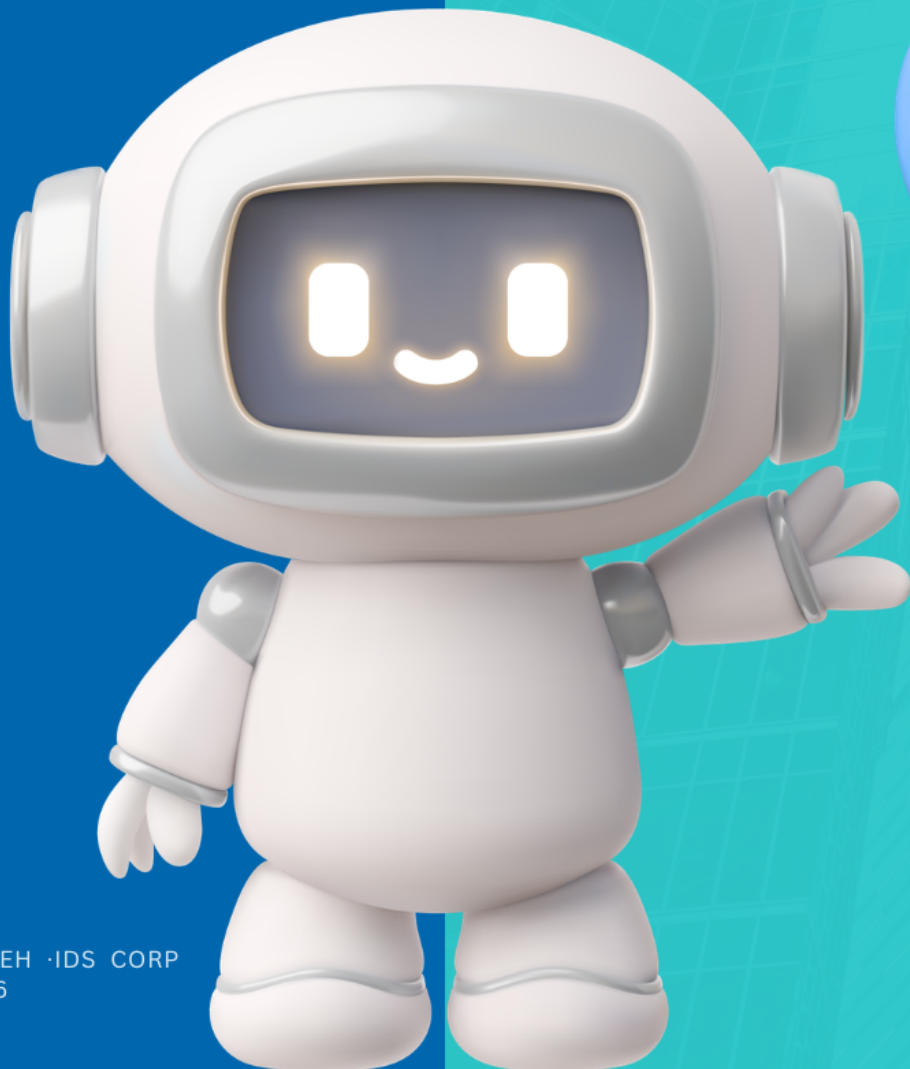


**E BOOK**

# 50 PROMPT AI

UNTUK KARYAWAN &  
MANAGER DI INDONESIA

PANDUAN STRATEGIS MEMANFAATKAN AI GENERATIF UNTUK PRODUKTIVITAS, PENGAMBILAN KEPUTUSAN, DAN KEUNGGULAN KOMPETITIF



# Daftar Isi

---

|   |    |
|---|----|
| Kata Pengantar  | 3  |
| Executive Summary   | 4  |
| Bab 1 — Masalah Nyata di Lapangan                             | 5  |
| Bab 2 — Tren & Perubahan Industri                             | 7  |
| Bab 3 — Mengapa Sebagian Besar Karyawan Gagal Memanfaatkan AI | 9  |
| Bab 4 — Framework PRIME: Cara Menyusun Prompt yang Benar      | 10 |
| Bab 5 — 50 Prompt AI Siap Pakai (Lengkap dengan Output)       | 12 |
| 5.1 Komunikasi & Email Profesional (Prompt #1–10)             | 12 |
| 5.2 Rapat, Notulensi & Presentasi (Prompt #11–20)             | 16 |
| 5.3 Analisis Data & Laporan Bisnis (Prompt #21–30)            | 19 |
| 5.4 HR, Rekrutmen & Pengembangan Tim (Prompt #31–40)          | 22 |
| 5.5 Strategi, Inovasi & Pengambilan Keputusan (Prompt #41–50) | 25 |
| Bab 6 — Roadmap Implementasi 90 Hari                          | 28 |
| Bab 7 — Risiko, Etika & Mitigasi                              | 30 |
| Penutup & Langkah Selanjutnya                                 | 32 |

# Kata Pengantar

---

Selama lebih dari dua dekade bergelut di dunia teknologi dan transformasi digital Indonesia, saya menyaksikan satu pola yang berulang: organisasi membeli teknologi terbaik, namun manusianya tidak tahu cara menggunakannya secara optimal.

Kini, pola yang sama mulai terulang dengan kecerdasan buatan. Hampir setiap perusahaan menengah ke atas mulai dari korporasi swasta, BUMN, hingga institusi pemerintah sudah berbicara tentang AI. Namun di lapangan, pemahaman tentang cara kerja AI masih dangkal, dan pemanfaatannya masih sangat jauh dari potensi sesungguhnya.

E-book ini hadir bukan untuk mengajarkan teori. E-book ini adalah panduan praktis 50 prompt yang sudah teruji, disusun berdasarkan kebutuhan nyata karyawan dan manajer di Indonesia. Dari menyusun email formal yang tepat sasaran, hingga menganalisis data laporan keuangan dalam hitungan menit.

Jika Anda membaca ini dengan sungguh-sungguh dan mempraktikkannya, saya yakin produktivitas Anda akan meningkat signifikan dalam 30 hari ke depan.

***Selamat belajar, selamat bertransformasi.***

Tim IDS Corp Indonesia  
Jakarta, 2025

# Executive Summary

---

## 7 Poin Strategis yang Perlu Anda Ketahui

- AI generatif seperti ChatGPT, Gemini, dan Claude bukan sekadar mesin pencari canggih mereka adalah mitra kerja intelektual yang bisa diprogram ulang sesuai konteks bisnis Anda.
- Prompt yang buruk = hasil yang buruk. Riset McKinsey (2024) menunjukkan bahwa 67% pengguna korporat di Asia Tenggara menyatakan AI 'tidak berguna' padahal masalah utamanya ada pada cara mereka berkomunikasi dengan AI, bukan pada teknologinya.
- Karyawan Indonesia menghabiskan rata-rata 4,2 jam per hari untuk pekerjaan repetitif yang bisa diotomasi dengan AI yang dioperasikan dengan benar.
- 50 prompt dalam e-book ini mencakup 5 domain kerja paling kritis: komunikasi, rapat & presentasi, analisis data, HR & tim, serta strategi bisnis.
- Framework PRIME (Purpose, Role, Instructions, Method, Example) adalah sistem yang kami kembangkan untuk membantu siapa pun tanpa latar belakang teknis membuat prompt AI yang presisi dan menghasilkan output berkualitas tinggi.
- Implementasi tidak harus dimulai dari anggaran besar. Roadmap 90 hari dalam e-book ini dirancang agar bisa dijalankan bahkan oleh tim kecil dengan sumber daya terbatas.
- Tantangan terbesar bukan teknologi melainkan perubahan kebiasaan kerja. Bab 7 membahas risiko dan strategi mitigasi yang realistis untuk konteks Indonesia.

### Fakta Kunci: Urgensi AI di Indonesia

- Penetrasi internet Indonesia mencapai 79,5% (221 juta pengguna aktif, APJII 2024)
- 41% pekerjaan di Indonesia berpotensi terotomasi sebagian dalam 10 tahun ke depan (World Bank, 2023)
- Hanya 12% profesional Indonesia menggunakan AI secara rutin dan terstruktur (IDC Asia Pacific, 2024)
- Perusahaan yang mengadopsi AI secara terstruktur mencatat kenaikan produktivitas 20–35% (BCG, 2024)

# Bab 1

## Masalah Nyata di Lapangan

Sebelum kita bicara tentang solusi, kita perlu jujur tentang kondisi yang ada. Dalam sesi konsultasi dan pelatihan dengan lebih dari 200 perusahaan di Indonesia, kami menemukan tiga keluhan yang konsisten muncul di hampir setiap organisasi.

### 1.1 Beban Kerja Administratif yang Menggantung

Seorang manajer menengah di perusahaan Perbankan Jakarta menghabiskan 11 jam per minggu hanya untuk menyusun laporan rutin, membalas email yang berulang, dan membuat presentasi yang pada dasarnya berisi data yang sama dari minggu sebelumnya. Ini bukan anomali ini adalah realita yang dialami jutaan profesional Indonesia.

|   |   |
|---|---|
| <b>4,2 Jam/Hari</b><br>Waktu rata-rata yang dibuang untuk pekerjaan repetitif | <b>68%</b><br>Manajer Indonesia merasa kelebihan beban administratif              |
| <b>3,1x</b><br>Lebih produktif ketika AI diintegrasikan dengan benar          | <b>Rp 42 Juta/Tahun</b><br>Estimasi nilai waktu yang terbuang per karyawan senior |

### 1.2 Kesenjangan Antara Eksepektasi dan Realita AI

Banyak karyawan yang sudah mencoba ChatGPT atau Gemini, lalu menyimpulkan: 'AI tidak bisa membantu pekerjaan saya.' Kesimpulan ini prematur. Yang terjadi bukan AI-nya yang tidak mampu melainkan instruksi yang diberikan terlalu samar, tanpa konteks, dan tanpa eksepektasi yang jelas.

|   |
|---|
| <b>✗ Prompt Buruk vs ✔ Prompt Efektif</b>   |
| <b>✗</b> "Buatkan saya laporan penjualan" → Output: generik, tidak relevan, perlu diedit habis-habisan  |
| <b>✔</b> "Kamu adalah analis bisnis senior. Buat laporan ringkas penjualan produk A untuk direktur, berdasarkan data berikut: [data]. Gunakan format: ringkasan eksekutif, tren kunci, rekomendasi 3 poin. Bahasa formal, max 500 kata." → Output: siap presentasi. |
| Perbedaannya bukan teknologi. Perbedaannya adalah keterampilan komunikasi dengan AI.  |

### 1.3 Resistensi dan Ketakutan yang Tidak Produktif

Di sisi lain spektrum, ada kelompok yang terlalu takut: takut pekerjaan mereka digantikan AI, takut salah menggunakan, atau sekadar tidak tahu harus mulai dari mana. Ketakutan ini wajar tetapi tidak boleh menjadi alasan untuk diam.

Kenyataannya: AI tidak menggantikan manusia yang kompeten. AI menggantikan manusia yang menolak belajar.



## Bab 2

### Tren & Perubahan Industri yang Tidak Bisa Diabaikan

Kita sedang berada di titik infleksi sejarah. Bukan klise data menunjukkan perubahan yang terjadi saat ini lebih cepat dan lebih dalam dibanding revolusi internet tahun 2000-an.

#### 2.1 Landscape Global: AI Bukan Lagi Masa Depan

| Indikator                            | Data 2023                 | Proyeksi 2025–2026 | Implikasi untuk Indonesia                             |
|--------------------------------------|---------------------------|--------------------|---|
| Pengguna AI Generatif Global         | 100 juta (ChatGPT launch) | 1,8 miliar aktif   | Indonesia akan memasuki gelombang kedua adopsi        |
| Perusahaan Fortune 500 yang pakai AI | 37%                       | 89%                | Mitra & vendor global akan mensyaratkan kompetensi AI |
| Nilai pasar AI Asia Tenggara         | USD 5,4 miliar            | USD 18,9 miliar    | Ekosistem AI lokal berkembang pesat                   |
| Produktivitas kerja knowledge worker | Baseline                  | +20–40% dengan AI  | Keunggulan kompetitif yang konkret                    |

#### 2.2 Kondisi Indonesia: Peluang di Tengah Keteringgalan

Indonesia memiliki posisi unik: pasar terbesar di Asia Tenggara, populasi muda yang melek teknologi, namun infrastruktur adopsi AI korporat yang masih tertinggal dibanding Singapura, Malaysia, dan Thailand. Ini bukan kabar buruk ini adalah jendela peluang.

Pemerintah Indonesia telah menerbitkan Strategi Nasional Kecerdasan Artifisial 2020–2045 dan melalui Kementerian Komunikasi dan Digital mendorong integrasi AI di sektor publik dan industri prioritas. BUMN seperti PLN, Pertamina, dan BRI telah memulai inisiatif AI skala besar.

#### 2.3 Shift Kompetensi: Apa yang Dibutuhkan Pasar Kerja

##### Skill AI yang Paling Dicari Perusahaan Indonesia (2024–2026)

- Prompt Engineering & AI Communication** kemampuan berkomunikasi efektif dengan AI
- AI-Assisted Data Analysis** membaca dan menginterpretasikan output AI untuk keputusan bisnis
- Workflow Automation** mengintegrasikan AI ke dalam proses kerja harian
- AI Ethics & Governance** memahami batasan, risiko, dan kebijakan penggunaan AI yang bertanggung jawab
- Human-AI Collaboration** mengelola tim di mana AI adalah bagian dari ekosistem kerja

# Adopsi AI Global Kian Meningkat, Indonesia Sudah di Titik Mana?



Sumber: Microsoft AI Economy Institute



## Bab 3

### Mengapa Sebagian Besar Karyawan Gagal Memanfaatkan AI

Masalahnya bukan kurangnya akses. Bukan pula kurangnya kecerdasan. Masalahnya adalah tidak adanya sistem.

#### 3.1 Tiga Akar Masalah Utama

| Akar Masalah                  | Gejala di Lapangan  | Dampak Nyata   |
|-------------------------------|---|--|
| Prompt tanpa struktur         | Kalimat perintah terlalu pendek, tanpa konteks, tanpa format output yang diinginkan | AI menghasilkan jawaban generik yang tidak bisa langsung digunakan |
| Tidak ada use case yang jelas | Mencoba AI untuk segalanya sekaligus, tidak ada fokus                               | Frustrasi, menyimpulkan AI tidak berguna                           |
| Kurangnya iterasi             | Menerima output pertama tanpa mengevaluasi atau memperbaiki prompt                  | Kualitas output stagnan, tidak ada pembelajaran                    |

#### 3.2 The Garbage In, Garbage Out Problem

Prinsip ini berlaku lebih keras di AI daripada di mana pun. AI adalah cerminan dari instruksi yang Anda berikan. Jika instruksi kabur outputnya kabur. Jika instruksi presisi dan kaya konteks outputnya bisa setara dengan karya konsultan berpengalaman.

##### Checklist: Apakah Prompt Anda Sudah Memenuhi Standar Minimum?

- Apakah Anda sudah mendefinisikan PERAN yang harus dimainkan AI? (contoh: 'Kamu adalah HR Manager senior')
- Apakah Anda sudah memberikan KONTEKS yang cukup? (industri, perusahaan, situasi)
- Apakah Anda sudah menentukan FORMAT output yang diinginkan? (tabel, poin, paragraf, email)
- Apakah Anda sudah menentukan PANJANG atau batasan output?
- Apakah Anda sudah menyebutkan AUDIENS dari konten yang dihasilkan?
- Apakah Anda sudah memberikan CONTOH format atau gaya yang diinginkan?

## Bab 4

### Framework PRIME: Cara Menyusun Prompt yang Benar

Setelah menguji ratusan variasi prompt di berbagai konteks bisnis Indonesia, kami mengembangkan framework PRIME sistem 5 elemen yang bisa diterapkan oleh siapa saja, tanpa latar belakang teknis.

| Elemen | Kepanjangan              | Pertanyaan Kunci  | Contoh  |
|--------|--------------------------|---|---|
| P      | Purpose (Tujuan)         | Apa yang ingin Anda capai dengan prompt ini?              | "Buat email penolakan vendor yang tetap menjaga hubungan baik"                          |
| R      | Role (Peran)             | Peran apa yang harus dimainkan AI?                        | "Kamu adalah Corporate Communications Manager di perusahaan manufaktur"                 |
| I      | Instructions (Instruksi) | Apa langkah-langkah atau elemen spesifik yang diperlukan? | "Sertakan apresiasi, alasan penolakan yang diplomatis, dan pintu terbuka di masa depan" |
| M      | Method (Format)          | Dalam format apa output harus disajikan?                  | "Format email profesional, maksimal 200 kata, bahasa Indonesia formal"                  |
| E      | Example (Contoh)         | Adakah contoh atau referensi yang bisa diikuti?           | "Gunakan tone seperti surat resmi BUMN, bukan email startup"                            |

#### Contoh Penerapan PRIME Secara Lengkap

##### Contoh Prompt PRIME: Menyusun Laporan Performa Tim

P: Buat ringkasan performa tim sales untuk rapat direksi bulanan

R: Kamu adalah Chief Sales Officer dengan 15 tahun pengalaman di industri FMCG Indonesia

I: Sertakan: (1) pencapaian vs target bulan ini, (2) top 3 performer, (3) hambatan utama, (4) rekomendasi strategis untuk bulan depan

M: Format: slide deck 5 poin, bahasa formal, setiap poin max 3 kalimat, tambahkan emoji profesional untuk visual

E: Gunakan gaya laporan eksekutif seperti perusahaan konsultan besar, bukan gaya narasi panjang



# Bab 5

## 50 Prompt AI Siap Pakai

*Lengkap dengan Output yang Diharapkan*

Semua prompt di bawah ini telah diuji menggunakan ChatGPT-4o, Claude 3.5 Sonnet, dan Gemini 1.5 Pro. Anda dapat menggunakannya langsung atau menyesuaikan dengan konteks spesifik perusahaan Anda.

### CARA MENGGUNAKAN:

- Salin prompt, ganti bagian dalam tanda [KURUNG] dengan informasi spesifik Anda
- Gunakan di ChatGPT (chat.openai.com), Claude (claude.ai), atau Gemini (gemini.google.com)
- Iterasi: jika output belum tepat, tambahkan instruksi lanjutan tanpa menyetik ulang dari nol

## 5.1 Komunikasi & Email Profesional

### Prompt #1 – #10

| #01    | EMAIL PROFESIONAL<br>Email Penolakan Vendor yang Elegan  |
|--------|--|
| PROMPT | <i>Kamu adalah Corporate Communication Manager di perusahaan [NAMA INDUSTRI] Indonesia. Tulis email penolakan kepada vendor [NAMA/JENIS VENDOR] yang sudah melakukan presentasi minggu lalu. Alasan penolakan: [ALASAN SINGKAT]. Gunakan bahasa Indonesia formal yang tetap hangat, sertakan apresiasi, dan buka peluang kolaborasi di masa depan. Format email resmi, max 180 kata.</i> |
| OUTPUT | Email siap kirim dengan struktur: salam pembuka → apresiasi → penyampaian keputusan yang diplomatis → alasan singkat tanpa detail teknis sensitif → penutup yang membuka pintu ke depan.   |

| #02    | EMAIL PROFESIONAL<br>Follow-Up Proposal yang Tidak Mendapat Respons   |
|--------|---|
| PROMPT | <i>Kamu adalah Business Development Executive yang profesional. Tulis email follow-up kepada [NAMA/JABATAN PENERIMA] di [NAMA PERUSAHAAN]. Kami mengirim proposal [TOPIK PROPOSAL] pada [TANGGAL]. Belum ada respons setelah [X HARI]. Buat email yang tetap percaya diri, tidak terkesan mendesak, dan memancing respons. Format: email singkat, max 120 kata, bahasa Indonesia profesional.</i> |
| OUTPUT | Email follow-up yang efektif: subjek yang menarik perhatian, referensi cepat ke proposal awal, pertanyaan terbuka yang mendorong balasan, dan call-to-action yang jelas namun tidak agresif.  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#03</b>    | <b>EMAIL PROFESIONAL</b><br><b>Pemberitahuan Perubahan Kebijakan Internal</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah CHRO (Chief Human Resources Officer) perusahaan dengan 300+ karyawan di Indonesia. Tulis email pemberitahuan kepada seluruh karyawan tentang perubahan kebijakan [NAMA KEBIJAKAN, contoh: jam kerja fleksibel / cuti tahunan / dress code]. Perubahan berlaku [TANGGAL]. Alasan perubahan: [ALASAN]. Gunakan bahasa formal tapi tidak kaku, sertakan FAQ 3 poin, dan kontak PIC untuk pertanyaan.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Pengumuman internal yang komprehensif: latar belakang kebijakan, detail perubahan, timeline implementasi, FAQ mini, dan saluran komunikasi lanjutan.   |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#04</b>    | <b>EMAIL PROFESIONAL</b><br><b>Email Eskalasi Masalah ke Atasan</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah seorang manager operasional yang profesional dan asertif. Tulis email eskalasi kepada Direktur [NAMA/JABATAN] tentang masalah [DESKRIPSI MASALAH SINGKAT] yang sudah berlangsung [DURASI]. Sertakan: (1) ringkasan masalah, (2) dampak bisnis yang sudah terjadi, (3) langkah yang sudah diambil tim, (4) keputusan atau resources yang dibutuhkan dari atasan. Bahasa formal, to the point, max 200 kata.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Email eskalasi terstruktur yang menunjukkan problem-solving mindset, bukan sekadar melaporkan masalah. Format executive-friendly yang mudah dibaca dalam 60 detik.  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#05</b>    | <b>EMAIL PROFESIONAL</b><br><b>Email Negosiasi Perpanjangan Kontrak</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Procurement Manager di perusahaan [INDUSTRI]. Tulis email kepada [VENDOR/SUPPLIER] untuk membuka negosiasi perpanjangan kontrak yang berakhir [TANGGAL]. Target negosiasi kami: [POIN NEGOSIASI, contoh: diskon 10%, perpanjangan term pembayaran, peningkatan SLA]. Buat email yang membangun posisi tawar yang kuat namun tetap menjaga hubungan jangka panjang. Bahasa Indonesia bisnis, max 220 kata.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Email negosiasi yang strategis: aperture yang positif, referensi track record kerjasama, value proposition yang mutual, dan proposal konkret yang membuka ruang diskusi.   |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#06</b>    | <b>EMAIL PROFESIONAL</b><br><b>Email Undangan Meeting Direksi</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Executive Assistant CEO perusahaan terkemuka di Indonesia. Buat email undangan rapat kepada [DAFTAR PESERTA/JABATAN] untuk membahas [TOPIK RAPAT]. Jadwal: [TANGGAL], [WAKTU], [LOKASI/LINK VIRTUAL]. Lampirkan agenda 4 poin utama. Sertakan konfirmasi kehadiran dan instruksi persiapan dokumen. Bahasa formal namun efisien, max 150 kata.</i> |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>OUTPUT</b> | Undangan profesional dengan agenda yang jelas, logistik lengkap, dan pre-read materials yang memastikan rapat berjalan produktif. |
|---------------|---|

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#07</b>    | <b>EMAIL PROFESIONAL</b><br><b>Balasan Komplain Pelanggan yang Kritis</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Customer Relations Director di perusahaan [INDUSTRI] yang berpengalaman menangani krisis komunikasi. Tulis balasan email kepada pelanggan [NAMA] yang mengajukan komplain serius tentang [MASALAH]. Sertakan: permintaan maaf yang tulus (bukan generik), penjelasan apa yang terjadi (tanpa excuse berlebihan), solusi konkret yang kami tawarkan, dan komitmen perbaikan. Bahasa Indonesia profesional, empati tinggi, max 200 kata.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Respons yang membalikkan situasi negatif menjadi peluang membangun kepercayaan. Struktur CARE: Concern, Acknowledge, Resolve, Ensure.   |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#08</b>    | <b>EMAIL PROFESIONAL</b><br><b>Email Cold Outreach B2B yang Efektif</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Head of Business Development yang ahli dalam B2B sales di Indonesia. Tulis email cold outreach kepada [JABATAN TARGET] di [NAMA/TIPE PERUSAHAAN]. Kami menawarkan [SOLUSI/PRODUK SINGKAT]. Gunakan teknik: personalisasi relevan untuk industri mereka, pain point yang spesifik, value proposition yang tajam, dan CTA yang jelas tapi tidak agresif. Max 150 kata, subjek yang kuat.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Email yang menonjol di inbox: open rate tinggi karena relevansi, value yang terasa personal, dan CTA yang mudah dijawab "ya".   |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#09</b>    | <b>EMAIL PROFESIONAL</b><br><b>Permintaan Referensi atau Testimonial</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Account Manager yang memiliki hubungan baik dengan klien. Tulis email kepada klien [NAMA/JABATAN] di [PERUSAHAAN] yang telah menggunakan layanan kami selama [DURASI]. Minta testimonial atau referensi untuk prospek baru. Sertakan: konteks kenapa sekarang waktu yang tepat, kemudahan proses (max 3 pertanyaan atau format yang siap diisi), dan apresiasi yang tulus. Max 130 kata.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Permintaan yang terasa natural dan tidak awkward, dengan template testimonial yang memudahkan klien merespons positif dalam waktu singkat.  |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#10</b>    | <b>EMAIL PROFESIONAL</b><br><b>Announcement Promosi atau Pencapaian Tim</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah VP of People &amp; Culture yang ingin membangun kultur apresiasi. Tulis email announcement kepada tim/departemen tentang [PROMOSI KARYAWAN / PENCAPAIAN TIM, contoh: karyawan terbaik Q3, tim sukses closing proyek besar]. Sertakan: highlight pencapaian spesifik, dampak nyata bagi perusahaan,</i> |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <i>dan ajakan inspiratif untuk seluruh tim. Bahasa positif dan menginspirasi, max 180 kata.</i>                                       |
| <b>OUTPUT</b> | Announcement yang memotivasi seluruh tim, bukan sekadar formalitas. Membangun kultur pengakuan yang meningkatkan engagement karyawan. |

## 5.2 Rapat, Notulensi & Presentasi

### Prompt #11 – #20

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#11</b>    | <b>RAPAT &amp; MEETING</b><br><b>Menyusun Agenda Meeting yang Efektif</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Chief of Staff yang ahli memfasilitasi rapat eksekutif. Buat agenda rapat untuk sesi [DURASI] tentang [TOPIK RAPAT] dengan [JUMLAH] peserta dari level [LEVEL JABATAN]. Sertakan: tujuan rapat yang terukur, alokasi waktu per topik, format diskusi (presentasi/brainstorm/keputusan), dan expected output per sesi. Bahasa Indonesia profesional.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Agenda terstruktur yang memastikan rapat berakhir dengan keputusan konkret, bukan hanya diskusi. Format yang langsung bisa di-share ke peserta.  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#12</b>    | <b>RAPAT &amp; MEETING</b><br><b>Merangkum Notulensi Rapat Panjang</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Corporate Secretary yang terlatih membuat minute of meeting. Berikut catatan kasar rapat [NAMA RAPAT] tanggal [TANGGAL]: [TEMPEL CATATAN KASAR DI SINI]. Ubah menjadi notulensi profesional dengan format: ringkasan eksekutif (3 kalimat), keputusan yang diambil (numbered list), action items (siapa, apa, kapan deadline), dan isu yang membutuhkan follow-up. Bahasa Indonesia formal.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Notulensi siap distribusi dalam 5 menit, bukan 2 jam. Format yang langsung bisa diarsip dan dijadikan acuan accountability.  |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#13</b>    | <b>PRESENTASI</b><br><b>Membuat Outline Presentasi Eksekutif</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Management Consultant McKinsey-level yang ahli membuat presentasi eksekutif. Buat outline presentasi [JUMLAH SLIDE] slide tentang [TOPIK] untuk audiens [JABATAN/LEVEL AUDIENS] di [KONTEKS: rapat board, investor pitch, kick-off proyek]. Setiap slide harus punya: judul yang action-oriented, 3 bullet point kunci, dan rekomendasi visual. Format piramida: kesimpulan dulu, baru data pendukung.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Struktur presentasi McKinsey-style yang meyakinkan dan mudah diikuti. Setiap slide punya satu pesan utama yang jelas (the "so what").   |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#14</b>    | <b>PRESENTASI</b><br><b>Membuat Script Opening Presentasi yang Memukau</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah public speaker profesional dan trainer presentasi eksekutif. Buat script opening presentasi 2 menit untuk topik [TOPIK] yang akan disampaikan kepada [AUDIENS]. Mulai dengan hook yang kuat (statistik mengejutkan / pertanyaan retorik / micro-story relevan), bangun urgensi, dan akhiri dengan preview struktur presentasi. Bahasa Indonesia yang mengalir, tidak kaku.</i> |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>OUTPUT</b> | Opening yang langsung mencuri perhatian, membangun kredibilitas, dan membuat audiens ingin mendengar sampai akhir. |
|---------------|--|

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#15</b>    | <b>PRESENTASI</b><br><b>Menjawab Pertanyaan Sulit dalam Q&amp;A</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Senior Director yang berpengalaman menjawab pertanyaan kritis dalam rapat direksi. Saya akan presentasi tentang [TOPIK] dan khawatir ditanya: [DAFTAR 3-5 PERTANYAAN SULIT]. Untuk setiap pertanyaan, berikan: (1) reframe pertanyaan yang positif, (2) jawaban 3-4 kalimat yang substantif, (3) bridging ke poin utama presentasi. Bahasa Indonesia eksekutif.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Playbook jawaban yang membuat Anda terlihat prepared dan confident, bahkan untuk pertanyaan yang paling kritis sekalipun.  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#16</b>    | <b>PRESENTASI</b><br><b>Membuat Executive Summary untuk Proposal</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Strategic Advisor senior yang menulis untuk C-suite Indonesia. Buat executive summary untuk proposal [NAMA PROPOSAL] berikut ini: [TEMPEL INTI PROPOSAL]. Format: masalah (1 paragraf), solusi yang diusulkan (1 paragraf), expected ROI dan timeline (tabel singkat), next step yang direkomendasikan. Max 300 kata. Bahasa boardroom-ready.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Summary yang bisa dibaca dalam 90 detik dan langsung menggerakkan keputusan. Dirancang untuk decision-maker yang tidak punya waktu baca proposal lengkap.  |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#17</b>    | <b>RAPAT &amp; MEETING</b><br><b>Fasilitasi Brainstorming yang Produktif</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Innovation Facilitator berpengalaman yang menggunakan metodologi Design Thinking. Saya akan memfasilitasi sesi brainstorming [DURASI] untuk masalah: [DESKRIPSI MASALAH]. Peserta: [JUMLAH DAN PROFIL PESERTA]. Buat: (1) ice-breaker 5 menit, (2) 3 teknik brainstorming yang sesuai, (3) template voting/prioritisasi ide, (4) wrap-up yang menghasilkan action items konkret.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Panduan fasilitasi lengkap yang menghasilkan ide segar, bukan sesi yang diisi oleh suara yang sama berulang kali.   |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#18</b>    | <b>PRESENTASI</b><br><b>Mengkonversi Data Menjadi Narasi Slide</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Data Storyteller yang ahli mengubah angka menjadi insight bisnis. Saya memiliki data berikut: [TEMPEL DATA/TABEL]. Ubah menjadi narasi untuk [JUMLAH] slide presentasi kepada [AUDIENS]. Setiap slide: satu headline insight (bukan sekadar judul), 2-3 kalimat konteks, dan rekomendasi visual (jenis chart yang tepat). Fokus pada "so what" bukan "what".</i> |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>OUTPUT</b> | Slide yang bercerita, bukan sekadar menampilkan angka. Audiens langsung paham implikasi bisnis tanpa harus menganalisis sendiri. |
|---------------|--|

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#19</b>    | <b>RAPAT &amp; MEETING</b><br><b>Handling Konflik dan Perbedaan Pendapat di Rapat</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah experienced Meeting Facilitator yang ahli mengelola dinamika kelompok. Dalam rapat tadi, terjadi [DESKRIPSI KONFLIK/KETEGANGAN SINGKAT]. Berikan: (1) 3 kalimat re-framing yang meredakan ketegangan, (2) pertanyaan terbuka yang mengarahkan diskusi ke solusi, (3) teknik untuk membuat keputusan ketika ada perbedaan pendapat kuat. Bahasa Indonesia yang dewasa dan profesional.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Script dan teknik fasilitasi yang mengubah konflik menjadi diskusi produktif, dengan keputusan yang semua pihak bisa terima.   |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#20</b>    | <b>PRESENTASI</b><br><b>Menyusun Pitch Deck Investor 10 Slide</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Startup Advisor yang sudah membantu 50+ perusahaan Indonesia mendapatkan pendanaan. Buat outline pitch deck 10 slide untuk [NAMA BISNIS/JENIS BISNIS]. Setiap slide: judul, 3 bullet point konten kunci, pertanyaan yang harus dijawab slide tersebut, dan data/bukti yang harus disertakan. Gunakan struktur investor-proven: Problem-Solution-Market-Product-Traction-Team-Business Model-Competition-Ask-Vision.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Blueprint pitch deck yang menjawab semua pertanyaan investor sebelum mereka sempat bertanya. Struktur yang terbukti di ekosistem startup Indonesia dan Asia Tenggara.  |

## 5.3 Analisis Data & Laporan Bisnis

### Prompt #21 – #30

| #21    | <b>ANALISIS DATA</b><br><b>Interpretasi Laporan Keuangan untuk Non-Finance</b>  |
|--------|---|
| PROMPT | <i>Kamu adalah CFO yang ahli menjelaskan keuangan kepada audiens non-finance. Berikut laporan keuangan [NAMA PERUSAHAAN/PERIODE]: [TEMPEL DATA]. Buat penjelasan dalam bahasa bisnis yang mudah dipahami oleh manajer operasional: (1) kondisi kesehatan keuangan dalam 3 kalimat, (2) 3 angka yang paling penting dan artinya, (3) sinyal warning yang perlu diperhatikan, (4) rekomendasi tindakan operasional.</i> |
| OUTPUT | Interpretasi keuangan yang bisa langsung digunakan oleh manajer non-finance untuk pengambilan keputusan sehari-hari.  |

| #22    | <b>ANALISIS DATA</b><br><b>Analisis Tren dari Data Historis</b>  |
|--------|--|
| PROMPT | <i>Kamu adalah Business Intelligence Analyst senior. Berikut data [TIPE DATA: penjualan/kunjungan/produksi] selama [PERIODE]: [TEMPEL DATA]. Lakukan analisis: (1) identifikasi tren utama, (2) anomali atau outlier yang signifikan, (3) pola musiman jika ada, (4) proyeksi 3 bulan ke depan berdasarkan tren, (5) hipotesis penyebab perubahan tren. Format laporan analitis, bahasa Indonesia profesional.</i> |
| OUTPUT | Laporan analisis tren yang actionable, bukan sekadar deskripsi angka. Dilengkapi hipotesis dan rekomendasi investigasi lanjutan.   |

| #23    | <b>LAPORAN BISNIS</b><br><b>Membuat Laporan Bulanan yang Ringkas dan Impactful</b>   |
|--------|--|
| PROMPT | <i>Kamu adalah Senior Manager yang terlatih menulis laporan eksekutif. Berdasarkan data berikut untuk bulan [BULAN/TAHUN]: [TEMPEL DATA ATAU POIN-POIN KUNCI]. Buat laporan bulanan satu halaman dengan format: (1) Highlight (2 pencapaian terbaik), (2) Metrics Dashboard (tabel KPI vs target), (3) Challenges &amp; Response, (4) Focus bulan depan (3 prioritas). Bahasa eksekutif, tidak bertele-tele.</i> |
| OUTPUT | Laporan yang dibaca dan diingat, bukan diarsip tanpa dibaca. Dirancang untuk decision-maker yang menghargai kepadatan informasi.   |

| #24    | <b>ANALISIS DATA</b><br><b>Benchmark Kompetitor dari Data Publik</b>   |
|--------|--|
| PROMPT | <i>Kamu adalah Market Intelligence Analyst yang terbiasa melakukan competitive analysis. Lakukan analisis benchmark kompetitif untuk [NAMA PERUSAHAAN KAMI] di industri [INDUSTRI] terhadap [KOMPETITOR 1, 2, 3]. Berdasarkan informasi publik yang tersedia, analisis: posisi pasar, keunggulan produk/layanan, strategi pricing yang terlihat, positioning</i> |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <i>komunikasi, dan gap peluang yang bisa kami manfaatkan. Format tabel + narasi singkat.</i>  |
| <b>OUTPUT</b> | Competitive intelligence framework yang memberikan perspektif pasar yang objektif dan mengidentifikasi peluang diferensiasi yang konkret. |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#25</b>    | <b>LAPORAN BISNIS</b><br><b>Menyusun Business Case untuk Investasi Baru</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Management Consultant yang ahli membangun business case untuk BUMN dan korporasi Indonesia. Buat business case untuk [INVESTASI/PROYEK: software baru / ekspansi / rekrutmen / dll] senilai [ESTIMASI ANGGARAN]. Sertakan: problem statement, proposed solution, expected benefits (quantified), cost breakdown, ROI sederhana, risiko dan mitigasi, timeline, dan rekomendasi keputusan. Bahasa Indonesia formal.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Business case yang menjawab pertanyaan "mengapa kita harus invest sekarang?" dengan argumentasi yang kuat dan terukur.  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#26</b>    | <b>ANALISIS DATA</b><br><b>Survey Analysis dan Insights</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah People Analytics Specialist. Berikut hasil survey [TIPE SURVEY: kepuasan karyawan/kepuasan pelanggan/NPS] dengan [JUMLAH] responden: [TEMPEL DATA SURVEY]. Lakukan analisis: (1) overall sentiment summary, (2) top 3 strength areas, (3) top 3 critical issues, (4) verbatim quotes representatif per kategori, (5) rekomendasi program prioritas. Format executive report, visual-friendly.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Insight survey yang mengubah data mentah menjadi agenda prioritas yang jelas untuk leadership. Siap dijadikan bahan rapat strategis.   |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#27</b>    | <b>LAPORAN BISNIS</b><br><b>Quarterly Business Review (QBR) Template</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah VP Strategy yang memimpin QBR untuk board of directors. Buat template QBR untuk [DIVISI/UNIT BISNIS] Q[KUARTAL] [TAHUN]. Struktur: (1) Executive Summary (traffic light: merah/kuning/hijau per KPI), (2) Financial Performance, (3) Operational Highlights, (4) Strategic Initiatives Update, (5) Risks &amp; Issues, (6) Q[KUARTAL+1] Priorities. Setiap section: format tabel + narrative max 3 kalimat.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Template QBR yang membuat rapat dengan board menjadi produktif dan terstruktur. Setiap seksi dirancang untuk keputusan, bukan informasi semata.  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#28</b>    | <b>ANALISIS DATA</b><br><b>Customer Segmentation Analysis</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Customer Analytics Lead di perusahaan [INDUSTRI] Indonesia. Berdasarkan data pelanggan berikut [DESKRIPSI/TEMPEL DATA]: lakukan analisis segmentasi</i> |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <i>berdasarkan [DIMENSI: RFM / perilaku / demografi / dll]. Identifikasi: 3-5 segmen utama, karakteristik tiap segmen, nilai bisnis per segmen, dan rekomendasi strategi engagement spesifik untuk masing-masing segmen. Bahasa Indonesia bisnis.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Segmentasi yang dapat langsung ditranslasikan ke strategi marketing, product, dan customer service yang lebih personal dan efektif.   |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#29</b>    | <b>LAPORAN BISNIS</b><br><b>Daily/Weekly Operations Report</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Operations Director yang efisien dan presisi. Buat template laporan operasional [harian/mingguan] untuk [DIVISI: Produksi/Logistik/IT/Retail]. Sertakan: KPI monitoring table, incident log (jika ada), resource utilization summary, blockers yang butuh eskalasi, dan action item carry-over. Format yang bisa diisi dalam 15 menit, dibaca dalam 5 menit. Bahasa Indonesia operasional.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Template laporan yang menjadi backbone visibilitas operasional. Standar format yang memastikan tidak ada informasi kritis yang terlewat.  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#30</b>    | <b>ANALISIS DATA</b><br><b>Root Cause Analysis (RCA) Masalah Bisnis</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Quality &amp; Process Improvement Specialist yang menggunakan metodologi Lean/Six Sigma. Lakukan Root Cause Analysis untuk masalah berikut: [DESKRIPSI MASALAH DAN DAMPAKNYA]. Gunakan framework 5 Whys dan Fishbone Diagram (narasi). Output: (1) problem statement yang presisi, (2) akar penyebab yang teridentifikasi, (3) faktor yang berkontribusi, (4) solusi prioritas (quick win vs long-term fix), (5) KPI untuk mengukur keberhasilan perbaikan.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Analisis masalah yang menyentuh akar penyebab nyata, bukan sekadar gejala. Menghasilkan solusi yang sustainable, bukan perbaikan sementara.  |

## 5.4 HR, Rekrutmen & Pengembangan Tim

### Prompt #31 – #40

| #31    | HR & REKRUTMEN<br>Job Description yang Menarik Kandidat Terbaik  |
|--------|--|
| PROMPT | <i>Kamu adalah Head of Talent Acquisition yang ahli employer branding. Buat job description untuk posisi [NAMA POSISI] di perusahaan [JENIS PERUSAHAAN] yang berlokasi di [KOTA]. Level: [JUNIOR/MID/SENIOR]. Sertakan: (1) hook pembuka yang menarik (bukan template biasa), (2) tanggung jawab dalam bahasa yang inspiring bukan sekadar daftar tugas, (3) kualifikasi yang realistis (must-have vs nice-to-have terpisah), (4) apa yang bisa diharapkan kandidat (growth, budaya, benefit). Max 400 kata.</i> |
| OUTPUT | JD yang menonjol di antara ratusan JD membosankan. Menarik right talent, bukan sekadar banyak pelamar.   |

| #32    | HR & REKRUTMEN<br>Structured Interview Questions   |
|--------|--|
| PROMPT | <i>Kamu adalah HR Business Partner senior yang ahli dalam behavioral interview. Buat 10 pertanyaan interview terstruktur untuk posisi [NAMA POSISI] yang menguji: [3-4 KOMPETENSI KUNCI]. Gunakan format STAR (Situation, Task, Action, Result). Sertakan: pertanyaan utama, probing question lanjutan, dan indikator jawaban yang kuat vs lemah. Bahasa Indonesia yang natural.</i> |
| OUTPUT | Interview kit yang menghasilkan data objektif tentang kandidat, bukan sekadar kesan. Meningkatkan konsistensi dan kualitas keputusan hiring.   |

| #33    | PENGEMBANGAN TIM<br>Individual Development Plan (IDP)  |
|--------|--|
| PROMPT | <i>Kamu adalah People Development Manager yang menggunakan pendekatan coaching. Buat Individual Development Plan untuk karyawan bernama [NAMA], posisi [JABATAN], dengan kekuatan: [KEKUATAN] dan area pengembangan: [AREA YANG PERLU DITINGKATKAN]. Target: [TUJUAN PENGEMBANGAN DALAM 6-12 BULAN]. Sertakan: learning activities, timeline, success metrics, dan peran manager dalam mendukung. Format praktis yang bisa langsung digunakan.</i> |
| OUTPUT | IDP yang realistis dan actionable, bukan dokumen HRD yang berakhir di laci. Dirancang untuk mendorong percakapan yang bermakna antara manajer dan karyawan.  |

| #34    | PENGEMBANGAN TIM<br>Feedback 360 yang Konstruktif   |
|--------|---|
| PROMPT | <i>Kamu adalah Executive Coach yang ahli dalam delivering feedback. Saya perlu memberikan feedback kepada [NAMA],</i> |

|               |  |
|---------------|--|
|               | <i>[JABATAN], tentang perilaku/performa berikut: [DESKRIPSI OBSERVASI SPESIFIK – positif dan yang perlu diperbaiki]. Buat script feedback menggunakan model SBI (Situation-Behavior-Impact) yang: jujur namun empati, spesifik dan berbasis fakta, dan mengarah pada action plan yang jelas. Bahasa Indonesia yang direct tapi respectful.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Script feedback yang diterima dengan baik, bukan defensif. Menghasilkan perubahan perilaku nyata karena berbasis fakta dan impact yang jelas.  |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#35</b>    | <b>HR &amp; REKRUTMEN</b><br><b>Onboarding Program untuk Karyawan Baru</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah HR Director yang merancang employee experience. Buat program onboarding 30-60-90 hari untuk [POSISI] di [JENIS PERUSAHAAN/INDUSTRI]. Setiap fase: tujuan utama, aktivitas kunci, orang yang harus ditemui, dokumen yang harus dipelajari, dan milestone checkpoint. Fokus: agar karyawan baru produktif dan engaged secepat mungkin. Format timeline yang mudah diikuti.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Program onboarding terstruktur yang mempersingkat time-to-productivity dan meningkatkan retention karyawan baru.  |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#36</b>    | <b>PENGEMBANGAN TIM</b><br><b>Town Hall &amp; Internal Communication</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah CEO atau VP yang akan menyampaikan town hall kepada [JUMLAH] karyawan tentang [TOPIK: hasil tahunan/perubahan besar/arah strategis baru]. Buat script pembukaan 5 menit yang: (1) membangun koneksi emosional dengan karyawan, (2) menyampaikan konteks dengan jujur, (3) menginspirasi tanpa terkesan PR-washing, (4) mengajak partisipasi aktif. Bahasa Indonesia yang authentic, bukan corporate speak.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Opening yang membuat karyawan merasa dihormati dan termotivasi, bukan sekadar diinformasikan.   |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#37</b>    | <b>HR &amp; REKRUTMEN</b><br><b>Offer Letter yang Meyakinkan Kandidat</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Talent Acquisition Head yang ingin memastikan offer diterima. Buat offer letter untuk kandidat [NAMA] untuk posisi [JABATAN] dengan paket: [RINCIAN KOMPENSASI]. Selain detail kompensasi formal, sertakan: pesan personal tentang mengapa kami excited dengan kandidat ini, apa yang menanti di 90 hari pertama, dan visi jangka panjang untuk peran ini. Bahasa Indonesia profesional namun personal.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Offer letter yang terasa seperti undangan bergabung keluarga, bukan dokumen legal semata. Meningkatkan offer acceptance rate secara signifikan.  |

|            |                         |
|------------|-------------------------|
| <b>#38</b> | <b>PENGEMBANGAN TIM</b> |
|------------|-------------------------|

| <b>Performance Review yang Adil dan Motivating</b> |  |
|--|--|
| <b>PROMPT</b>                                      | <i>Kamu adalah experienced People Manager yang melakukan annual performance review. Karyawan [NAMA] di posisi [JABATAN] memiliki track record berikut tahun ini: [DESKRIPSI PENCAPAIAN DAN GAP]. Rating yang sesuai: [RATING]. Buat narrative performance review yang: (1) mengakui kontribusi secara spesifik, (2) membahas gap dengan jujur tapi konstruktif, (3) menetapkan target tahun depan yang SMART, (4) mengekspresikan keyakinan pada potensi karyawan.</i> |
| <b>OUTPUT</b>                                      | Review yang meninggalkan karyawan dengan kejelasan dan motivasi, bukan kebingungan atau demotivasi.  |

| #39           | <b>HR &amp; REKRUTMEN</b><br><b>Exit Interview Analysis</b>   |
|---------------|---|
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah HR Analytics Manager. Berikut data exit interview dari [JUMLAH] karyawan yang resign dalam [PERIODE]: [TEMPEL DATA/ALASAN]. Lakukan analisis: (1) pola dan tema yang berulang, (2) departemen atau manajer yang memiliki exit rate tinggi, (3) alasan yang bisa dikontrol vs tidak bisa dikontrol perusahaan, (4) rekomendasi kebijakan retention yang spesifik dan terukur. Format laporan eksekutif.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Analisis yang mengubah data exit menjadi agenda retensi yang konkret. Justifikasi untuk investasi dalam employee experience.  |

| #40           | <b>PENGEMBANGAN TIM</b><br><b>Team Building Activity yang Bermakna</b>   |
|---------------|--|
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah OD (Organization Development) Specialist. Rancang program team building [DURASI: half day/full day] untuk tim [DESKRIPSI TIM: jumlah, divisi, apakah hybrid/remote]. Tujuan: [TUJUAN: meningkatkan trust/komunikasi/collaboration/ide kreatif]. Sertakan: aktivitas dengan durasi, tujuan per aktivitas, cara fasilitasi, dan cara mengukur keberhasilan. Konteks Indonesia (bukan copy-paste program luar negeri).</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Program team building yang relevan secara kultural dan menghasilkan perubahan dinamika tim yang terasa nyata, bukan sekadar fun event.   |

## 5.5 Strategi, Inovasi & Pengambilan Keputusan

### Prompt #41 – #50

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#41</b>    | <b>STRATEGI BISNIS</b><br><b>SWOT Analysis yang Mendalam</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Strategic Planning Consultant senior di Indonesia. Lakukan analisis SWOT mendalam untuk [NAMA PERUSAHAAN/UNIT BISNIS] di industri [INDUSTRI]. Konteks pasar Indonesia saat ini: [KONDISI SINGKAT]. Untuk setiap kuadran SWOT: minimal 4 poin spesifik dengan evidensi atau logika yang jelas. Kemudian buat SO, ST, WO, WT strategies (masing-masing 2). Bahasa profesional, perspektif pasar Indonesia.</i>    |
| <b>OUTPUT</b> | SWOT yang melampaui template biasa — setiap poin memiliki substansi strategis dan berujung pada prioritas tindakan yang konkret.   |
| <b>#42</b>    | <b>STRATEGI BISNIS</b><br><b>Go-to-Market Strategy untuk Produk Baru</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Chief Marketing Officer berpengalaman di pasar Indonesia. Rancang go-to-market strategy untuk [PRODUK/LAYANAN BARU] yang akan diluncurkan di [TARGET PASAR] pada [TARGET TIMELINE]. Sertakan: target customer profile, value proposition yang tajam, channel strategy, pricing rationale, milestones peluncuran, dan KPI sukses 90 hari pertama. Konteks pasar Indonesia yang realistis.</i>                    |
| <b>OUTPUT</b> | GTM blueprint yang actionable dan disesuaikan dengan realita pasar Indonesia — bukan copy-paste framework global yang tidak relevan.   |
| <b>#43</b>    | <b>PENGAMBILAN KEPUTUSAN</b><br><b>Decision Matrix untuk Pilihan Kompleks</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Management Consultant yang menggunakan metodologi keputusan terstruktur. Bantu saya membuat decision matrix untuk memilih antara [OPSI A], [OPSI B], dan [OPSI C] untuk [KONTEKS KEPUTUSAN]. Kriteria evaluasi yang relevan: [DAFTAR KRITERIA]. Buat: (1) bobot per kriteria, (2) scoring setiap opsi, (3) analisis sensitivitas singkat, (4) rekomendasi dengan justifikasi. Bahasa Indonesia profesional.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Keputusan yang lebih objektif dan defensible — bisa dijelaskan kepada stakeholder dengan argumentasi yang terstruktur dan transparan.  |
| <b>#44</b>    | <b>INOVASI</b><br><b>Identifikasi Peluang Inovasi dengan Jobs-to-be-Done</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Innovation Strategist yang menggunakan framework Jobs-to-be-Done (JTBD). Bantu saya mengidentifikasi peluang inovasi untuk [PRODUK/LAYANAN/PROSES] di [KONTEKS BISNIS]. Analisis: functional jobs, emotional jobs, dan social jobs yang belum terpenuhi oleh solusi yang ada saat ini. Hasilkan:</i>  |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <i>5 peluang inovasi yang konkret dengan evidence-based rationale. Fokus pada konteks konsumen/bisnis Indonesia.</i>        |
| <b>OUTPUT</b> | Peluang inovasi yang berakar pada kebutuhan nyata yang belum terpenuhi, bukan sekadar fitur baru yang tidak ada yang minta. |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#45</b>    | <b>STRATEGI BISNIS</b><br><b>OKR (Objectives &amp; Key Results) Quarterly</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Chief Strategy Officer yang mengimplementasikan OKR di perusahaan Indonesia. Buat OKR untuk [DIVISI/PERUSAHAAN] Q[KUARTAL] [TAHUN] yang selaras dengan prioritas strategis: [PRIORITAS STRATEGIS UTAMA]. Untuk setiap Objective: (1) formulasikan yang aspirational tapi achievable, (2) 3 Key Results yang measurable dan specific, (3) inisiatif kunci untuk mencapainya, (4) pemilik (owner). Max 3 Objectives.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | OKR yang menjadi kompas tim, bukan dokumen yang terlupakan setelah dibuat. Dirancang untuk check-in mingguan yang produktif.  |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#46</b>    | <b>PENGAMBILAN KEPUTUSAN</b><br><b>Risk Assessment untuk Proyek Kritis</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Risk Management Officer berpengalaman di korporasi Indonesia. Lakukan risk assessment untuk proyek/inisiatif: [DESKRIPSI PROYEK]. Identifikasi: (1) 8-10 risiko potensial, (2) probability dan impact (skala 1-5), (3) risk score, (4) early warning indicators, (5) mitigasi konkret per risiko. Format: risk register yang bisa langsung digunakan untuk monitoring. Bahasa Indonesia profesional.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Risk register yang menjadi alat manajemen aktif, bukan dokumen compliance yang hanya ada di SharePoint. Memberikan visibilitas risiko yang actionable.  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#47</b>    | <b>INOVASI</b><br><b>Design Sprint 5 Hari untuk Masalah Kompleks</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Design Sprint Facilitator bersertifikasi Google Ventures. Rancang Design Sprint 5 hari untuk memecahkan masalah: [DESKRIPSI MASALAH BISNIS]. Tim: [JUMLAH DAN PROFIL PESERTA]. Untuk setiap hari: fokus utama, aktivitas spesifik (dengan durasi), tools/template yang dibutuhkan, dan expected output di akhir hari. Konteks: perusahaan Indonesia dengan resource yang realistis.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Roadmap Design Sprint yang bisa langsung dieksekusi, memungkinkan validasi ide besar dalam 5 hari tanpa buang waktu berbulan-bulan.  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>#48</b>    | <b>STRATEGI BISNIS</b><br><b>Analisis Kelayakan Ekspansi ke Pasar Baru</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Strategy &amp; Corporate Development Director. Lakukan analisis kelayakan untuk ekspansi [PRODUK/LAYANAN] ke [PASAR</i> |

|               |   |
|---------------|---|
|               | <i>BARU: kota/provinsi/negara]. Analisis: (1) ukuran dan pertumbuhan pasar, (2) competitive landscape, (3) regulatory environment, (4) investment requirements &amp; timeline, (5) expected P&amp;L 3 tahun, (6) risiko utama dan mitigasi, (7) rekomendasi Go/No-Go dengan justifikasi. Fokus konteks Indonesia.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Analisis ekspansi yang komprehensif namun ringkas — cukup untuk mendapatkan green light dari board tanpa slide deck 50 halaman.   |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#49</b>    | <b>PENGAMBILAN KEPUTUSAN</b><br><b>Scenario Planning untuk Ketidakpastian Bisnis</b>  |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Futurist dan Strategic Planner yang ahli dalam uncertainty management. Lakukan scenario planning untuk [BISNIS/INDUSTRI] dalam [HORIZON WAKTU: 3-5 tahun]. Identifikasi 2 key uncertainties terbesar yang berdampak pada bisnis ini. Buat 4 skenario (2x2 matrix): nama, narasi singkat, kemungkinan terjadi, implikasi bisnis, dan langkah adaptasi strategis per skenario. Konteks Indonesia yang relevan.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Peta ketidakpastian yang mempersiapkan organisasi menghadapi berbagai kemungkinan masa depan. Mengurangi surprise, meningkatkan resiliensi strategis.   |

|               |   |
|---------------|---|
| <b>#50</b>    | <b>INOVASI &amp; STRATEGI</b><br><b>Innovation Culture Assessment &amp; Roadmap</b>   |
| <b>PROMPT</b> | <i>Kamu adalah Chief Innovation Officer yang merancang ekosistem inovasi korporat. Berdasarkan kondisi berikut di organisasi kami: [DESKRIPSI: ukuran, industri, tantangan utama, level budaya saat ini]. Buat: (1) assessment cepat 5 dimensi budaya inovasi, (2) identifikasi blockers utama, (3) quick wins 30 hari yang bisa langsung diimplementasikan, (4) roadmap 12 bulan membangun budaya inovasi berkelanjutan. Bahasa Indonesia, konteks korporat Indonesia.</i> |
| <b>OUTPUT</b> | Blueprint transformasi budaya inovasi yang realistis — dimulai dari hal kecil yang bisa terasa dalam 30 hari, bukan program besar yang butuh 3 tahun untuk terasa.  |

## Bab 6

### Roadmap Implementasi 90 Hari


Transformasi tidak dimulai dari anggaran besar atau keputusan board. Transformasi dimulai dari kebiasaan kecil yang dilakukan konsisten. Berikut roadmap 90 hari yang bisa langsung Anda mulai hari ini.

| Fase               | Minggu | Fokus Utama           | Aktivitas Kunci  | Output yang Diharapkan  |
|--------------------|--------|-----------------------|--|---|
| Fase 1: Eksplorasi | 1–2    | Kenali dan coba       | Pilih 5 prompt dari Bab 5 yang paling relevan dengan pekerjaan harian Anda. Coba minimal sekali per hari.                  | Familiar dengan 2-3 tools AI. Temukan 3 use case yang benar-benar menghemat waktu Anda. |
| Fase 1: Eksplorasi | 3–4    | Iterasi dan validasi  | Coba variasi prompt. Bandingkan output dari tools berbeda (ChatGPT vs Gemini vs Claude). Catat mana yang paling efektif.   | Personal prompt library pertama Anda: 10 prompt yang sudah terbukti bekerja.            |
| Fase 2: Penerapan  | 5–6    | Integrasi ke workflow | Identifikasi 3 proses kerja berulang yang bisa dibantu AI. Mulai gunakan AI sebelum memulai tugas tersebut, bukan setelah. | AI menjadi kebiasaan, bukan eksperimen. Estimasi time saved: 5+ jam per minggu.         |
| Fase 2: Penerapan  | 7–8    | Berbagi ke tim        | Pilih 2-3 prompt terbaik Anda. Demonstrasikan kepada rekan tim dalam sesi sharing 30 menit. Kumpulkan feedback.            | Tim mulai mengadopsi. Prompt library berkembang menjadi collective resource.            |

|                    |       |                       |  |   |
|--------------------|-------|-----------------------|--|---|
| Fase 3:<br>Scaling | 9–10  | Standardisasi         | Buat SOP prompt untuk 3 proses paling kritis di departemen Anda. Integrasikan ke template kerja standar. | AI bukan lagi pilihan jadi cara kerja default untuk tugas tertentu.                           |
| Fase 3:<br>Scaling | 11–12 | Evaluasi & Rencanakan | Ukur dampak: berapa jam yang dihemat? Kualitas output naik berapa? Presentasikan hasilnya ke atasan.     | Business case untuk AI adoption lebih luas. ROI yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan. |

### Quick Start: 3 Langkah Hari Pertama

1. Buka ChatGPT (chat.openai.com) atau Claude (claude.ai) — gratis untuk versi dasar
2. Coba Prompt #03 (Pemberitahuan Kebijakan) atau Prompt #21 (Interpretasi Data) yang paling relevan dengan pekerjaan Anda hari ini
3. Bandingkan output AI dengan apa yang biasanya Anda tulis sendiri. Identifikasi: mana yang lebih baik? Apa yang perlu ditambahkan?

 **Tips:** Jangan judge AI dari satu percobaan. Gunakan framework PRIME dari Bab 4 dan iterasi minimal 2-3 kali.

## TIMELINE 90 HARI



# Bab 7

## Risiko, Etika & Mitigasi

Menggunakan AI secara bertanggung jawab adalah keharusan, bukan pilihan. Berikut risiko nyata yang perlu dipahami dan cara mengatasinya.

| Risiko                | Contoh Nyata di Indonesia   | Level Risiko | Mitigasi  |
|-----------------------|---|--------------|---|
| Data Confidentiality  | Memasukkan data pelanggan, keuangan, atau strategi bisnis sensitif ke AI publik | TINGGI       | Anonimkan data sebelum masuk ke AI. Gunakan versi enterprise dengan data privacy guarantee. Buat kebijakan data classification. |
| AI Hallucination      | AI memberikan angka, nama, atau fakta yang terdengar meyakinkan padahal salah   | TINGGI       | Verifikasi selalu fakta kritis dari sumber primer. Gunakan AI untuk drafting, bukan sebagai sumber kebenaran final.             |
| Over-reliance         | Karyawan berhenti berpikir kritis karena terlalu bergantung pada AI             | SEDANG       | Tetapkan prinsip: AI adalah asisten, bukan pengganti judgment. Latih critical thinking dalam menggunakan output AI.             |
| Bias dalam Output     | AI mereproduksi stereotip atau perspektif yang tidak inklusif                   | SEDANG       | Review output AI sebelum dipublikasikan. Beri feedback 'ini tidak tepat' dan minta perbaikan dengan konteks yang lebih baik.    |
| Copyright & IP        | Menggunakan konten AI yang mungkin menyerupai karya yang dilindungi             | SEDANG       | Gunakan AI sebagai inspirasi, bukan copy-paste langsung. Pastikan output final adalah produk intelektual Anda sendiri.          |
| Regulasi AI Indonesia | Ketidakpastian regulasi penggunaan AI di sektor tertentu (perbankan,            | BERKEMBANG   | Ikuti perkembangan regulasi BSSN dan Komdigi. Konsultasikan dengan  |

|  |                             |  |   |
|--|-----------------------------|--|---|
|  | kesehatan,<br>pemerintahan) |  | legal sebelum<br>deploying AI di proses<br>regulated. |
|--|-----------------------------|--|---|

**🚫 Hal yang TIDAK BOLEH Dilakukan dengan AI**

- ❌ Jangan masukkan password, API key, atau credential apapun ke dalam prompt AI
- ❌ Jangan bagikan data karyawan yang dapat diidentifikasi secara personal (nama, NIK, gaji) ke AI publik
- ❌ Jangan submit laporan keuangan audit, data akuisisi, atau informasi M&A rahasia ke AI publik
- ❌ Jangan publish konten AI secara langsung tanpa review manusia — terutama untuk komunikasi eksternal resmi
- ❌ Jangan gunakan AI untuk membuat keputusan yang berdampak pada manusia tanpa oversight manusia

# Penutup

## Anda Sudah Punya Peta. Saatnya Mulai Berjalan.

---

E-book ini bukan tentang AI yang canggih. E-book ini tentang Anda profesional Indonesia yang ingin bekerja lebih cerdas, lebih efisien, dan lebih berdampak di era di mana kecepatan dan kualitas keputusan menentukan segalanya.

50 prompt yang ada di tangan Anda sekarang bukanlah magic bullet. Mereka adalah starting point sebuah kunci yang membuka pintu pertama. Setelah Anda masuk, Anda akan menemukan bahwa ruangan di baliknya jauh lebih luas dari yang Anda bayangkan.

Yang membedakan profesional yang berhasil memanfaatkan AI dari yang tidak bukan pada akses teknologi melainkan pada kesediaan untuk bereksperimen, belajar dari iterasi, dan akhirnya membangun sistem kerja baru yang lebih baik.

### Tiga hal yang kami harap Anda lakukan setelah membaca ini:

1. Pilih satu prompt hari ini. Jangan besok, jangan minggu depan. Hari ini.
  2. Bagikan e-book ini kepada satu rekan yang menurut Anda akan mendapat manfaat. Transformasi dimulai dari satu orang, menyebar menjadi budaya.
  3. Dokumentasikan hasil Anda. Setelah 30 hari, lihat berapa jam yang Anda hemat, berapa kualitas output yang meningkat.
- 

## Ingin Melangkah Lebih Jauh?

E-book ini memberikan Anda fondasi. Namun setiap organisasi memiliki konteks, tantangan, dan peluang yang berbeda. Apa yang berhasil untuk perusahaan FMCG di Jakarta mungkin membutuhkan adaptasi untuk BUMN energi di Kalimantan atau startup fintech di Surabaya.

PT Inovasi Digital Sadajiwa (IDS Corp) telah mendampingi puluhan perusahaan dan institusi Indonesia dalam perjalanan transformasi digital mereka mulai dari membangun strategi adopsi AI yang selaras dengan tujuan bisnis, hingga melatih ratusan karyawan menjadi AI-powered professionals.



### Bagaimana PT Inovasi Digital Sadajiwa (IDS Corp) Dapat Membantu Organisasi Anda




**AI Readiness Assessment** – Evaluasi kesiapan organisasi Anda dan identifikasi peluang AI yang paling berdampak



**AI Literacy Workshop** – Pelatihan terstruktur untuk karyawan dan manajer: dari dasar hingga aplikasi tingkat lanjut



**AI Implementation Consulting** – Pendampingan end-to-end dari strategi hingga deployment AI di proses bisnis kritis

 **AI Implementation in Enterprise** – Pengembangan dan implementasi solusi AI custom yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik perusahaan, dengan standar keamanan data yang terjamin dan terintegrasi dengan sistem internal

 Hubungi kami: [info@idscorp.id](mailto:info@idscorp.id) |  [www.idscorp.id](http://www.idscorp.id) |  +62819-9913-6511

*Konsultasi awal tersedia tanpa biaya. Kami percaya bahwa percakapan yang baik adalah awal dari transformasi yang nyata.*

---