Jurnal Publik
P-ISSN: 1412-7083, E-ISSN: 2579-9266

Orkestrasi SDM Melalui Komunikasi Digital Menuju Indonesia Emas 2045

Shintya Lestari Dewi[1], Denny Aditya Dwiwarman[2]
[1]Universitas Garut,
[2]Universitas Putra Indonesia

[1]shintyalestari@gmail.com
[2]hdadittya@gmail.com

Abstrak

Transformasi digital merupakan elemen kunci dalam mewujudkan visi Indonesia Emas 2045 yang berfokus pada pembangunan sumber daya manusia (SDM) unggul dan berdaya saing global. Artikel ini mengkaji pentingnya orkestrasi SDM melalui komunikasi digital yang efektif dan terintegrasi sebagai fondasi utama pembangunan nasional. Orkestrasi SDM mencakup penyelarasan visi, penguatan kolaborasi lintas sektor, serta optimalisasi potensi individu dan organisasi dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Pendekatan ini menuntut penguatan literasi digital, kepemimpinan transformasional, serta kebijakan strategis yang mendukung ekosistem digital inklusif. Melalui metode studi literatur dan analisis kebijakan, artikel ini menyimpulkan bahwa komunikasi digital bukan hanya alat penyampaian informasi, tetapi juga instrumen strategis untuk membangun sinergi nasional dalam mempersiapkan generasi emas Indonesia. Rekomendasi kebijakan difokuskan pada pengembangan kapasitas SDM digital, penguatan infrastruktur komunikasi, serta pembentukan budaya kolaboratif yang adaptif terhadap disrupsi teknologi.

Kata Kunci : Indonesia Emas 2045, Kebijakan SDM, Komunikasi Digital, Orkestrasi SDM, Transformasi Digital.

Abstrack

Digital transformation is a key element in realizing the vision of Indonesia Emas 2045 which focuses on developing superior and globally competitive human resources (HR). This article examines the importance of HR orchestration through effective and integrated digital communication as the main foundation of national development. HR orchestration includes aligning visions, strengthening cross-sector collaboration, and optimizing individual and organizational potential by utilizing information and communication technology. This approach requires strengthening digital literacy, transformational leadership, and strategic policies that support an inclusive digital ecosystem. Through literature study and policy analysis methods, this article concludes that digital communication is not only a tool for conveying

information, but also a strategic instrument for building national synergy in preparing Indonesia's golden generation.Policy recommendations focus on developing digital HR capacity, strengthening communication infrastructure, and forming a collaborative culture that is adaptive to technological disruption.

***Keywords** : Digital Communication, Digital, Transformation, HR Orchestration, HR Policy, Indonesia Emas 2045.*

1. Pendahuluan

Visi Indonesia Emas 2045 adalah sebuah visi jangka panjang yang dicanangkan oleh pemerintah Indonesia untuk menjadikan Indonesia sebagai negara maju, berdaulat, adil, dan makmur pada saat negara ini merayakan 100 tahun kemerdekaannya pada tahun 2045.

Visi Indonesia Emas 2045 secara garis besar mencakup empat pilar utama:

1. **Pembangunan manusia serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK)**
    - Fokus pada pendidikan, kesehatan, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.
    - Mendorong inovasi dan teknologi sebagai penggerak ekonomi.
2. **Pembangunan ekonomi yang berkelanjutan**
    - Transformasi ekonomi dari berbasis sumber daya alam menjadi berbasis nilai tambah dan inovasi.
    - Peningkatan daya saing industri nasional.
3. **Pemerataan pembangunan**
    - Pengurangan kesenjangan antarwilayah, antarkelompok sosial, dan antarindividu.
    - Pembangunan infrastruktur dan konektivitas nasional.
4. **Pemantapan ketahanan nasional dan tata kelola pemerintahan**
    - Penguatan sistem demokrasi, supremasi hukum, dan pemberantasan korupsi.
    - Peningkatan peran Indonesia di tingkat global.

Tujuan akhir dari Indonesia Emas 2045 adalah agar Indonesia:

- Masuk ke dalam **5 besar kekuatan ekonomi dunia**.
- Menjadi negara **berpenghasilan tinggi** (high-income country).
- Memiliki masyarakat yang **adil, makmur, sejahtera, dan berdaya saing tinggi**.

Indonesia berada pada posisi strategis untuk memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh bonus demografi. Bonus demografi, yang ditandai dengan dominasi penduduk usia produktif dalam struktur demografi, memberikan potensi besar bagi Indonesia untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi jika dikelola dengan baik melalui peningkatan kualitas pendidikan, keterampilan, dan lapangan kerja. Populasi usia produktif Indonesia telah memasuki fase signifikan sejak tahun 2010, dengan proporsi penduduk berusia 15–64 tahun mencapai lebih dari 65,5%, sedangkan sisanya, yakni 34,5%, merupakan penduduk usia tidak produktif. Perkembangan ini semakin terlihat pada tahun 2020, ketika jumlah total penduduk Indonesia diperkirakan mencapai 271,1

juta jiwa. Fase ini menandai momen penting bagi Indonesia dalam memanfaatkan bonus demografi untuk mendukung pembangunan ekonomi dan sosial, termasuk di sektor maritim. Dan pada tahun 2030 populasi Indonesia akan mencapai 305,6 juta jiwa. Berpatokan dari jumlah itu, maka diperkirakan jumlah penduduk usia produktif sebesar 213,92 juta jiwa (70%) berbanding 91,68 juta jiwa (30%).

Berdasarkan data demografi dan potensi ekonomi yang ada, prospek masa depan Indonesia terlihat menjanjikan. Hal ini menempatkan Indonesia sebagai salah satu kandidat kuat untuk menjadi kekuatan ekonomi baru di dunia. Bahkan, lembaga keuangan global seperti Morgan Stanley pernah merekomendasikan Indonesia untuk bergabung dengan kelompok negara-negara BRIC (Brasil, Rusia, India, dan China), mengingat pertumbuhan ekonominya yang signifikan dan peran strategisnya di kawasan Asia Pasifik (Stanley, 2020). Alasannya adalah karena Indonesia telah menunjukkan kemampuan mempertahankan kinerja positif, didukung oleh bonus demografi, yaitu tingginya proporsi usia produktif yang memberikan peluang peningkatan produktivitas dan konsumsi domestik. Pada 2019, PDB Indonesia masih ada di peringkat ke-16 dengan jumlah US$ 1.119,19 miliar. Namun, pada 2024, PDB Indonesia diprediksi masuk ke peringkat lima dengan jumlah US$ 5.329,2 miliar.

Jumlah penduduk yang besar apabila berkualitas akan menjadi potensi sumber daya manusia yang luar biasa untuk modal pembangunan. Kenyataannya, kualitas penduduk Indonesia masih memprihatinkan. Kualitas penduduk Indonesia berdasarkan laporan Human Development Index (2012) menduduki urutan 121 dari 187 negara yang ada di dunia. Menurut Kepala BKKBN (2021), mayoritas pendidikan penduduk Indonesia adalah sebesar 65% hanya tamatan SMP/sederajat. Sementara hanya 8,5% dari total penduduk Indonesia yang berpendidikan tinggi atau kuliah. Sedangkan tingkat kecerdasan anak Indonesia berada pada urutan 72 dari 78 negara yang disurvei. Hal ini membuktikan bahwa kualitas penduduk Indonesia dari sisi pendidikan dan tingkat kecerdasan anak Indonesia masih sangat rendah dalam memasuki persaingan global. World Economic Forum (WEF) melaporkan, daya saing Indonesia 2019 menurun lima level dari posisi 45 (empat puluh lima) pada tahun lalu, ke peringkat 50 (lima puluh). Semakin tertinggal jauh oleh negara tetangga seperti Singapura (peringkat 1), Malaysia (peringkat 24), dan Thailand (peringkat 37). Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia masih mengecewakan. Jika dibandingkan dengan Singapura yang menempati posisi pertama dalam daya saing global, Indonesia masih tertinggal di hampir seluruh komponen daya saing, kecuali komponen stabilitas makroekonomi dan ukuran ekonomi (DPR RI, 2019).

Indonesia menargetkan menjadi negara maju pada tahun 2045, tepat satu abad setelah kemerdekaan, melalui visi besar yang dikenal sebagai *Indonesia Emas 2045*. Visi ini mencakup empat pilar utama: pembangunan manusia dan penguasaan IPTEK, pembangunan ekonomi berkelanjutan, pemerataan pembangunan, serta ketahanan nasional dan tata kelola pemerintahan. Namun, untuk mewujudkan visi tersebut, Indonesia menghadapi sejumlah tantangan mendasar, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Permasalahan utama terletak pada kualitas SDM yang masih relatif rendah dibandingkan dengan negara-negara maju, sebagaimana terlihat dalam indeks pembangunan manusia (IPM), daya saing

global, serta tingkat literasi digital masyarakat. Disparitas pendidikan, ketimpangan akses terhadap teknologi, serta belum optimalnya integrasi komunikasi digital dalam sektor publik dan swasta menjadi hambatan serius dalam orkestrasi SDM nasional.

Di era digital, komunikasi bukan hanya menjadi sarana pertukaran informasi, melainkan instrumen strategis untuk membangun kolaborasi, inovasi, dan percepatan transformasi. Sayangnya, pemanfaatan teknologi komunikasi digital masih belum merata dan belum sepenuhnya diintegrasikan dalam kebijakan dan praktik pengembangan SDM di berbagai sektor. Jika permasalahan ini tidak segera diatasi, maka potensi bonus demografi Indonesia bisa menjadi beban ketimbang peluang menuju kemajuan.

Dengan demikian, diperlukan strategi orkestrasi SDM yang sistematis dan terintegrasi melalui komunikasi digital sebagai fondasi untuk mewujudkan Indonesia Emas 2045. Pendekatan ini harus melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam membangun ekosistem digital yang inklusif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan global yang semakin cepat.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator karya Pandi Afandi (2018) merupakan sumber penting dalam memahami manajemen SDM secara komprehensif. Membahas berbagai aspek manajemen SDM, termasuk perencanaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja SDM, yang relevan dalam konteks orkestrasi SDM menuju Indonesia Emas 2045. Pengertian manajemen sumber daya manusia dari paparan diatas adalah cara untuk mengatur atau memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi. Dimana manajemen sumberdaya manusia sangat diperlukan dalam setiap organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak dapat melakukan manajemen sumber daya yang ada dalam para karyawannya maka organisasi tersebut tidak akan mampu melakukan semua kegiatan operasionalnya. Kemajuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh para karyawannya. Jika organisasi tidak memilih karyawan dengan sumber daya manusia yang baik maka akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari organisasi tersebut.

Indonesia Emas 2045 merupakan visi jangka panjang pembangunan nasional yang dicanangkan untuk menyambut usia 100 tahun kemerdekaan Indonesia. Visi ini bertujuan menjadikan Indonesia sebagai negara maju, adil, makmur, dan berdaya saing tinggi secara global. Menurut *Visi Indonesia 2045* yang dirilis oleh Bappenas (2020), empat pilar utama yang menjadi fondasi visi ini meliputi:

- Pembangunan manusia dan penguasaan IPTEK
- Pembangunan ekonomi berkelanjutan
- Pemerataan pembangunan

- Ketahanan nasional dan tata kelola pemerintahan yang baik

Dibawah ini merupakan Teori, Konsep dan Indikator Orkestra Sumber Daya Manusia menurut Pandi Afandi (2018), antara lain sebagai berikut :

1. **Perencanaan SDM**: Menekankan pentingnya analisis kebutuhan tenaga kerja dan perencanaan strategis untuk memastikan ketersediaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. **Rekrutmen dan Seleksi**: Membahas proses menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk posisi tertentu, dengan mempertimbangkan kompetensi dan kecocokan budaya organisasi.
3. **Pelatihan dan Pengembangan**: Menyoroti pentingnya program pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, serta pengembangan karier untuk memotivasi dan mempertahankan talenta terbaik.
4. **Penilaian Kinerja**: Membahas metode evaluasi kinerja karyawan secara objektif dan adil, serta penggunaan hasil evaluasi untuk perbaikan kinerja dan pengambilan keputusan manajerial.
5. **Kompensasi dan Tunjangan**: Membahas sistem kompensasi yang adil dan kompetitif untuk memotivasi karyawan, termasuk gaji, bonus, dan tunjangan lainnya.
6. **Hubungan Industrial**: Menekankan pentingnya hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan, serta peran serikat pekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
7. **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**: Membahas upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi karyawan, serta kepatuhan terhadap peraturan keselamatan kerja.
8. **Pengembangan Organisasi**: Menyoroti pentingnya perubahan dan inovasi dalam organisasi untuk menghadapi tantangan bisnis yang dinamis.

Tantangan dan Hambatan menuju Indonesia Emas 2045

Dibawah ini yang menjadi tantanga dan juga hambatan dalam orkestra SDM Indonesia Emas Tahun 2045 ini, antara lai sebagai berikut :

1. **Kualitas pendidikan yang kurang merata** : dalam hal ini masih banyak SDM yang mengenyam pendidikan hanya untuk menyandang gelar saja belum sampai jauh ke mengasah dari segi hardskill ataupun soft sill nya, masih banyak yang semestinya pengetahuan umum yang dasar itu faham seperti hal nya perkalian ditahap SDitu mash banyak mengalami kesenjangan atau bahkan sampai sma pun perkalian tersebut masih banyak yang belum faham betul, dalam hal yang sangat mendasar ini di takutkan di 2045 nanti SDM di Indonesia ini bukan menjadi baik malah mengarah ke arah ang sebaliknya.
2. **Rendahnya literasi keterampilan digital** : pada hal ini masih banyak SDM yang merasa tidak mau mengikuti teknlogi yang baru karena dirasa sudah merasa nyaman dengna teknologi manual yang seperti biasa nya, dalam hal ini mestinya untuk mempersiapkan generasi emas di tahun 2045 ini malah erasa nyaman untuk tidak menggunakan teknologi yang baru dikarenakan minin pengetahuan dan minim untuk mencoba hal-hal yang baru.
3. **Bonus Demografi Tidak Terkelola Secara Maksimal :** Jumlah usia produktif yang sangat tinggi dibanding usia non produktif namun dalam hal ini tidak sesuai dengan terbukanya lapangan pekerjaan, sehingga masih banyaknya usia produktif yang tidak bekerja atau dalam kata lain menganggur, sehingga unutk menyiapkan generasi emas

Indonesia di Tahun 2045 ini diperlukan lapangan pekerjaan ang merata dan sesuai dengan usia produktif untuk mengimbangi produktifitas pekerja dengan lapangan pekerjaannya.

4. **Minimnya Inovasi dan Daya Saing SDM :** Masih kurangnya budaya riset, inovasi untuk menyaingi persaingan SDM yang ada di global, sehingga ketika sudah menginjak di tahun 2045 nanti ditakutkan SDM kita ini sulit untuk beradaptasi dan menyesuaikan dengan genarasi emas 2045
5. **Tantangan Revolusi Industri 4.0 dan Disrupsi Teknologi :** Otomatisasi dan kecerdasan buatan menggantikan banyak jenis pekerjaan konvensional, SDM harus cepat beradaptasi dengan model kerja berbasis digital dan teknologi canggih.

2. Metodologi

Metode Penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian dengan pendekatan kulitatif, berikut penjelasan terkait penelitian kualitatif menurut teori para ahli literasi antara lain sebagai berikut :

Penelitian kualitatif mengambil pendekatan interpretatif dan naturalistik untuk mempelajari fenomena sosial dan budaya. Pendekatan ini terdiri dari serangkaian praktik interpretasi yang bertujuan untuk membuat kehidupan sosial lebih diketahui melalui serangkaian representasi analitis (Esposito & Evans-Winters, 2022). Peneliti kualitatif berusaha untuk memahami bagaimana orang menginterpretasikan pengalaman mereka, bagaimana mereka membangun dunia mereka, dan makna yang mereka atribusikan pada pengalaman tersebut.
Lahman (2024) menambahkan bahwa penelitian kualitatif dapat ditandai dari eksistensi aspek-aspek berikut ini:

1. Fleksibilitas: Penelitian kualitatif sering kali menggunakan desain yang fleksibel yang memungkinkan iterasi dan kemajuan non-linier antara data dan analisis.
2. Etika: Penelitian kualitatif juga menekankan pentingnya pertimbangan etis, seperti posisionalitas peneliti dan kerentanannya terhadap kelompok yang diteliti, serta menghormati batasan-batasan yang ada.
3. Inklusivitas: Penelitian kualitatif berusaha menciptakan ruang bagi kelompok-kelompok yang terpinggirkan, seperti BIPOC (Black, Indigenous, People of Color), wanita, dan lains ebagainya, yang telah berkontribusi besar dalam memperkaya perspektif dalam penelitian kualitatif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Komunikasi digital khususnya media komunikasi yang digunakan para pengguna seperti halnya sosial media sangat memudahkan kita untuk bertukar informasi dengan pengguna sosial media lainnya hanya dengan bermodalkan pulsa internet atau kuota internet saja. di era sekarang ini setelah semua berbasis teknologi dan digitalisasi ruang gerak komunikasi menjadi lebih mudah dijangkau dan mudah untuk mendapatkan informasi yang akurat, dari mulai pelayanan terhadap asyarakan di era sekarang ini ada yang menggunakan chat bot sehingga dalam pelayanannya lebih efektif dan lebih efisien pula, selain daripada itu tuntutan kepada generasi muda ini bagaimana untuk menghadapi indonesia emas di era sekarang maupun di era 2045 nanti yang utamanya perlu persiapan yang sangat matang untuk mempersiapkannya setelah kita faham bahwa banyak diantaranya tenaga kerja dialih fungsikan menjadi mesin dalam hal ini SDM dari negara kita

khususnya Indonesia harus bisa menyeimbangkan dengan teknologi yang semakin hari semaki canggih ini.

3.2 Pembahasan

Menurut penelitian peneliti, dibawah ini merupakan tabel alih fungsi dari tenaga manusia beralih menjadi mesin, tabel ini dirangkum dari berbagai sumber umum, bukan hasil penelitian primer. Antara lain sebagai berikut :

Tabel 1.1

Ilustrasi Alih Fungsi Pekerjaan Akibat Otomatisasi

Sektor	Pekerjaan yang Dialihfungsikan	Peran Manusia Sebelumnya	Pengganti Mesin/Otomasi	Dampak Utama
Manufaktur	Perakitan produk massal	Merakit komponen secara manual	Robot industri, lengan robot otomatis	Peningkatan produktivitas, pengurangan tenaga kerja manual
Pertanian	Pembajakan, penyemprotan pestisida	Mengoperasikan alat secara manual	Traktor otomatis, drone pertanian	Efisiensi waktu dan tenaga, perluasan lahan terkelola
Transportasi & Logistik	Pengemudi, pengantar barang	Mengemudikan kendaraan, mengantar pesanan	Kendaraan otonom, sistem logistik berbasis AI	Efisiensi operasional, pengurangan lapangan kerja transportasi
Perbankan & Keuangan	Teller, entri data transaksi	Melayani transaksi dan mencatat secara manual	ATM, chatbot, sistem e-banking	Akses layanan 24/7, efisiensi biaya operasional
Ritel & Perdagangan	Kasir, stok barang	Melayani pembayaran,	Mesin kasir otomatis, sistem barcode RFID	Pengurangan tenaga kasir,

Sektor	Pekerjaan yang Dialihfungsikan	Peran Manusia Sebelumnya	Pengganti Mesin/Otomasi	Dampak Utama
		menghitung stok barang		integrasi sistem ERP
Kesehatan	Diagnosa awal, pencatatan medis	Diagnosa umum oleh dokter, pencatatan manual	AI untuk diagnosa (misalnya: IBM Watson Health)	Membantu keakuratan diagnosa, bukan pengganti total dokter
Pendidikan	Pengajaran dasar, pengawasan ujian	Mengajar langsung, mengoreksi ujian	Platform e-learning, sistem proktor otomatis	Perubahan metode belajar, tantangan personalisasi pendidikan
Keamanan & Pengawasan	Patroli, pemantauan CCTV	Patroli langsung, memantau CCTV	Drone patroli, AI vision untuk CCTV	Meningkatkan cakupan pengawasan, risiko privasi
Administrasi	Input data, pengarsipan	Menulis dokumen, mengelola arsip fisik	Sistem otomatisasi dokumen, RPA (Robotic Process Automation)	Efisiensi administratif, pengurangan staf clerical

A. Tantangan Perencanaan dan Rekrutmen SDM Digital untuk Indonesia Emas

Tantangan perencanaan dan rekrutmen SDM digital untuk *Indonesia Emas 2045* sangat kompleks karena melibatkan aspek strategis jangka panjang di tengah disrupsi teknologi yang cepat. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi Indonesia:

1. Banyak Perusahaan yang meminta skill terlalu tinggi dalam mengguasai teknologi informasi padahal Pendidikan yang ada di Indonesia belum dapat melampaui kepintaran teknologi khusus nya *AI* yang sedang trend di zaman sekarang ini, pada intinya terdapat kesenjangan keterampilan digital.
2. SDM yang ada di Indonesia ini belum sepenuhnya merata dalam pemahaman teknologi di era sekarang atau dapat kita sebut distribusi dasi SDM itu sendiri yang kurang merata ke berbagai daerah.

3. Dalam hal ini terdapat kesenjangan transformasi budaya digital yang menjadikan orang yang biasa dengan kebiasan teknologi lama belum dapat menyesuaikan dengan teknologi yang baru di era sekarang ini.
4. Kurangnya kolaborasi antara dunia Pendidikan dengan dunia industri sehingga Pendidikan dan industry mengalami kesenjangan yang cukup signifikan tidak dapat beriringan dan stabil.
5. Perencanaan yang di strategikan untuk jangka Panjang dianggap lemah sehingga persiapan yang dipersiapkan untuk mencapai Indonesia emas 2045 belum cukup maksimal.

B. Peran Komunikasi Digital dalam Pelatihan dan Pengembangan SDM

Dibawah ini merupakan peran dari komunikasi digital dalam pelatihan pengembangan SDM untuk mencapai Indonesia emas 2045, antara lain sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di berbagai aspek baik dalam segi industry maupun segi Pendidikan untuk mencapai keseimbangan antara komunikasi digital dan capaian teknologi informatika.
2. Komunikasi digital mendukung penyampaian materi yang interaktif, visual, dan menarik. Sehingga dapat menyediakan berbagai bentuk media (video, infografis, simulasi, dan animasi) juga memungkinkan komunikasi dua arah antara peserta dan pelatih secara real-time.
3. Mendorong pembelajaran mandiri dan berkelanjutan
4. Mempercepat penyesuaian diri dengan teknologi atau beradaptasi dengan teknologi yang sedang berjalan agar tidak terjadi gap atau kesenjangan yang mempengaruhi tercapainya Indonesia emas 2045.

C. Implikasi Otomatisasi terhadap Penilaian Kinerja dan Hubungan Insdustrial

Dibawah ini merupakan beberapa persiapan untuk menghadapi era rovolusi industri 4.0, antara lain sebagai berikut :

1. Literasi digital dalam hal ini manusia harus mampu berfikir secara kritis dan berkelanjutan untuk mempersiapkan kebutuhan kompetensi dimasa yang akan mendatang.
2. Jaringan internet yang merata,dalam hal ini jaringan internet perlu disebar ke berbagai lapisan untuk memudahkan dalam pemberian informasi sekalipun ke daerah terpencil agar teknologi revolusi industri 4.0 ini dapat dinikmati tidak hanya kalangan perkotaan saja namun juga kalangan di berbagai laposan pelosok desa juga.
3. Regulasi dan kebijakan pendukung dalam hal ini harus ada peraturan Undang-undang untuk melindungi pengguna dari kebocoran dan penyalahgunaan data. Sehingga dalam penggunaannya data aman dan terkendali dengan baik, dan juga aturan untuk memastikan penggunaan AI tidak merugikan manusia atau menimbulkan diskriminasi.
4. Inovasi dan kolaborasi industri, Mendorong lahirnya wirausaha berbasis digital dan inovasi lokal atau startup teknologi.

Menurut Pandi Disrupsi digital telah mengubah secara signifikan cara organisasi merencanakan dan merekrut sumber daya manusia (SDM). Merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Pandi Afandi dalam bukunya tentang manajemen SDM, kita bisa melihat bagaimana perubahan ini terjadi dalam beberapa aspek inti.

1. Perencanaan SDM dalam Era Digital Menurut Pandi Afandi

Dalam teorinya, Pandi Afandi menyebutkan bahwa perencanaan SDM adalah proses sistematis untuk mengantisipasi kebutuhan SDM organisasi di masa depan. Disrupsi digital memengaruhi proses ini dalam hal:

a. Perubahan Kompetensi yang Dibutuhkan

- **Dulu**: Fokus pada kompetensi teknis dan operasional tradisional.
- **Sekarang**: Fokus pada *digital skills*, *data literacy*, kemampuan adaptasi terhadap teknologi baru (seperti AI, big data, dan cloud computing).
- Organisasi harus melakukan *workforce forecasting* yang mempertimbangkan tren digitalisasi dan otomasi.

b. Perencanaan Fleksibel dan Berbasis Data

- Disrupsi digital mendorong perencanaan SDM berbasis *real-time analytics*, bukan hanya proyeksi tahunan.
- Menggunakan software dan algoritma AI untuk memetakan *skill gap*, memprediksi turnover, dan menetapkan kebutuhan tenaga kerja.

2. Rekrutmen SDM dalam Era Digital Menurut Pandi Afandi

Dalam pandangannya, rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik kandidat yang tepat untuk mengisi posisi dalam organisasi. Disrupsi digital memengaruhi proses ini melalui:

a. Digitalisasi Proses Rekrutmen

- Rekrutmen kini dilakukan melalui platform online seperti LinkedIn, JobStreet, dan bahkan media sosial.
- Penggunaan **Applicant Tracking System (ATS)** dan AI untuk menyaring CV secara otomatis.

b. Employer Branding Digital

- Organisasi membangun citra digital sebagai tempat kerja menarik melalui media sosial, review karyawan (misalnya Glassdoor), dan kampanye digital.
- Menurut Afandi, citra organisasi sangat berpengaruh dalam menarik SDM berkualitas—dan ini kini banyak ditentukan oleh kehadiran digital organisasi.

c. Assessment Berbasis Teknologi

- Tes kemampuan, wawancara, hingga simulasi kerja kini banyak dilakukan secara online, bahkan dengan dukungan AI.
- Ini meningkatkan efisiensi, akurasi seleksi, dan memungkinkan proses berjalan tanpa hambatan geografis.

3. Implikasi Strategis bagi Manajemen SDM

Mengacu pada prinsip-prinsip Afandi:

- Organisasi harus menyesuaikan **strategi SDM** dengan **strategi digitalisasi bisnis**.
- Fokus pada pengembangan SDM internal melalui *upskilling* dan *reskilling*.
- Menjaga keseimbangan antara penggunaan teknologi dan pendekatan humanistik dalam manajemen SDM.

Kesimpulan

Merujuk pada teori Pandi Afandi, disrupsi digital:

- Mengubah cara organisasi **merencanakan SDM** menjadi lebih adaptif, berbasis data, dan fokus pada kompetensi digital.
- Mentransformasi proses **rekrutmen** menjadi lebih cepat, efisien, dan luas jangkauannya melalui teknologi digital.
- Memaksa organisasi untuk **mengintegrasikan strategi SDM dengan strategi digital** agar tetap kompetitif dan relevan.

4. Kesimpulan

Jadi, kesimpulan yan dapat ditarik oleh peneliti dari Orkestrasi SDM Melalui Komunikasi Digital Menuju Indonesia Emas 2045 adalah yakni dalam menghadapi revolusi industri 4.0 banyak dampak positif maupun dampak negatifnya sehingga di era sekarang perlu persiapan yang amat matang untuk menghadapi revolusi indusri di tahun 2045 mendatang nanti. Untuk mewujudkan generasi unggul di era tersebut, dibutuhkan pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang adaptif, inovatif, dan melek teknologi. Pendidikan berbasis teknologi, pelatihan digital, dan budaya kerja kolaboratif harus ditanamkan sejak dini agar generasi muda siap menghadapi tantangan global dan menjadi penggerak ekonomi berbasis pengetahuan. Namun, adopsi teknologi harus disertai dengan etika digital, kesetaraan akses, dan perlindungan sosial agar tidak menciptakan kesenjangan baru. Pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat perlu bersinergi dalam mengembangkan ekosistem digital yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan. Dengan kesiapan SDM, infrastruktur digital, dan kebijakan yang mendukung, Revolusi Industri 4.0 bukanlah ancaman, melainkan peluang emas untuk membangun generasi yang cerdas, kompetitif, dan berkarakter, menuju Indonesia yang berjaya di panggung dunia pada 2045.

Daftar Pustaka

Bappenas (2020). Pemberdayaan SDM. Jakarta. Salemba Infotek.
Abdul Rahman. Dkk (2024). Menimbang Sumber Daya Manusia dan Daya Saing Global Menuju Indonesia Emas 2045. IPDN. NTB
Badan Pusat Statistik (2021). Jumlah Usia Produktif dan non Produktif.
Katadata, co.id., (2024).
Antaranews.com (2013).
Okenews (2021).
Tirto.id (2021).
DPR RI (2019).
Pandi, Afandi (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator. Pekanbaru. Zanafa Publishing.

Esposito, Jenifer.Venus,E. Evans,Winters (2021). *Introduction to Intersectional Qualitative Reasearch.* California, America Serikat. SAGE Publication.