

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis daya tarik Program *Brilian Future Leader Program* (BFLP) Spesialis IT dalam menarik talenta digital, memahami persepsi talenta digital terhadap program tersebut, serta merumuskan strategi peningkatan daya tarik program dalam konteks persaingan *talent war*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam terhadap tiga kelompok subjek, yaitu peserta program BFLP IT, mahasiswa tingkat akhir jurusan teknologi informasi, serta pihak pengelola program dari fungsi sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa daya tarik program BFLP Spesialis IT dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu *Employer branding*, peluang pengembangan karier, kompensasi dan stabilitas, budaya kerja, serta persepsi terhadap tingkat inovasi organisasi. Temuan penelitian juga mengungkap adanya kesenjangan antara kondisi internal organisasi yang telah melakukan transformasi digital dengan persepsi eksternal talenta digital yang masih memandang organisasi sebagai institusi yang konvensional. Kesenjangan ini terdiri dari *communication gap* dan *expectation gap* yang menjadi faktor penghambat dalam menarik talenta digital. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperkuat strategi *Employer branding* berbasis digital, meningkatkan efektivitas komunikasi terkait transformasi digital, serta mengembangkan pendekatan rekrutmen yang lebih adaptif terhadap karakteristik talenta digital. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori *Employer branding* dan talent attraction dengan menekankan pentingnya peran persepsi dalam membentuk daya tarik organisasi.

Kata kunci: *Employer branding*, talenta digital, BFLP, talent attraction, transformasi digital