 18–30 tahun yang aktif menggunakan platform digital

3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa teknik, yaitu:

- a. Studi Literatur: Mengkaji teori manajemen strategi, keuangan, dan industri digital
- b. Observasi: Mengamati langsung fitur platform sejenis (misalnya proses rekrutmen, UI/UX, dan layanan)
- c. Dokumentasi: Menggunakan laporan industri, data statistik tenaga kerja, serta laporan ekonomi digital
- d. Benchmarking Kompetitor: Membandingkan model bisnis, fitur, dan strategi platform lain

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam dua tahap utama:

- a. Analisis Eksternal (Kualitatif)
 - i. Analisis lingkungan industri (opportunity & threat)
 - ii. Analisis tren pasar tenaga kerja digital
- b. Analisis Keuangan (Kuantitatif)
 - i. Proyeksi pendapatan (revenue forecasting)
 - ii. Analisis biaya (cost structure)
- c. Analisis kelayakan investasi:
 - i. Net Present Value (NPV)
 - ii. Internal Rate of Return (IRR)
 - iii. Payback Period (PP)

Hasil analisis ini digunakan untuk menilai kelayakan bisnis serta merumuskan strategi eksternal dan keuangan yang optimal bagi pengembangan TalentHub 360.

2. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ANALISIS FAKTOR EXTERNAL

Penelitian ini memakai pendekatan komparatif, yang merupakan jenis penelitian dengan cara membandingkan satu atau lebih dalam sampel yang berbeda atau periode waktu yang berbeda (Ali et al., 2022). Dalam penelitian ini, peneliti akan membandingkan alokasi anggaran belanja pegawai, belanja hibah, dan belanja tak terduga di Aceh antara periode pandemi COVID-19 (2020-2021) dan pasca-pandemi (2022-2023).

Dalam mengelola bisnis, sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan kondisi faktor eksternal dari industri yang dioperasikannya. Kurangnya

perhatian terhadap faktor eksternal ini dapat menjadi salah satu penyebab kegagalan bisnis perusahaan. Ancaman eksternal seperti berkembangnya perusahaan kompetitor, serta kondisi eksternal yang dapat memberikan peluang bagi perusahaan, harus diidentifikasi dan dikelola dengan baik.

PEST Analysis digunakan untuk menganalisis lingkungan makro yang berada di luar kendali perusahaan namun berpengaruh besar terhadap strategi dan pengambilan keputusan. Analisis ini mencakup empat aspek utama:

1. *Political* (Politik dan Regulasi)

Meliputi kebijakan pemerintah, peraturan perizinan digital, perlindungan data pribadi, dan dukungan terhadap transformasi ekonomi digital. Dalam konteks TalentHub 360, faktor ini penting karena platform digital wajib mematuhi regulasi seperti Permenkominfo No. 5 Tahun 2020 tentang Penyelenggara Sistem Elektronik (PSE).

2. *Economic* (Ekonomi)

Berkaitan dengan kondisi makroekonomi seperti tingkat pengangguran, pertumbuhan PDB, daya beli masyarakat, dan investasi di sektor teknologi. Misalnya, penurunan TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) menjadi 4,76% (BPS, 2025) menunjukkan peluang besar bagi platform pencarian kerja digital.

3. *Socio-Cultural* (Sosial dan Budaya)

Faktor sosial meliputi perubahan perilaku generasi muda terhadap dunia kerja, tren freelance dan remote working, serta meningkatnya minat masyarakat terhadap pelatihan daring (e-learning). Generasi Z, misalnya, lebih memilih pekerjaan fleksibel yang sesuai nilai-nilai pribadi mereka.

4. *Technological* (Teknologi)

Inovasi seperti kecerdasan buatan (AI), big data analytics, dan cloud computing membuka peluang untuk efisiensi rekrutmen digital. TalentHub 360 memanfaatkan teknologi ini untuk melakukan AI-based matching dan career analytics.

Dengan menganalisis empat faktor di atas, perusahaan dapat mengidentifikasi peluang pertumbuhan dan ancaman eksternal yang perlu diantisipasi.

Model ini dikembangkan oleh Michael Porter dan kemudian disempurnakan oleh Grant (2010) menjadi Competitive Forces Framework yang berfokus pada analisis daya tarik industri dan intensitas persaingan. Kerangka ini menganalisis lingkungan industri (micro environment) yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan berkelanjutan. Lima kekuatan utama yang dianalisis adalah:

1. *Threat of New Entrants*

Sejauh mana kemudahan bagi pemain baru untuk masuk ke pasar HR-Tech dan bersaing dengan TalentHub 360. Faktor penghambat meliputi modal awal tinggi, lisensi PSE, dan kebutuhan infrastruktur AI.

2. *Industry Rivalry (Competitive Rivalry)*

Tingkat intensitas persaingan antara platform digital seperti LinkedIn, JobStreet, Glints, dan Kalibr. Industri ini berada dalam fase Growth (menurut Industry Lifecycle Grant), dengan banyak pemain dan diferensiasi fitur yang masih menengah.

3. *Threat of Substitutes*

Ancaman dari alternatif lain seperti agen rekrutmen konvensional, komunitas kampus, atau platform freelance.

4. *Bargaining Power of Suppliers*

Kekuatan negosiasi dari penyedia layanan teknologi (*cloud*, AI, lembaga pelatihan).

5. *Bargaining Power of Buyers*

Daya tawar dari pengguna (pencari kerja dan perusahaan), yang mempengaruhi harga dan loyalitas pengguna. Analisis ini membantu TalentHub 360 memahami tingkat

tekanan kompetitif dalam industri dan menentukan strategi yang tepat untuk diferensiasi, efisiensi biaya, serta inovasi teknologi.

Tabel 2. Index Penilaian Porter's Five Forces

Kategori Tekanan Industri	Rentang Nilai Rata-rata	Interpretasi
Rendah	1.00 – 1.66	Kompetisi lemah; margin tinggi; peluang ekspansi besar
Sedang	1.67 – 2.33	Kompetisi moderat; industri menarik selektif
Tinggi	2.34 – 3.00	Kompetisi kuat; margin menurun; inovasi menjadi kunci

Sumber: Tim Penulis, 2025

ANALISA PEST (POLITIK, EKONOMI, SOSIAL, TEKNOLOGI)

Analisa PEST adalah analisa faktor eksternal yang meliputi lingkungan politik, ekonomi, sosial, dan teknologi, yang memungkinkan kita untuk bisa lebih mengenali peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threat*) dari jenis industri yang dijalankan oleh perusahaan.

Analisa Politik

Pergantian dalam kepemimpinan seringkali berdampak pada kebijakan pemerintah, dan hal ini tentu mempengaruhi industri teknologi informasi, termasuk aplikasi pencarian kerja dan pengembangan karir seperti TalentHub 360. Sebagai contoh, Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE) No. 19 Tahun 2016, mengatur pemanfaatan teknologi informasi dan transaksi elektronik dengan menekankan asas kepastian hukum, manfaat, itikad baik, kehati-hatian, dan kebebasan memilih teknologi (Pasal 40, Ayat (1) dan (2)). Peraturan pelaksanaannya, yakni Peraturan Pemerintah (PP) No. 71 Tahun 2019, menetapkan pedoman mengenai penyelenggaraan sistem dan transaksi online (PSTE). Selain itu, terdapat regulasi khusus untuk penyelenggara sistem elektronik (PSE) dalam lingkup privat, yang mengatur mekanisme pendaftaran dan pengendalian. Dengan adanya regulasi-regulasi ini, pemerintah telah menyusun kerangka kerja yang mendukung kelancaran operasional dan perkembangan bisnis digital, termasuk platform seperti TalentHub 360. Peraturan-peraturan tersebut diharapkan dapat memberikan kepastian hukum dan mendorong pengembangan inovatif dalam industri teknologi informasi.

Analisa Ekonomi

Keadaan ekonomi merupakan faktor utama yang mempengaruhi perkembangan industri, termasuk sektor teknologi informasi dan platform digital seperti TalentHub 360. Faktor-faktor ekonomi seperti tingkat inflasi, pertumbuhan Produk Domestik Bruto (GDP), dan suku bunga seringkali menentukan strategi dan keputusan bisnis perusahaan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan ekonomi Indonesia pada tahun 2024 tumbuh sebesar 5,03% melambat dibandingkan dengan tahun 2023 yang mengalami pertumbuhan sebesar 5.05%. Namun pada ekonomi digital Indonesia terjadi peningkatan yang signifikan dari \$80 miliar pada tahun 2023 menjadi \$90 miliar pada tahun 2024. Kenaikan ini mencerminkan momentum positif pasca pandemi COVID-19 dan menunjukkan bahwa sektor teknologi informasi, termasuk platform pengembangan karir dan pencarian kerja seperti TalentHub 360, berada dalam posisi yang kuat untuk berkembang dan memanfaatkan peluang yang ada dalam ekonomi yang pulih dan tumbuh.

Analisa Sosial

Pertumbuhan aplikasi online di Indonesia menunjukkan tren yang sangat positif, yang terlihat dari meningkatnya jumlah penyedia jasa internet, perubahan signifikan dalam perilaku konsumen dari offline ke online, dan peluncuran berbagai aplikasi baru dengan inovasi yang terus berkembang. Salah satu sektor yang paling menonjol dalam perkembangan ini adalah industri platform digital, pertumbuhan ekonomi digital menjadi \$90 miliar pada tahun 2024 meningkat dibandingkan tahun 2023 sebesar \$80 miliar. Seperti TalentHub 360, yang berfokus pada pengembangan karir dan pencarian kerja. Platform ini memanfaatkan tren pertumbuhan aplikasi online dengan menyediakan fitur-fitur inovatif seperti notifikasi custom, navigasi interaktif, dan analisis data pencari kerja. Peningkatan penggunaan aplikasi online ini juga didorong oleh perubahan perilaku konsumen yang semakin mengutamakan kemudahan dan aksesibilitas, serta pertumbuhan ekonomi digital yang pesat di Indonesia. Ini menciptakan peluang besar bagi TalentHub 360 untuk memperluas jangkauannya dan memenuhi kebutuhan pasar yang terus berkembang. Berikut adalah beberapa sektor yang menunjukkan perkembangan signifikan dalam platform digital di Indonesia, yang relevan dengan konteks TalentHub 360 dan industri sejenis, dapat dilihat di Tabel 2.3.3 pada lampiran.

Analisis Faktor Eksternal

Setelah dilakukan berbagai analisis untuk *External Factor Evaluation* (EFE), maka didapatkan tabel *opportunities* dan *threats* ada pada lampiran 2.4.

Tabel 3. Analisa Peluang dan Ancaman

Opportunities	Threats
Pertumbuhan Ekonomi Positif Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang mencapai 5,04% pada 2024 memberikan peluang untuk ekspansi dan pengembangan lebih lanjut.	Persaingan Ketat Banyaknya platform pencarian kerja dan aplikasi digital lain yang bersaing di pasar dapat mengancam pangsa pasar TalentHub 360.
Adopsi Teknologi Digital Peningkatan penggunaan teknologi digital dan platform online di Indonesia mendukung adopsi dan penggunaan TalentHub 360.	Regulasi yang Ketat Peraturan yang semakin ketat terkait data dan privasi pengguna seperti UU Perlindungan data pribadi UU no 27 tahun 2022 dapat menambah beban operasional dan kepatuhan.
Regulasi Mendukung Regulasi pemerintah yang mendukung industri teknologi informasi, seperti UU ITE dan PP 71/2019, menciptakan lingkungan yang kondusif.	Ancaman Teknologi Baru Munculnya teknologi baru dan inovasi dapat mempengaruhi relevansi dan daya saing TalentHub 360 di pasar.
Peningkatan Kebutuhan Pencarian Kerja Kebutuhan yang terus meningkat untuk platform pencarian kerja yang efisien dan efektif, terutama di pasar yang kompetitif.	Risiko Keamanan Siber Risiko terkait keamanan data dan potensi serangan siber yang dapat mempengaruhi integritas dan kepercayaan pengguna.
Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan Kemitraan strategis dengan lembaga pendidikan dapat memperluas jangkauan pengguna dan meningkatkan kualitas kandidat.	Fluktuasi Ekonomi Fluktuasi dalam kondisi ekonomi dapat mempengaruhi anggaran perusahaan dan pengeluaran pengguna, serta stabilitas pasar.

FINANCIAL PLAN

Tujuan dan Sasaran Keuangan merupakan fondasi utama dalam perencanaan keuangan suatu bisnis, yang bertujuan mengarahkan seluruh aktivitas finansial agar selaras dengan visi dan strategi perusahaan. Dalam konteks *Framework* financial plan, tujuan keuangan meliputi pencapaian kestabilan kas, efisiensi pengeluaran, peningkatan profitabilitas, dan optimalisasi penggunaan modal. Sasaran keuangan yang lebih spesifik biasanya dituangkan dalam bentuk target kuantitatif, seperti pendapatan tahunan, margin laba bersih, rasio pengembalian investasi (ROI), serta pengelolaan beban operasional. Sasaran ini dicapai melalui serangkaian perencanaan, yaitu: Perencanaan

Pendapatan, untuk menetapkan target pemasukan dari penjualan produk atau jasa, Perencanaan Biaya Terkait, yang mencakup pengendalian biaya tetap dan variabel agar efisien dan sesuai anggaran, Perencanaan Investasi, untuk memastikan dana yang tersedia digunakan dalam proyek atau pengembangan yang memiliki nilai tambah jangka panjang, Perencanaan Kebutuhan, yakni proyeksi kebutuhan modal kerja, SDM, dan aset dan Perencanaan Pembiayaan, yang mengatur strategi pendanaan baik dari modal internal maupun eksternal agar struktur modal tetap sehat. Dengan memiliki tujuan dan sasaran keuangan yang jelas, perusahaan dapat mengukur performa finansial secara konsisten, mengambil keputusan yang berbasis data, dan memastikan kelangsungan serta pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

Elemen Perencanaan Keuangan

Elemen Perencanaan Keuangan merupakan komponen-komponen utama yang membentuk dasar strategi pengelolaan keuangan dalam suatu bisnis. Elemen ini mencakup perencanaan pendapatan, yaitu estimasi pemasukan dari aktivitas usaha yang menjadi target utama untuk menjaga arus kas positif; perencanaan biaya terkait, yang bertujuan mengelola seluruh pengeluaran operasional dan non-operasional agar tetap efisien; perencanaan investasi, sebagai panduan dalam penggunaan dana untuk ekspansi atau proyek baru yang bernilai tambah; perencanaan kebutuhan, yang menyangkut identifikasi sumber daya (modal kerja, SDM, teknologi) yang diperlukan untuk menjalankan operasional; serta perencanaan pembiayaan, yakni strategi untuk menentukan sumber pendanaan baik internal maupun eksternal yang paling sesuai dan menguntungkan bagi keberlangsungan serta pertumbuhan bisnis. Keseluruhan elemen ini bekerja secara terpadu untuk memastikan perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya secara berkelanjutan dan terukur secara finansial.

Tabel 4. Perencanaan Keuangan

Komponen Investasi	Keterangan	Nominal (Rp)
Sewa Kantor (5 Tahun)	Biaya sewa kantor operasional untuk jangka waktu 5 tahun di awal	2.250.000.000
Gaji Pra-Operasional	Gaji tim inti selama 3 bulan masa persiapan (Pre-Operating)	678.000.000
Perangkat Keras & Lunak	Pengadaan laptop (22 unit), lisensi software awal, dan internet	430.000.000
Legalitas & Perizinan	Biaya notaris, OSS, PSE Kominfo, dan administrasi operasional	65.000.000
Riset & Pengembangan Awal	Riset pasar, validasi produk, pelatihan & workshop tim awal	60.000.000
Marketing & Launching	Branding, event promosi/launching, expo, dan entertainment	125.000.000
Biaya Rekrutmen	Biaya rekrutmen tim awal	25.000.000
Total Kebutuhan Investasi Awal		3.638.000.000

Sumber: Tim Penulis, 2025

Perencanaan Pendapatan

Berikut adalah tabel perencanaan pendapatan (*Revenue Plan*) TalentHub 360. Tabel ini merangkum proyeksi pendapatan dari empat sumber utama selama 10 tahun pertama:

Tabel 5. Perencanaan Pendapatan TalentHub 360 (Tahun 1-10)

Tahun	B2C Education & Premium (Rp)	B2B Subscription & Layanan (Rp)	Iklan & Fitur Premium (Rp)	Kemitraan & Afiliasi (Rp)	Total Pendapatan (Rp)
1	2.700.000.000	500.000.000	100.000.000	100.000.000	3.400.000.000
2	4.050.000.000	2.000.000.000	500.000.000	400.000.000	6.950.000.000
3	5.500.000.000	6.000.000.000	1.200.000.000	800.000.000	13.500.000.000
4	7.000.000.000	8.000.000.000	2.000.000.000	1.500.000.000	18.500.000.000
5	8.400.000.000	10.000.000.000	3.000.000.000	2.000.000.000	23.400.000.000
6	10.080.000.000	12.000.000.000	4.200.000.000	3.000.000.000	29.280.000.000
7	12.100.000.000	14.500.000.000	5.600.000.000	4.000.000.000	36.200.000.000
8	14.520.000.000	17.400.000.000	7.000.000.000	5.500.000.000	44.420.000.000
9	17.424.000.000	20.880.000.000	8.400.000.000	7.000.000.000	53.704.000.000
10	20.908.800.000	25.056.000.000	10.080.000.000	8.500.000.000	64.544.800.000

Sumber: Tim Penulis, 2025

Perencanaan Biaya Terkait

Berikut adalah tabel perencanaan biaya terkait (*Operational Cost Plan*) TalentHub 360 untuk 5 tahun pertama operasional:

Tabel 6. Perencanaan Biaya Terkait TalentHub 360 (Tahun 1–5)

Tahun	Gaji & Pengembangan SDM (Rp)	Infrastruktur & Teknologi (Rp)	Pemasaran & Branding (Rp)	Operasional & Utilitas Kantor (Rp)	Total Biaya Operasional (Rp)
1	4.189.400.000	287.600.000	328.600.000	575.200.000	5.380.800.000
2	5.381.800.000	369.400.000	422.100.000	739.000.000	6.912.300.000
3	5.998.400.000	411.800.000	470.500.000	823.700.000	7.704.400.000
4	6.804.300.000	467.100.000	533.700.000	934.300.000	8.739.400.000
5	7.651.950.000	525.140.000	600.160.000	1.050.280.000	9.827.530.000

Sumber: Tim Penulis, 2025

Proyeksi ini mengasumsikan pertumbuhan pengguna sekitar 30–40% per tahun. Biaya operasional disesuaikan secara bertahap mengikuti ekspansi skala layanan dan kompleksitas teknologi, dengan tetap mempertahankan efisiensi melalui otomatisasi dan integrasi sistem.

Perencanaan Investasi

Berikut adalah tabel perencanaan investasi untuk TalentHub 360 berdasarkan struktur modal awal dan alokasi strategis:

Tabel 7. Perencanaan Investasi TalentHub 360

Komponen Investasi	Rincian Penggunaan Dana	Alokasi (Rp)
Biaya Pra-Operasional	(Sesuai Tabel 6.7) Sewa kantor 5 thn, legalitas, gaji pra-ops, launching	3.638.000.000
Belanja Modal (CAPEX) Tahun 1	Pengembangan aplikasi, hardware, studio, infrastruktur cloud awal	2.800.000.000
Modal Kerja (Working Capital)	Cadangan untuk gaji & operasional tahun pertama (buffer)	8.562.000.000
Total Investasi Awal	(Sesuai Modal Disetor Bab VI)	15.000.000.000

Sumber: Tim Penulis, 2025

Perencanaan Kebutuhan Modal

Berikut adalah tabel perencanaan kebutuhan modal untuk TalentHub 360, yang mencakup seluruh estimasi dana yang dibutuhkan dalam tahap awal operasional dan pengembangan hingga fase ekspansi skala menengah:

Tabel 8. Perencanaan Kebutuhan Modal TalentHub 360

Komponen Kebutuhan Modal	Tujuan Penggunaan Dana	Estimasi Jumlah (Rp)
Modal Awal Usaha (Disetor)	Pendanaan penuh untuk Pra-Ops, CAPEX, dan Modal Kerja Tahun 1	15.000.000.000
Ekspansi Infrastruktur Teknologi	Pengembangan AI lanjutan dan Big Data (Tahun 2-3)	3.000.000.000
Skalabilitas Pasar & Marketing	Kampanye nasional dan ekspansi kemitraan (Tahun 2-3)	2.000.000.000
Total Kebutuhan Modal	(Fase Pendirian + Ekspansi Awal)	20.000.000.000

Sumber: Tim Penulis, 2025

Proyeksi Keuangan

Proyeksi Laporan Laba Rugi

Berikut adalah tabel proyeksi laporan laba rugi (Income Statement Projection) TalentHub 360 untuk 10 tahun pertama:

Tabel 9. Proyeksi Laporan Laba Rugi TalentHub 360 (Tahun 1–5)

Keterangan	Tahun 1 (Rp)	Tahun 2 (Rp)	Tahun 3 (Rp)	Tahun 4 (Rp)	Tahun 5 (Rp)
PENDAPATAN					
B2C					
Education & Premium	2.700.000.000	4.050.000.000	5.500.000.000	7.000.000.000	8.400.000.000
B2B					
Subscription & Layanan	500.000.000	2.000.000.000	6.000.000.000	8.000.000.000	10.000.000.000
Iklan & Fitur Premium	100.000.000	500.000.000	1.200.000.000	2.000.000.000	3.000.000.000
Kemitraan & Afiliasi	100.000.000	400.000.000	800.000.000	1.500.000.000	2.000.000.000
TOTAL PENDAPATAN	3.400.000.000	6.950.000.000	13.500.000.000	18.500.000.000	23.400.000.000
BIAYA POKOK & OPERASIONAL					
Biaya Marketing & Branding	328.600.000	422.100.000	470.500.000	533.700.000	600.160.000
Biaya SDM & Pengembangan	4.189.400.000	5.381.800.000	5.998.400.000	6.804.300.000	7.651.990.000
Biaya Operasional & Infra	862.800.000	1.108.400.000	1.235.500.000	1.401.400.000	1.575.420.000
TOTAL OPEX (EBITDA)	5.380.800.000	6.912.300.000	7.704.400.000	8.739.400.000	9.827.570.000

EBITDA	(1.980.800.000)	37.700.000	5.795.600.000	9.760.600.000	13.572.430.000
Penyusutan & Amortisasi (20%)	560.000.000	600.000.000	640.000.000	686.000.000	734.000.000
EBIT (Laba Operasional)	(2.540.800.000)	(562.300.000)	5.155.600.000	9.074.600.000	12.838.430.000
Pajak (22% jika Laba Positif)	-	-	1.134.232.000	1.996.412.000	2.824.454.600
LABA (RUGI) BERSIH	(2.540.800.000)	(562.300.000)	4.021.368.000	7.078.188.000	10.013.975.400

Sumber: Tim Penulis, 2025

Proyeksi Neraca Keuangan

Tabel 10. Proyeksi Neraca Keuangan TalentHub 360 (Tahun 1–10)

KOMPONEN	Tahun 1 (Rp)	Tahun 2 (Rp)	Tahun 3 (Rp)	Tahun 4 (Rp)	Tahun 5 (Rp)
ASET					
Aset Lancar					
Kas dan Setara Kas	8.219.200.000	8.546.900.000	11.518.268.000	19.046.456.000	29.560.430.000
Piutang Usaha (AR)	200.000.000	800.000.000	1.500.000.000	2.500.000.000	3.000.000.000
Sewa Dibayar Dimuka	1.800.000.000	1.350.000.000	900.000.000	450.000.000	-
<i>Total Aset Lancar</i>	<i>10.219.200.000</i>	<i>10.696.900.000</i>	<i>13.918.268.000</i>	<i>21.996.456.000</i>	<i>32.560.430.000</i>
Aset Tidak Lancar					
Aset Tetap (Hardware/Studio)	2.800.000.000	3.500.000.000	4.200.000.000	5.000.000.000	5.800.000.000
Akumulasi Penyusutan	(560.000.000)	(1.160.000.000)	(1.800.000.000)	(2.486.000.000)	(3.220.000.000)
<i>Total Aset Tidak Lancar</i>	<i>2.240.000.000</i>	<i>2.340.000.000</i>	<i>2.400.000.000</i>	<i>2.514.000.000</i>	<i>2.580.000.000</i>
TOTAL ASET	12.459.200.000	13.036.900.000	16.318.268.000	24.510.456.000	35.140.430.000
LIABILITAS					
Liabilitas Jangka Pendek					
Utang Usaha	200.000.000	250.000.000	300.000.000	400.000.000	500.000.000
Beban YMH Dibayar	150.000.000	200.000.000	250.000.000	300.000.000	350.000.000
<i>Total Liabilitas</i>	<i>350.000.000</i>	<i>450.000.000</i>	<i>550.000.000</i>	<i>700.000.000</i>	<i>850.000.000</i>
EKUITAS					
Modal Saham Disetor	15.000.000.000	15.000.000.000	15.000.000.000	15.000.000.000	15.000.000.000
Saldo Laba (Retained Earnings)	(2.890.800.000)	(2.413.100.000)	768.268.000	8.810.456.000	19.290.430.000
<i>Total Ekuitas</i>	<i>12.109.200.000</i>	<i>12.586.900.000</i>	<i>15.768.268.000</i>	<i>23.810.456.000</i>	<i>34.290.430.000</i>
TOTAL LIABILITAS & EKUITAS	12.459.200.000	13.036.900.000	16.318.268.000	24.510.456.000	35.140.430.000

Sumber: Tim Penulis, 2025

Proyeksi Arus Kas

Berikut adalah tabel proyeksi arus kas untuk TalentHub 360 selama 5 tahun, yang disusun berdasarkan data laba rugi, rencana bisnis, serta asumsi investasi dan operasional.

Ini mengikuti format standar *Cash Flow Statement* (Arus Kas) yang terdiri dari 3 aktivitas utama: Operasional, Investasi, dan Pendanaan.

Tabel 11. Proyeksi Arus Kas TalentHub 360 (Tahun 1–10)

Komponen Arus Kas	Tahun 1 (Rp)	Tahun 2 (Rp)	Tahun 3 (Rp)	Tahun 4 (Rp)	Tahun 5 (Rp)
ARUS KAS DARI AKTIVITAS OPERASIONAL					
Laba (Rugi) Bersih	(2.540.800.000)	(562.300.000)	4.021.368.000	7.078.188.000	10.013.975.400
<i>Penyesuaian untuk Non-Kas:</i>					
+ Penyusutan Aset Tetap	560.000.000	600.000.000	640.000.000	686.000.000	734.000.000
+ Amortisasi Sewa Kantor	450.000.000	450.000.000	450.000.000	450.000.000	450.000.000
Perubahan Modal Kerja:					
(Kenaikan) Piutang Usaha	(200.000.000)	(600.000.000)	(700.000.000)	(1.000.000.000)	(500.000.000)
Kenaikan Utang & Beban YMH	350.000.000	100.000.000	100.000.000	150.000.000	150.000.000
Pembayaran Sewa Dimuka (5 Thn)	(2.250.000.000)	-	-	-	-
Pengeluaran Pra-Operasional Lainnya	(350.000.000)	-	-	-	-
Total Arus Kas Operasional	(3.980.800.000)	(12.300.000)	4.511.368.000	7.364.188.000	10.847.975.400
ARUS KAS DARI AKTIVITAS INVESTASI					
Belanja Modal (CAPEX) - Aset Tetap	(2.800.000.000)	(700.000.000)	(700.000.000)	(800.000.000)	(800.000.000)
Investasi Pengembangan Teknologi	-	(960.000.000)	(840.000.000)	(836.000.000)	(734.000.000)
Total Arus Kas Investasi	(2.800.000.000)	(1.660.000.000)	(1.540.000.000)	(1.636.000.000)	(1.534.000.000)
ARUS KAS DARI AKTIVITAS PENDANAAN					
Setoran Modal Saham (Pendiri)	15.000.000.000	-	-	-	-
Pendanaan Eksternal (Angel/Mitra)	-	2.000.000.000	-	2.000.000.000	1.200.000.000
Pembayaran Dividen (Estimasi)	-	-	-	(200.000.000)	-
Total Arus Kas Pendanaan	15.000.000.000	2.000.000.000	-	1.800.000.000	1.200.000.000
KENAIKAN (PENURUNAN) KAS BERSIH	8.219.200.000	327.700.000	2.971.368.000	7.528.188.000	10.513.975.400
Saldo Kas Awal Tahun	0	8.219.200.000	8.546.900.000	11.518.268.000	19.046.456.000

SALDO KAS AKHIR TAHUN	8.219.200.000	8.546.900.000	11.518.268.000	19.046.456.000	29.560.430.000
------------------------------	----------------------	----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Sumber: Tim Penulis, 2025

Analisa Kelayakan Investasi Return of Investment (ROI)

Berikut adalah analisis kelayakan investasi TalentHub 360 menggunakan metode ROI (Return on Investment) selama 5 tahun:

Tabel 12. Analisis ROI (Return on Investment) TalentHub 360

Tahun	Investasi (Rp)	Awal	Laba (Rugi) Bersih (Rp)	ROI Tahunan (%)	ROI Kumulatif (%)
Tahun 1	15.000.000.000		(2.540.800.000)	-16,9%	-16,9%
Tahun 2	-		(562.300.000)	-3,7%	-20,6%
Tahun 3	-		4.021.368.000	26,8%	6,2%
Tahun 4	-		7.078.188.000	47,2%	53,4%
Tahun 5	-		10.013.975.400	66,7%	120,1%
Total Laba 5 Tahun			18.010.431.400		

Sumber: Tim Penulis, 2025

Kesimpulan:

- ROI kumulatif mencapai 228% dalam 5 tahun, artinya investasi balik modal + laba 128% di atas modal awal.
- Payback period (balik modal) terjadi di antara Tahun ke-3 dan ke-4.

Net Present Value (NPV)

Berikut adalah analisis kelayakan investasi menggunakan metode NPV (Net Present Value) untuk proyek TalentHub 360:

Asumsi Dasar:

- Investasi Awal: Rp 15.000.000.000 (Tahun ke-0)
- Proyeksi Laba Bersih (Net Cash Inflow):
 - Tahun 1: **-Rp 1.000.000.000** (rugi)
 - Tahun 2: Rp 1.450.000.000
 - Tahun 3: Rp 6.800.000.000
 - Tahun 4: Rp 10.500.000.000
 - Tahun 5: Rp 14.100.000.000

Discount Rate (Tingkat Diskonto): 12% per tahun

Tabel 13. Perhitungan NPV TalentHub 360

Tahun	Laba Bersih Depresiasi/Amortisasi (Rp)	+ Faktor Diskonto (12%)	Present Value (PV)
Tahun 0	(15.000.000.000)	10.000	(15.000.000.000)
Tahun 1	(1.530.800.000)	0,8929	(1.366.851.000)
Tahun 2	487.700.000	0,7972	388.794.000
Tahun 3	5.111.368.000	0,7118	3.638.271.000
Tahun 4	8.214.188.000	0,6355	5.220.116.000
Tahun 5	11.197.975.400	0,5674	6.353.731.000
<i>Terminal Value</i>	<i>128.432.384.000</i>	<i>0,5674</i>	<i>72.872.534.000</i>
Total NPV			Rp 72.106.595.000

Sumber: Tim Penulis, 2025

3. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis faktor eksternal dan perencanaan keuangan yang dilakukan, bisnis TalentHub 360 memiliki peluang yang sangat baik untuk berkembang di era digital. Kebutuhan akan platform pencarian kerja yang lebih terintegrasi, personal, dan berbasis teknologi semakin meningkat, terutama pada sektor industri kreatif dan teknologi yang terus tumbuh di Indonesia. Analisis lingkungan eksternal menunjukkan bahwa perkembangan teknologi digital, meningkatnya jumlah pencari kerja, serta kebutuhan perusahaan akan proses rekrutmen yang lebih efisien menjadi peluang strategis bagi TalentHub 360 untuk menghadirkan solusi inovatif dalam mempertemukan pencari kerja dan perusahaan.

Dari sisi perencanaan keuangan, proyeksi menunjukkan bahwa bisnis ini memiliki potensi pertumbuhan yang kuat dan berkelanjutan. Meskipun pada tahap awal perusahaan masih menghadapi kerugian karena investasi dalam pengembangan produk dan pembangunan merek, kinerja keuangan mulai membaik seiring meningkatnya jumlah pengguna dan klien perusahaan. Titik impas (Break Even Point) diproyeksikan tercapai pada tahun kedua, dengan pertumbuhan laba yang signifikan pada tahun-tahun berikutnya. Pendapatan utama berasal dari segmen B2B, sementara layanan B2C dan pendapatan iklan memberikan kontribusi tambahan yang stabil.

Secara keseluruhan, proyeksi keuangan menunjukkan peningkatan pendapatan, laba bersih, serta nilai perusahaan yang signifikan dalam jangka panjang. Struktur modal yang semakin kuat dengan dominasi ekuitas serta pengelolaan biaya yang efisien menunjukkan bahwa TalentHub 360 memiliki tingkat likuiditas dan solvabilitas yang sehat. Dengan strategi bisnis yang tepat, inovasi teknologi, serta pengelolaan keuangan yang baik, TalentHub 360 berpotensi menjadi platform rekrutmen digital yang kompetitif dan bernilai tinggi di masa depan.

4. DAFTAR RUJUKAN

- Aeni, I. N., Aditya, I., Febriantini, K., Karawang, U. S., Informasi, L., & Kerja, P. (2025). Strategi Dinas Ketenagakerjaan. 11(November), 1245–1273.
- Anggraini, E., Saputra, R., Ilham, F., Nabila, A., & Nutfitriana. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Keterampilan Individu Terhadap Pengangguran. 3(2), 88–100.
- Azzahro, A., Hidayat, D. R., & Fitri, S. (2025). Efektivitas Program Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Literasi Karir Di Sekolah : Sebuah Kajian Sistematis. 6(5), 3847–3860.
- Ertuğrul, D. Ç., & Bitirim, S. (2025). Job Recommender Systems : A Systematic Literature Review , Applications , Open Issues , And Challenges. In *Journal Of Big Data*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1186/S40537-025-01173-Y>
- Hadi, A., Asyhadi, Z., & Kusuma, R. (2020). Indonesia Industrial Digitalization And Its Impact On Labor And. V(2).
- Komarudin, A., Ismail, M., Ode, W., & Muizu, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengelola Lkm*. 2006.
- Meng, C., Yu, X., Luo, J., & Jiang, Z. (2026). How Does The Digital Divide Between Enterprises And Customers Affect Enterprise Performance? *Journal Of Innovation & Knowledge*, 13, 100914. <https://doi.org/10.1016/J.Jik.2025.100914>
- Muharam, R. S., Afrilia, U. A., Studi, P., Keuangan, A., Vokasi, S., Padjadjaran, U., Studi, P., Pemerintahan, A., Vokasi, S., Padjadjaran, U., Artikel, I., Education, V.,

- Areas, S., & Policy, E. (2025). Revitalisasi Pendidikan Vokasi Berbasis Kebutuhan Industri 4 . 0 : Implikasi Kebijakan Pendidikan Di Daerah Sub-Urban. 4(3), 425–436. <https://doi.org/10.54259/Diajar.V4i3.4440>
- Nuraeni, Y. (2023). Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (Blk). 18(2). <https://doi.org/10.47198/Naker.V18i2.203>
- Putri, A. D., Nasution, I. W., & Yusup, M. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital. 5(1), 4944–4953.
- Setiawan, R., & Rizki, F. (2025). Kegiatan Pelatihan Pengembangan Aplikasi Mobile. 04(2), 52–63.
- Shafira, P., G, R. M. H., & P, D. A. W. (2024). Strategi Manajemen Talenta Untuk Menghadapi Tantangan Era Revolusi Industri 4 . 0. 3(3), 94–104. <https://doi.org/10.54259/Manabis.V3i3.2930>
- Ulya, S. K., Masitoh, G., Oktaviani, C. D., & Reza, A. (2025). Analisis Pengaruh Pengangguran Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Kemiskinan Di Indonesia.
- Widiasanti, I., Tasliah, S., Fathoni, A. Y., Pardosi, Y., Deiharianja, H. G., Devitasari, K., Nuswantoro, R., Ekonomi, F., Negeri, U., Timur, K. J., & Data, B. (2024). Peran Big Data Dalam Mengatasi Pengangguran Di Era Digital : Analisis Dan. 379–390.
- Yanuar, I., Aditya, I., & Priyanti, E. (2025). Kolaborasi Pemerintah Daerah Dan Universitas Untuk Optimalisasi Penempatan Kerja Di Kabupaten Karawang. 11, 1079–1098.
- Yulia, L. (2026). Fenomena Kesenjangan Kesempatan Kerja (Gap Employment) Antara Struktur Peluang Kerja Industri Dengan Kesiapan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Karawang. 5(1), 4465–4475.