01

BAGIAN 01

Indonesia saat ini

Bagaimana AI digunakan, kemampuan apa yang dibutuhkan, dan program apa yang sudah berjalan?

Identitas Dokumen

LAPORAN	**Keterampilan, AI, dan Masa Depan Dunia Kerja Indonesia** Pelajaran dari 13 Yurisdiksi sebagai Bahan Penguatan Pendidikan, Pelayanan Publik, dan Daya Saing Industri
PENYUSUN	Asosiasi AI Indonesia, Laporan Publik, 2026
BAGIAN	Bagian 1: Indonesia saat ini
HALAMAN	5–11 (nomor halaman laporan)
ISI BERKAS	Isi bagian, Panduan Daftar Pustaka, dan Daftar Pustaka bagian ini

01 | INDONESIA SAAT INI

Dari penggunaan AI menuju kemampuan kerja

Adopsi yang tinggi perlu dihubungkan dengan verifikasi, penerapan tugas, pengawasan, dan hasil yang dipakai organisasi.

98,4%

Adopsi AI yang dilaporkan pada 3.240 jawaban valid.

63,4%

Menggunakan AI minimal sekali sehari.

80,7%

Pernah menemukan kesalahan AI.



1. Menggunakan AI
mencari jawaban, membuat draf, merangkum

2. Memeriksa
memeriksa sumber, angka, dan konteks

3. Menerapkan
menggunakan hasil untuk tugas nyata

4. Mengawasi
human-in-command, privasi, keamanan, eskalasi

5. Mengukur hasil
mutu, waktu total, biaya koreksi, outcome

Makna bagi pendidikan dan pelatihan

Kebiasaan memakai AI membuka titik masuk yang baik. Tahap berikutnya adalah melatih peserta agar dapat memeriksa hasil, memahami batas model, dan menyelesaikan pekerjaan sampai diterima pemilik tugas.

Adopsi tidak sama dengan kompetensi. Pengalaman penggunaan perlu diubah menjadi kemampuan yang dapat dipakai dan dipertanggungjawabkan.

01 | INDONESIA SAAT INI

Penggunaan AI sudah menjadi rutinitas harian mahasiswa

Penggunaan sehari-hari ini menjadi titik awal untuk pembelajaran yang lebih dalam.



Satu ikon ≈ 1% responden valid; ditampilkan dibulatkan.

63,4%

Menggunakan AI minimal sekali sehari

98,4%

telah mengadopsi AI

80,7%

Pernah menemukan kesalahan AI

Survei GZAI 2026 menganalisis 3.240 mahasiswa peserta workshop, yang mengisi sendiri jawabannya. AI ternyata sudah dekat dengan keseharian kelompok ini: mayoritas responden valid memakainya setidaknya sekali sehari. Pengalaman menemukan kesalahan AI juga cukup luas, dengan 2.617 responden mengaku pernah mengalaminya. Dari sini muncul bahan konkret untuk pembelajaran: mahasiswa bisa berlatih mencari sumber pembanding, memeriksa angka, dan menjelaskan alasan suatu jawaban perlu diperbaiki. [1]

Makna bagi pendidikan

Kampus bisa bertolak dari pengalaman penggunaan yang sudah ada pada mahasiswa. Yang perlu dilatih pada tahap berikutnya adalah kemampuan bekerja lebih teliti dan mandiri, terutama saat hasil AI tampak meyakinkan. Ini tafsir atas kebutuhan belajar yang ditarik dari temuan survei, bukan hasil pengukuran langsung. [1]

Persentase di atas berasal dari pertanyaan yang berbeda-beda, bukan dari tahapan satu alur peserta. Frekuensi penggunaan dan pengalaman menemukan kesalahan sama-sama diukur dari pengakuan responden, bukan dari tes keterampilan.

01 | INDONESIA SAAT INI

Perusahaan mencari lebih dari sekadar pekerja yang bisa memakai AI

Keterampilan pekerja dan kesiapan organisasi menjadi penghubung antara akses AI dan pemanfaatannya.

57% bisnis

Disebut menghadapi hambatan kekurangan keterampilan digital untuk penggunaan AI yang lebih dalam. [12]

21% bisnis

Disebut menilai tenaga kerjanya cukup siap. Angka ini adalah penilaian perusahaan. [12]

Disusun Southeast Asia Public Policy Institute dengan dukungan OpenAI dan kerja sama Vriens & Partners, kajian Menutup Kesenjangan Kapabilitas KA Indonesia mengutip AWS dan Strand Partners 2025 untuk menggambarkan kebutuhan tersebut. [12]

Gambaran mahasiswa dan gambaran perusahaan bertemu pada satu titik: penggunaan AI di tingkat individu belum menjawab seluruh kebutuhan organisasi. Dari sisi perusahaan, pengguna perlu dibawa ke pekerjaan yang menuntut pemahaman konteks, ketelitian, pengelolaan data, dan koordinasi dengan orang lain. Kaitan ini merupakan sintesis analitis atas dua kelompok sumber, bukan perbandingan statistik pada populasi yang sama. [1],[12]

Arti bagi pembahasan berikutnya

Program yang sudah tersedia, yakni jalur publik, pengembangan talenta khusus, dan pembelajaran di organisasi, perlu dibaca bersama kebutuhan ini.

PENGALAMAN INDIVIDU	KEBUTUHAN DI TEMPAT KERJA
Meminta jawaban atau membuat draf	Memastikan hasil sesuai masalah, data, dan standar organisasi.
Mencoba alat secara mandiri	Menggunakan alat dalam proses yang mempunyai pemilik dan penanggung jawab.
Merasakan pekerjaan lebih mudah	Menunjukkan hasil yang diterima, waktu keseluruhan, dan kesalahan yang berkurang.

Tabel ini merupakan kerangka analisis, bukan hasil survei tambahan, dan angka perusahaan di dalamnya dikutip lewat kajian tersebut tanpa penelaahan lengkap atas metode sumber aslinya. Keduanya tidak diartikan sebagai persentase pekerja yang kompeten.

01 | INDONESIA SAAT INI

Lima Jalur Pengembangan Talenta di Indonesia

Karena sasaran tiap program berbeda, pemerintah, kampus, dan perusahaan bisa berbagi peran.

PELATIHAN PUBLIK

DTS

KEADAAN YANG TERDOKUMENTASI

93.415 lulusan pada 2025; tersedia evaluasi alumni.

PERAN DALAM PEMBELAJARAN

Menjangkau kebutuhan keterampilan digital tenaga kerja.

TALENTA TERSELEKSI

AI Talent Factory

KEADAAN YANG TERDOKUMENTASI

Workshop 11–13 Maret 2026 dengan **98 peserta** dari UB, ITS, dan UGM.

PERAN DALAM PEMBELAJARAN

Mengembangkan talenta melalui seleksi, kegiatan intensif, dan pendampingan.

KAMPUS DAN INDUSTRI

UGM–Indosat–NVIDIA

KEADAAN YANG TERDOKUMENTASI

AI Technology Center diluncurkan **13 Agustus 2026**.

PERAN DALAM PEMBELAJARAN

Mendekatkan pembelajaran, penelitian, dan pemanfaatan teknologi.

PEMBEKALAN LINTAS KELOMPOK

elevAIte

KEADAAN YANG TERDOKUMENTASI

Peluncuran dan target **satu juta** pembekalan sampai 2025 tercatat dalam sumber.

PERAN DALAM PEMBELAJARAN

Menyiapkan akses belajar bagi publik, pendidikan, industri, dan aparatur.

PELATIH

AILeap Nusantara

KEADAAN YANG TERDOKUMENTASI

Portal menjelaskan jalur AI Fluency dan AI for Trainers.

PERAN DALAM PEMBELAJARAN

Menyiapkan materi dan jalur belajar untuk pengguna serta pelatih.

Urutan sumber mengikuti urutan baris pada tabel: DTS; AI Talent Factory; pusat teknologi UGM; elevAIte; AILeap. Angka target dan tanggal peluncuran di atas berstatus keterangan kegiatan, bukan jumlah lulusan. [2],[3],[4],[13],[14]

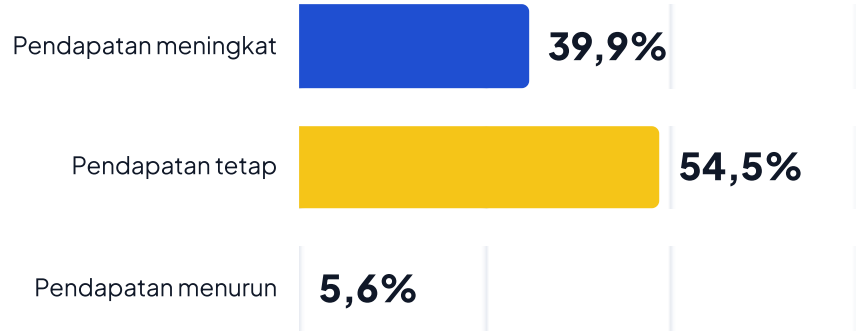
Yang bisa dikuatkan adalah hubungan antartahapnya: pembekalan awal dapat membuka akses, pelatihan terapan memperdalam tugas tertentu, dan proyek bersama industri memberi tempat untuk memakai kemampuan itu. Di luar ketiganya, jalur spesialis melayani peserta yang perlu kedalaman teknis lebih lanjut.

Pembagian peran yang dapat dikembangkan

Pemerintah memperluas akses sekaligus menghubungkan program, kampus membangun dasar keilmuan dan pengalaman proyek, sementara perusahaan menyediakan masalah nyata, mentor, serta kebutuhan peran. Rancangan seperti ini memakai program yang sudah ada tanpa mengandaikan seluruh jalurnya terhubung.

01 | INDONESIA SAAT INI

Sebagian Besar Alumni DTS Melaporkan Pendapatan yang Tetap



Data alumni yang bekerja ini berasal dari Analisis Dampak Program Digital Talent Scholarship Tahun 2025, dengan jumlah responden tiap subkelompok grafik yang tidak dirinci dalam bahan yang tersedia. [15]

3,76
Alumni

3,54
Kelompok nonpeserta

Skor pada indikator laporan.

Pengalaman ekonomi alumni ternyata tidak seragam: sebagian melaporkan kenaikan pendapatan, tetapi kelompok terbesar justru melaporkan pendapatan yang tetap. Karena itu, pembelajaran perlu dikaitkan dengan kesempatan memakai keterampilan, kebutuhan pekerjaan, dan kondisi pasar kerja. [15]

Skor alumni pada evaluasi ini tercatat 3,76, lebih tinggi dari 3,54 pada kelompok nonpeserta. Perbedaan ini spesifik pada indikator yang dipakai laporan, dan bisa menjadi pijakan untuk memperdalam evaluasi program berikutnya. [15]

Pertanyaan lanjutan untuk desain program

Bentuk proyek, sosok mentor, hubungan dengan pemberi kerja, dan waktu penelusuran alumni yang tepat ditentukan oleh jawaban atas tiga pertanyaan: siapa yang memperoleh manfaat, keterampilan apa yang terpakai, dan dukungan apa yang dibutuhkan setelah pelatihan selesai.

Seluruh hasil di halaman ini mengikuti pelaporan sumber, dengan dua batasan yang perlu diperhatikan: perbandingan skornya bukan pengukuran sebelum-sesudah pada orang yang sama, dan perubahan pendapatan di dalamnya belum diperlakukan sebagai dampak kausal DTS.

01 | INDONESIA SAAT INI

Tiga Fondasi Kompetensi Mulai Terbentuk di Indonesia

Kebutuhan peserta bisa dibedakan lewat tiga hal: standar, pembelajaran berkelanjutan, dan etika.

SKKNI 103/2026

SKKNI 103/2026 menetapkan standar tugas dengan 27 unit pada Knowledge Based System. [16]

Kerangka ASN dan LAN

Kerangka ASN dan LAN mengatur pengembangan kompetensi sekaligus evaluasi pembelajarannya. [17],[18]

SE 9/2023

SE 9/2023 memuat edukasi dan kompetensi teknis, etika, humaniter, serta sosial sebagai bagian dari etika AI. [19]

Ketiga landasan itu saling melengkapi: standar memberi acuan pada pekerjaan yang sesuai, pengembangan kompetensi berkelanjutan membuka ruang untuk pembaruan kemampuan, dan pedoman etika menjelaskan tanggung jawab saat teknologi dipakai dalam tugas. [16],[18],[19]

Kedalaman yang dibutuhkan berbeda-beda antara pengguna layanan, analis, pembangun sistem, dan pimpinan. SKKNI Knowledge Based System bisa dipakai untuk tugas yang relevan, sementara pengguna umum tetap perlu belajar memeriksa sumber, memahami data, dan menilai hasil kerja.

Mahasiswa dan calon pekerja
Dasar pengetahuan, kebiasaan memeriksa hasil, dan pengalaman mengerjakan proyek.

Pekerja dan aparatur
Latihan yang mengikuti tugas, disertai dukungan untuk menerapkannya dalam proses organisasi.

Spesialis dan pembangun sistem
Kedalaman teknis, pengujian, integrasi, dan pengelolaan sistem.

Pimpinan dan pengelola risiko
Pemilihan penggunaan, penanggung jawab, mutu, biaya, dan batas data.

Pengelompokan ini adalah sintesis kebutuhan belajar, bukan klasifikasi resmi yang baru.

Arti bagi pembahasan berikutnya

Bertolak dari posisi awal ini, langkah berikutnya adalah menengok studi internasional untuk mencari cara pelaksanaan yang bisa menjembatani pembelajaran dengan pekerjaan.

Panduan Daftar Pustaka

Halaman-halaman sebelum ini adalah isi bagian *Indonesia saat ini* (Bagian 1) dari laporan *Keterampilan, AI, dan Masa Depan Dunia Kerja Indonesia*, dengan satu halaman Identitas Dokumen yang disisipkan setelah halaman pembuka. Halaman-halaman setelah ini adalah Daftar Pustaka bagian tersebut, memuat 12 sumber. Di laporan lengkap, daftar ini bernama Catatan sumber. Panduan ini menerangkan cara keduanya saling menunjuk.

Penanda di dalam teks

Sumber sebuah pernyataan ditandai dengan nomor dalam kurung siku, misalnya [12], atau beberapa nomor berurutan seperti [32][33]. Nomor itu adalah nomor catatan, bukan bagian dari kalimat dan bukan data.

Contoh bentuknya: “Kalimat yang dikutip dari sebuah sumber [12].” Nomor 12 menunjuk ke entri nomor 12 di Daftar Pustaka.

- Kalimat dengan nomor memuat pernyataan atau temuan yang diambil dari sumber lain. Sumbernya adalah entri bernomor sama di Daftar Pustaka.
- Kalimat tanpa nomor adalah analisis, pertimbangan, atau usulan penyusun laporan.
- Satu nomor menunjuk satu sumber di seluruh laporan, sehingga nomor di bagian ini tidak harus berurutan dari 1.
- Nomor berawalan K, misalnya [K19], menunjuk ke catatan sumber kasus, yaitu daftar terpisah untuk kasus yang dibahas. Entrinya ada di Daftar Pustaka ini, setelah nomor biasa.

Membaca Daftar Pustaka

Setiap entri di Daftar Pustaka dimulai dengan nomor catatan dalam kurung siku, diikuti nama penulis atau lembaga, judul, tahun terbit, dan alamat tautan bila ada. Untuk mengetahui asal sebuah pernyataan, cocokkan nomor di teks dengan nomor di awal entri.

Daftar Pustaka di berkas ini hanya memuat sumber yang dirujuk bagian ini, diurutkan menurut nomor: 1–4, 12–19. Nomor yang tidak ditemukan di sana berarti sumbernya tidak dicantumkan di dokumen ini.

Menyebut tempat sebuah kutipan

Untuk menyebut asal sebuah pernyataan secara lengkap, ada dua keterangan yang saling melengkapi:

1. **Tempat di laporan ini:** judul laporan, nama bagian, dan nomor halaman laporan.
2. **Sumber aslinya:** entri Daftar Pustaka dengan nomor catatan yang sama.

Nomor halaman laporan tercetak di bagian bawah setiap halaman isi. Nomor ini berbeda dari urutan halaman pada berkas PDF, karena berkas ini memuat halaman tambahan di luar isi. Identitas Dokumen, Panduan ini, dan Daftar Pustaka tidak bernomor halaman.

Daftar Pustaka

Bagian 1: Indonesia saat ini. 12 sumber.

[1] Asosiasi AI Indonesia, "Riset AI Mahasiswa Indonesia 2026 (GZAI Survey 2026 -- Segmen Mahasiswa)," 2026. [Online]. Available: https://research.asosiasi.ai/genz

[2] Kementerian Komunikasi dan Digital, "Laporan Kinerja Kementerian Komunikasi dan Digital 2025," Biro Perencanaan, Jakarta, 2026. [Online]. Available: https://eppid.komdigi.go.id/ppid-pelaksana/detail/550

[3] Badan Pengembangan SDM Komdigi, "Membangun Talenta AI untuk Masa Depan Indonesia," Kementerian Komunikasi dan Digital, 2026. [Online]. Available: https://bpsdm.komdigi.go.id/satker/pusbangtaldig/berita-membangaun-talenta-ai-untuk-masa-depan-indonesia-5-38

[4] Universitas Gadjah Mada, "UGM, Indosat, and NVIDIA Officially Launch AI Technology Center to Advance Indonesia's AI Innovation," Yogyakarta, 2026. [Online]. Available: https://ai.ugm.ac.id/2026/08/18/ugm-indosat-and-nvidia-officially-launch-ai-technology-center-to-advance- indonesias-ai-innovation/

[12] Southeast Asia Public Policy Institute, supported by OpenAI, in collaboration with Vriens & Partners, "Menutup Kesenjangan Kapabilitas KA Indonesia," Sep. 2026. [Online]. Available: https://seapublicpolicy.org/wp-content/uploads/2026/09/Menutup-Kesenjangan-Kapabilitas- AI-di-Indonesia.pdf

[13] Microsoft Indonesia News Center, "Kemkomdigi dan Microsoft Luncurkan elevAIte Indonesia: Bekali 1 Juta Talenta dengan Keterampilan AI," 2 Dec. 2024. [Online]. Available: https://news.microsoft.com/source/asia/2024/12/02/18954/? lang=id

[14] Microsoft Elevate / Fokus Target Solusi, "AILeap Nusantara," Indonesia. [Online]. Available: https://nusantara.elevaite.id

[15] Pusat Pengembangan Ekosistem SDM Komdigi / BPSDM Komdigi, "Analisis Dampak Program Digital Talent Scholarship Tahun 2025," Kementerian Komunikasi dan Digital, 2025. [Online]. Available: https://drive.google.com/uc?export=download&id=1zj6- YCR_mF7eximNL-Z_cc7gBGHmCiAx

[16] Kementerian Ketenagakerjaan RI, "Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 103 Tahun 2026 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Bidang Keahlian Artificial Intelligence," Jakarta, 6 Apr. 2026. [Online]. Available: https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/3020/keputusan- menteri-ketenagakerjaan-nomor-103-tahun-2026

[17] Republik Indonesia, "Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara," Ditjen Peraturan Perundang-undangan, Jakarta, 31 Oct. 2023. [Online]. Available: https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun- 2023

[18] Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, "Peraturan LAN Nomor 4 Tahun 2025 tentang Konten Pembelajaran," Ditjen Peraturan Perundang-undangan, Jakarta, 2025. [Online]. Available: https://peraturan.bpk.go.id/Details/330640/peraturan-lan-no- 4-tahun-2025

[19] Kementerian Komunikasi dan Informatika, "Surat Edaran Menteri Komunikasi dan Informatika Nomor 9 Tahun 2023 tentang Etika Kecerdasan Artifisial," JDIH Komdigi, Jakarta, 19 Dec. 2023. [Online]. Available: https://jdih.komdigi.go.id/produk_hukum/view/id/883/t/surat+edaran+menteri+komunikasi+dan+informatika+nomor+9+tahun +2023