



# Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0

Dingot Hamonangan Ismail<sup>1</sup>, Joko Nugroho<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Politik Teknik LP31 Jakarta, <sup>2</sup>STAI Al Aqidah Al Hasyimiyyah, Indonesia

Email: [visiaulia@gmail.com](mailto:visiaulia@gmail.com), [joko\\_nugroho@alaqidah.ac.id](mailto:joko_nugroho@alaqidah.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-03-02 Revised: 2022-03-28 Published: 2022-04-25  <b>Keywords:</b> <i>Job competence;</i> <i>Industrial Revolution Era 4.0;</i> <i>Era of Society 5.0.</i>	This research is a literature study that collects theoretical references relevant to the work competence of Gen Z in the Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0 era. Theoretical references are sought through internationally reputed journals and books that are considered relevant, this paper aims to provide an overview of the work competencies needed by Generation Z in the Industrial Revolution Era 4.0 and Society 5.0. The document analysis method is considered appropriate because according to the type of research, this research concludes that in order for our Z generation to compete with other younger generations from various other parts of the world, they must understand the signs of the times that the Industrial revolution era 4.0 and society 5.0 were present. has brought a new culture at work which is characterized by, among other things, dense digital technology, as well as a smart society. Thus, they must adapt to this era by equipping themselves with competencies, both hard skills and soft skills, as well as the ability to master foreign languages and global cultural intelligence.
<b>Artikel Info</b> <b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-03-02 Direvisi: 2022-03-28 Dipublikasi: 2022-04-25  <b>Kata kunci:</b> <i>Kompetensi Kerja;</i> <i>Era Revolusi Industri 4.0;</i> <i>Era Society 5.0.</i>	<b>Abstrak</b> Penelitian ini merupakan studi kepustakaan yang mengumpulkan referensi teoritis yang relevan dengan kompetensi kerja gen Z di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Referensi teoritis dicari melalui jurnal dan buku bereputasi internasional yang dianggap relevan, tulisan ini bertujuan untuk mem-berikan gambaran kompetensi kerja yang diperlukan Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Metode analisis dokumen dianggap tepat karena sesuai dengan jenis penelitian, penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa agar generasi Z kita dapat bersaing dengan generasi muda lainnya dari berbagai belahan dunia lainnya, maka mereka harus memahami tanda-tanda zaman yang hadirnya era revolusi Industri 4.0 dan society 5.0 yang telah membawa budaya baru dalam bekerja yang antara lain berciri padat teknologi digital, dan juga smart society. Dengan demikian mereka harus beradaptasi dengan era tersebut dengan membekali diri dengan kompetensi baik hard skills maupun soft skills juga kemampuan menguasai Bahasa asing dan kecerdasan budaya global.

## I. PENDAHULUAN

Hari ini kita sudah berada di era revolusi Industri 4.0 dan menuju Society 5.0, suka atau tidak suka dan siap atau tidak siap, kehadiran era revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 sudah sulit untuk dihindarkan. Kemajuan teknologi informasi sudah mulai akrab dan terbukti memudahkan pekerjaan manusia terutama di saat meng-ganasnya Pandemi COVID-19, bila sebelum pandemi COVID-19, hanya kaum milenial dan Gen Z saja, yang terbiasa menggunakan teknologi digital, kini hampir semua kalangan-terutama masyarakat di perkotaan, mulai terlatih meng-gunakannya baik untuk bekerja on line dari rumah (*work from home*), dan belajar dari rumah (*learning from home*) hingga belanja online, dalam suatu diskusi yang dilaksanakan Ikatan Doktor Ilmu Manajemen tahun 2021 lalu dengan bangganya perusahaan transportasi seperti Kapal

Ferry di Banten dan PT. Blue Bird sukses melakukan transformasi digital di perusahaannya. Berkah hal tersebut, meskipun umumnya perusahaan BUMN dan Swasta terdampak omsetnya selama pandemi COVID-19, namun kedua perusahaan tersebut justru sukses membuahkan laba, hal tersebut menjadi bukti bahwa jika perusahaan dapat memanfaatkan secara kreatif kemajuan teknologi berbasis digital justru dapat menjadi pengungkit kemajuan perusahaan, transformasi digital yang berhasil tidak hanya terkait dengan perubahan sarana prasarana kerja tetapi juga termasuk perubahan mindset stakeholder perusahaan, teknologi berubah, tetapi jika pegawai dan konsumen tidak berubah juga membuat gagalnya transformasi. Dalam konteks perusahaan transportasi seperti disampaikan diatas, meskipun sudah fasilitas pemesanan tiket on line dan

pembayaran sudah berbasis on line, tetapi jika tidak didukung kesediaan konsumen dan petugas transportasi seperti supir terutama dari usia tua tidak mau berubah akan sulit diwujudkan. Sebab di era pekerjaan berbasis teknologi digital saat ini sulit membedakan orang sedang bekerja atau sedang melihat smart phone, demikian juga sulit membedakan anak sedang belajar on line atau sedang memainkan game semuanya sangat tergantung pada kesadaran masing-masing. (Fanila Kasmita Kusuma, 2021) mengatakan teknologi canggih/digital telah berhasil mengaburkan batas antara pekerjaan, kini sebagian besar karyawan memeriksa ponsel/email pekerjaan mereka di luar jam kerja, sementara 15% mengatakan mereka jarang atau tidak pernah bisa berhenti bekerja. Akses jarak jauh ke tempat kerja (melalui perangkat kerja, teknologi seluler, dll.) membantu mereka bekerja secara fleksibel, tetap mengendalikan beban kerja, menjadi lebih produktif, dan memberdayakan mereka tulisnya mengutip CIPD (2017).

Fanila lebih lanjut mengatakan bahwa digitalisasi telah menyebabkan perubahan dalam struktur pekerjaan, cara kerja dan ekspektasi perusahaan terhadap keahlian karyawan. "Seperti yang ditunjukkan oleh studi PwC, sekitar 5% pekerjaan di Inggris akan berada di bidang kecerdasan buatan, robotika, atau teknologi baru pada tahun 2030-an. Kemudian menulis penelitian McKinsey Global Institute (2017) mengatakan bahwa 14% tenaga kerja global mungkin akan dipaksa untuk mengembangkan keterampilan baru dan mengubah kategori pekerjaan mereka pada tahun 2030." tegasnya.

Pandangan senada disampaikan Suyitno (2020), yang mengatakan, kemajuan teknologi di era industri 4.0 telah membawa perbedaan baru dalam banyak hal termasuk dalam pekerjaan di korporasi, Ia memprediksi bahwa di masa depan, inovasi teknologi juga akan mengarah pada keajaiban sisi penawaran, dengan keuntungan efisiensi dan produktivitas jangka panjang. Biaya transportasi dan komunikasi akan turun, logistik dan rantai pasokan global akan menjadi lebih efektif, dan biaya perdagangan akan berkurang, yang semuanya akan membuka pasar baru dan mendorong pertumbuhan ekonomi, bahkan Suyitno mengatakan Revolusi industri 4.0 berpotensi dalam mendegradasi peran manusia jika tidak diantisipasi, "Ada banyak pekerjaan yang menghilang karena memang sudah tidak dibutuhkan lagi karena telah digantikan teknologi dan robot" tegasnya.

Dalam konteks menghadapi masa depan yang

semakin padat informasi, dan penggunaan teknologi digital khususnya di dunia kerja, maka generasi mudah khususnya Gen Z, perlu melakukan sejumlah adaptasi dan pembekalan diri sejak dini. Singapura, Jerman dan Korea Selatan sudah memiliki konsep tentang revolusi Industri 4.0, bahkan selangkah lebih maju, Jepang bahkan sudah mengintrodusir konsep dan aplikasi society 5.0, bagaimana dengan Indonesia? Dalam konteks hal tersebut penelitian ini menjadi penting dan strategis, apa konsep dan strategi bangsa Indonesia untuk memberdayakan angkatan kerja khususnya Generasi Z, memasuki Industri 4.0 dan society 5.0? Kompetensi kerja apa yang diperlukan untuk menjadi icon di era tersebut, sehingga mereka dapat berpartisipasi untuk mempersiapkan diri agar tetapi memiliki daya saing di era tersebut?

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah studi kepustakaan yang mengumpulkan referensi teoritis yang relevan dengan kompetensi kerja gen Z di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Referensi teoritis dicari melalui jurnal dan buku bereputasi internasional yang dianggap relevan, (Creswell & Creswell, 2018) menyarankan dalam penulisan studi literatur agar mencari sekitar 50 artikel, laporan penelitian, atau buku yang berkaitan dengan topik penelitian, aspek yang diidentifikasi dari literatur antara lain: pengertian revolusi Industri 4.0 dan society 5.0, dan kompetensi kerja yang diperlukan, karakteristik generasi Z. Studi kepustakaan ini dengan melakukan kajian teoritis dan referensi lain pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2016), dengan menggunakan metodologi penelitian kualitatif, tulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran kompetensi kerja yang diperlukan Generasi Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Metode analisis dokumen dianggap tepat karena sesuai dengan jenis penelitian, Menurut Bowen (2009), dalam Antoni ludfi Arifin (2021), analisis dokumen adalah prosedur sistematis untuk mereview dokumen cetak atau elektronik di mana datanya diperiksa dan diinterpretasikan.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengertian Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0

Ada banyak pengertian tentang revolusi Industri 4.0 dan society 5.0 tergantung dari sisi mana melihatnya (Fanila Kasmita Kusuma, 2021) mengatakan era ini adalah era

digital karena alasan bahwa pada era ini terjadi kemajuan teknologi digital, Teknologi adalah alat untuk memenuhi tujuan manusia. Teknologi digital telah menyebabkan periode saat ini dicirikan sebagai "era digital" atau era industri 4.0, sementara (Musnaini, Jambi, Wijoyo, & Indrawan, 2020) menyoroti dari aspek sejarahnya. Dimana Revolusi Industri 4.0, diperkenalkan pertama sekali oleh Prof Klaus Schwab, Seorang ekonom dunia asal Jerman dalam bukunya "The Fourth Industrial Revolution". Prof Schwab (2017) memberikan paparan tentang Revolusi Industri 4.0 yang akan mengubah hidup dan kerja manusia secara fundamental, karena kemajuan teknologi yang sangat pesat dan cepat yang mengintegrasikan berbagai dimensi seperti fisik dan digital. Skala dan kompleksitasnya juga sangat luas karena berbagai lini terlibat di dalamnya, perubahan bukan hanya pada bidang industri tetapi juga hampir di setiap bidang yang mencakupi ekonomi, politik, sosial, budaya dan bisa juga sampai pada tataran ketatanegaraan, tegasnya, Menurut Schwab, Revolusi Industri 4.0 merupakan kelanjutan dari revolusi sebelumnya yaitu: Industri 1.0 bermula dari ditemukannya mesin uap, dilanjutkan industri 2.0 dengan adanya produksi secara massal dengan tenaga listrik, kemudian Industri 3.0 dengan era IT (Information Technology) dan otomatisasi serta saat ini industri 4.0 di mana seluruh mesin dan sebuah industri terkoneksi dalam jaringan IoT (Internet of Things).

Meskipun semua tahapan revolusi Industri di atas membawa perubahan tetapi dampak pengaruhnya terhadap perubahan hidup manusia tidak sefundamental daripada revolusi Industri 4.0, Prof Schwab menjelaskan revolusi industri 4.0 telah mengubah hidup dan kerja manusia secara fundamental, melebihi revolusi industri sebelumnya, "Revolusi industri generasi ke-4 ini memiliki skala, ruang lingkup dan kompleksitas yang lebih luas, kemajuan teknologi baru yang mengintegrasikan dunia fisik, digital dan biologis telah mempengaruhi semua disiplin ilmu, ekonomi, industri dan pemerintah. Bidang-bidang yang mengalami terobosan berkat kemajuan teknologi baru diantaranya (1) robot kecerdasan buatan (artificial intelligence robotic), (2) teknologi nano, (3) bioteknologi, dan (4) teknologi komputer kuantum, (5) blockchain (seperti bitcoin), (6) teknologi berbasis internet, dan (7) printer

3D.", Rosyadi, Slamet (2018). Pandangan tersebut dibenarkan Kagermann dkk (2013) yang menggambarkan bahwa Industri 4.0 adalah integrasi dari Cyber Physical System (CPS) dan Internet of Things and Services (IoT dan IoS) ke dalam proses industri meliputi manufaktur dan logistik serta proses lainnya, "CPS adalah teknologi untuk menggabungkan antara dunia nyata dengan dunia maya. Penggabungan ini dapat terwujud melalui integrasi antara proses fisik dan komputasi (teknologi embedded computers dan jaringan) secara close loop "tegasnya.

Herman dkk (2015) mengamini pandangan tersebut, ia mengatakan bahwa Industri 4.0 adalah istilah untuk menyebut sekumpulan teknologi dan organisasi rantai nilai berupa smart factory, CPS, IoT dan IoS. Smart factory adalah pabrik modular dengan teknologi CPS yang memonitor proses fisik produksi kemudian menampilkannya secara virtual dan melakukan desentralisasi pengambilan keputusan. Melalui IoT CPS mampu saling berkomunikasi dan bekerja sama secara realtime termasuk dengan manusia. IoS adalah semua aplikasi layanan yang dapat dimanfaatkan oleh setiap pemangku kepentingan baik secara internal maupun antar organisasi, lalu bagaimana kaitan revolusi Industri 4.0 dengan society 5.0? Tentang hal ini, (Zen, Fitriana, & Gustalika, 2021) menjelaskan sebagai berikut. "Revolusi Industri 4.0, tidak terpisahkan dengan 3 jenis revolusi sebelumnya. Dimana Society 1.0 yang dikenal dengan era Hunter gatherer Society adalah masyarakat yang metode bertahan hidup utamanya ialah memburu atau mengumpulkan secara langsung binatang dan tumbuhan liar yang dapat dimakan, lalu era Society 2.0 yang dikenal dengan Agrarian Society adalah masyarakat yang melakukan kegiatan dengan bertani, dan memanfaatkan lahan pertanian, kemudian era Society 3.0 yang dikenal dengan Industrial Society, bekerja di pabrik-pabrik dengan sistem upah dan era era Society 4.0 yang dikenal dengan Industrial Society melalui penggunaan Teknologi Informasi dengan cara kreatif dan produktif, Dalam masyarakat informasi, sumber daya yang diolah adalah Informasi, yang terakhir adalah Society 5.0 merupakan suatu konsep Society yang berpusat pada manusia (human-centered) dan berbasis teknologi (technology based) yang pertama kali dikembangkan di Jepang", tegasnya.

Dari penjelasan tersebut menjadi tampak jelas, bahwa revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0, merupakan kelanjutan dari era sebelumnya, dimana era revolusi Industri 4.0 disebut sebagai era kemajuan teknologi digital berbasis internet of things dan Society 5.0 merupakan suatu konsep Society yang berpusat pada manusia (human-centered) dan berbasis teknologi (technology based) yang pertama kali dikembangkan di Jepang, ini kata kuncinya.(Pratama et al., 2021) menjelaskan lebih detail bahwa Society 5.0 adalah masyarakat yang dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan Permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era Revolusi industri 4.0 seperti Internet on Things (internet untuk segala sesuatu), Artificial Intelligence (kecerdasan buatan), Big Data (data dalam jumlah besar), dan robot untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Society 5.0 juga dapat diartikan sebagai sebuah konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi, era super smart society (society 5.0) sendiri diperkenalkan oleh Pemerintah Jepang pada tahun 2019, yang dibuat sebagai antisipasi dari gejolak disrupsi akibat revolusi industri 4.0, yang menyebabkan ketidakpastian yang kompleks dan ambigu (VUCA), dikhawatirkan invansi tersebut dapat menggerus nilai-nilai karakter kemanusiaan yang dipertahankan selama ini, pada era society 5.0 ini manusia dituntut untuk dapat lebih memiliki kemampuan memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, dan kreativitas” tegasnya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemajuan teknologi digital di era revolusi Industri 4.0 harus disikapi dengan sangat baik sehingga teknologi tidak mendegradasi kemanusiaan kita dan sebaiknya harus digunakan secara positif dan kreatif seperti dicontohkan Jepang melalui implementasi konsep Society 5.0.

## 2. Kompetensi Kerja

Istilah “Kompetensi” dalam bahasa Inggris disebut “Competencies” atau “Competence”, kamus Inggris-Indonesia mengartikan competence sebagai suatu kemampuan atau kecakapan (Wojowarsito dan Poerwadarminta, 1990), istilah kompetensi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berarti kemampuan seseorang dalam bekerja mencakup kemampuan intelektual, kemampuan skill dan kemampuan Perilaku (Attitude). Leni Rohida (2018) mengutip Robert A. Roe

(2001:73) mendefinisikan sebagai berikut: Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan”, masih menurut Leni Rohida, Kompetensi selain terkait dengan kecapakan, juga mencakup wewenang menurut Powell (1997:142) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi; dan 2) wewenang. Pengertian ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Wina Sanjaya (2012:70) menyatakan bahwa kompetensi sebagai tujuan mempunyai beberapa aspek, antara lain:

- a) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan dalam bidang kognitif seperti seorang guru sekolah dasar mengetahui teknik – teknik mengidentifikasi kebutuhan siswa.
- b) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu.
- c) Kemahiran (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d) Nilai (*value*), yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu.
- e) Sikap (*attitude*), yaitu pandangan individu terhadap sesuatu.
- f) Minat (*interest*), yaitu kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu perbuatan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ada disertai dengan aspek-aspek yang meng-

ikutinya (pengetahuan, pemaha-man, kemahiran, nilai, sikap, minat).

### 3. Generasi Z

Agung, dkk:2020 menjelaskan generasi Z atau Gen Z atau iGen atau centennials, mengacu pada generasi yang lahir antara 1996-2010, setelah generasi milenium atau gen Y. Generasi Z telah dibesarkan oleh internet dan media sosial, sudah menjalani pendidikan tinggi di perguruan tinggi dan sebagian telah menyelesaikannya dan memasuki dunia kerja pada tahun 2020. (Agung dkk: 2020), meski demikian tidak semua ahli sepakat dengan generasi Gen Z hanya berdasarkan tahun kelahiran tanpa memperhatikan sosio sejarah pembentuknya. "Generasi Z tidak cukup hanya dicirikan berdasarkan tahun lahir, melainkan juga sosio-historis yang dihadapinya." Tulis Hatim Zali (2021). Terlepas dari adanya perbedaan pandangan tersebut, secara umum para ahli bersepakat bahwa Generasi Z memiliki akses dan ketergantungan terhadap teknologi, gadget dan pelacakan informasi secara acak, mereka tidak seperti generasi sebelumnya yang secara tekun membaca suatu narasi melalui buku-buku cetak, sebaliknya mereka lebih enjoy terhadap informasi yang ber-tebaran di dunia internet, terutama yang berbentuk visual dan gambar. "Mereka adalah generasi yang memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap teknologi, terutama yang berbasis internet, rata-rata per hari mereka bisa menghabiskan waktu 3-5 jam untuk mengakses media sosial" tegas Hatim Gazali (2021), dalam konteks Indonesia, Gen Z kelahiran tahun 1996 ke atas, selain dipengaruhi kemajuan teknologi, juga secara politik lahir dalam situasi yang lebih demokratis menjelang lahirnya era reformasi 1998. Bertemunya teknologi dan kebebasan berekspresi tersebut membuat gen Z Indonesia menjadi generasi yang lincah, spontan, aktif kreatif, terampil menggunakan kecanggihan Teknologi digital, Optimistik- futuristic-Imaginatif serta dipengaruhi Budaya Pop Global, musik, film, games, menyukai Kewirausahaan tetapi tetapi juga menjadi spontan dalam bereskrpsi.

Selain adanya pujian terhadap kelebihan generasi Z juga tak sedikit kritik yang muncul kepada generasi ini terutama dalam kepribadian dan ketekunan dalam mewujudkan cita-citanya, sebagai generasi yang terlahir di

era post truth, gen Z digempur oleh budaya instant evering, budaya fleksing dan banyak budaya palsu lainnya yang membuat generasi ini terlalu dini untuk mengetahui sesuatu yang seharusnya belum layak dikonsumsi karena belum apa memfilter mana yang esensi dan mana yang hanya bersifat kulit luar dari sesuatu sehingga membuat mereka menjagi generasi yang bingung, demikian juga dengan dunia kerja, banyaknya pilihan membuat mereka mudah bosan dan mudah berpindah-pindah sehingga membuat mereka tidak tangguh secara mental dan tidak mendalam penguasaannya terhadap suatu profesi, dalam konteks hal tersebut di-perlukan kompetensi baik hard skill maupun soft skill yang berfungsi sebagai stimulus dan dorongan untuk mengembangkan potensi positif dan mengeliminasi sifat negative nya.

### 4. Pembahasan

Kasmita Kusuma, ( 2021) mengatakan bahwa Interaksi dengan teknologi digital telah membentuk generasi baru orang dengan sikap, kualifikasi, perilaku, dan harapan yang berbeda (Lancaster dan Stillman, 2002; Prensky, 2001), orang-orang generasi ini calon pendatang baru baru dalam organisasi lebih multitasker, memiliki kemampuan/kualifikasi digital, mereka menyukai dan mencari lebih banyak informasi dan jaringan. Mereka belajar sambil melakukan dan meminta lebih banyak kepuasan dan penghargaan instan, jelas bahwa HRM harus mengubah dan menyelaraskan strategi dan aktivitasnya dengan kelompok pasar tenaga kerja baru ini seperti "karyawan digital", sumber daya manusia sangat menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi", (Apriliana & Nawangs, 2021), karena itu agar angkatan kerja khususnya dari Gen Z sukses di era revolusi Industri 4.0 dan society 5.0 diperlukan kompetensi kerja baik berupa hard skills berbasis teknologi digital, dan juga soft skill.

Kemajuan Teknologi digital di era revolusi Industri 4.0 telah mendisrupsi kebiasaan masyarakat termasuk dengan kegiatan kerja dan industri. Teknologi digital telah me-

nyebabkan periode saat ini dicirikan sebagai “era digital” atau era industri 4.0 dan penyikapan terhadap kemajuan ini telah melahirkan konsep society 5.0, beberapa temuan penelitian menunjukkan bahwa teknologi canggih/digital telah mengaburkan batas antara pekerjaan. Sebagian besar karyawan memeriksa ponsel/email pekerjaan mereka di luar jam kerja, sementara 15% mengatakan mereka jarang atau tidak pernah bisa berhenti bekerja, akses jarak jauh ke tempat kerja (melalui perangkat kerja, teknologi seluler, dll.) membantu mereka bekerja secara fleksibel, tetap mengendalikan beban kerja, menjadi lebih produktif, dan memberdayakan mereka (CIPD, 2017), dengan demikian dapat dipastikan bahwa kompetensi berbasis teknologi digital seperti kemampuan menggunakan sosial media, komunikasi virtual hingga content creator dan sejenisnya menjadi salah satu kompetensi yang sangat diperlukan untuk sukses di era ini- yang tidak ditemukan pada era sebelumnya. Kemudian Industri 4.0 juga ditandai dengan berbagai percepatan perubahan (disrupsi) dan vuca yang berpotensi membuat gangguan dalam bekerja jika tidak diantisipasi dengan baik, dengan demikian tidak saja hard skill penggunaan teknologi yang diperlukan di era ini, tetapi juga soft skills serta kecerdasan spiritual dan emosional sehingga tetap jernih dan tenang dalam menghadapi berbagai goncangan nilai. Kemajuan teknologi juga berdampak pada hubungan global tanpa batas yang tentu saja membutuhkan keterampilan kerja sama dan kepemimpinan serta kecerdasan budaya.

Menurut Majir, A. and Nasar, I. (2021) mengatakan bahwa sumber kekayaan alam tidak akan berguna tanpa ditunjang dari kualitas sumber daya manusianya sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia adalah dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan kualitas pelatihan/pelatihan keterampilan diluar akademis agar me-ningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja dengan teknologi digital. “Era Revolusi Industri 4.0 membutuhkan: 1. kemampuan untuk membaca, analisis, dan menggunakan informasi (Big Data) di dunia digital, 2. Literasi Teknologi: Memahami cara kerja mesin, aplikasi teknologi (Coding, Artificial Intelligence, & Engineering Principles) 3. Literasi Manusia: (karakter, Komunikasi, & Desain) (MIT, 2017

dalam Ahmadi, 2018)” Tegasnya, adapun kompetensi soft skill dan Hard skill yang dibutuhkan di era ini adalah: Keterampilan yang paling dibutuhkan perusahaan tahun 2020 menurut Wiga Maulana Baihaqi, dkk adalah: Soft skills (kreativitas, persuasi, kolaborasi, adaptasi dan kecerdasan emosional). Adapun hard skill yang diperlukan adalah: Blockchain, Cloud Computing, Analytical Reasoning, Artificial Intelligence, Ux Design, Business Analysis, affiliate marketing, sales, saintific computing, video production.

Kompetensi tersebut tentu saja sangat dibutuhkan generasi muda kita agar dapat beradaptasi dan sukses serta memiliki daya saing global di era industry 4.0 dan society 5.0, Suyitno (2020), mengutip paparan Wold Economic Forum (2015) pada tahun 2020 mengatakan, ada sepuluh jenis keterampilan (skill) yang relevan dengan era revolusi industri 4.0, yaitu: (1) complex problem solving, (2) coordinating with others, (3) people management, (4) critical thinking, (5) negotiation, (6) quality control, (7) service orientation, (8) judgement and decision making, (9) active learning, dan (10) creativity” tulisnya. Sementara menurut Sumarno, (Negeri, Malang, Society, Jepang, & Cs, 2019), dalam artikelnya berjudul: Pembelajaran Kompetensi Abad 21 Menghadapi Era Society 5.0, dengan mengutip Trilling dan Fadel (2009) berpendapat bahwa kecakapan abad 21 terdiri tiga jenis kecakapan utama, yaitu: (1) life and career skills, (2) learning and innovation skills, dan (3) information media and technology skills. Ia juga mengatakan bahwa Kecakapan abad 21 yang disosialisasikan oleh Dirjen Dikdasmen Kemendikbud (2017) terdiri empat jenis kecakapan, yaitu: (1) keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah (Critical Thinking and Problem Solving Skill) (2) kecakapan berkomunikasi (Communication Skills), (3) kreativitas dan inovasi (Creativity and Innovation), (4) kolaborasi (Collaboration), kompetensi kecakapan abad 21 tersebut perlu dibelajarkan kepada peserta didik di sekolah dalam rangka menghadapi tantangan dan tuntutan kehidupan era society 5.0 tegasnya, (Negeri et al., 2019). Meilan Arsanti, Ida Zulaeha, dan Subiyantoro dalam artikelnya berjudul Tuntutan Kompetensi 4C Abad 21 dalam Pendidikan di Perguruan Tinggi untuk Menghadapi Era Society 5.0, mengatakan

“Agar dapat menghasilkan lulusan yang kompeten maka proses pendidikan di Perguruan Tinggi harus dilakukan berdasarkan tuntutan kompetensi abad 21, kompetensi abad 21 yang diperoleh tersebut menjadi bekal lulusan Perguruan Tinggi untuk menghadapi era society 5.0, Kompetensi abad 21 tersebut disebut 4C, yaitu keterampilan berpikir kreatif (creative thinking), berpikir kritis dan pemecahan masalah (critical thinking and problem solving), berkomunikasi (communication), dan berkolaborasi (collaboration).”

Pandangan senada disampaikan Pratama, bahwa dalam menghadapi era society 5.0 millennial harus memiliki skill. Skill yang harus dimiliki oleh millennial dalam menghadapi era society 5.0 adalah Future Skill Millennial Generation, yaitu: Future Skill Millennial Generation.

- a) Complex Problem Solving Keterampilan ini secara alami muncul dengan kerja keras dan pengalaman kehidupan. Tidak ada aturan atau kerangka kerja spesifik yang harus diikuti untuk menguasai keterampilan ini.
- b) Critical Thinking Critical Thinking adalah kemampuan untuk berpikir jernih dan mendalam tentang suatu masalah dan membuat penilaian logis.
- c) Creativity Perusahaan mempekerjakan karyawan yang kreatif dan inovatif. Mereka ingin karyawan menerapkan ide-ide baru dan berpikir “out of the box” agar bisa bersaing dan menawarkan hal baru yang menjadikan berbeda dengan perusahaan lain.
- d) People Management People Management adalah salah satu skill penting yang harus dipelajari seseorang untuk mencapai keberhasilan. Karena setiap pemimpin membutuhkan tim Untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan tim bisa dicapai jika pemimpin memiliki keterampilan
- e) Coordinating With Others Coordinating With Others adalah bagian dari people management. Keberhasilan tim sangat tergantung pada koordinasi di antara para anggotanya. Karena memang sebuah tim tidak bisa menang hanya dengan upaya satu orang melainkan harus berkoordinasi dan kolaborasi setiap orang yang terlibat di dalam tim.
- f) Emotional Intelligence Emotional Intelligence mengacu pada kemampuan untuk mengendalikan dan mengelola emosi

sendiri dan kemampuan untuk mengendalikan emosi orang lain juga.

- g) Judgement And Decision Making Skill ini dibutuhkan dalam perusahaan bahkan dalam kehidupan pribadi, ini bukan hanya kemampuan untuk membuat keputusan dan menilai tetapi kemampuan untuk mengambil keputusan yang cepat dan tepat.
- h) Service Orientation Service Orientation berarti mencari berbagai cara untuk membantu orang lain.
- i) Negotiation Mencapai kesepakatan yang diinginkan tanpa argumen atau perselisihan adalah kunci dari keterampilan negosiasi.
- j) Cognitive Flexibility Cognitive Flexibility berarti kemampuan seseorang untuk menangani orang yang berbeda-beda. Individu yang berbeda memiliki pemikiran, ide, tindakan, pendapat, emosi yang berbeda maka harus diperlakukan dengan cara yang berbeda pula.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan agar generasi Z kita dapat bersaing dengan generasi muda lainnya dari berbagai belahan dunia lainnya, maka mereka harus memahami tanda-tanda zaman yang hadirnya era revolusi Industri 4.0 dan society 5.0 yang telah membawa budaya baru dalam bekerja yang antara lain berciri padat teknologi digital, dan juga smart society, dengan demikian mereka harus beradaptasi dengan era tersebut dengan membekali diri dengan kompetensi baik hard skills maupun soft skills juga kemampuan menguasai Bahasa asing dan kecerdasan budaya global.

##### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). *Competency-based human resource ( HR ) training and development*. 23(4), 804–812.
- Arifin, Antoni Ludfi (2021), Karakter Kepemimpinan Cendekia pada Generasi

- Milenial, Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi Vol. 20, No. 1, July 2021.
- Arsanti, M., Zulaeha, I., & S, N. H. (2020). *Tuntutan Kompetensi 4C Abad 21 dalam Pendidikan di Perguruan Tinggi untuk Menghadapi Era Society 5.0*.
- Dewanti, Yopy Ratna, Dr. Dingot Hamonangan Sitanggang, Kania Farida, SW.Psi, MM, Arifin Setiabudi, M. Ferdinansyah, S.AB, MM, Ir. H. Ahmad Fadli, M.Si, M.Kom, (2022). Motivasi remaja unggulan, Di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0, Artikel Jurnal Abdimas Politeknik LP3i Jakarta.
- Fanila Kasmita Kusuma. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) BERBASIS KOMPETENSI DI ERA DIGITAL. [http://Ejurnal.Binawakya.or.Id/Index.Php/MBI Open Journal Systems Vol.15, 15\(10\), 5579-5590](http://Ejurnal.Binawakya.or.Id/Index.Php/MBI%20Open%20Journal%20Systems%20Vol.15,%2015(10),5579-5590). [https://doi.org/ISSN 2615-3505](https://doi.org/ISSN%202615-3505) (Online) 5579
- Gazali, H. (2021, February 26). Islam Untuk Gen Z: Mengajarkan Islam, Mendidik Muslim Generasi Z: Panduan Bagi Guru PAI. <https://doi.org/10.31219/osf.io/w3d7s>
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (1967). KEGIATAN EKONOMI DI MASA PANDEMI COVID-19. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952.
- Majir, A. and Nasar, I. (2021) "PENGARUH E-COMMERCE ERA INDUSTRI 4.0 DAN KESIAPAN MENYAMBUT REVOLUSI SOCIETY 5.0", *Sebatik*, 25(2), pp. 530-536. doi: <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1574>
- Musnaini, M., Jambi, U., Wijoyo, H., & Indrawan, I. (2020). *INDUSTRY 4.0 vs SOCIETY 5.0*.
- Negeri, S. S. M. K., Malang, K., Society, P. K., Jepang, P., & Cs, F. (2019). Pembelajaran Kompetensi Abad 21 Menghadapi Era Society 5.0. *Semdikjar3*, 272-287.
- Novianto, E., & Alfikri, M. R. (2022). Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index> 10 SKILL YANG HARUS DIMILIKI OLEH GENERASI MILENIAL dengan kerja keras dan pengalaman menguasai keterampilan ini. 44-47.
- Pratama, D., Manajemen, P. S., Pamulang, U., Manajemen, P. S., Pamulang, U., & Millineal, G. (2021). Available online at: <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index> STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS SDM " GENERASI MILLENNIAL & GENERASI Z " DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN. (November), 19-21.
- Purnomo, Agung , Nur Asitah, Elsa Rosyidah , Andre Septianto , Margi Dwi Daryanti, Mega Firdaus. ( 2020). Generasi Z sebagai Generasi Wirausaha.
- Rosyadi, Slamet ( 2018 ). Revolusi Industri 4.0 : Peluang dan tantangan bagi Alumni Universitas Terbuka. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jenderal Soedirman [https://www.researchgate.net/publication/324220813\\_REVOLUSI\\_INDUSTRI\\_40/link/5ac5d7eb0f7e9b1067d4e1ba/download](https://www.researchgate.net/publication/324220813_REVOLUSI_INDUSTRI_40/link/5ac5d7eb0f7e9b1067d4e1ba/download), diunduh 9 September 2021 pukul 20.00.
- Sanjaya, W. (2012). Media komunikasi pembelajaran: Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyitno, S. (2020). Kebutuhan Keterampilan Pada Revolusi Industri 4.0 Dan Era Society 5.0. *Seminar Nasional Pendidikan Dasar*, 11-18. Retrieved from <http://eproceedings.umpwr.ac.id/index.php/semnaspgsd/article/view/1366>
- Zen, B. P., Fitriana, G. F., & Gustalika, M. A. (2021). Peran Kompetensi melalui berfikir komputasi dalam membangun karir di dunia IT menuju Era Society 5.0. *Dedikasi Sains Dan Teknologi*, 1(2), 94-98. <https://doi.org/10.47709/dst.v1i2.1122>