

# Strategi Talenta dan Kapabilitas AI untuk HKI

*AI Talent & Capability Strategy untuk BoD Level HKI*

**Onno W. Purbo**

[onno@indo.net.id](mailto:onno@indo.net.id)

[onno@itts.ac.id](mailto:onno@itts.ac.id)

**Andika Syafitri Pratami**

[andikasyafitri06@gmail.com](mailto:andikasyafitri06@gmail.com)

**Feby Indriyani**

[febyindriyani23@gmail.com](mailto:febyindriyani23@gmail.com)

**Dzaq Rayhan Purbo**

[dzaqrp@gmail.com](mailto:dzaqrp@gmail.com)

**OnnoCenter**

**2026**

## Tentang Sesi Ini

Sesi ini akan membahas strategi membangun **talenta dan kapabilitas AI** di HKI. Fokusnya mencakup kebutuhan kompetensi masa depan, pilihan antara *upskilling* dan *hiring*, pembentukan *AI champion*, serta integrasi AI ke dalam HC Strategy. AI dipahami bukan hanya sebagai agenda teknologi, tetapi sebagai agenda **SDM, budaya kerja, kepemimpinan, dan perubahan cara kerja**.

Melalui sesi ini, BoD HKI diharapkan dapat melihat bahwa keunggulan AI tidak ditentukan oleh siapa yang paling cepat membeli tools, tetapi oleh siapa yang paling cepat membangun **manusia, kompetensi, budaya verifikasi, dan kemampuan organisasi** untuk mengubah AI menjadi nilai bisnis. Sesi 5 memang berfokus pada strategi talenta dan kapabilitas AI bagi HKI.

**Golden Rule: Keunggulan AI tidak lahir dari tools, tetapi dari manusia yang mampu memahami masalah, memakai AI dengan disiplin, dan mengubahnya menjadi nilai bisnis.**

# 1. Inti Strategis untuk BoD HKI

AI bukan hanya agenda teknologi. AI adalah **agenda SDM, budaya kerja, dan kapabilitas organisasi**.

Untuk HKI, pertanyaan strategisnya bukan hanya:

- “Tools AI apa yang akan dipakai?”
- “Platform apa yang akan dibeli?”
- “Vendor mana yang akan dipilih?”

Pertanyaan yang lebih penting:

- **kompetensi AI apa yang harus dimiliki pimpinan?**
- **kompetensi AI apa yang harus dimiliki manajer proyek?**
- **kompetensi AI apa yang harus dimiliki analyst dan officer?**
- **fungsi mana yang harus di-*upskill* lebih dulu?**
- **posisi apa yang perlu di-*hire* dari luar?**
- **siapa yang menjadi *AI champion* di unit kerja?**
- **bagaimana AI masuk ke HC Strategy HKI?**

McKinsey menekankan bahwa tantangan AI di tempat kerja bukan hanya tantangan teknologi, tetapi tantangan bisnis dan kepemimpinan: pemimpin harus menyelaraskan tim, mengatasi hambatan adopsi, dan “mewire ulang” perusahaan agar nilai AI bisa muncul. ([McKinsey & Company](#))

Bagi BoD-1, agenda talenta AI harus diarahkan untuk membangun:

- **AI literacy;**
- **data literacy;**
- **prompting skill;**
- **critical thinking;**
- **risk awareness;**
- **process understanding;**
- **business ownership;**
- **governance discipline;**
- **change leadership;**
- **capability building lintas fungsi.**

Pesan utama:

- **AI tanpa SDM siap = euforia.**
- **AI tanpa pemilik proses = proyek IT.**
- **AI tanpa budaya verifikasi = risiko.**
- **AI tanpa integrasi HC Strategy = pelatihan sesaat.**

- AI dengan talenta yang tepat = kapabilitas bisnis.

## 2. Mengapa AI Talent Strategy Penting untuk HKI

Industri konstruksi dan infrastruktur sangat bergantung pada manusia:

- pengalaman lapangan;
- disiplin proyek;
- kemampuan koordinasi;
- pemahaman risiko;
- kontrol biaya;
- QHSE;
- kontrak;
- vendor;
- keputusan cepat;
- kepemimpinan proyek.

AI tidak menghilangkan kebutuhan itu. AI justru menuntut manusia bekerja dengan cara baru.

Perubahan yang perlu disiapkan:

- dari **manual reporting** ke *AI-assisted reporting*;
- dari **mencari dokumen manual** ke *knowledge assistant*;
- dari **reaktif terhadap risiko** ke *early warning*;
- dari **rapat panjang** ke *decision-focused meeting*;
- dari **laporan deskriptif** ke *decision intelligence*;
- dari **pengalaman individu** ke *organizational knowledge*;
- dari **SDM hanya pengguna aplikasi** ke **SDM yang mampu mengarahkan AI**.

Bagi HKI, ini berarti kompetensi masa depan tidak cukup hanya:

- bisa memakai aplikasi;
- bisa membuat laporan;
- bisa mengisi sistem;
- bisa mengikuti SOP.

Kompetensi masa depan harus mencakup:

- mampu bertanya dengan benar ke AI;
- mampu membaca output AI secara kritis;
- mampu membedakan fakta, asumsi, dan rekomendasi;
- mampu menjaga data sensitif;
- mampu mengubah masalah bisnis menjadi use case AI;
- mampu mengukur manfaat AI;
- mampu menjaga manusia tetap bertanggung jawab.

Dalam buku *Prompting untuk Manajer*, *prompting* diposisikan bukan sekadar kemampuan mengetik instruksi, tetapi kompetensi manajerial baru: berpikir jernih, memberi konteks, meminta output yang tepat, mengecek jawaban, dan memakai AI sebagai *thinking partner*.

### 3. Kebutuhan Kompetensi Masa Depan

Untuk HKI, kompetensi AI masa depan perlu dibaca dalam tiga lapis.

#### 3.1 Kompetensi Pimpinan

BoD dan BoD-1 tidak harus menjadi teknisi AI.

Tetapi harus mampu:

- **menentukan arah AI;**
- **memilih use case bernilai bisnis;**
- **membaca risiko AI;**
- **menetapkan batas penggunaan AI;**
- **menilai apakah AI memberi nilai atau hanya demo;**
- **memastikan data dan governance siap;**
- **menjaga keputusan tetap pada manusia;**
- **mendorong budaya kerja berbasis data.**

Kompetensi kunci pimpinan:

- *AI strategic literacy;*
- *decision intelligence;*
- *risk governance;*
- *business case evaluation;*
- *change leadership;*
- *portfolio thinking.*

Dalam buku *AI untuk Decision Support System*, prinsip dasarnya adalah mulai dari keputusan, bukan teknologi; AI membantu berpikir, tetapi manusia tetap memutuskan.

### 3.2 Kompetensi Manajer dan Kepala Unit

Manajer harus mampu mengubah AI menjadi alat kerja tim.

Kompetensi yang dibutuhkan:

- memahami proses bisnis unit;
- memilih pekerjaan yang layak dibantu AI;
- membuat *prompt* yang jelas;
- mengecek kualitas output;
- menjaga data sensitif;
- menyiapkan SOP sederhana;
- mengukur manfaat;
- membimbing staf memakai AI secara aman.

Contoh peran manajer proyek:

- memakai AI untuk ringkasan laporan proyek;
- membaca risiko progres;
- menyusun bahan rapat;
- memantau tindak lanjut;
- membaca deviasi awal;
- mencari *lesson learned*;
- memastikan output AI dicek oleh manusia.

### 3.3 Kompetensi Analyst, Officer, dan Staf

Level analyst/officer akan menjadi pengguna harian AI.

Kompetensi yang dibutuhkan:

- *prompting* dasar;
- ringkasan dokumen;
- pencarian SOP;
- ekstraksi informasi;
- klasifikasi isu;
- pembuatan notulen;
- penyusunan memo awal;
- validasi output;
- pencatatan log;
- kepatuhan data.

Keterampilan penting:

- **teliti membaca sumber;**
- **tidak mudah percaya output AI;**
- **mampu meminta AI memperbaiki jawaban;**
- **mampu menyusun format output yang rapi;**
- **mampu menjaga kerahasiaan dokumen.**

Buku *AI untuk Produktivitas Manajer Sibuk* menekankan bahwa nilai AI bagi kerja manajerial adalah membantu membaca lebih ringkas, menulis lebih jelas, bekerja lebih cepat, dan berpikir lebih tertata, bukan menggantikan tanggung jawab manusia.

## 4. Kompetensi AI yang Paling Penting untuk HKI

Untuk BoD, daftar kompetensi tidak perlu dibuat terlalu teknis. Yang penting adalah kemampuan yang langsung memperkuat kinerja proyek.

### 4.1 *AI Literacy*

Kemampuan memahami:

- apa itu AI;
- apa yang bisa dilakukan AI;
- apa batas AI;
- apa risiko AI;
- kapan AI cocok dipakai;
- kapan AI tidak boleh dipakai.

Target:

- seluruh pimpinan;
- seluruh manajer;
- seluruh analyst/officer yang memakai AI.

## **4.2 Prompting Skill**

Kemampuan memberi instruksi yang jelas kepada AI.

Isi kompetensi:

- tujuan;
- konteks;
- data;
- batasan;
- format output;
- kriteria kualitas;
- permintaan sumber;
- permintaan asumsi;
- permintaan risiko.

Target:

- manajer;
- analyst;
- officer;
- sekretariat;
- project control;
- QHSE;
- procurement;
- finance;
- legal.

### **4.3 Data Literacy**

Kemampuan membaca dan memakai data secara sehat.

Isi kompetensi:

- memahami sumber data;
- membaca indikator;
- membedakan data, opini, dan asumsi;
- memahami kualitas data;
- menjaga metadata;
- memahami hak akses;
- memahami klasifikasi data.

Target:

- semua unit yang membuat keputusan berbasis data.

### **4.4 AI Output Review**

Kemampuan memeriksa jawaban AI.

Checklist dasar:

- apakah sesuai pertanyaan?
- apakah sumber jelas?
- apakah angka benar?
- apakah kesimpulan terlalu jauh?
- apakah ada asumsi tersembunyi?
- apakah perlu verifikasi tambahan?
- apakah aman dipakai?

### **4.5 Process Understanding**

AI harus masuk ke proses kerja, bukan hanya dipakai sebagai chatbot.

Kompetensi ini mencakup:

- memahami alur kerja;
- menentukan titik masuk AI;
- menentukan output yang dibutuhkan;
- menentukan reviewer;
- menentukan batas keputusan;
- menentukan indikator manfaat.

## 4.6 Risk and Governance Awareness

Pengguna harus paham:

- data sensitif;
- *hallucination*;
- bias;
- privasi;
- *vendor lock-in*;
- *over-automation*;
- *human-in-the-loop*;
- kewajiban review.

## 4.7 Change Leadership

AI mengubah kebiasaan kerja.

Pimpinan dan manajer harus mampu:

- mengurangi ketakutan tim;
- menjelaskan tujuan AI;
- membangun rasa aman;
- mendorong eksperimen yang terkendali;
- menolak euforia teknologi;
- menjaga akuntabilitas manusia.

McKinsey dalam State of AI 2025 menyebut praktik yang berkorelasi dengan nilai AI mencakup strategi, talenta, *operating model*, teknologi, data, serta adopsi dan *scaling*. Ini menguatkan bahwa talenta bukan komponen tambahan, tetapi bagian inti dari penciptaan nilai AI. ([McKinsey & Company](#))

## 5. Segmentasi Talenta AI di HKI

Tidak semua pegawai harus memiliki kompetensi AI yang sama.

HKI perlu membuat segmentasi.

### 5.1 Level 1 — AI-Aware

Target:

- seluruh pegawai yang terdampak AI.

Kompetensi:

- paham manfaat dan risiko AI;
- tahu batas penggunaan;
- tahu data yang tidak boleh dimasukkan;
- tahu bahwa output AI harus dicek.

Output pelatihan:

- memahami prinsip dasar;
- bisa memakai AI untuk tugas sederhana;
- paham aturan aman.

### 5.2 Level 2 — AI-Enabled Worker

Target:

- staf, analyst, officer, admin proyek, sekretariat.

Kompetensi:

- membuat *prompt* sederhana;
- merangkum dokumen;
- membuat notulen;
- mencari SOP;
- membuat draf laporan;
- mengecek output.

Output pelatihan:

- mampu memakai AI untuk pekerjaan harian;
- mampu menyimpan template *prompt*;
- mampu mengikuti aturan data.

### 5.3 Level 3 — AI-Savvy Manager

Target:

- manajer, kepala unit, project manager.

Kompetensi:

- memilih use case;
- mengarahkan tim;
- mengecek output AI;
- membaca risiko;
- mengukur manfaat;
- membuat SOP unit.

Output pelatihan:

- mampu memimpin pilot kecil;
- mampu mengintegrasikan AI ke proses kerja;
- mampu menjaga akuntabilitas.

### 5.4 Level 4 — AI Champion

Target:

- pegawai pilihan dari tiap fungsi.

Kompetensi:

- memahami use case unit;
- membantu pengguna;
- membuat template;
- mengumpulkan feedback;
- menjaga standar;
- menjadi penghubung unit dan tim AI pusat.

Output pelatihan:

- mampu menjadi motor adopsi di unit;
- mampu membantu scaling praktik baik.

## 5.5 Level 5 — AI Specialist / AI Product Owner

Target:

- IT/digital/data/analytics dan fungsi tertentu.

Kompetensi:

- arsitektur AI;
- RAG;
- *workflow automation*;
- *data pipeline*;
- keamanan;
- integrasi;
- evaluasi model;
- *local AI*;
- governance teknis.

Output:

- mampu membangun, mengelola, dan mengembangkan solusi AI internal.

**Pesan penting:** semua orang perlu literasi AI, tetapi tidak semua orang perlu menjadi AI engineer.

## 6. Upskilling vs Hiring

HKI perlu menyeimbangkan *upskilling* dan *hiring*.

Tidak semua kebutuhan AI harus dijawab dengan rekrutmen baru. Tetapi tidak semua kebutuhan juga bisa diselesaikan hanya dengan pelatihan internal.

### 6.1 Kapan *Upskilling* Lebih Tepat

Gunakan *upskilling* untuk kompetensi yang dekat dengan proses HKI.

Contoh:

- *AI literacy*;
- *prompting*;
- review output;
- ringkasan dokumen;
- notulen dan tindak lanjut;
- pencarian SOP;
- penggunaan *knowledge assistant*;
- risk awareness;
- data classification;
- AI untuk laporan proyek;
- AI untuk QHSE summary;
- AI untuk cost brief awal.

Mengapa *upskilling* penting:

- pegawai internal memahami konteks proyek;
- pegawai internal memahami budaya kerja HKI;
- pegawai internal tahu risiko lapangan;
- pegawai internal lebih dekat dengan proses;
- biaya lebih efisien;
- adopsi lebih mudah.

*Upskilling* cocok untuk:

- BoD-1;
- manajer;
- project manager;
- QHSE;
- finance;
- procurement;
- legal;
- analyst;
- officer;
- sekretariat;
- admin proyek.

## 6.2 Kapan *Hiring* Lebih Tepat

Gunakan *hiring* untuk kompetensi yang butuh kedalaman teknis.

Contoh posisi:

- *AI product owner*;
- *data engineer*;
- *data analyst*;
- *AI solution architect*;
- *machine learning engineer*;
- *automation engineer*;
- *AI governance specialist*;
- *cybersecurity / AI security specialist*.

Hiring diperlukan jika HKI ingin membangun:

- *knowledge base internal*;
- *RAG*;
- *integrasi AI ke sistem*;
- *workflow automation*;
- *data pipeline*;
- *predictive analytics*;
- *local AI*;
- *dashboard risiko*;
- *enterprise AI platform*.

## 6.3 Kapan Pakai Partner Eksternal

Partner eksternal berguna untuk:

- mempercepat pilot;
- memberi keahlian teknis;
- membantu desain arsitektur;
- membangun *prototype*;
- melatih internal;
- membantu governance awal.

Tetapi harus ada batas:

- ownership tetap di HKI;
- data tetap milik HKI;
- dokumentasi wajib;
- transfer knowledge wajib;
- arsitektur tidak boleh mengunci;
- ada *exit strategy*.

Materi *AI untuk Pemimpin Digital* menegaskan prinsip kemitraan: instansi atau organisasi harus tetap menentukan masalah, memiliki data, menetapkan ruang lingkup, menetapkan indikator keberhasilan, dan memastikan transfer pengetahuan.

## 6.4 Prinsip Keputusan Upskilling vs Hiring

Gunakan prinsip sederhana:

- **Jika kompetensi dekat dengan proses bisnis → upskill.**
- **Jika kompetensi butuh kedalaman teknis → hire.**
- **Jika butuh percepatan awal → partner.**
- **Jika menyangkut data strategis → bangun internal ownership.**
- **Jika menyangkut kapabilitas jangka panjang → jangan sepenuhnya outsource.**

## 7. AI Champion: Motor Perubahan di Unit Kerja

*AI champion* adalah pegawai yang membantu unit kerja mengadopsi AI secara praktis, aman, dan terukur.

AI champion bukan harus programmer.

AI champion harus:

- paham proses unit;
- paham masalah kerja;
- mampu memakai AI;
- mampu membuat *prompt*;
- mampu menjelaskan ke rekan kerja;
- mampu mengecek output;
- paham batas data;
- mampu mengumpulkan feedback;
- mampu menjadi penghubung dengan tim AI pusat.

### 7.1 Mengapa AI Champion Penting

Tanpa AI champion:

- AI hanya dipakai oleh individu tertentu;
- praktik baik tidak menyebar;
- user bingung;
- resistensi meningkat;
- IT terlalu dibebani;
- pilot sulit diadopsi;
- manfaat tidak terdokumentasi.

Dengan AI champion:

- unit punya penggerak lokal;
- pengguna merasa dekat;
- masalah cepat diangkat;
- template *prompt* berkembang;
- kesalahan cepat dikoreksi;
- praktik baik bisa direplikasi;
- adopsi lebih manusiawi.

## 7.2 Tugas AI Champion

Tugas utama:

- membantu identifikasi use case;
- membantu pengguna memakai AI;
- membuat contoh *prompt*;
- mengumpulkan masalah;
- mencatat manfaat;
- menjaga aturan data;
- memastikan *human review*;
- melaporkan pembelajaran;
- menjadi jembatan antara unit dan tim pusat.

## 7.3 Kriteria AI Champion

Pilih orang yang:

- dipercaya unit;
- paham proses;
- mau belajar;
- komunikatif;
- teliti;
- tidak mudah percaya output AI;
- punya rasa tanggung jawab;
- mampu menjelaskan dengan sederhana;
- tidak hanya mengejar teknologi.

Hindari memilih hanya berdasarkan:

- paling muda;
- paling teknis;
- paling sering memakai AI;
- paling antusias saja.

**AI champion harus punya kombinasi: proses + komunikasi + disiplin + rasa tanggung jawab.**

## 7.4 Distribusi AI Champion di HKI

Minimal ada AI champion di area:

- project delivery;
- project control;
- QHSE;
- finance;
- procurement;
- legal/contract;
- HR/HC;
- IT/digital;
- risk/internal audit;
- operasi alat/peralatan.

## 7.5 Output Program AI Champion

Output yang diharapkan:

- daftar use case unit;
- template *prompt* unit;
- log pembelajaran;
- daftar risiko;
- contoh output yang sudah direview;
- panduan penggunaan sederhana;
- masukan untuk SOP AI;
- rekomendasi scale-up.

**Pesan penting:** AI champion adalah penggerak budaya AI, bukan sekadar pengguna AI.

## 8. Integrasi dengan HC Strategy

AI talent strategy tidak boleh berdiri sendiri. Harus masuk ke HC Strategy HKI.

Jika tidak, AI hanya menjadi:

- pelatihan sesaat;
- acara bootcamp;
- proyek digital;
- eksperimen unit;
- inisiatif yang hilang setelah momentum awal.

Integrasi dengan HC Strategy berarti AI masuk ke:

- perencanaan kompetensi;
- *learning roadmap*;
- job profile;
- career path;
- performance management;
- succession planning;
- leadership development;
- rekrutmen;
- budaya kerja;
- knowledge management.

### 8.1 Workforce Planning

HC perlu menjawab:

- fungsi mana yang paling terdampak AI?
- pekerjaan mana yang akan berubah?
- kompetensi apa yang harus ditambah?
- peran baru apa yang dibutuhkan?
- siapa yang harus di-*upskill* lebih dulu?
- kapan perlu *hiring*?
- kapan perlu partner?

## 8.2 Competency Framework

Kompetensi AI harus masuk ke kerangka kompetensi.

Contoh:

- AI literacy;
- data literacy;
- prompting;
- output review;
- risk awareness;
- digital collaboration;
- process improvement;
- change leadership;
- governance discipline.

## 8.3 Learning Roadmap

Learning harus dibuat bertahap:

- *awareness* untuk semua;
- *role-based training* untuk fungsi;
- *hands-on pilot* untuk unit;
- *champion development* untuk penggerak;
- *technical deepening* untuk IT/data;
- *leadership program* untuk BoD/BoD-1.

## 8.4 Performance dan KPI

AI tidak harus langsung masuk sebagai KPI kuantitatif yang kaku.

Tetapi bisa mulai dari:

- partisipasi pelatihan;
- penggunaan template resmi;
- kontribusi use case;
- kualitas review output;
- dokumentasi pembelajaran;
- efisiensi proses;
- adopsi praktik baik;
- kontribusi pada pilot.

## 8.5 Career Path

Peran baru yang bisa dikembangkan:

- *AI champion;*
- *AI product owner;*
- *data steward;*
- *process automation lead;*
- *knowledge manager;*
- *AI governance coordinator;*
- *AI-enabled project controller.*

## 8.6 Culture and Change

Budaya yang perlu dibangun:

- bertanya lebih baik;
- memeriksa sumber;
- tidak mudah percaya output AI;
- berbagi template;
- mencatat pembelajaran;
- menjaga data;
- berani mencoba dalam batas aman;
- manusia tetap bertanggung jawab.

**Pesan penting:** HC Strategy harus memastikan AI menjadi kompetensi kerja, bukan sekadar topik pelatihan.

## 9. Kebutuhan Kompetensi per Fungsi HKI

Agar lebih operasional, kompetensi AI perlu dibaca per fungsi.

### 9.1 Project Delivery / Project Manager

Perlu mampu:

- merangkum laporan proyek;
- membaca risiko progres;
- mengecek output AI;
- membuat *risk brief*;
- mengelola tindak lanjut;
- mencari *lesson learned*;
- mengarahkan AI untuk bahan rapat.

Prioritas pelatihan:

- AI untuk laporan proyek;
- AI untuk rapat;
- AI untuk *risk brief*;
- AI untuk *project knowledge*.

### 9.2 Project Control

Perlu mampu:

- membaca deviasi jadwal;
- membaca deviasi biaya;
- menyiapkan *dashboard brief*;
- menyusun analisis awal;
- mengecek data progres;
- memvalidasi output AI.

Prioritas pelatihan:

- AI untuk *scheduling intelligence*;
- AI untuk *cost variance*;
- AI untuk analisis deviasi.

### 9.3 QHSE

Perlu mampu:

- merangkum insiden;
- membaca pola *near miss*;
- menyusun *safety brief*;
- memantau tindakan korektif;
- menjaga data pekerja;
- memastikan AI tidak menggantikan investigasi.

Prioritas pelatihan:

- AI untuk QHSE summary;
- AI untuk *near miss analysis*;
- AI untuk corrective action tracker.

### 9.4 Finance / Cost Control

Perlu mampu:

- membaca ringkasan biaya;
- mengecek deviasi;
- menganalisis invoice awal;
- memvalidasi angka;
- menjaga data sensitif;
- memastikan output tidak dipakai tanpa review.

Prioritas pelatihan:

- AI untuk *cost variance brief*;
- AI untuk invoice summary;
- AI untuk analisis awal vendor/biaya.

## 9.5 Procurement

Perlu mampu:

- membaca pola vendor;
- meringkas dokumen pengadaan;
- menyiapkan klarifikasi;
- menjaga data tender;
- menilai risiko vendor AI;
- memastikan transfer knowledge dari vendor.

Prioritas pelatihan:

- AI untuk vendor summary;
- AI untuk dokumen pengadaan;
- AI untuk evaluasi risiko vendor.

## 9.6 Legal / Contract

Perlu mampu:

- memakai AI untuk pembacaan awal kontrak;
- menemukan klausul penting;
- membandingkan versi;
- menyiapkan isu klaim;
- menjaga kerahasiaan;
- memastikan AI tidak menjadi keputusan final.

Prioritas pelatihan:

- AI untuk *contract issue spotting*;
- AI untuk ringkasan klaim;
- AI untuk dokumen kontrak.

## 9.7 IT / Digital / Data

Perlu mampu:

- mengelola platform;
- menjaga keamanan;
- membangun RAG;
- mengelola *workflow automation*;
- menyiapkan *local AI*;
- mengelola integrasi;
- memantau log;
- mendukung governance.

Prioritas pelatihan:

- AI architecture;
- RAG;
- *workflow automation*;
- *data pipeline*;
- AI security;
- *local AI* dan *open source*.

Dalam buku *Buat AI Sendiri dengan Open Source*, kapabilitas AI lokal mencakup model lokal, Open WebUI, RAG, *workflow automation* dengan n8n, database, webhook, logging, monitoring, dan disiplin arsitektur.

## 9.8 HR / HC

Perlu mampu:

- memetakan kompetensi AI;
- membuat learning roadmap;
- memilih AI champion;
- mengukur adopsi;
- menghubungkan AI ke career path;
- menjaga aspek budaya dan perubahan.

Prioritas pelatihan:

- AI capability framework;
- change management;
- learning architecture;
- role-based upskilling.

## 10. Roadmap Capability Building 12 Bulan

Untuk HKI, pengembangan kapabilitas AI perlu bertahap.

### 0–3 Bulan: Awareness dan Baseline

Fokus:

- literasi AI untuk BoD-1;
- literasi AI untuk manajer;
- aturan dasar penggunaan AI;
- asesmen kompetensi awal;
- identifikasi AI champion;
- pelatihan *prompting* dasar;
- pilot penggunaan AI pada laporan, rapat, SOP.

Output:

- baseline kompetensi;
- daftar AI champion awal;
- template *prompt* dasar;
- aturan penggunaan AI;
- daftar use case pembelajaran.

### 3–6 Bulan: Role-Based Upskilling

Fokus:

- pelatihan per fungsi;
- AI untuk project delivery;
- AI untuk QHSE;
- AI untuk cost;
- AI untuk procurement;
- AI untuk kontrak;
- AI untuk document search;
- pelatihan review output.

Output:

- modul per fungsi;
- use case unit;
- AI champion aktif;
- log pembelajaran;
- template fungsi.

## 6–9 Bulan: Pilot dan Standardisasi

Fokus:

- jalankan pilot terkontrol;
- ukur manfaat;
- dokumentasikan praktik baik;
- bentuk komunitas AI champion;
- mulai SOP AI per fungsi;
- perbaiki data minimum.

Output:

- laporan manfaat pilot;
- SOP awal;
- library *prompt*;
- daftar risiko;
- rekomendasi scale-up.

## 9–12 Bulan: Integrasi HC Strategy

Fokus:

- masukkan AI ke competency framework;
- masukkan AI ke learning roadmap;
- masukkan peran AI champion;
- siapkan jalur karier digital/AI;
- rencanakan hiring teknis;
- bangun dashboard capability.

Output:

- AI competency framework;
- AI learning roadmap;
- rencana hiring;
- AI champion network;
- model evaluasi kapabilitas.

**Pesan penting:** capability building AI harus bergerak dari pelatihan menuju **perubahan cara kerja**.

# 11. Roadmap Pelatihan per Level

## 11.1 BoD / BoD-1

Materi:

- AI strategy;
- AI governance;
- AI risk;
- opportunity mapping;
- business value;
- talent strategy;
- operating model;
- decision intelligence.

Output:

- arah strategis;
- sponsor use case;
- keputusan prioritas;
- batas risiko.

## 11.2 Manager / Kepala Unit

Materi:

- AI use case unit;
- prompting manajerial;
- output review;
- workflow redesign;
- risk control;
- measurement;
- change management.

Output:

- pilot unit;
- template *prompt*;
- SOP kecil;
- indikator manfaat.

### 11.3 Analyst / Officer

Materi:

- AI literacy;
- prompting dasar;
- ringkasan dokumen;
- notulen;
- pencarian SOP;
- klasifikasi isu;
- validasi output;
- aturan data.

Output:

- kemampuan kerja harian;
- penggunaan template;
- log pembelajaran.

### 11.4 AI Champion

Materi:

- advanced prompting;
- facilitation;
- use case mapping;
- output review;
- data classification;
- governance;
- adoption support;
- reporting impact.

Output:

- mendampingi unit;
- mengumpulkan use case;
- menyebarkan praktik baik;
- menjadi penghubung pusat-unit.

## 11.5 Technical Team

Materi:

- RAG;
- *local AI*;
- *workflow automation*;
- API;
- data pipeline;
- security;
- monitoring;
- deployment;
- evaluation.

Output:

- solusi teknis;
- integrasi;
- arsitektur;
- platform yang aman.

## 12. Mengelola Resistensi dan Kekhawatiran

AI sering menimbulkan kekhawatiran.

Kekhawatiran umum:

- “AI akan menggantikan saya.”
- “Saya tidak paham teknologi.”
- “Kalau salah, siapa yang bertanggung jawab?”
- “Data saya aman atau tidak?”
- “Apakah pekerjaan saya akan dinilai oleh AI?”
- “Apakah AI membuat beban kerja bertambah?”

Cara menjawab:

- **AI membantu pekerjaan, bukan menghapus tanggung jawab manusia.**
- **AI dipakai bertahap, bukan langsung mengganti proses.**
- **Output AI wajib direview.**
- **Data sensitif harus dilindungi.**
- **Pimpinan harus memberi batas yang jelas.**
- **Pelatihan harus praktis, bukan menakutkan.**
- **AI harus membantu pekerjaan nyata, bukan menambah administrasi.**

Dalam buku *AI untuk Manajer Non-Teknis*, peran manajer di era AI adalah mengarahkan, memvalidasi, memimpin perubahan, dan menjaga akuntabilitas manusia.

**Pesan penting:** resistensi tidak bisa diatasi dengan instruksi. Resistensi diatasi dengan kejelasan, pelatihan, rasa aman, dan bukti manfaat nyata.

## 13. Model Pengukuran Kapabilitas AI

BoD perlu memastikan pengembangan AI tidak berhenti pada jumlah peserta pelatihan.

Ukuran yang lebih penting:

### 13.1 Indikator Literasi

- berapa banyak pegawai memahami aturan AI;
- berapa banyak pegawai tahu batas data;
- berapa banyak pegawai mampu membuat *prompt* dasar;
- berapa banyak manajer mampu membaca risiko AI.

### 13.2 Indikator Adopsi

- berapa unit memakai template resmi;
- berapa AI champion aktif;
- berapa use case berjalan;
- berapa proses kerja dibantu AI;
- berapa output AI direview.

### 13.3 Indikator Produktivitas

- waktu laporan turun;
- waktu rapat turun;
- waktu pencarian dokumen turun;
- waktu pembuatan notulen turun;
- pekerjaan administratif berulang berkurang.

### 13.4 Indikator Kualitas

- output lebih konsisten;
- risiko lebih cepat terlihat;
- sumber lebih mudah ditelusuri;
- tindak lanjut lebih lengkap;
- kesalahan dapat dikoreksi.

### 13.5 Indikator Risiko

- tidak ada kebocoran data;
- tidak ada keputusan otomatis tanpa review;
- log penggunaan tersedia;
- data sensitif terkendali;
- output kritis diverifikasi.

**Pesan penting:** ukuran sukses AI talent bukan hanya “berapa orang dilatih”, tetapi **berapa banyak cara kerja yang berubah menjadi lebih cepat, aman, dan bernilai.**

## 14. Risiko dalam AI Talent Strategy

### 14.1 Pelatihan Terlalu Umum

Risiko:

- peserta paham konsep, tapi tidak bisa praktik;
- tidak terhubung dengan pekerjaan HKI;
- antusiasme cepat hilang.

Mitigasi:

- gunakan kasus HKI;
- latih per fungsi;
- pakai dokumen kerja nyata;
- buat output praktis.

### 14.2 Terlalu Fokus pada Tools

Risiko:

- pegawai hanya belajar fitur;
- lupa risiko;
- tidak paham proses;
- bergantung pada platform tertentu.

Mitigasi:

- ajarkan prinsip;
- ajarkan *prompting*;
- ajarkan review output;
- ajarkan data governance.

### 14.3 AI Champion Salah Pilih

Risiko:

- champion hanya teknis, tidak komunikatif;
- tidak dipercaya unit;
- tidak paham proses;
- tidak aktif mendampingi.

Mitigasi:

- pilih berdasarkan proses, komunikasi, dan disiplin;
- beri mandat;
- beri waktu;
- beri komunitas;
- ukur kontribusi.

### 14.4 Hiring Tanpa Transfer Knowledge

Risiko:

- ketergantungan pada orang baru atau vendor;
- internal tidak belajar;
- solusi sulit dipelihara.

Mitigasi:

- wajib dokumentasi;
- wajib mentoring;
- wajib *knowledge transfer*;
- bangun tim campuran internal-eksternal.

## 14.5 AI Masuk Tanpa HC Strategy

Risiko:

- pelatihan tidak berkelanjutan;
- kompetensi tidak tercatat;
- tidak masuk career path;
- tidak menjadi budaya kerja.

Mitigasi:

- masukkan AI ke competency framework;
- buat roadmap pembelajaran;
- bentuk AI champion network;
- hubungkan dengan KPI pembelajaran dan inovasi.

## **15. Rekomendasi Keputusan untuk BoD HKI**

Pada akhir Sesi 5, BoD sebaiknya mengambil beberapa keputusan awal.

### **Keputusan 1 — Tetapkan AI sebagai Kompetensi Strategis**

AI masuk ke:

- kompetensi pimpinan;
- kompetensi manajer;
- kompetensi analyst/officer;
- kompetensi fungsi teknis;
- kompetensi HC Strategy.

### **Keputusan 2 — Bangun Segmentasi Kompetensi AI**

Gunakan level:

- AI-aware;
- AI-enabled worker;
- AI-savvy manager;
- AI champion;
- AI specialist.

### **Keputusan 3 — Jalankan Program AI Champion**

Mulai dari fungsi:

- project delivery;
- project control;
- QHSE;
- finance;
- procurement;
- legal/contract;
- HR/HC;
- IT/digital.

## **Keputusan 4 — Prioritaskan Upskilling Internal**

Mulai dari:

- BoD-1;
- project manager;
- project control;
- QHSE;
- finance;
- procurement;
- legal;
- analyst/officer.

## **Keputusan 5 — Tentukan Hiring Strategis**

Pertimbangkan posisi:

- *AI product owner;*
- *data analyst;*
- *data engineer;*
- *AI solution architect;*
- *automation engineer;*
- *AI governance specialist.*

## **Keputusan 6 — Integrasikan AI ke HC Strategy**

Masukkan AI ke:

- competency framework;
- learning roadmap;
- job profile;
- performance management;
- career path;
- succession planning;
- leadership development.

## 16. Kesimpulan untuk BoD-1 HKI

AI talent strategy bukan hanya soal pelatihan.

AI talent strategy adalah cara HKI membangun **kapabilitas manusia untuk memakai AI secara aman, produktif, dan bernilai bisnis.**

Prinsip utama:

- **semua pimpinan perlu AI literacy;**
- **semua pengguna perlu aturan data;**
- **manajer perlu mampu memilih use case;**
- **analyst/officer perlu mampu memakai dan memeriksa AI;**
- **AI champion perlu dibangun per fungsi;**
- **IT/digital perlu diperkuat untuk arsitektur dan integrasi;**
- **HC perlu mengintegrasikan AI ke kompetensi dan career path;**
- **partner eksternal boleh membantu, tetapi ownership harus tetap di HKI.**

AI akan memberi nilai jika HKI memiliki:

- SDM yang paham masalah bisnis;
- SDM yang mampu memakai AI;
- SDM yang mampu memverifikasi output;
- SDM yang menjaga data;
- SDM yang berani belajar;
- SDM yang tidak menyerahkan tanggung jawab kepada mesin.

Pesan akhir:

**Masa depan AI HKI bukan ditentukan oleh siapa yang paling cepat membeli tools, tetapi oleh siapa yang paling cepat membangun manusia, kompetensi, dan budaya kerja yang mampu mengubah AI menjadi nilai bisnis nyata.**