02

BAGIAN 02

Pembelajaran internasional

Bagaimana negara dan perusahaan menghubungkan pelatihan dengan tugas, layanan, dan pekerjaan?



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 2: Pembelajaran internasional
HALAMAN	12–21 (nomor halaman laporan)
ISI BERKAS	Isi bagian, Panduan Daftar Pustaka, dan Daftar Pustaka bagian ini

02 | PEMBELAJARAN INTERNASIONAL

Keberhasilan Pelatihan Diukur dari Kesesuaiannya dengan Kebutuhan Kerja

Kasus pembanding dikelompokkan menurut masalah yang dihadapi penyelenggara.

PERSOALAN · YANG DIPELAJARI

Lulusan perlu jalan masuk ke pekerjaan
Keterlibatan pemberi kerja, proyek, dan dukungan peserta.

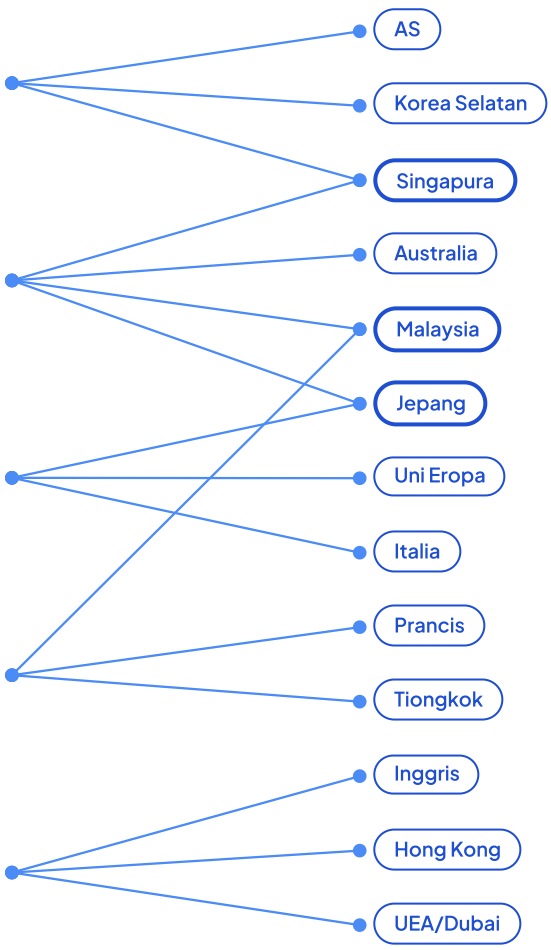
Keterampilan perlu dipakai di organisasi
Pendampingan yang melekat pada tugas dan proses layanan.

Peserta mempunyai peran berbeda
Standar peran, literasi sesuai konteks, dan akses belajar aparatur.

Perusahaan membutuhkan kedalaman dan skala
Pembekalan luas, penerapan internal, dan perpindahan peran.

Pelaksanaan perlu ditelusuri sampai hasil
Alur peserta, tindak lanjut kerja, dan hubungan target dengan proyek.

CONTOH YANG MEMBANTU MENJAWAB



Kasus dan dokumen pada halaman-halaman berikut menjadi dasar pengelompokan ini, dan satu negara bisa saja muncul pada lebih dari satu persoalan. Pengelompokan ini merupakan sintesis, bukan peringkat. Garis tepi tebal menandai negara yang muncul pada lebih dari satu persoalan.

Cara membaca perbandingan

Yang perlu diperhatikan adalah peserta sasaran, cara belajar, hubungan dengan pekerjaan, dan hasil yang dilaporkan. Angka antarprogram membantu memahami konteks masing-masing, dan ukuran yang berbeda-beda ini tidak dimaksudkan sebagai bahan perlombaan keberhasilan.

02 | DARI PELATIHAN KE PEKERJAAN

Tiga Negara Melibatkan Pemberi Kerja Sejak Rancangan Awal

Tiga jalur dengan sasaran peserta berbeda dicontohkan oleh AS, Singapura, dan Korea Selatan.

AS
Good Jobs Challenge

RANCANGAN YANG MENONJOL

Pelatihan dirancang mengikuti kebutuhan industri, didukung transportasi dan pengasuhan agar peserta bisa mengikuti jalur kerja.

HASIL DAN CAKUPANNYA

± 13.000

Hingga September 2024, tercatat sekitar 13.000 penempatan lintas sektor.

Singapura
AI Apprenticeship Programme

RANCANGAN YANG MENONJOL

Peserta yang memenuhi prasyarat teknis menjalani pembelajaran intensif disertai proyek, dengan jalur yang ditelaah berdasarkan durasi 6 atau 9 bulan.

HASIL DAN CAKUPANNYA

> 90%

Lebih dari 90% dilaporkan penyelenggara memperoleh pekerjaan dalam enam bulan, meski rincian kohornya tidak lengkap.

Korea Selatan
Samsung SSAFY

RANCANGAN YANG MENONJOL

Perangkat lunak, proyek, dan dukungan kesiapan kerja disatukan dalam satu jalur pembelajaran.

HASIL DAN CAKUPANNYA

11.750 · 85%

Sejak 2018, tercatat 11.750 lulusan dari kohor 1–13, dengan tingkat bekerja 85% yang merujuk pada kohor 1–11.

Angka pada ketiga program ini tidak memakai populasi, periode, atau definisi hasil yang sama; urutan sumbernya mengikuti urutan AS, Singapura, dan Korea Selatan. [5],[6],[8],[29]

Apa yang membuat rancangan ini berguna?

Kemampuan yang dibutuhkan ditentukan bersama pemberi kerja, lalu diterapkan langsung oleh peserta, dengan dukungan selama belajar yang membantu mereka bertahan.

Isi pelatihan dan jenis pekerjaan tujuan diarahkan oleh hubungan tersebut, sebuah pelajaran desain dari kasus ini dengan keyakinan sedang. [6],[8],[29]

Contoh penerapan – ilustrasi ILUSTRASI

Pada jalur analis operasi misalnya, mitra industri menetapkan lebih dahulu tugas yang akan dikerjakan lulusan, sebelum pelatihan memakai data latihan yang sesuai, proyek dinilai mentor, dan kebutuhan rekrutmen dibahas sejak tahap perencanaan. Jumlah pesertanya sendiri mengikuti kapasitas pembelajaran serta peluang penerapan yang tersedia.

02 | BELAJAR DI TEMPAT KERJA

Proyek Menyambungkan Keterampilan dengan Hasil Kerja Nyata

Bagaimana pembelajaran bisa bertemu dengan masalah organisasi ditunjukkan lewat kasus Jepang dan Singapura.

Jepang

393 peserta · 77 UKM · 87%

Catatan FY2025 ManabiDX mencatat 393 peserta, 77 UKM, dan tingkat kepuasan 87%, dengan proyek yang menghubungkan peserta ke persoalan perusahaan. [7]

Singapura

2 minggu → 1 hari

Pada kasus sistem SHERLOCK, proses yang semula memerlukan waktu dua minggu bisa diselesaikan dalam satu hari, sebuah hasil yang tercatat pada proses tertentu. [9]

Dua arah pembelajaran tampak dari sini: ManabiDX sebagai contoh arena belajar, dengan peserta yang berhadapan langsung dengan kebutuhan UKM, dan SHERLOCK sebagai contoh ukuran penerapan, lewat proses tertentu yang bisa diselesaikan lebih cepat. Keduanya membantu memisahkan tujuan belajar dari hasil kerja yang hendak dicapai. [7],[9]

1

Pilih masalah

PERTANYAAN PELAKSANA

Proses apa yang menghambat organisasi?

BUKTI YANG DIHASILKAN

Catatan waktu, mutu, dan kebutuhan pengguna.

2

Kerjakan bersama

PERTANYAAN PELAKSANA

Siapa pemilik masalah dan siapa mentor peserta?

BUKTI YANG DIHASILKAN

Proyek yang ditelaah oleh pelaksana proses.

3

Periksa penerapan

PERTANYAAN PELAKSANA

Apakah hasil dipakai dan tetap bermutu?

BUKTI YANG DIHASILKAN

Penggunaan, waktu keseluruhan, serta koreksi.

Sebagai rancangan analitis yang diturunkan dari mekanisme kasus, tabel ini menyandingkan dua ukuran yang sebenarnya berbeda: kepuasan peserta di Jepang dan waktu proses di Singapura. Hasil SHERLOCK sendiri tidak dianggap sebagai dampak pelatihan pada seluruh aparatur.

Pelajaran yang dapat dibawa

- masalah yang jelas
- pemilik proses
- mentor
- kesempatan menerapkan hasil

Empat hal, yakni masalah yang jelas, pemilik proses, mentor, dan kesempatan menerapkan hasil, perlu tersedia agar tempat kerja bisa menjadi bagian dari ruang belajar. Ketersediaan keempatnya perlu diperiksa lebih dulu sebelum program diperluas.

02 | PEMBELAJARAN APARATUR

Aparatur Butuh Pendamping, Bukan Sekadar Akses ke Alat

Australia dan Malaysia memperlihatkan arti pelatihan yang menyertai penggunaan alat.

Australia

Pengalaman tugas serta bentuk pelatihan yang diikuti pegawai diperiksa lewat evaluasi Microsoft 365 Copilot. [10]

Malaysia

270 aparatur · ± 200 trainer

Pilot yang melibatkan 270 aparatur dan pelatihan sekitar 200 trainer pada Maret 2025 dijelaskan dalam dokumen AI at Work. [11],[30]

Pengalaman penggunaan ternyata tidak selalu sama dengan harapan awal, dan tingkat keyakinan pun berbeda-beda menurut intensitas pelatihan yang diikuti, begitu temuan evaluasi Australia. Pendampingan dan pengalaman tugas karena itu perlu diperiksa sebagai bagian penting dalam pelaksanaan. [10]

Untuk mendukung penggunaan di instansi, Malaysia menyiapkan pelatih yang membawa bantuan belajar lebih dekat kepada pegawai, sehingga masalah penggunaan bisa dibahas bersama orang yang memahami langsung lingkungan kerjanya.

Contoh tugas layanan – ilustrasi

ILUSTRASI

Pada sebuah unit yang mencoba AI untuk menyusun draf ringkasan dokumen publik, pegawai belajar memeriksa rujukan dan melengkapi konteks, sementara ketepatan hasilnya dinilai pejabat penanggung jawab. Waktu penyusunan dan pemeriksaan dicatat bersama.

Batas pembelajaran dari kasus

Bukti yang ada mendukung keberadaan pelaksanaan dan pengalaman peserta, tapi perbedaan kelompok pelatihan di Australia belum membuktikan hubungan sebab-akibat. Sementara itu, angka persentase penghematan Malaysia yang berbeda antarsumber tetap disimpan dalam audit dan sengaja tidak dipilih sebagai angka utama di sini. [10],[11],[30]

02 | STANDAR DAN JALUR BELAJAR

Standar Belajar Perlu Menyesuaikan Peran

Tiga titik masuk ini, yakni peran kerja, konteks penggunaan, dan akses pembelajaran aparatur, dicontohkan lewat Jepang, Uni Eropa, dan Italia.

Yurisdiksi	Bentuk instrumen	Arti bagi rancangan belajar
Jepang	Literasi dan peran pendorong transformasi digital dibedakan lewat Digital Skill Standards, dengan pembaruan yang membahas AI dan tata kelola.	Kedalaman yang dibutuhkan berbeda antara pengguna umum dan pembangun sistem.
Uni Eropa	Kemampuan dihubungkan dengan konteks penggunaan lewat kerangka literasi AI, dengan perubahan hukum 2026 yang tercatat dalam register.	Tugas, risiko, dan pihak yang terdampak menjadi acuan isi belajar.
Italia	Sampai 31 Desember 2024, Platform Syllabus mencatat **272.270** aparatur yang terdaftar, didukung kebijakan pelatihan aparatur.	Fondasi dibentuk dari akses yang luas, lalu pembelajarannya dihubungkan dengan kemampuan menjalankan tugas.

Ketiganya, yaitu standar di Jepang, kerangka hukum di Uni Eropa, dan pelaksanaan akses di Italia, bukan ukuran hasil yang bisa dibandingkan setara. [20],[21],[22]

27 unit

SKKNI 103/2026 · Knowledge Based System

Hubungannya dengan Indonesia

27 unit pada bidang Knowledge Based System sudah tersedia lewat SKKNI 103/2026, yang berpotensi dimanfaatkan Indonesia untuk bagian pekerjaan yang relevan, dengan peta peran lain yang masih perlu dilengkapi menurut tugas dan kebutuhan sektornya. [16]

> Kesesuaian adalah pelajaran utamanya, yakni peserta perlu tahu pekerjaan apa yang akan mampu mereka lakukan setelah belajar. Kemampuan itu dijelaskan lewat standar, lalu materi, latihan, dan penilaian mengikuti tujuan yang sama. Ini sintesis rancangan, bukan klaim bahwa satu kurikulum sudah terbukti paling unggul.

02 | PERUSAHAAN DAN SKALA PEMBELAJARAN

Pembekalan yang Luas Perlu Diikuti Penerapan yang Nyata

Lapisan kegiatan yang saling berkaitan ini diperlihatkan lewat kasus Prancis, Tiongkok, dan Malaysia.

Prancis

Je Choisis l'IA

35.000 perusahaan

YANG DILAPORKAN

35.000 perusahaan dijangkau dalam sembilan bulan; jaringan 615 duta.

Bagaimana perusahaan bergerak dari pengenalan menuju perubahan proses?

Prancis

Orange

60.000+ karyawan

YANG DILAPORKAN

Lebih dari 60.000 karyawan mendapat pelatihan AI; 1.800 perpindahan internal dalam tiga tahun merupakan target tersendiri.

Apakah pekerja mendapat peran tujuan dan kesempatan memakai kemampuan?

Tiongkok

Baidu

11,7%

YANG DILAPORKAN

Produktivitas internal dilaporkan meningkat 11,7% pada ukuran tugas per karyawan per bulan.

Bagaimana alat, perubahan proses, dan pembelajaran bersama-sama bekerja?

Malaysia

AIForMYFuture

800.000 warga

YANG DILAPORKAN

Microsoft melaporkan 800.000 warga dibekali AI pada April 2026.

Bagaimana pembekalan diikuti latihan, kemampuan teruji, dan penggunaan?

Sumber mengikuti urutan baris. Angka Baidu tidak mengisolasi pengaruh pelatihan. Angka Malaysia adalah laporan penyelenggara tentang pembekalan. [31],[32],[23],[24],[25]

Membuka akses publik, melatih pekerjanya, menyediakan teknologi, dan menjadi mitra proyek adalah beberapa lapisan yang bisa dijalankan perusahaan sekaligus, masing-masing dengan tujuan dan ukuran hasil yang berbeda. Bukti skala menjelaskan jangkauan, sedangkan bukti penerapan menjelaskan perubahan pekerjaan.

Ke penyelenggara itulah program korporasi ditelusuri, dengan status perusahaan yang tercatat dalam register, sementara kegiatan anak usaha, mitra, atau jaringan lintas negara tidak otomatis dihitung sebagai program independen.

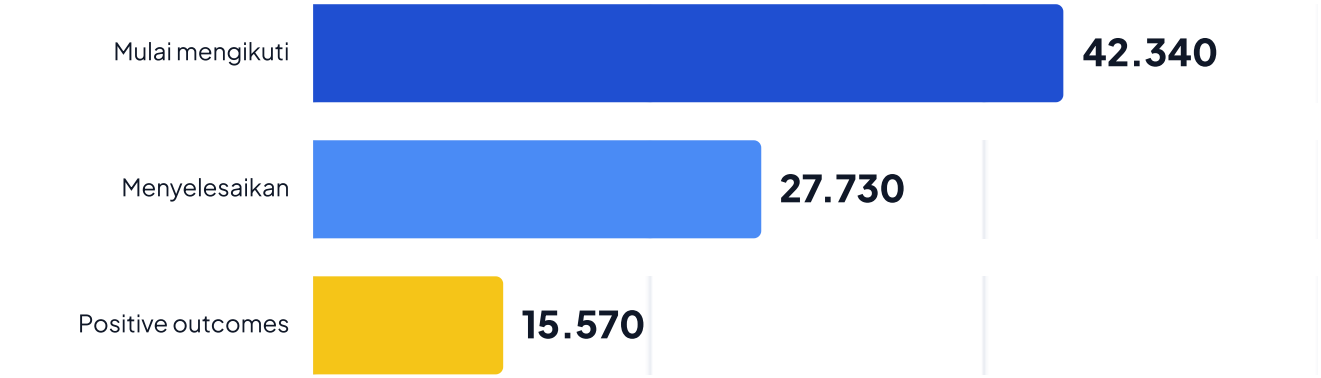
02 | PERUSAHAAN DAN SKALA PEMBELAJARAN

Angka Pendaftar Saja Tidak Cukup untuk Melihat Hasil Program

Pelaporan yang bergerak melampaui sekadar jumlah orang terdaftar dicontohkan lewat pengalaman Inggris dan Hong Kong.

Inggris

Skills Bootcamps di England



Program lintas sektor di England menjadi cakupan laporan Skills Bootcamps yang ditelaah, dengan positive outcomes yang mencakup kategori hasil program, bukan seluruhnya penempatan kerja baru. [26]

Jarak antara masuk program, menyelesaikan belajar, dan mencapai hasil yang dituju terlihat dari tiga ukuran yang ditampilkan, dan dari situlah dukungan peserta, kecocokan materi, serta peluang penerapan bisa diperiksa. [26]

Hong Kong

Di Hong Kong, laporan Employees Retraining Board menelusuri hasil kerja bersama hasil belajar lewat indikator penyelesaian dan penempatan kerja pada program umum. Hasil belajar dan hasil pasar kerja perlu dibaca bersama, karena keduanya dipengaruhi keadaan yang berbeda-beda. [27]

Pelajaran desain

Sejak peserta masuk sampai mereka memperoleh kesempatan menerapkan hasil pelatihan, jalurnya perlu ditelusuri, agar tahap yang memerlukan dukungan bisa ditemukan sekaligus memberi gambaran perjalanan peserta secara utuh.

02 | PERUSAHAAN DAN SKALA PEMBELAJARAN

Agenda Besar Memerlukan Jalur Pelaksanaan yang Terlihat

Dua cara menyatukan banyak pelaksana ini dicontohkan lewat UEA/Dubai dan jaringan Uni Eropa.

UEA/Dubai TARGET

1.000 · 20 · 20

Target 1.000 aparatur, 20 pilot, dan 20 mitra dimuat dalam agenda Dubai Centre for Artificial Intelligence, dengan One Million Prompters sebagai agenda pembekalan berskala besar. [28],[34]

Uni Eropa

1.534 anggota

Komitmen dan pelaporan anggota dihimpun lewat Pact for Skills, dengan survei 2025 yang mencakup 1.534 anggota, sementara European Digital Innovation Hubs memantau kematangan digital. [35],[36]

Proyek pemerintah ditempatkan sebagai ruang penerapan agenda AI di Dubai, sedangkan koordinasi banyak organisasi lewat komitmen dan pelaporan dicontohkan oleh jaringan Uni Eropa.

Hubungan antara ambisi, pelaksana, dan kegiatan yang harus dijalankan terlihat dari keduanya. [28],[35]

LAPISAN · YANG PERLU TERLIHAT DALAM PROGRAM

BUKTI MAKIN KUAT →

1 **Regulasi atau mandat**
Dasar kewenangan dan tanggung jawab penyelenggara.

2 **Rencana**
Sasaran, peserta, sumber daya, serta jadwal.

3 **Pelaksanaan**
Kegiatan, partisipasi, proyek, dan layanan yang benar-benar berjalan.

4 **Hasil**
Kemampuan, penggunaan dalam pekerjaan, atau perubahan layanan.

5 **Before-after**
Keadaan sebelum dan sesudah pada ukuran yang sebanding; penilaian sebab-akibat memerlukan rancangan tambahan.

Tabel ini tetap memberi label "target" pada angka Dubai, sementara survei jaringan Uni Eropa bukan asesmen individu atas seluruh pekerja yang dijangkau.

02 | MENYATUKAN PELAJARAN

Lima Pelajaran Desain yang Dapat Disesuaikan dengan Kebutuhan Indonesia

> Mekanisme yang dapat dipelajari, beserta syarat agar mekanisme itu bekerja, menjadi nilai utama dari studi banding ini.

1	**Belajar untuk pekerjaan tujuan** Ada kebutuhan kerja, proyek, mentor, dan dukungan peserta.	CONTOH PEMBANDING AS; Singapura; Korea Selatan.
2	**Belajar melalui tugas organisasi** Ada pemilik proses, akses yang sesuai, serta pemeriksaan hasil.	CONTOH PEMBANDING Jepang; Singapura; Australia; Malaysia.
3	**Jalur menurut peran** Tujuan kemampuan jelas dan penilaian sesuai tugas.	CONTOH PEMBANDING Jepang; Uni Eropa; Italia.
4	**Pembelajaran dan perpindahan internal** Ada waktu belajar, manajer pendamping, dan posisi tujuan.	CONTOH PEMBANDING Prancis; praktik korporasi lintas negara.
5	**Pelaporan perjalanan peserta** Ada kelompok peserta yang dapat ditelusuri dan definisi hasil yang konsisten.	CONTOH PEMBANDING Inggris; Hong Kong; jaringan Uni Eropa.

Bagian ini merupakan sintesis atas kasus-kasus yang dibahas, dengan keyakinan sedang pada kegunaan mekanismenya, dan belum menjadi estimasi dampak di Indonesia. [6],[7],[8],[9],[10],[11],[20],[21],[22],[23],[26],[27],[29],[35]

Pertanyaan berikutnya

Mengikuti pekerjaan yang berubah adalah arah desain program berikutnya, dan bagian selanjutnya memetakan tugas yang lebih mudah dibantu AI, kemampuan manusia yang tetap diperlukan, serta bentuk pembelajaran yang bisa menghubungkan keduanya.

Panduan Daftar Pustaka

Halaman-halaman sebelum ini adalah isi bagian *Pembelajaran internasional* (Bagian 2) 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 24 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: 5–11, 16, 20–32, 34–36. 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 2: Pembelajaran internasional. 24 sumber.

[5] U.S. Economic Development Administration, "American Rescue Plan Good Jobs Challenge Fact Sheet: 32 Awardees to Develop and Grow Industry-Led Workforce Training Partnerships," Washington, DC, 2022. [Online]. Available: https://www.eda.gov/sites/default/files/2022-08/Good-Jobs- Challenge-Announcement-Awardee-Fact-Sheet.pdf

[6] AI Singapore, "AI Apprenticeship Programme (AIAP)," Singapore. [Online]. Available: https://aiap.sg/apprenticeship/

[7] Ministry of Economy, Trade and Industry (METI) / Information- technology Promotion Agency (IPA), "マナビDX Quest (Digital Transformation Human Resource Development Program)," Japan, 2026. [Online]. Available: https://dxq.manabi-dx.ipa.go.jp/

[8] Samsung Electronics, "Samsung SW·AI Academy for Youth (SSAFY)," 2024/2025. [Online]. Available: https://csr.samsung.com/en/program/samsung-sw-academy- for-youth

[9] Government of the Republic of Singapore, "National AI Strategy 2.0 (NAIS 2.0)," Smart Nation Singapore, 2026. [Online]. Available: https://www.smartnation.gov.sg/initiatives/national-ai- strategy/

[10] Digital Transformation Agency, "Evaluation of the Whole-of- Government Trial of Microsoft 365 Copilot: Full Report," Australian Government, 2024. [Online]. Available: https://www.digital.gov.au/initiatives/copilot-trial/microsoft-365-copilot-evaluation-report-full

[11] Ministry of Digital Malaysia, "Malaysian Government Upskills 200 'Change Ambassadors' in Generative AI Tools to Drive Public Service Transformation," Jabatan Penerangan Malaysia, 12 Mar. 2025. [Online]. Available: https://dmedia.penerangan.gov.my/upload/sm/12032025.1236 41203.pdf

[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

[20] Information-technology Promotion Agency (IPA), Japan, "プレス発表デジタルスキル標準ver.2.0 を公開(Press Release: Publication of Digital Skill Standard ver. 2.0)," METI, Tokyo, 16 Apr. 2026. [Online]. Available: https://www.meti.go.jp/press/2026/04/20260416002/20260 416002.html

[21] European Parliament and Council, "Regulation (EU) 2026/1744 of 8 July 2026 Amending Regulations (EU) 2024/1689, (EU) 2018/1139 and (EU) 2023/1230 as Regards the Simplification of the Implementation of Harmonised Rules on Artificial Intelligence (Digital Omnibus on AI)," Official Journal of the EU, 24 Jul. 2026. [Online]. Available: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/ai-omnibus- enters-force

[22] Repubblica Digitale / Dipartimento per la trasformazione digitale, "Strategia Nazionale per le Competenze Digitali -- IV Rapporto di Monitoraggio," Rome, Oct. 2025. [Online]. Available: https://repubblicadigitale.gov.it/portale/documents/20122/99 2503/Quarto%2Brapporto%2Bdi%2Bmonitoraggio%2B-%2BOttobre%2B2025%2B%28PDF%29.pdf

[23] Orange SA, "Orange Integrated Annual Report / Universal Registration Document 2025," Paris, 2025. [Online]. Available: https://assets.orange.com/medias/domain12751/media101779/ 533778-t6c81ikjon-75.pdf

[24] Baidu, Inc., "Baidu 2025 Environmental, Social and Governance (ESG) Report," Beijing, 11 May 2026. [Online]. Available: https://esg.baidu.com/Uploads/Baidu_2025_ESG_Report.pdf

[25] Microsoft Malaysia, "Malaysia Deepens National AI Partnership with Microsoft, Expanding Whole-of-Nation Skilling Across Educators, Enterprises, and Communities," 24 Apr. 2026. [Online]. Available: https://news.microsoft.com/source/asia/features/malaysia- deepens-national-ai-partnership-with-microsoft-expanding-whole-of-nation-skilling-across-educators-enterprises-and- communities/

[26] CFE Research, for Department for Education, "Evaluation of Skills Bootcamps 2022-23 (Wave 3): Completions and Outcomes Report," UK Government, 29 May 2025. [Online]. Available: https://assets.publishing.service.gov.uk/media/683729a7dc6ebc5eca0cbb29/Evaluation_of_skills_bootcamps_- _2022_to_2023_-_completions_and_outcomes_report.pdf

[27] Employees Retraining Board (ERB), Hong Kong, "ERB Annual Report 2022-23" and "ERB Annual Report 2023-24." [Online]. Available: https://www.erb.org/tc/corporate- information/publications/annual-report

[28] Dubai Future Foundation, "Dubai Centre for Artificial Intelligence." [Online]. Available: https://www.dubaifuture.ae/dubai-centre-for-artificial- intelligence/

[29] U.S. Economic Development Administration, "Good Jobs Challenge Fact Sheet: January 2025 Update -- Eight Awardees to Place Americans in Good Jobs that Strengthen Economic and National Security," Washington, DC, 14 Jan. 2025. [Online]. Available: https://www.eda.gov/sites/default/files/2025- 01/GJC_Fact_Sheet_FY24.pdf

[30] Google Cloud / Ministry of Digital Malaysia, "445,000 Public Officers in Malaysia to Benefit from Generative AI Under the 'AI at Work 2.0' Initiative by the Ministry of Digital and Google Cloud," 5 Feb. 2025. [Online]. Available: https://www.googlecloudpresscorner.com/2025-02-05- 445,000-Public-Officers-in-Malaysia-to-Benefit-from-Generative-AI-Under-the-AI-at-Work-2-0-Initiative-by-the- Ministry-of-Digital-and-Google-Cloud

[31] Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique, "Osez l'IA : Le Plan pour Diffuser l'IA dans Toutes les Entreprises," France, 1 Jul. 2025. [Online]. Available: https://www.economie.gouv.fr/actualites/osez-lia-un-plan-pour-diffuser-lia-dans-toutes-les-entreprises

[32] Ministère de l'Économie, "Renforcement du Plan National Osez l'IA," France, 17 Jun. 2026. [Online]. Available: https://www.economie.gouv.fr/actualites/entreprises-le-plan- national-osez-lia-renforce

[34] Dubai Future Foundation / Dubai Centre for AI, "One Million Prompters," 2025. [Online]. Available: https://omp.dub.ai/register

[35] European Commission / Pact for Skills, "Pact for Skills Annual Report 2025: Progress on Upskilling and Reskilling the European Workforce," Brussels, 2026. [Online]. Available: https://pact-for-skills.ec.europa.eu/document/download/84378a3e-3380- 488f-b35a-9bd97a024ab1_en?filename=Annual+Report+2025_FINAL.pdf

[36] European Commission, "European Digital Innovation Hubs (EDIH)," Brussels, 2026. [Online]. Available: https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/edihs