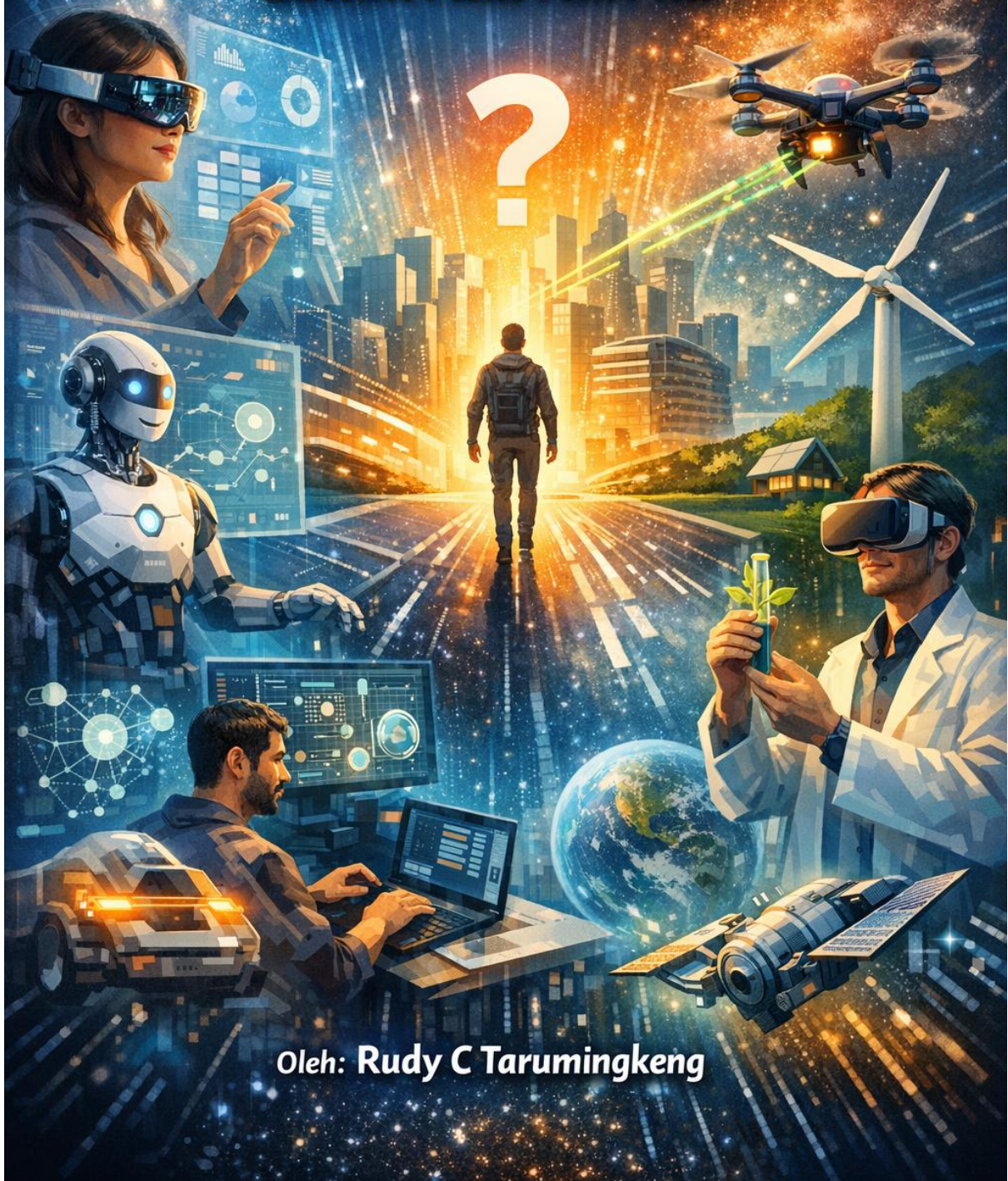


Career Design

untuk **Profesi** yang
Belum Ada Hari Ini



Oleh: Rudy C Tarumingkeng

*Rudy C Tarumingkeng: Career Design untuk Profesi yang Belum Ada
Hari Ini*

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Professor of Management NUP: 9903252922

Professor Emeritus, IPB-University

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988, dan

Rektor, Kampus AGRO Manokwari sekarang Universitas Papua Manokwari

Coordinator, CIDA/DIKTI SFU Burnaby BC Canada 1988-1991

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Chairman. Board of Professors, IPB-University, Bogor (2005-2006)

AI - Data Analyst, dan Chairman, Academic Senate, IBM-ASMI, Jakarta 2024-

© RudyCT Academic Series

rudyct75@gmail.com

19 March 2026

CAREER DESIGN UNTUK PROFESI YANG BELUM ADA HARI INI

Abstrak

Esai ini membahas pentingnya **career design** sebagai pendekatan strategis dalam menghadapi dunia kerja yang semakin cair, terdigitalisasi, dan sulit diprediksi. Berbeda dari model karier tradisional yang mengandaikan jalur profesi stabil dan linear, career design menempatkan individu sebagai perancang aktif identitas profesional, portofolio kompetensi, dan arah pembelajaran sepanjang hayat. Pembahasan menyoroti bagaimana kecerdasan buatan, otomasi, transformasi digital, transisi hijau, perubahan demografis, dan dinamika geoekonomi sedang mengubah struktur pekerjaan global serta memunculkan peran-peran baru yang sebelumnya belum dikenal. Dalam konteks ini, karier masa depan tidak lagi cukup dibangun di atas gelar akademik semata, tetapi harus ditopang oleh kombinasi antara kedalaman keilmuan, literasi teknologi, kemampuan analitis, kreativitas, fleksibilitas, etika, dan kapasitas untuk bekerja lintas disiplin. Esai ini juga menekankan bahwa profesi masa depan sering lahir dari irisan antara masalah baru, teknologi baru, dan kebutuhan sosial baru. Oleh karena itu, pendidikan tinggi, organisasi, dan individu perlu bergeser dari logika "mempersiapkan pekerjaan yang sudah ada" menuju logika "membangun kapabilitas untuk pekerjaan yang sedang tumbuh atau bahkan belum bernama." Pada akhirnya, career design dipahami bukan sekadar sebagai teknik perencanaan kerja, melainkan sebagai proses reflektif dan adaptif untuk membentuk diri agar tetap relevan, bernilai, dan terpercaya di tengah perubahan struktural dunia kerja abad ke-21. Temuan berbagai laporan internasional menunjukkan bahwa keterampilan inti kerja berubah cepat, literasi AI makin penting, dan organisasi semakin

membutuhkan tenaga kerja yang mampu belajar ulang, berkolaborasi dengan sistem cerdas, serta menavigasi ketidakpastian secara etis dan produktif. ([World Economic Forum](#))

Kata Kunci

Career design, profesi masa depan, dunia kerja, kecerdasan buatan, literasi AI, keterampilan abad ke-21, lifelong learning, perencanaan karier, transformasi digital, adaptabilitas

Career Design untuk Profesi yang Belum Ada Hari Ini

Pendahuluan: ketika karier tidak lagi berbentuk tangga, melainkan lanskap yang bergerak

Selama puluhan tahun, banyak orang memahami karier sebagai sebuah jalur yang relatif stabil. Seseorang memilih jurusan, masuk ke profesi tertentu, naik secara bertahap, lalu mencapai puncak jabatan setelah melalui tahapan yang dapat diprediksi. Model itu tidak sepenuhnya hilang, tetapi semakin sulit dipertahankan sebagai satu-satunya cara membaca dunia kerja. Laporan-laporan mutakhir menunjukkan bahwa pasar kerja global sedang dibentuk ulang oleh perubahan teknologi, fragmentasi geoekonomi, ketidakpastian ekonomi, transisi hijau, dan pergeseran demografis. World Economic Forum melaporkan bahwa lebih dari 1.000 perusahaan global yang mewakili lebih dari 14 juta pekerja melihat periode 2025–2030 sebagai masa transformasi besar bagi pekerjaan dan keterampilan. Pada dekade ini diperkirakan sekitar 170 juta pekerjaan baru akan tercipta, 92 juta peran akan tergeser, sehingga terjadi kenaikan bersih sekitar 78 juta pekerjaan. Pada saat yang sama, pemberi kerja memperkirakan 39% keterampilan inti dalam pekerjaan akan berubah pada 2030. ([World Economic Forum](#))

Perubahan itu berarti bahwa pertanyaan klasik, “Saya nanti akan bekerja sebagai apa?” tidak lagi cukup. Pertanyaan yang lebih relevan sekarang

adalah: "Bagaimana saya merancang kapasitas diri agar tetap bernilai ketika jenis profesinya sendiri belum jelas hari ini?" LinkedIn menemukan bahwa para profesional yang memasuki dunia kerja saat ini berada pada lintasan untuk memegang jumlah pekerjaan dua kali lebih banyak dibandingkan mereka yang masuk pasar kerja 15 tahun lalu. Bahkan, lebih dari 10% profesional yang direkrut hari ini memiliki jabatan yang belum ada pada tahun 2000. LinkedIn juga memperkirakan bahwa pada 2030, sekitar 70% keterampilan yang digunakan dalam sebagian besar pekerjaan akan berubah, dengan AI sebagai salah satu katalis utama.

Karena itu, konsep **career design** menjadi sangat penting. Career design bukan sekadar memilih pekerjaan, melainkan merancang identitas profesional yang lentur, portofolio kompetensi yang terus tumbuh, dan strategi pembelajaran yang memungkinkan seseorang tetap relevan di tengah profesi-profesi yang masih lahir, berubah, bahkan belum bernama. Dalam dunia seperti ini, masa depan bukan sesuatu yang tinggal ditunggu; masa depan perlu dibaca, diuji, lalu ikut dibentuk. Gagasan ini semakin penting di Asia Timur dan Pasifik, termasuk Indonesia, karena World Bank menegaskan bahwa teknologi baru, AI, robotika, dan platform digital tidak hanya menggantikan tugas, tetapi juga menciptakan tugas baru dan memperluas perdagangan jasa. Negara-negara di kawasan akan memperoleh manfaat terbesar bila menyiapkan tenaga kerja dengan keterampilan yang tepat dan membuka ruang inovasi secara lebih luas. ([World Bank](#))

Dengan demikian, "career design untuk profesi yang belum ada hari ini" adalah upaya untuk mempersiapkan manusia bukan hanya bagi lowongan yang sudah ada, tetapi bagi problem, sistem, dan peluang yang akan memunculkan profesi baru di kemudian hari. Esai ini membahas perubahan struktur kerja, definisi career design, prinsip-prinsip utamanya, kompetensi yang perlu dibangun, peran pendidikan, implikasi untuk Indonesia, dan strategi praktis bagi generasi muda maupun pekerja berpengalaman.

1. Mengapa profesi masa depan semakin sulit diprediksi

Perubahan besar dalam dunia kerja bukan hanya karena satu teknologi, melainkan karena beberapa gelombang yang datang bersamaan. World Economic Forum menyebut setidaknya lima penggerak utama: perubahan teknologi, transisi hijau, ketidakpastian ekonomi, perubahan demografis, dan dinamika geoekonomi. Artinya, profesi baru tidak lahir semata-mata karena AI, tetapi juga karena perubahan iklim, penuaan penduduk, kebutuhan keamanan siber, restrukturisasi rantai pasok, dan perluasan ekonomi jasa berbasis digital. ([World Economic Forum](#))

AI memang menjadi pendorong paling terlihat. Stanford AI Index 2025 menunjukkan bahwa AI bukan lagi eksperimen terbatas di laboratorium. Penggunaan bisnis meningkat sangat cepat; 78% organisasi melaporkan menggunakan AI pada 2024, naik dari 55% pada tahun sebelumnya. Stanford juga menegaskan bahwa semakin banyak riset menemukan AI dapat meningkatkan produktivitas dan, dalam banyak kasus, membantu mempersempit kesenjangan keterampilan di tempat kerja. Pada saat yang sama, biaya penggunaan model AI turun sangat tajam; untuk kinerja setara GPT-3.5, biaya inferensi turun lebih dari 280 kali antara November 2022 dan Oktober 2024. Ketika biaya turun, kemampuan naik, dan penggunaan meluas, lahirlah ruang bagi profesi-profesi baru yang dahulu dianggap terlalu mahal atau terlalu dini untuk diwujudkan. ([Stanford HAI](#))

Namun, perlu dicatat bahwa perubahan tidak selalu identik dengan penghilangan pekerjaan secara langsung. ILO menunjukkan bahwa paparan suatu pekerjaan terhadap AI generatif berbeda menurut tugas, sektor, dan tingkat digitalisasi. Pekerjaan klerikal tetap termasuk yang paling terekspos, tetapi sejumlah pekerjaan profesional dan teknis yang sangat terdigitalisasi juga semakin terekspos karena kemampuan GenAI terus meluas. Ini berarti masa depan kerja bukan semata "manusia digantikan mesin," melainkan "komposisi tugas manusia dan mesin diatur ulang." Di situlah profesi baru lahir: pada titik peralihan antara otomatisasi, augmentasi, koordinasi, audit, pelatihan, dan orkestrasi kerja manusia-mesin. ([International Labour Organization](#))

Di Asia Timur dan Pasifik, World Bank memperlihatkan gambaran yang lebih halus. Robot lebih mengancam pekerjaan manufaktur rutin, sementara AI semakin menyentuh pekerjaan jasa, termasuk tugas kognitif nonrutin. Tetapi bersamaan dengan itu, AI dan platform digital juga menciptakan tugas baru seperti prompt engineer dan cloud engineer. Jadi, profesi masa depan lahir bukan dari kekosongan, melainkan dari rekombinasi tugas lama dengan teknologi baru, kebutuhan baru, dan institusi baru. ([World Bank](#))

Dalam konteks ASEAN, Deklarasi Hanoi Januari 2026 menggambarkan pergeseran strategis dari “connectivity” ke “connected intelligence.” AI diposisikan bukan hanya sebagai alat, tetapi sebagai lapisan infrastruktur cerdas yang dapat menopang layanan publik, produktivitas industri, keamanan siber, aksi iklim, dan bentuk-bentuk baru aktivitas ekonomi digital. Bagi kawasan seperti Asia Tenggara, ini berarti profesi masa depan akan banyak muncul di persilangan antara data, tata kelola, sektor publik, industri kreatif, dan layanan lintas batas.

Karena itu, ketidakpastian profesi masa depan bukan tanda kekacauan belaka. Ia justru tanda bahwa nilai ekonomi sedang berpindah dari rutinitas ke adaptasi, dari kepemilikan pengetahuan statis ke kemampuan mengombinasikan pengetahuan, dan dari pekerjaan yang sempit definisinya ke peran yang bersifat lintas fungsi. Dalam kondisi seperti ini, orang yang terlalu bergantung pada satu label jabatan akan lebih rentan daripada orang yang memahami dirinya sebagai pembawa seperangkat kapabilitas yang dapat terus dikonfigurasi ulang.

2. Apa yang dimaksud dengan career design

Career design adalah pendekatan yang menempatkan karier sebagai hasil rancangan sadar, bukan sekadar akibat dari kesempatan yang datang. Pendekatan ini tidak melihat individu sebagai pencari kerja pasif, tetapi sebagai arsitek identitas profesionalnya sendiri. Seorang mahasiswa, dosen, analis, desainer, atau manajer tidak cukup bertanya “jabatan apa yang cocok bagi saya,” melainkan juga “masalah apa yang ingin saya selesaikan,”

“kapabilitas apa yang perlu saya bangun,” “ekosistem mana yang sedang tumbuh,” dan “bagaimana saya merancang lintasan yang tetap relevan meskipun judul pekerjaannya berubah.”

Dalam dunia yang relatif stabil, perencanaan karier sering berbasis prediksi. Dalam dunia yang cair, career design lebih tepat berbasis eksperimen. Ini mirip dengan logika desain pada inovasi: seseorang tidak perlu mengetahui seluruh jawaban di awal; yang penting adalah ia mampu membuat prototipe kecil, menguji asumsi, belajar cepat, lalu menyesuaikan arah. Karena profesi masa depan sering lahir dari ruang abu-abu antara disiplin, maka career design juga menuntut kemampuan melintasi batas-batas lama: teknik dan humaniora, bisnis dan teknologi, data dan etika, konten dan analitik, pendidikan dan platform digital.

Career design juga berbeda dari “sekadar upskilling.” Upskilling memang penting, tetapi tanpa arah desain, orang bisa mengumpulkan banyak kursus tanpa identitas profesional yang jelas. Career design menuntut tiga dimensi sekaligus. Pertama, **self-design**, yaitu pemahaman atas nilai, minat, motif, dan kekuatan diri. Kedua, **skill design**, yaitu pembangunan portofolio kompetensi yang relevan. Ketiga, **opportunity design**, yaitu kemampuan membaca perubahan pasar, teknologi, dan kebutuhan masyarakat. Ketiga dimensi ini harus bergerak bersama.

Misalnya, dua orang sama-sama belajar AI. Orang pertama sekadar mengikuti tren. Orang kedua mengaitkan AI dengan minatnya pada pendidikan, memahami kebutuhan institusi pendidikan, lalu mengembangkan diri menjadi perancang asesmen berbasis AI, kurator materi pembelajaran adaptif, atau auditor etika AI untuk lembaga pendidikan. Keduanya belajar alat yang sama, tetapi hanya yang kedua sedang mendesain karier.

Career design dengan demikian adalah seni menghubungkan **siapa saya**, **apa yang bisa saya bangun**, dan **masalah baru apa yang akan muncul di masyarakat**. Dalam definisi praktis, career design untuk profesi yang belum ada hari ini berarti membangun diri agar siap bekerja pada peran

yang mungkin baru akan disebutkan lima tahun lagi, tetapi unsur-unsurnya sudah bisa dibaca sejak sekarang.

3. Dari job seeker menjadi problem solver

Salah satu pergeseran terpenting dalam career design adalah perubahan identitas dari **job seeker** menjadi **problem solver**. Selama ini, banyak orang mendesain karier berdasarkan daftar lowongan. Pendekatan ini masuk akal ketika pekerjaan relatif stabil. Tetapi ketika profesi baru lahir lebih cepat daripada klasifikasi jabatan formal, pendekatan yang lebih kuat adalah memetakan masalah yang sedang tumbuh.

Lihatlah contoh dari laporan Microsoft Work Trend Index 2025. Organisasi-organisasi yang mereka sebut sebagai "Frontier Firms" mulai mempertimbangkan berbagai peran baru seperti **AI Trainer, AI Data Specialist, AI Security Specialist, AI Agent Specialist, AI ROI Analyst, AI Media & Content Manager, AI Finance Strategist, AI Customer Success Lead, AI Business Process Consultant**, dan **Chief AI Officer**. Banyak peran ini lima tahun lalu belum populer, bahkan sebagian belum jelas batasnya. Tetapi semuanya muncul karena organisasi menghadapi masalah baru: bagaimana melatih model, mengelola data, mengamankan sistem, mengukur nilai bisnis AI, atau mendesain kolaborasi manusia-agen digital. ([Microsoft](#))

Artinya, profesi baru cenderung lahir dari pertanyaan-pertanyaan seperti berikut: Bagaimana memastikan AI aman? Bagaimana memverifikasi kualitas output? Bagaimana mengintegrasikan agen AI dalam alur kerja? Bagaimana mengukur return on investment dari adopsi AI? Bagaimana mengelola konten ketika mesin juga menjadi produsen? Siapa yang bertanggung jawab atas etika, akurasi, dan akuntabilitas? Dari kumpulan pertanyaan inilah jabatan-jabatan baru tumbuh.

Dalam perspektif manajemen, ini berarti individu tidak boleh hanya berorientasi pada fungsi. Ia perlu berorientasi pada masalah bernilai tinggi. Seseorang yang mengerti pemasaran, misalnya, tidak cukup lagi menyebut

dirinya "marketer." Ia bisa mendesain diri sebagai spesialis orkestrasi kampanye berbasis AI, analis perilaku pelanggan real-time, arsitek pengalaman omnichannel, atau pengelola reputasi digital yang paham deepfake dan misinformasi. Orang yang paham akuntansi dapat bergerak menjadi auditor algoritmik, analis kepatuhan data, atau evaluator dampak otomatisasi terhadap pengendalian internal.

Perubahan ini membuat karier menjadi lebih menyerupai portofolio penyelesaian masalah daripada kepemilikan satu profesi tunggal. Dunia kerja masa depan akan memberi nilai tinggi kepada orang-orang yang dapat menjembatani wilayah yang tadinya terpisah: teknologi dan kebijakan, data dan makna, kreativitas dan analitik, sistem dan manusia. Karena itu, pertanyaan yang perlu dilatih sejak dini bukan hanya "apa profesi saya?" tetapi "masalah macam apa yang dapat saya pecahkan secara konsisten, etis, dan bernilai?"

4. Mengapa gelar tidak cukup, tetapi tetap penting

Dalam pembicaraan tentang profesi masa depan, sering muncul slogan berlebihan bahwa gelar sudah tidak penting. Pandangan ini terlalu sederhana. Gelar tetap penting sebagai penanda dasar disiplin, kemampuan berpikir sistematis, dan legitimasi sosial tertentu. Tetapi gelar tidak lagi cukup sebagai jaminan relevansi jangka panjang. Yang makin penting adalah kemampuan untuk mengembangkan disiplin itu ke dalam konteks baru.

LinkedIn menunjukkan bahwa kecepatan penambahan keterampilan baru dalam profil profesional meningkat 140% sejak 2022. Ini menandakan bahwa identitas profesional kini semakin ditentukan oleh pembelajaran berkelanjutan, bukan hanya oleh kredensial awal. LinkedIn juga mencatat lonjakan besar dalam keterampilan literasi AI; sejak 2023, penambahan keterampilan AI literacy meningkat 177%, jauh lebih cepat daripada pertumbuhan keseluruhan keterampilan. Sementara itu, OECD menekankan bahwa permintaan atas AI tidak hanya menyasar tenaga ahli yang sangat teknis, tetapi juga pekerja yang memiliki pemahaman umum mengenai AI.

OECD bahkan memperingatkan bahwa pasokan pelatihan yang ada mungkin belum cukup untuk memenuhi kebutuhan literasi AI umum yang terus bertumbuh.

Dari sini tampak bahwa gelar berfungsi sebagai fondasi, tetapi karier masa depan memerlukan **lapisan-lapisan baru di atas fondasi itu**. Sarjana manajemen, misalnya, perlu menambahkan pemahaman data, otomasi proses, etika digital, dan desain organisasi adaptif. Sarjana pendidikan perlu memahami pembelajaran personalisasi, asesmen berbantuan AI, literasi media sintesis, dan tata kelola penggunaan AI dalam kelas. Sarjana komunikasi perlu memahami analitik platform, narasi multimodal, verifikasi konten, dan ekologi perhatian.

Jadi, relevansi tidak berasal dari meninggalkan disiplin lama, melainkan dari memperluas disiplin itu ke ruang baru. Orang yang kuat justru biasanya mempunyai **satu jangkar keilmuan** dan **beberapa jembatan kompetensi**. Jangkar memberi kedalaman; jembatan memberi keluwesan. Tanpa jangkar, seseorang mudah menjadi serba tahu tetapi dangkal. Tanpa jembatan, seseorang berisiko menjadi ahli yang tidak lagi dapat diterjemahkan ke kebutuhan zaman.

5. Kompetensi inti untuk profesi yang belum ada

Untuk merancang karier bagi profesi yang belum ada, kita perlu membedakan antara **alat yang berubah cepat** dan **kapasitas yang bertahan lebih lama**. Alat, platform, aplikasi, bahkan bahasa pemrograman bisa berubah relatif cepat. Tetapi ada seperangkat kompetensi inti yang lebih tahan lama dan justru membuat seseorang mampu beradaptasi ketika alat berubah.

World Economic Forum menempatkan **AI and big data, networks and cybersecurity**, dan **technological literacy** sebagai keterampilan teknologi yang paling cepat naik pentingnya. Tetapi WEF juga menekankan kenaikan pentingnya **creative thinking, resilience, flexibility and agility, curiosity and lifelong learning, leadership and social influence, talent**

management, analytical thinking, dan environmental stewardship.

Dengan kata lain, masa depan bukan hanya milik orang yang paham teknologi, tetapi orang yang bisa memadukan teknologi dengan nalar, kepemimpinan, dan ketahanan belajar. ([World Economic Forum](#))

Berdasarkan berbagai laporan mutakhir, setidaknya ada delapan kompetensi inti yang perlu dibangun.

Pertama, analytical thinking. Ketika informasi makin berlimpah dan AI dapat menghasilkan jawaban dengan cepat, nilai manusia berpindah dari sekadar mengingat ke kemampuan menilai, membandingkan, memeriksa asumsi, dan membuat keputusan. Orang yang dapat menyusun pertanyaan yang tepat akan lebih berharga daripada orang yang hanya mengumpulkan jawaban.

Kedua, technological literacy. Ini tidak selalu berarti harus menjadi programmer. Technological literacy berarti memahami logika dasar alat digital, batasnya, risiko kesalahannya, dan cara memanfaatkannya untuk menyelesaikan pekerjaan nyata. OECD menekankan pentingnya bukan hanya spesialis AI, tetapi juga AI literacy umum di seluruh angkatan kerja. ([OECD](#))

Ketiga, creativity and recombination. Profesi baru sering lahir dari penggabungan hal-hal yang sebelumnya terpisah. Kreativitas di sini bukan hanya seni, melainkan kemampuan menghubungkan disiplin, mengajukan format baru, dan membayangkan model kerja baru.

Keempat, resilience, flexibility, and agility. Dalam konteks kerja, ini adalah kemampuan menyesuaikan diri tanpa kehilangan arah. WEF secara eksplisit menempatkan ketahanan, fleksibilitas, dan kelincahan sebagai keterampilan yang naik pentingnya. Orang yang kaku akan mudah tertinggal, sementara orang yang terlalu cair tanpa prinsip juga akan kehilangan identitas. Keluwesan yang matang selalu berpijak pada nilai dan tujuan yang jelas. ([World Economic Forum](#))

Kelima, curiosity and lifelong learning. LinkedIn menemukan bahwa para profesional aktif menambah keterampilan baru, sementara organisasi juga makin memprioritaskan upskilling. Ini menunjukkan bahwa belajar tidak lagi episodik, melainkan menjadi bagian dari kerja itu sendiri.

Keenam, collaboration across human and machine systems. Masa depan kerja menuntut kemampuan bekerja bukan hanya dengan manusia lain, tetapi juga dengan model, agen, dashboard, dan sistem otomatis. Ini bukan kemampuan teknis semata, melainkan kemampuan orkestrasi.

Ketujuh, ethical judgment and trust-building. Stanford AI Index 2025 menunjukkan kenaikan tajam insiden terkait AI, sementara standar evaluasi responsible AI masih belum merata. Karena itu, orang yang mampu membangun kepercayaan, mengaudit risiko, dan menilai implikasi etis akan menjadi sangat penting. ([Stanford HAI](#))

Kedelapan, environmental and societal awareness. Profesi masa depan tidak lahir hanya dari AI, tetapi juga dari transisi hijau, perubahan demografis, dan tuntutan keberlanjutan. Maka karier masa depan perlu sensitif terhadap perubahan sosial dan ekologis, bukan semata efisiensi ekonomi. ([World Economic Forum](#))

Delapan kompetensi ini dapat dipandang sebagai “inti portabel.” Di mana pun profesi baru muncul, inti ini tetap dapat dibawa dan dikonversi ke konteks yang berbeda.

6. Career design sebagai pembangunan portofolio, bukan identitas tunggal

Model karier lama cenderung menghasilkan identitas tunggal: saya akuntan, saya dosen, saya insinyur, saya jurnalis. Model baru tidak menghapus identitas ini, tetapi menambahkan dimensi **portofolio**. Artinya, seseorang membangun kumpulan pengalaman, proyek, keterampilan, dan reputasi yang dapat saling menguatkan. Dalam kerangka ini, karier bukan satu garis lurus, melainkan jaringan bukti kemampuan.

Contohnya, seorang lulusan manajemen dapat membangun portofolio yang memuat: analisis data dasar, kemampuan membuat dashboard, pengalaman merancang SOP berbantuan AI, pemahaman change management, dan tulisan reflektif tentang etika otomatisasi. Dari sini, ia bisa bergerak ke banyak peran baru: analis transformasi bisnis, desainer proses kerja cerdas, konsultan adopsi AI untuk UKM, atau koordinator pembelajaran organisasi digital.

Portofolio penting karena profesi baru sering belum memiliki jalur formal yang mapan. Ketika perekrut belum tahu pasti seperti apa kurikulum ideal untuk "AI ROI Analyst" atau "AI Business Process Consultant," mereka akan mencari **jejak karya**: apa yang pernah Anda bangun, uji, tulis, atau perbaiki. Dalam dunia seperti ini, proyek kecil dapat lebih bermakna daripada klaim besar. Sertifikat tetap membantu, tetapi portofolio membuktikan kemampuan.

Pendekatan portofolio juga melatih individu untuk tidak bergantung pada satu sumber nilai. Seseorang bisa menjadi dosen sekaligus pengembang modul digital, fasilitator pelatihan AI literacy, kurator konten akademik, dan analis kebijakan pendidikan. Di sinilah career design menjadi bukan sekadar pencarian posisi, tetapi pembangunan ekosistem nilai pribadi.

7. Pendidikan tinggi harus bergeser: dari transfer ilmu ke arsitektur kemampuan

Jika profesi masa depan belum ada, maka pendidikan tidak bisa hanya berfokus pada isi tetap. Pendidikan harus membangun **arsitektur kemampuan**. Artinya, perguruan tinggi tidak cukup mengajarkan apa yang diketahui hari ini; ia harus melatih cara belajar, cara menghubungkan disiplin, cara menilai bukti, cara bekerja lintas alat, dan cara bertindak etis di tengah ketidakpastian.

World Bank dalam Digital Progress and Trends Report 2025 menekankan pentingnya "empat C" bagi ekosistem AI yang inklusif: connectivity, compute, context, dan competency. Bagi institusi pendidikan,

“competency” adalah kata kunci. Negara-negara berkembang dapat tertinggal bukan semata karena kekurangan alat, tetapi karena kekurangan kapasitas manusia yang dapat mengadopsi, menyesuaikan, dan mengembangkan solusi sesuai realitas lokal. ([World Bank](#))

Dalam praktik, hal ini berarti kurikulum perlu bergerak ke beberapa arah.

Pertama, **interdisipliner yang terarah**. Bukan semua hal dicampur secara sembarangan, tetapi setiap program studi perlu punya jembatan ke data, AI, etika, keberlanjutan, dan komunikasi.

Kedua, **project-based learning**. Profesi baru sulit diajarkan hanya melalui kuliah satu arah. Mahasiswa perlu diberi masalah nyata untuk dipecahkan, dengan alat yang mungkin berubah selama semester berjalan.

Ketiga, **assessment yang menilai proses berpikir, bukan hanya hasil akhir**. Di era AI, jawaban akhir mudah dihasilkan. Yang sulit adalah menunjukkan penalaran, validasi, interpretasi, dan refleksi etis.

Keempat, **career guidance yang berbasis masa depan**, bukan sekadar informasi lowongan. Mahasiswa perlu belajar memetakan tren, membaca sinyal lemah, dan merancang eksperimen karier.

Kelima, **literasi AI lintas disiplin**. OECD dan LinkedIn sama-sama menunjukkan bahwa kebutuhan literasi AI meluas jauh di luar profesi teknis. Bahkan untuk fungsi-fungsi nonteknis, penggunaan AI semakin relevan. ([OECD](#))

Di sini dosen tidak kehilangan relevansi; justru perannya menjadi lebih penting. Dosen bukan lagi terutama “penyampai informasi,” tetapi **arsitek pengalaman belajar, kurator pengetahuan tepercaya, pembimbing nalar, dan penjaga kualitas etis**. Dalam istilah lain, pendidikan tinggi harus mempersiapkan mahasiswa bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan pertama, tetapi untuk tetap dapat mencipta nilai pada pekerjaan kelima, keenam, dan ketujuh yang mungkin bahkan belum ada sekarang.

8. Contoh naratif: bagaimana profesi baru lahir

Agar gagasan ini lebih konkret, bayangkan seorang mahasiswa bernama Nanda yang kuliah di bidang manajemen. Pada tahun pertama, ia berpikir akan bekerja di HR seperti banyak seniornya. Namun selama kuliah, ia melihat bahwa organisasi mulai menggunakan AI untuk penyaringan CV, penyusunan deskripsi pekerjaan, analisis keterlibatan karyawan, dan personalisasi pembelajaran internal. Ia lalu mengambil mata kuliah HR, statistik dasar, dan etika teknologi. Ia belajar menggunakan alat AI untuk menganalisis pola data survei karyawan, tetapi juga belajar bahwa algoritma bisa bias.

Pada tahun kedua, Nanda tidak menunggu profesi resmi muncul. Ia membuat proyek kecil: merancang alur onboarding karyawan baru dengan bantuan chatbot internal, lalu mengevaluasi titik-titik risiko misinformasi dan bias. Dari proyek itu, ia menulis artikel pendek tentang "human oversight dalam AI-assisted HR." Pada tahun ketiga, ia magang di perusahaan yang sedang menguji sistem penilaian kompetensi berbasis AI. Karena ia paham manajemen SDM sekaligus dasar kerja AI, ia diminta membantu menjembatani tim HR dan tim teknologi.

Ketika lulus, jabatan yang ia ambil bukan "staf HR biasa," tetapi peran baru yang dekat dengan **HR technology analyst, people analytics associate**, atau bahkan **AI-enabled talent development specialist**. Jabatan persisnya mungkin berbeda-beda di tiap organisasi, tetapi kariernya telah dirancang bukan berdasarkan label lama, melainkan berdasarkan masalah baru yang sudah ia petakan sejak awal.

Contoh lain, seorang dosen komunikasi bernama Maya melihat maraknya konten sintesis, avatar AI, dan perang narasi digital. Ia belajar prompt design, verifikasi sumber, dan analitik audiens. Ia tidak mengubah dirinya menjadi programmer penuh, tetapi menjadi ahli pada persilangan komunikasi, literasi media, dan governance AI. Beberapa tahun kemudian, ia memegang peran yang dulu belum dikenal luas: **synthetic media ethics advisor, AI content governance consultant**, atau **digital trust strategist**.

Dua narasi ini menunjukkan satu hal: profesi masa depan sering lahir dari keberanian menghubungkan bidang inti dengan perubahan yang sedang terjadi. Yang lebih penting dari menebak nama jabatan adalah membangun posisi di simpul perubahan.

9. Peran pengalaman kecil: magang, proyek, komunitas, dan reputasi digital

Career design untuk profesi yang belum ada tidak bisa mengandalkan teori saja. Ia memerlukan eksperimen berulang. Banyak orang menunggu "pengalaman besar," padahal masa depan karier sering dibentuk oleh pengalaman kecil yang terakumulasi: proyek kelas, tulisan blog, riset mini, relawan komunitas, tugas magang, workshop, atau inisiatif lintas disiplin.

Dalam ekosistem kerja masa kini, reputasi profesional juga makin dipengaruhi oleh jejak digital. LinkedIn menunjukkan pergerakan keterampilan, pembelajaran, dan penandaan identitas profesional yang sangat dinamis. Ini menandakan bahwa karier masa depan tidak hanya terjadi di dalam CV tertutup, tetapi juga di dalam ekosistem terbuka tempat orang menunjukkan apa yang mereka pelajari dan bangun.

Karena itu, mahasiswa dan profesional muda perlu memikirkan empat jenis pengalaman.

Pertama, **pengalaman eksploratif**, yaitu mencoba banyak hal untuk menemukan area resonansi. Kedua, **pengalaman pembuktian**, yaitu proyek yang menunjukkan kemampuan spesifik. Ketiga, **pengalaman jembatan**, yaitu kerja lintas disiplin atau lintas peran. Keempat, **pengalaman reputasional**, yaitu publikasi, presentasi, atau kontribusi yang membuat orang lain dapat mengenali kompetensi Anda.

Seseorang yang ingin masuk profesi yang belum mapan tidak boleh menunggu validasi penuh dari sistem. Ia perlu mengirim sinyal kompetensi ke ekosistem. Portofolio, presentasi, artikel, studi kasus, atau prototipe sering kali lebih efektif daripada menunggu mata kuliah resmi atau jabatan baku.

10. Indonesia: peluang besar, tetapi tidak otomatis

Bagi Indonesia, pembahasan career design untuk profesi yang belum ada bukan isu pinggiran. Ia berkaitan langsung dengan masa depan produktivitas nasional, kualitas SDM, dan posisi Indonesia dalam ekonomi digital regional. Stanford AI Index 2025 menunjukkan bahwa optimisme terhadap AI cukup tinggi di Indonesia; 80% responden di Indonesia memandang produk dan layanan AI lebih bermanfaat daripada merugikan. Optimisme ini penting sebagai modal sosial, tetapi optimisme saja tidak cukup tanpa kompetensi, infrastruktur, dan tata kelola. ([Stanford HAI](#))

World Bank menekankan bahwa developing countries menghadapi tantangan besar untuk mengadopsi AI secara efektif dan merata, tetapi juga melihat peluang lewat solusi "Small AI" yang lebih murah dan dapat dijalankan pada perangkat sehari-hari. Ini relevan bagi Indonesia yang sangat beragam secara geografis dan kelembagaan. AI masa depan di Indonesia tidak harus selalu berarti sistem raksasa; ia bisa berupa alat bantu diagnosis pertanian, pembelajaran adaptif, otomasi UMKM, atau sistem pendukung layanan publik yang kontekstual. ([World Bank](#))

Di tingkat kawasan, ASEAN melalui Deklarasi Hanoi 2026 menegaskan pentingnya transformasi digital yang inklusif, aman, dan berkelanjutan, serta memandang AI sebagai infrastruktur penting bagi produktivitas industri, keamanan siber, dan layanan publik. Ini berarti profesi baru di Indonesia kemungkinan akan tumbuh bukan hanya di startup teknologi, tetapi juga di pemerintahan, pendidikan, kesehatan, pertanian, logistik, keuangan, dan industri kreatif.

Namun peluang itu tidak otomatis berubah menjadi mobilitas sosial. World Bank untuk Asia Timur dan Pasifik memperingatkan bahwa manfaat teknologi tidak terbagi merata; pekerja terampil cenderung memperoleh keuntungan lebih besar, sementara pekerja kurang terampil berisiko terdorong ke sektor informal. Karena itu, career design tidak boleh dipandang semata tanggung jawab individu. Negara, kampus, industri, dan lembaga pelatihan perlu menciptakan ekosistem yang memungkinkan

upskilling, reskilling, dan pengakuan kompetensi berlangsung secara lebih inklusif. ([World Bank](#))

Dengan kata lain, Indonesia punya peluang besar untuk menjadi penghasil profesi baru, bukan hanya konsumen profesi impor. Tetapi itu mensyaratkan penguatan literasi digital, AI literacy, pendidikan vokasional yang adaptif, konektivitas, dan jembatan antara kampus dan industri. Tanpa itu, kita berisiko memiliki banyak pengguna teknologi, tetapi sedikit perancang nilai.

11. Bahaya terbesar: terlalu cepat spesialis, terlalu lambat beradaptasi

Dalam mendesain karier, ada dua jebakan yang sering muncul. Jebakan pertama adalah **terlalu cepat spesialis dalam hal yang cepat usang**. Jebakan kedua adalah **terlalu umum sehingga tidak pernah punya keahlian yang dapat dibuktikan**. Keduanya sama-sama berbahaya.

Di satu sisi, dunia masa depan memang menghargai spesialisasi. Tetapi spesialisasi yang sehat harus berada pada tingkat masalah atau domain, bukan hanya pada alat sementara. Misalnya, menjadi spesialis "governance AI untuk pendidikan" lebih tahan lama daripada menjadi orang yang hanya mahir satu platform AI tertentu. Platform bisa diganti; problem governance akan tetap ada.

Di sisi lain, banyak orang merespons perubahan dengan menjadi "generalist" dalam arti dangkal: sedikit-sedikit tahu, tetapi tidak ada hal yang benar-benar dikuasai. Model ini juga rapuh. Profesi masa depan justru sering meminta **T-shaped professional**: satu kedalaman utama dan beberapa kemampuan lintas bidang.

Karena itu, career design yang matang memerlukan keseimbangan antara **kedalaman** dan **adaptabilitas**. Kita dapat merumuskannya sebagai berikut:

bangun satu domain inti;

tambahkan literasi teknologi;

latih kemampuan kolaborasi lintas disiplin;

uji diri dalam proyek nyata;

perbarui portofolio secara berkala.

Pendekatan ini sejalan dengan arah perusahaan. LinkedIn Workplace Learning Report 2025 menunjukkan bahwa strategi pengembangan talenta yang kuat makin menekankan identifikasi gap keterampilan, pembuatan jalur karier berbasis keterampilan, dan kolaborasi lintas fungsi untuk perencanaan tenaga kerja. Organisasi semakin melihat karier bukan semata jalur jabatan, tetapi sebagai konfigurasi kemampuan yang dapat dipindahkan.

12. Etika, kepercayaan, dan profesi masa depan

Banyak diskusi tentang karier masa depan terlalu fokus pada efisiensi dan lupa bahwa profesi juga dibangun oleh kepercayaan. Semakin banyak sistem kerja diotomatisasi, semakin tinggi kebutuhan terhadap manusia yang dapat menjaga integritas proses. Stanford AI Index 2025 menunjukkan bahwa insiden terkait AI meningkat tajam, sementara tata kelola responsible AI masih berkembang tidak merata. Pada saat yang sama, ASEAN dan OECD sama-sama menekankan pentingnya kerangka yang tepercaya, inklusif, dan aman. ([Stanford HAI](#))

Ini berarti sejumlah profesi masa depan akan muncul justru di wilayah etika dan akuntabilitas: auditor bias algoritmik, evaluator kualitas data, pengawas kepatuhan AI, desainer human-in-the-loop, mediator sengketa otomatisasi, kurator keaslian konten digital, atau penasihat kebijakan AI sektor publik. Semua profesi ini memiliki satu sifat bersama: mereka bekerja bukan hanya untuk membuat sistem lebih cepat, tetapi lebih dapat dipercaya.

Di sinilah dimensi kemanusiaan menjadi sangat penting. Ketika mesin makin canggih, masyarakat justru makin membutuhkan orang-orang yang mampu menjawab pertanyaan normatif: apakah ini adil, aman, layak, dan bertanggung jawab? Maka, profesi masa depan bukan hanya soal coding

dan analytics, tetapi juga soal etika, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bermoral.

13. Langkah-langkah praktis mendesain karier untuk profesi yang belum ada

Agar pembahasan ini tidak berhenti pada konsep, berikut kerangka praktis yang dapat diterapkan oleh mahasiswa, dosen, profesional muda, maupun pekerja berpengalaman.

Langkah pertama: petakan jangkar diri. Tanyakan tiga hal: bidang apa yang paling Anda pahami, masalah apa yang paling Anda pedulikan, dan nilai apa yang tidak ingin Anda korbankan. Jangkar ini penting agar adaptasi tidak berubah menjadi kehilangan arah.

Langkah kedua: baca sinyal perubahan. Lihat sektor mana yang sedang ditransformasi oleh AI, data, keberlanjutan, demografi, dan regulasi. WEF, World Bank, OECD, dan laporan kawasan ASEAN memberi sinyal kuat bahwa teknologi, green transition, dan perubahan demografis akan terus menciptakan kombinasi profesi baru. ([World Economic Forum](#))

Langkah ketiga: identifikasi irisan. Profesi baru sering lahir di irisan. Misalnya manajemen + data, pendidikan + AI, hukum + privasi digital, psikologi + desain pengalaman pengguna, pertanian + sensor + analitik.

Langkah keempat: bangun tiga lapis keterampilan. Lapisan pertama adalah keterampilan inti disiplin. Lapisan kedua adalah literasi digital/AI. Lapisan ketiga adalah keterampilan manusia: komunikasi, kepemimpinan, analisis, kreativitas, dan etika.

Langkah kelima: buat proyek prototipe. Jangan menunggu pekerjaan resmi. Rancang proyek kecil yang mensimulasikan profesi masa depan. Contoh: audit sederhana penggunaan AI dalam UMKM, modul pembelajaran personalisasi, dashboard keputusan untuk komunitas, atau kebijakan mini tentang penggunaan AI secara etis di organisasi.

Langkah keenam: dokumentasikan dan publikasikan. Ubah pengalaman menjadi bukti. Tulis refleksi, buat presentasi, tampilkan hasil, mintalah umpan balik. Dalam dunia karier cair, visibilitas profesional yang berbasis substansi sangat penting.

Langkah ketujuh: bangun jaringan lintas bidang. Profesi masa depan sering ditemukan melalui percakapan dengan orang dari dunia lain. Berteman hanya dengan sesama disiplin membuat imajinasi karier menjadi sempit.

Langkah kedelapan: review berkala. Career design bukan keputusan sekali jadi. Setiap 6–12 bulan, evaluasi apa yang berubah: keterampilan apa yang bertambah, minat apa yang bergeser, sektor mana yang sedang naik, dan peran baru apa yang mulai tampak.

Langkah-langkah ini tampak sederhana, tetapi bila dilakukan konsisten, ia mengubah individu dari pencari kepastian menjadi pembangun kapasitas.

14. Implikasi bagi organisasi: perusahaan dan institusi juga harus mendesain karier

Career design bukan hanya urusan individu. Organisasi juga harus berubah. LinkedIn Workplace Learning Report 2025 menunjukkan bahwa organisasi yang lebih maju dalam pengembangan karier cenderung membangun jalur berbasis keterampilan, memakai data untuk mengidentifikasi gap, dan lebih erat menghubungkan learning dengan strategi bisnis. Sementara itu, LinkedIn Work Change Report mencatat 70% profesional HR mengatakan organisasinya memprioritaskan upskilling di 2025, termasuk AI, soft skills, dan green skills.

Ini berarti perusahaan masa depan tidak cukup hanya merekrut jabatan lama. Mereka perlu menciptakan mekanisme internal untuk menemukan, membentuk, dan menguji peran-peran baru. Organisasi yang menunggu nomenklatur pasar biasanya tertinggal. Organisasi yang proaktif mendesain peran baru justru menjadi tempat lahirnya profesi masa depan.

Bagi kampus, implikasinya serupa. Career center tidak cukup menjadi pusat informasi lowongan. Ia perlu menjadi laboratorium desain karier, tempat mahasiswa belajar membaca tren, menyusun portofolio, memetakan gap kompetensi, dan menghubungkan proyek akademik dengan kemungkinan profesi yang sedang tumbuh.

15. Kesimpulan: masa depan karier adalah proyek desain, bukan takdir

“Career Design untuk Profesi yang Belum Ada Hari Ini” pada dasarnya mengajarkan satu pelajaran besar: masa depan kerja tidak lagi dapat dipahami dengan logika linear. Dunia sedang bergerak dari stabilitas jabatan menuju fluiditas peran; dari kepastian profesi menuju arsitektur kapabilitas; dari sekadar bekerja dengan manusia menuju bekerja dalam sistem manusia-mesin; dari orientasi gelar semata menuju pembuktian kompetensi berkelanjutan.

Berbagai laporan mutakhir menunjukkan arah yang sama. WEF melihat transformasi besar pekerjaan dan keterampilan hingga 2030. LinkedIn menunjukkan jabatan baru terus muncul dan keterampilan berubah cepat. OECD menekankan pentingnya literasi AI bagi spektrum pekerja yang luas. ILO memperlihatkan bahwa AI tidak hanya menyentuh pekerjaan rutin, tetapi juga peran profesional yang terdigitalisasi. World Bank menunjukkan developing countries dapat memperoleh manfaat besar bila membangun fondasi kompetensi yang tepat. ASEAN menegaskan bahwa kawasan sedang bergerak menuju connected intelligence. ([World Economic Forum](#))

Di tengah semua itu, orang yang akan paling siap bukanlah mereka yang paling keras mempertahankan definisi profesi lama, melainkan mereka yang dapat melakukan tiga hal sekaligus: menjaga jangkar identitas, memperluas kompetensi, dan membaca perubahan sebagai peluang desain. Career design, dengan demikian, bukan hanya teknik manajemen karier. Ia adalah sikap intelektual dan moral untuk hidup secara adaptif, reflektif, dan kreatif di tengah dunia yang belum selesai dibentuk.

Profesi yang belum ada hari ini sesungguhnya sudah mulai menampakkan bayangannya. Ia hadir dalam tugas-tugas baru, dalam masalah-masalah baru, dalam persilangan antarbidang, dan dalam tuntutan etis yang belum pernah kita hadapi pada skala seperti sekarang. Orang yang berhasil di masa depan bukan semata yang “menemukan” profesi itu lebih dulu, melainkan yang menyiapkan dirinya menjadi relevan ketika profesi itu akhirnya lahir.

Karena itu, nasihat paling tepat bagi generasi sekarang bukanlah “pilihlah pekerjaan yang aman,” melainkan: **bangunlah diri yang mampu belajar, menghubungkan, memimpin, dan dipercaya—maka ketika profesi baru itu datang, Anda tidak akan menjadi penonton, melainkan salah satu perancangnya.**

Glosarium

Career design

Pendekatan perencanaan karier yang menempatkan individu sebagai perancang aktif arah profesionalnya melalui refleksi diri, eksperimen, pembelajaran berkelanjutan, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Konsep ini relevan ketika jalur profesi tidak lagi linear dan pekerjaan baru terus bermunculan. ([World Economic Forum](#))

Profesi masa depan

Jenis pekerjaan atau peran profesional yang diperkirakan akan tumbuh atau muncul akibat perubahan teknologi, ekonomi, sosial, dan kelembagaan, termasuk peran yang saat ini belum memiliki nama atau klasifikasi baku. ([World Economic Forum](#))

Lifelong learning

Proses belajar sepanjang hayat yang dilakukan secara terus-menerus untuk memperbarui pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan profesional dalam merespons perubahan dunia kerja. ([OECD](#))

AI literacy (literasi AI)

Kemampuan dasar untuk memahami cara kerja, manfaat, keterbatasan, risiko, dan implikasi etis kecerdasan buatan, tanpa harus menjadi ahli teknis AI. OECD menekankan bahwa kebutuhan terhadap literasi AI umum terus meningkat di banyak jenis pekerjaan. ([OECD](#))

Generative AI

Jenis kecerdasan buatan yang mampu menghasilkan teks, gambar, audio, kode, atau konten lain berdasarkan pola data pelatihan. Teknologi ini memperluas otomatisasi dari tugas rutin ke tugas kognitif tertentu.

([International Labour Organization](#))

Upskilling

Proses meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki agar seseorang tetap relevan dalam pekerjaannya atau siap menghadapi tuntutan kerja yang lebih kompleks. ([LinkedIn Economic Graph](#))

Reskilling

Proses mempelajari keterampilan baru untuk berpindah ke peran, fungsi, atau profesi lain akibat perubahan kebutuhan organisasi atau pasar kerja.

([World Economic Forum](#))

Portofolio kompetensi

Kumpulan keterampilan, pengalaman, proyek, dan bukti karya yang menunjukkan kapasitas profesional seseorang secara lebih utuh daripada sekadar ijazah atau jabatan formal. Gagasan ini makin penting dalam pasar kerja yang berbasis keterampilan. ([LinkedIn Economic Graph](#))

Human–AI collaboration

Pola kerja di mana manusia dan sistem AI saling melengkapi, dengan AI membantu analisis, otomatisasi, atau generasi konten, sementara manusia memberi penilaian, konteks, arah, dan tanggung jawab etis. ([Microsoft](#))

Analytical thinking

Kemampuan untuk menelaah informasi secara logis, membandingkan alternatif, mengidentifikasi pola, dan mengambil keputusan berbasis alasan

yang dapat dipertanggungjawabkan. Keterampilan ini termasuk yang paling dibutuhkan dalam laporan pekerjaan masa depan. ([World Economic Forum](#))

Technological literacy

Kemampuan memahami dan menggunakan teknologi digital secara efektif, termasuk mengetahui fungsi, manfaat, keterbatasan, dan dampaknya dalam konteks kerja. ([World Economic Forum](#))

Adaptive capability

Kemampuan individu atau organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan cepat tanpa kehilangan efektivitas, arah, dan integritas. Dalam dunia kerja masa depan, kemampuan ini sangat menentukan daya tahan karier. ([World Economic Forum](#))

Frontier firm

Istilah Microsoft untuk menggambarkan organisasi yang mulai beroperasi dengan model kerja baru berbasis AI, agen digital, dan orkestrasi manusia-mesin secara lebih intensif. ([Microsoft](#))

Green transition

Peralihan ekonomi menuju sistem yang lebih berkelanjutan, rendah karbon, dan ramah lingkungan. Perubahan ini menciptakan kebutuhan akan keterampilan serta profesi baru di banyak sektor. ([World Economic Forum](#))

Connected intelligence

Gagasan bahwa transformasi digital masa depan tidak hanya bergantung pada konektivitas, tetapi juga pada kemampuan menghubungkan data, sistem, manusia, dan kecerdasan buatan dalam ekosistem yang saling mendukung. Konsep ini tampak dalam agenda digital ASEAN 2026–2030. ([ASEAN](#))

4Cs of AI foundations

Empat fondasi yang ditekankan World Bank untuk kesiapan AI, yaitu **connectivity**, **compute**, **context**, dan **competency**. Keempatnya penting

agar AI dapat diadopsi secara inklusif dan produktif, terutama di negara berkembang. ([World Bank](#))

Occupational exposure to AI

Tingkat keterpaparan suatu pekerjaan terhadap AI berdasarkan komposisi tugasnya. Paparan tinggi tidak selalu berarti pekerjaan hilang, tetapi menunjukkan potensi perubahan besar dalam cara tugas dilakukan.

([International Labour Organization](#))

Daftar Pustaka (APA 7)

ASEAN. (2026, January 16). *Hanoi Digital Declaration: Adaptive ASEAN—From connectivity to connected intelligence*. https://asean.org/wp-content/uploads/2026/01/ADOPTED-HANOI-DIGITAL-DECLARATION_14Jan2026-CLN.pdf

International Labour Organization. (2025). *Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure* (Working Paper No. 140). <https://www.ilo.org/publications/generative-ai-and-jobs-refined-global-index-occupational-exposure>

LinkedIn. (2025). *Work change report*. <https://economicgraph.linkedin.com/content/dam/me/economicgraph/en-us/PDF/Work-Change-Report.pdf>

Maslej, N., Fattorini, L., Perrault, R., Parli, V., Reuel, A., Brynjolfsson, E., Etchemendy, J., Ligett, K., Lyons, T., Manyika, J., Niebles, J. C., & Shoham, Y. (Eds.). (2025). *Artificial intelligence index report 2025*. Stanford Institute for Human-Centered Artificial Intelligence. https://hai-production.s3.amazonaws.com/files/hai_ai_index_report_2025.pdf

Microsoft. (2025, April 23). *2025: The year the Frontier Firm is born*. Microsoft WorkLab. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/2025-the-year-the-frontier-firm-is-born>

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025).

Bridging the AI skills gap: Is training keeping up? OECD.

https://www.oecd.org/en/publications/bridging-the-ai-skills-gap_66d0702e-en.html

World Bank. (2025). *Digital progress and trends report 2025: Strengthening*

AI foundations. <https://www.worldbank.org/en/publication/dptr2025-ai-foundations>

World Bank. (2025). *Future jobs: Robots, artificial intelligence, and digital platforms in East Asia and Pacific labor markets*.

<https://www.worldbank.org/en/region/eap/publication/future-jobs>

World Economic Forum. (2025). *Future of jobs report 2025*.

<https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

Copilot for this article - Chatgpt 5.2 Thinking. Access date: 19 March 2026.

Prompting on Writer's account ([Rudy C Tarumingkeng](#))

<https://chatgpt.com/c/69bbd10a-cd10-839f-b6b6-b1da87db18c6>