

KOMPETENSI GEN Z DALAM INDUSTRI DIGITAL: STUDI KASUS PT INDOSAT OOREDOO HUTCHISON TBK

Putri Aridhatul Fatmawati¹

¹Universitas Islam Sultan Agung

putriaridhatul04@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the competencies and work skills of Generation Z in facing the demands of the digital industry. As digital natives, Generation Z has great potential to support digital transformation, but also faces challenges in the form of a gap between their actual capabilities and industry needs. The research method used was qualitative with a descriptive approach. The research informants consisted of Generation Z students with internship experience and employees at PT Indosat Ooredoo Hutchison Tbk. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, then analyzed through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The results indicate that Generation Z possesses outstanding competencies in digital literacy, technology adaptation, creativity in producing digital content, and online collaboration. However, challenges include limited practical experience, limited depth of specific technical skills, and limited face-to-face communication skills. This study concludes that synergy between education, industry, and individuals is needed to optimize Gen Z's potential through training, real-world work experience, and strengthening soft skills.*

Keywords: *Generation Z, Competency, Digital Skills, Digital Industry.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi dan keterampilan kerja Generasi Z dalam menghadapi tuntutan industri digital. Generasi Z sebagai digital native memiliki potensi besar untuk mendukung transformasi digital, namun juga menghadapi tantangan berupa kesenjangan antara kemampuan aktual dengan kebutuhan industri. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan penelitian terdiri dari mahasiswa Generasi Z yang memiliki pengalaman magang serta karyawan di PT Indosat Ooredoo Hutchison Tbk. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki kompetensi yang menonjol dalam literasi digital, adaptasi teknologi, kreativitas dalam menghasilkan konten digital, serta kolaborasi daring. Namun, tantangan yang dihadapi meliputi keterbatasan pengalaman praktis, kedalaman keterampilan teknis tertentu, dan keterampilan komunikasi tatap muka. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan sinergi antara pendidikan, industri, dan individu untuk mengoptimalkan potensi Gen Z melalui pelatihan, praktik kerja nyata, serta penguatan soft skills.

Kata Kunci: Generasi Z, Kompetensi, Keterampilan Digital, Industri Digital.

I. PENDAHULUAN

Dunia saat ini memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan percepatan teknologi digital dan perubahan perilaku konsumen, sehingga mendorong lahirnya model bisnis baru yang lebih inovatif dan adaptif (Baller et al., 2016; Buhalis & Amaranggana, 2013). Transformasi digital tidak hanya mengubah praktik bisnis, tetapi juga sistem kerja yang kini lebih fleksibel dan kolaboratif, sehingga menuntut sumber daya manusia yang adaptif dan kompeten (Gretzel et al., 2015).

Namun, masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan industri digital dengan kesiapan lulusan baru, khususnya Generasi Z. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa banyak lulusan belum sepenuhnya menguasai soft skills dan literasi digital yang menjadi indikator penting kesiapan kerja, seperti berpikir kritis, komunikasi efektif, kolaborasi, serta penguasaan teknologi (Finch et al., 2013).

Fenomena ini tidak hanya terjadi di tingkat global, tetapi juga di Indonesia, termasuk pada sektor telekomunikasi digital. PT Indosat Ooredoo Hutchison Tbk sebagai perusahaan yang tengah melakukan transformasi digital membutuhkan tenaga kerja muda yang kreatif, adaptif, dan kompeten secara teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi kompetensi dan keterampilan kerja Generasi Z di industri digital, serta mengidentifikasi kesenjangan antara ekspektasi industri dan kompetensi aktual, dengan studi kasus pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Tbk.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompetensi dan keterampilan kerja yang dimiliki generasi Z di industri digital?
2. Bagaimana perusahaan mengelola dan mengembangkan potensi mereka agar selaras dengan kebutuhan industri?

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi dan menganalisis kompetensi serta keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh Generasi Z agar dapat beradaptasi dan berkontribusi secara efektif di industri digital, khususnya di PT Indosat Ooredoo Hutchison Tbk.
2. Menggambarkan strategi perusahaan dalam mengelola dan mengembangkan potensi generasi Z agar selaras dengan kebutuhan industri digital yang terus berkembang.

Manfaat Penelitian

Teoritis: memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi dan kesiapan kerja generasi Z dalam menghadapi transformasi industri digital.

Praktis:

Bagi perusahaan: memberikan masukan strategis mengenai potensi, tantangan, dan peluang dalam pengelolaan tenaga kerja generasi Z.

Bagi generasi Z: membantu memahami kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan industri digital.

Bagi institusi pendidikan: menjadi bahan evaluasi kurikulum dan strategi pengembangan mahasiswa.

II. KAJIAN PUSTAKA

1. Industri Digital

Revolusi Industri 4.0 telah mendorong transformasi signifikan dalam dunia bisnis melalui percepatan teknologi digital dan perubahan pola konsumsi konsumen. Hal ini memunculkan berbagai model bisnis berbasis teknologi, seperti Airbnb di sektor akomodasi dan Grab di bidang transportasi, yang memanfaatkan konsep ekonomi berbagi untuk menciptakan efisiensi dan fleksibilitas (Baller et al., 2016; Buhalis & Amaranggana, 2013; Ritzer & Jurgenson, 2010). Perkembangan tersebut berdampak langsung pada karakteristik dunia kerja, termasuk meningkatnya fleksibilitas sistem kerja dan kebutuhan akan kompetensi digital baru (Gretzel et al., 2015; Leahy & Wilson, 2014).

Dalam konteks ini, kompetensi generasi muda menjadi aspek penting, khususnya Generasi Z. Generasi ini (kelahiran pertengahan 1990-an hingga awal 2010-an) dikenal sebagai digital natives dengan kemampuan teknologi tinggi, kreativitas, serta keterbukaan terhadap perubahan. Mereka memiliki karakteristik khas seperti preferensi komunikasi visual, multitasking, serta kecenderungan berkolaborasi. Selain itu, Generasi Z sangat aktif dalam media sosial, peduli pada personal branding, dan berpotensi besar mendorong inovasi di berbagai bidang, termasuk bisnis, pendidikan, dan budaya populer (Rasulong et al., 2024).

Dengan karakteristik tersebut, Generasi Z menjadi salah satu faktor kunci dalam menjawab tantangan industri digital, namun pada saat yang sama juga menghadapi kebutuhan untuk terus mengembangkan kompetensi, baik hard skills maupun soft skills, agar selaras dengan ekspektasi dunia kerja modern.

2. Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkaitan dengan pelaksanaan peran kerja, dapat diukur dengan standar tertentu, serta ditingkatkan melalui pelatihan (Parry, 1996). Dalam konteks industri digital, kompetensi bersifat dinamis karena selain mencakup aspek teknis, juga menuntut kemampuan adaptif terhadap perubahan teknologi yang cepat.

Menurut Tippins & Sohi (2003), kompetensi teknologi informasi (TI) dapat dibagi dalam tiga kategori utama: **pengetahuan TI**, **operasional TI**, dan **pemanfaatan objek TI**. Sejalan dengan itu, **Skills Framework for the Information Age (SFIA, 2015)** mengelompokkan kompetensi dalam enam kategori, antara lain manajemen perubahan, pengiriman layanan digital, pengembangan diri, kualitas kerja, komunikasi, serta manajemen pemangku kepentingan.

Pendekatan lain dari **i Competence Dictionary (IPA, 2015)** menekankan dimensi kompetensi yang mencakup: pengetahuan teknologi, metodologi TI, pemahaman bisnis dan regulasi, keterampilan interpersonal, serta keterampilan teknis khusus. Sementara **Information Technology Competency Model (ETA, 2016)** membagi kompetensi dalam tiga tingkatan, yaitu: kompetensi dasar (profesionalisme, literasi TI, kerja sama tim), kompetensi spesifik industri (jaringan, software, manajemen data), dan kompetensi spesifik pekerjaan yang lebih mendalam sesuai jabatan.

Dengan demikian, kompetensi dalam industri digital tidak hanya berfokus pada kemampuan teknis, tetapi juga integrasi pengetahuan bisnis, regulasi, serta keterampilan interpersonal yang mendukung produktivitas kerja, terutama bagi Generasi Z sebagai digital natives.

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan tujuan menggali fenomena secara holistik sesuai kondisi lapangan (Sugiyono, 2017). Metode ini menekankan makna daripada generalisasi, sehingga hasil penelitian dapat memberikan pemahaman mendalam tentang kompetensi Generasi Z dalam industri digital.

Informan dan Sumber Data

Informan dipilih dengan purposive sampling, yaitu individu dari Generasi Z yang bekerja atau magang di PT Indosat Ooredoo Hutchison Tbk serta pihak manajerial (supervisor/HR) yang terkait langsung dengan pengelolaan SDM (Moleong, 2014; Augusti, 2005). Informan terdiri atas:

1. Delapan mahasiswa Generasi Z magang di PT Indosat Ooredoo Hutchison Tbk.
2. Dua supervisor/HR manager.

Sumber data penelitian terdiri dari:

- Primer: wawancara mendalam, observasi aktivitas kerja, dan catatan lapangan.
- Sekunder: literatur, jurnal, laporan, dan dokumen pendukung (Prastowo, 2012).

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi: mengamati aktivitas kerja di lingkungan perusahaan secara langsung (Sugiyono, 2017).
2. Wawancara: dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan yang menggali pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman Gen Z dalam menghadapi tantangan industri digital (Creswell, 2014).
3. Dokumentasi: meliputi catatan lapangan, arsip perusahaan, serta dokumen terkait sebagai data pendukung.

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan model Miles & Huberman (Moleong, 2014), yang meliputi empat tahap interaktif:

1. Pengumpulan Data: melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
2. Reduksi Data: pemilahan dan penyederhanaan data sesuai fokus penelitian.
3. Penyajian Data: dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, atau matriks.

4. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi: merumuskan temuan berdasarkan data yang telah dianalisis secara menyeluruh.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Informan

Informan penelitian terdiri dari 8 mahasiswa Generasi Z yang pernah magang di PT Indosat Ooredoo Hutchison Tbk dan 2 orang supervisor/HR manager. Seluruh informan dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria relevan terhadap penelitian.

Tabel 4.1 Deskripsi Informan Penelitian

Responden	Pendidikan	Umur	Status	Jenis Kelamin	Pekerjaan
1	S1 Akuntansi	22 tahun	Mahasiswa	Perempuan	Mahasiswa magang
2	S1 Akuntansi	21 tahun	Mahasiswa	Perempuan	Mahasiswa magang
3	S1 Akuntansi	21 tahun	Mahasiswa	Perempuan	Mahasiswa magang
4	S1 Manajemen	21 tahun	Mahasiswa	Perempuan	Mahasiswa magang
5	S1 Manajemen	21 tahun	Mahasiswa	Perempuan	Mahasiswa magang
6	S1 Sistem Informasi	21 tahun	Mahasiswa	Laki-laki	Mahasiswa Magang
7	S1 Akuntansi	21 tahun	Mahasiswa	Perempuan	Mahasiswa Magang
8	S1 Manajemen	21 tahun	Mahasiswa	Perempuan	Mahasiswa Magang

9	S1 Ilmu Komunikasi	29 tahun	Karyawan	Laki-laki	Reionship Bidang Postpaid
10	S1 Ilmu Komunikasi	25 tahun	Karyawan	Laki-laki	Direct Sales

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, diperoleh gambaran kompetensi Generasi Z di industri digital. Temuan penelitian dirangkum ke dalam beberapa kategori utama:

Pengetahuan Menggunakan TI

Generasi Z memiliki kemampuan belajar mandiri yang baik dalam menguasai perangkat lunak maupun sistem baru. Mereka memanfaatkan internet, pelatihan online, dan forum digital sebagai sumber belajar.

Tabel 4.3 Pengetahuan Menggunakan TI

No	Responden	Jawaban
1.	Responden 1	Sudah mengenal sistem TI sejak SMA/kuliah, belajar secara mandiri lewat eksplorasi dan YouTube.
2.	Responden 2	Baru mulai mengenal sistem TI saat magang, sebelumnya hanya tahu penggunaan dasar.
3.	Responden 3	Sejak SMA sudah terbiasa menggunakan teknologi informasi untuk tugas sekolah dan organisasi.
4.	Responden 4	Familiar dengan TI sejak kuliah, belajar secara otodidak dari media sosial dan pengalaman pribadi.
5.	Responden 5	Mengenal sistem TI dari tugas kampus, namun masih merasa butuh banyak belajar untuk menguasainya.
6.	Responden 6	Sudah terbiasa menggunakan sistem TI sejak sekolah, terutama untuk keperluan presentasi dan laporan.
7.	Responden 7	Awalnya tidak mengerti, tapi belajar secara perlahan dari teman dan mencoba sendiri.

-
- | | | |
|-----|--------------|---|
| 8. | Responden 8 | Sejak SMA sudah memakai komputer dan internet, terbiasa mengakses materi online untuk belajar. |
| 9. | Responden 9 | Familiar dengan TI sejak lama, namun penguasaan tergantung seberapa sering digunakan di pekerjaan. |
| 10. | Responden 10 | Pengalaman belajar teknologi sejak kuliah, tapi ada tantangan dalam menguasai sistem yang lebih kompleks. |
-

Operasi Menggunakan TI

Sebagian besar informan mampu menangani masalah teknis sederhana dan menggunakan TI untuk meningkatkan efisiensi kerja. Namun, kedalaman teknis masih perlu ditingkatkan.

Tabel 4.4 Operasi Menggunakan TI

R	Kemampuan Menangani Masalah Teknis Dasar (Troubleshooting)	Kemandirian dalam Menyelesaikan Kendala Teknologi
R.1	Saya bisa cari solusi sendiri kalau ada kendala, misalnya lewat Google atau forum.	Cukup mandiri, biasanya coba dulu sebelum minta bantuan.
R.2	Saya hanya tahu dasar-dasar seperti restart, tapi kalau error teknis saya minta tolong orang lain.	Belum mandiri, masih sering mengandalkan rekan kerja untuk masalah teknis.
R.3	Masalah ringan seperti koneksi atau error aplikasi bisa saya atasi sendiri.	Cukup mandiri dan terbiasa menyelesaikan sendiri sebelum minta bantuan.
R.4	Saya biasanya cek internet dulu kalau ada kendala, dan sering berhasil.	Termasuk mandiri karena terbiasa belajar dari pengalaman dan pencarian online.
R.5	Saya bisa mengatasi masalah ringan seperti dokumen tidak terbuka atau lemot, tapi tidak masalah sistem besar.	Kurang mandiri untuk masalah rumit, masih butuh panduan atau bantuan senior.
R.6	Saya terbiasa troubleshooting ringan seperti error login atau gagal koneksi aplikasi.	Cukup mandiri, apalagi untuk hal teknis yang sering saya alami berulang.
R.7	Kalau error saya coba sendiri dulu, kalau tidak bisa baru tanya.	Lebih suka mencoba dulu secara mandiri.

R.8	Saya masih sering bingung kalau ada error dan tidak tahu harus bagaimana.	Kurang mandiri, lebih nyaman jika didampingi.
R.9	Saya terbiasa menangani kendala ringan saat pelatihan kerja, seperti pengaturan printer atau software.	Mandiri, karena dituntut bisa langsung jalan dalam waktu singkat.
R.10	Saya bisa troubleshooting dasar, tapi sistem kompleks tetap butuh bantuan tim IT.	Cukup mandiri tapi tergantung tingkat kesulitan masalah teknologinya.

Objek Menggunakan TI

Generasi Z sudah terbiasa menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak untuk menunjang produktivitas kerja, meski dukungan teknis lanjutan masih diperlukan.

Tabel 4.5 Objek Menggunakan TI

R	Pemanfaatan Perangkat Keras, Lunak, dan Jaringan Digital	Fleksibilitas dan Produktivitas dalam Menggunakan Teknologi
R.1	Saya menggunakan laptop, software kerja, dan koneksi internet untuk menyelesaikan pekerjaan.	Fleksibel dan produktif, bisa kerja cepat dan efisien karena terbiasa dengan teknologi.
R.2	Hanya menggunakan komputer dan Microsoft Office, belum banyak pakai jaringan digital.	Kurang fleksibel, masih terbatas dalam penggunaan teknologi yang terintegrasi.
R.3	Menggunakan laptop pribadi, software online seperti Google Docs, dan Wi-Fi untuk kerja kolaboratif.	Cukup fleksibel dan terbiasa mengatur ritme kerja dengan teknologi.
R.4	Terbiasa pakai aplikasi cloud dan perangkat kerja jaringan kantor.	Fleksibel karena sering kerja jarak jauh, jadi harus bisa memanfaatkan teknologi dengan baik.
R.5	Pakai alat seadanya dan software ringan seperti Google Drive dan WhatsApp.	Produktivitas masih terbatas karena keterbatasan perangkat dan jaringan yang tersedia.
R.6	Gunakan PC kantor, software analisis, dan jaringan internal perusahaan.	Fleksibel dan bisa bekerja efisien karena sistem teknologi sudah terhubung.
R.7	Gunakan laptop dan platform berbasis web untuk komunikasi dan manajemen data.	Cukup fleksibel karena bisa kerja di mana saja selama ada jaringan.

R.8	Cukup aktif menggunakan perangkat dan sistem TI, meski kadang terkendala koneksi internet.	Fleksibel tapi terganggu kalau koneksi jelek, tetap bisa menyelesaikan tugas dengan alternatif.
R.9	Mengintegrasikan perangkat kerja dengan sistem pelaporan digital dan koordinasi antardepartemen.	Fleksibel dan produktif, karena sistem digital di tempat kerja sudah mendukung kolaborasi.
R.10	Gunakan laptop, software kerja, dan media sosial profesional untuk menunjang aktivitas kerja.	Sangat fleksibel, bisa multitasking dan menyelesaikan pekerjaan dengan efisien melalui teknologi terintegrasi.

Teknologi (Penguasaan Sistem dan Tools Digital)

Informan menguasai aplikasi kolaborasi digital (Google Workspace, Trello, Zoom) serta sebagian memiliki kemampuan lanjutan seperti desain grafis, coding, dan data analysis.

Tabel 4.6 Teknologi (Penguasaan TI)

R	Penguasaan Terhadap Alat Kerja Digital (Hardware dan Software Dasar)	Kemampuan Mengoperasikan Sistem TI / Platform Digital Tempat Kerja
R.1	Saya cepat paham pakai laptop dan tools seperti Word, Excel, dan presentasi.	Terbiasa eksplorasi tools seperti Google Workspace dan platform digital lainnya.
R.2	Hanya menguasai dasar seperti Microsoft Word dan Excel.	Belum pernah pakai sistem kerja digital kompleks, butuh pelatihan tambahan.
R.3	Terbiasa menggunakan laptop dan aplikasi kerja digital sejak sekolah.	Mampu mengoperasikan Slack, Trello, dan sistem kolaboratif lainnya.
R.4	Cukup mahir dalam alat kerja dasar dan familiar dengan fitur-fitur online.	Cepat belajar sistem baru seperti cloud dan AI tools karena terbiasa eksplorasi mandiri.
R.5	Hanya terbiasa dengan tools ringan seperti Google Drive dan media sosial.	Masih kesulitan saat menggunakan sistem kerja baru, butuh adaptasi bertahap.
R.6	Terbiasa menggunakan laptop, email, dan software pengolahan data.	Mampu menjalankan sistem internal kantor yang berbasis database dan software manajemen.
R.7	Mahir pakai Excel dan aplikasi kerja berbasis web.	Terbiasa dengan dashboard digital dan software pelaporan internal perusahaan.
R.8	Bisa pakai Word, Excel, dan Canva, juga mulai terbiasa menggunakan ChatGPT.	Sudah mulai eksplorasi AI, tapi belum terlalu dalam ke sistem perusahaan.

R.9	Menguasai alat digital seperti laptop dan printer yang digunakan di tempat kerja.	Cepat menguasai sistem seperti Sibel dan POS, cukup ikut pelatihan singkat.
R.10	80% Gen Z di tempat kerja sudah terbiasa pakai laptop, HP, dan media sosial untuk menunjang pekerjaan.	Mampu menjalankan sistem kerja berbasis aplikasi, meski belum semua maksimal karena butuh pembiasaan lebih lanjut.

Metodologi (Penerapan Metode Kerja)

Gen Z cenderung menggunakan pendekatan kerja terstruktur dan berbasis data. Mereka mampu menganalisis informasi digital untuk mendukung keputusan.

Tabel 4.7 Metodologi (Penerapan Metode Kerja)

R	Kemampuan Menerapkan Metode Kerja Sistematis dan Efisien	Kemampuan Menganalisis Situasi atau Data untuk Pengambilan Keputusan
R.1	Saya membagi tugas berdasarkan deadline dan prioritas, biasanya saya pakai to-do list.	Kalau ada masalah, saya lihat dulu sumbernya dan cari cara penyelesaiannya sendiri sebelum lapor ke atasan.
R.2	Saya masih mengikuti instruksi dari atasan, belum terbiasa membuat perencanaan sendiri.	Belum terbiasa menganalisis data, biasanya langsung bertanya jika mengalami kendala.
R.3	Terbiasa pakai metode kerja pakai tools seperti Trello dan Google Calendar untuk atur tugas.	Saya suka menganalisis dulu sebelum mengambil keputusan, terutama kalau tugasnya berkaitan dengan tim.
R.4	Saya membuat perencanaan mingguan, biasanya disesuaikan dengan target kerja yang ditentukan.	Saya biasa evaluasi progres kerja, kadang diskusi dengan rekan sebelum menentukan langkah selanjutnya.
R.5	Belum terlalu teratur, biasanya menyelesaikan tugas sesuai urutan yang muncul.	Cenderung mengerjakan dulu baru evaluasi, belum terbiasa menganalisis dari awal.
R.6	Saya menerapkan time blocking dan manajemen tugas lewat aplikasi.	Terbiasa mengolah data sebelum menyusun laporan, jadi saya analisis dulu baru ambil kesimpulan.
R.7	Saya bekerja dengan jadwal harian dan target mingguan dari tim.	Menganalisis tugas berdasarkan urgensi dan dampaknya terhadap tim dan perusahaan.
R.8	Biasanya mengikuti alur kerja yang sudah ditentukan perusahaan.	Saya observasi dulu, lalu bertanya jika ada ketidaksesuaian, baru eksekusi.

R.9	Sistem kerja di tempat saya sangat terstruktur, jadi saya menyesuaikan diri mengikuti SOP.	Saya terbiasa menganalisis laporan dan situasi lapangan sebelum buat keputusan bersama tim.
R.10	Saya mengikuti metode kerja yang diajarkan senior saat awal masuk, lalu menyesuaikan dengan gaya saya.	Saya ambil keputusan setelah lihat data dari laporan harian atau hasil diskusi tim.

Pengetahuan Terkait Tren TI

Sebagian informan memahami tren digital seperti AI, cloud computing, dan big data, meski pemahaman masih bersifat dasar.

Tabel 4.8 Pengetahuan Terkait TI

R	Pemahaman Dasar Teori Teknologi Informasi	Pengetahuan tentang Tren Teknologi Terkini
R.1	Saya tahu dasar sistem informasi dan cara kerja teknologi, meski tidak mendalam secara akademis.	Saya mengikuti tren AI seperti ChatGPT dan penggunaan cloud di dunia kerja digital.
R.2	Saya belum banyak memahami teori TI, hanya sebatas pengguna biasa.	Tidak terlalu mengikuti tren teknologi terbaru, hanya tahu sedikit dari media sosial.
R.3	Saya mengerti konsep keamanan data dan jaringan dasar dari mata kuliah yang pernah diambil.	Saya ikuti tren big data dan automation tools yang digunakan di perusahaan tempat magang.
R.4	Saya pelajari teori sistem informasi dan manajemen data dari kuliah dan pelatihan internal.	Cukup tahu perkembangan AI dan penggunaan tools seperti Notion dan Trello.
R.5	Belum paham detail teori, hanya sekedar pakai teknologi yang tersedia.	Kadang baca tren teknologi tapi belum terlalu paham atau mengikuti secara serius.
R.6	Saya tahu tentang sistem berbasis cloud dan dasar cara kerja aplikasi berbasis web.	Saya ikuti berita teknologi dan tahu pentingnya AI dan sistem otomatisasi di dunia kerja.
R.7	Pernah belajar teori dasar tentang sistem IT, tapi belum mendalam.	Ikuti tren software terbaru yang biasa digunakan di startup atau digital marketing.
R.8	Hanya tahu sebatas penggunaan, belum memahami teorinya.	Tahu AI sedang naik daun, tapi belum tahu cara menerapkannya dalam kerja.
R.9	Saya mengerti teori dasar TI dari training internal dan pelatihan kampus.	Mengikuti tren teknologi di industri telekomunikasi, terutama soal integrasi sistem dan digitalisasi kerja.
R.10	Punya pemahaman umum tentang konsep-konsep dasar TI dari pengalaman organisasi dan belajar mandiri.	Ikuti perkembangan tren digital seperti penggunaan AI, software kolaboratif, dan sistem otomatis.

Keterampilan SDM TI (Soft Skills)

Kemampuan komunikasi digital dan kolaborasi tim cukup baik. Namun, masih terdapat kelemahan dalam komunikasi tatap muka, public speaking, dan kepemimpinan formal.

Tabel 4.9 Keterampilan SDM TI

R	Komunikasi Digital	Kolaborasi Tim Digital	Kepemimpinan Digital
R.1	Saya biasa pakai WhatsApp, Zoom, dan email untuk komunikasi kerja secara rutin.	Terbiasa kerja kelompok online pakai Google Docs, Drive, dan Trello.	Saya pernah memimpin diskusi tim melalui platform digital saat magang.
R.2	Komunikasi lewat chat dan email saya masih belajar, kadang kurang cepat tanggap.	Masih belajar kerja sama tim online, sering dibantu teman.	Belum punya pengalaman memimpin secara digital.
R.3	Aktif komunikasi pakai Zoom, Google Meet, dan email kantor.	Kerja tim online sudah terbiasa sejak kuliah dan organisasi.	Saya pernah jadi koordinator dalam tim magang dan menggunakan Trello untuk atur kerja tim.
R.4	Komunikasi digital saya lancar, biasa pakai berbagai platform tergantung kebutuhan.	Kolaborasi online jalan lancar, terutama untuk kerja kelompok berbasis proyek.	Saya belum pernah memimpin, tapi saya bisa mengikuti arahan dengan baik secara online.
R.5	Saya pakai WhatsApp dan kadang Zoom, tapi belum terbiasa email formal.	Bisa kerja tim digital, tapi lebih nyaman kerja langsung.	Tidak punya pengalaman sebagai pemimpin tim, hanya anggota.
R.6	Saya terbiasa koordinasi lewat email, grup kerja online, dan task management apps.	Terbiasa kerja dalam tim pakai sistem kolaboratif seperti Notion atau Drive.	Saya pernah jadi penanggung jawab sub-tim dan mengatur via Google Sheets & chat grup.
R.7	Saya aktif berkomunikasi di platform seperti Teams dan Zoom saat kerja.	Kolaborasi saya lancar, terutama saat diskusi atau presentasi kelompok online.	Pernah jadi ketua divisi yang koordinasi tim pakai tools digital selama organisasi.
R.8	Komunikasi via chat dan Zoom kadang belum maksimal, masih belajar menyampaikan pesan dengan jelas.	Saya bisa kerja sama, tapi kadang kurang aktif saat kerja tim online.	Belum punya pengalaman kepemimpinan, lebih sering mengikuti instruksi.
R.9	Di tempat kerja saya, komunikasi digital jadi hal utama dan saya bisa menyesuaikan diri dengan cepat.	Kerja tim dengan sistem digital seperti dashboard dan laporan berbasis sistem sudah jadi rutinitas.	Saya pernah memimpin pelaporan tim dan koordinasi penjadwalan via sistem digital perusahaan.

R.10	Saya terbiasa komunikasi digital formal maupun informal, termasuk via media sosial profesional.	Kolaborasi saya kuat karena terbiasa kerja hybrid dan online.	Belum pernah jadi pemimpin resmi, tapi sering bantu koordinasi tugas kecil dalam tim digital.
------	---	---	---

Keterampilan Khusus (Hard Skills)

Beberapa informan sudah memiliki keterampilan teknis khusus (coding, desain UI/UX, analisis data, digital marketing), meskipun sebagian besar masih terbatas pada skill dasar.

Tabel 4.10 Keterampilan Khusus (Teknis)

R	Keahlian Teknis Spesifik Sesuai Peran Kerja	Pengembangan Keahlian Teknis
R.1	Saya biasa buat desain konten untuk media sosial dan menguasai tools seperti Canva dan CapCut.	Belajar otodidak lewat YouTube dan praktik langsung saat magang dan organisasi.
R.2	Saya belum punya keahlian teknis khusus, hanya bisa pakai Microsoft Word dan Excel dasar.	Belum ikut pelatihan, tapi tertarik untuk belajar lebih jauh bila ada kesempatan.
R.3	Saya pernah jadi content creator dan terbiasa bikin caption, copywriting, dan edit gambar.	Belajar dari pengalaman organisasi dan ikut kelas online gratis.
R.4	Terbiasa buat laporan keuangan dan entry data ke spreadsheet.	Belajar dari magang dan tugas kuliah, serta dari senior saat kerja lapangan.
R.5	Bisa desain grafis ringan untuk konten media, pakai Canva dan sedikit Photoshop.	Latihan mandiri dan ikut komunitas desain online.
R.6	Saya terbiasa bikin laporan analisis data menggunakan Excel dan Google Sheets.	Belajar dari proyek kampus dan bimbingan saat magang.
R.7	Keahlian saya di bidang presentasi dan komunikasi digital, sering bikin materi visual interaktif.	Pernah ikut pelatihan desain presentasi online, dan praktik saat lomba atau event kampus.
R.8	Masih dasar, hanya bantu dokumentasi dan input data.	Belajar saat kegiatan kampus dan ingin ikut pelatihan administratif digital.
R.9	Saya mahir input data sistem kasir dan transaksi, serta laporan penjualan harian.	Belajar langsung dari pelatihan kerja di toko, dan ikut pelatihan internal dari perusahaan.
R.10	Bisa desain marketing kit digital dan editing visual sederhana, serta mengelola konten media sosial.	Belajar dari pelatihan organisasi, proyek kampus, dan eksplorasi mandiri pakai platform digital kreatif.

Keterampilan Non-Teknis

Selain aspek teknis, Generasi Z juga menekankan pengembangan keterampilan non-teknis seperti manajemen waktu, tanggung jawab, dan komunikasi interpersonal.

Tabel 4.11 Keterampilan Non-Teknis

R	Keahlian Nonteknis Spesifik Sesuai Peran	Relevansi dengan Peran atau Tugas Kerja
R.1	Saya terbiasa public speaking, komunikasi tim, dan adaptasi cepat.	Sangat membantu saat jadi moderator acara dan koordinasi tim media sosial.
R.2	Saya belajar mengatur waktu dan tanggung jawab, meski belum terlalu aktif bicara di depan umum.	Berguna saat kerja administrasi karena harus tepat waktu dan teliti.
R.3	Komunikasi, kerja sama tim, dan menyusun ide kreatif adalah keahlian utama saya.	Sangat mendukung saat mengatur konten kreatif dan brainstorming tim media.
R.4	Bisa kerja sama tim, cepat beradaptasi, dan teliti saat kerja.	Cocok untuk posisi input data dan dokumentasi event kampus.
R.5	Saya punya empati dan cukup sabar menghadapi rekan kerja dengan karakter berbeda.	Membantu saat kerja tim dalam tekanan, terutama di event atau deadline ketat.
R.6	Terbiasa menyelesaikan masalah (problem solving) dan mengelola beberapa tugas bersamaan (multitasking).	Sangat membantu saat jadi koordinator sub-proyek di organisasi.
R.7	Saya percaya diri saat bicara di depan umum dan senang bekerja dalam tim.	Relevan dengan tugas sebagai pembicara atau representasi tim saat presentasi.
R.8	Masih belajar komunikasi efektif dan manajemen waktu.	Penting dalam pekerjaan, tapi saya masih dalam tahap pengembangan.
R.9	Saya disiplin dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.	Berguna saat handle laporan dan pengarsipan dokumen kerja harian.
R.10	Kuat dalam kerja tim, berpikir kritis, dan bisa menjaga hubungan kerja yang baik.	Sangat relevan dalam pekerjaan tim lintas divisi dan saat brainstorming solusi dengan rekan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki literasi digital yang kuat, cepat beradaptasi dengan teknologi baru, serta kreatif dalam memanfaatkan tools digital untuk pekerjaan. Namun, mereka masih menghadapi keterbatasan pada pengalaman praktis, soft skill tatap muka, dan kedalaman hard skill tertentu.

Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi Parry (1996) bahwa kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Gen Z unggul pada aspek pengetahuan dan keterampilan digital, tetapi masih perlu penguatan pada aspek sikap dan pengalaman kerja nyata.

Selain itu, temuan ini konsisten dengan kajian Tippins & Sohi (2003) yang menekankan pentingnya penguasaan pengetahuan, operasional, dan objek TI, serta model kompetensi SFIA (2015) yang menyoroti kebutuhan integrasi antara kemampuan teknis, metodologi kerja, dan soft skills.

Dengan demikian, hasil penelitian mengindikasikan perlunya sinergi antara perusahaan, pendidikan tinggi, dan individu untuk mengoptimalkan potensi Generasi Z. Perusahaan perlu memperkuat program mentoring dan pelatihan digital, perguruan tinggi harus menyediakan kurikulum berbasis praktik, sementara Gen Z perlu aktif mengembangkan diri melalui pelatihan online, sertifikasi, dan pengalaman kerja nyata.

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapt disimpulkan bahwa jawaban akan pertanyaan penelitian adalah sebagaimana table berikut :

Tabel 4.12
Rekapitulasi Jawaban Pertanyaan Penelitian

No	Rumusan Masalah	Hasil
1	Bagaimana kompetensi dan keterampilan kerja yang dibutuhkan generasi Z di industri digital?	Responden menunjukkan bahwa Generasi Z membutuhkan: 1. Penguasaan dasar aplikasi digital (Word, Excel, Canva, CapCut) 2. Kemampuan beradaptasi terhadap sistem kerja digital 3. Keterampilan komunikasi digital, kolaborasi tim, dan tanggung jawab 4. Kemampuan problem solving dan berpikir kritis sesuai peran magang 5. Penguasaan alat digital dan sistem kerja berbasis cloud
2	Bagaimana perusahaan mengelola dan mengembangkan potensi mereka agar selaras dengan kebutuhan industri?	Perusahaan mengembangkan potensi Gen Z dengan: 1. Memberikan tugas berbasis digital sesuai bidang 2. Memberikan keleluasaan mengeksplorasi sistem kerja perusahaan 3. Mendorong pembelajaran mandiri dan penguatan soft skill 4. Memfasilitasi pembimbingan informal oleh atasan atau tim 5. Menyediakan lingkungan kerja digital kolaboratif yang responsif

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi Generasi Z di industri digital mencakup kombinasi hard skills (penguasaan TI, software, tren digital seperti AI dan big data) dan soft skills (komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, adaptabilitas). Gen Z terbukti cepat beradaptasi dengan teknologi baru, belajar secara mandiri, serta antusias menghadapi tantangan kerja.

Namun, masih terdapat kesenjangan antara ekspektasi industri dengan kesiapan lulusan, khususnya pada aspek pengalaman praktis dan kemampuan kolaboratif. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara perusahaan, institusi pendidikan, dan individu untuk menjembatani gap tersebut.

Saran

1. **Perusahaan:** memperkuat program pengembangan SDM melalui pelatihan teknis dan soft skills, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi Gen Z.
2. **Institusi Pendidikan:** menyesuaikan kurikulum dengan kebutuhan industri digital melalui mata kuliah praktis, program magang, dan kerja sama dengan perusahaan.
3. **Generasi Z:** proaktif mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, sertifikasi, portofolio, serta membangun karakter kerja seperti disiplin dan tanggung jawab.
4. **Peneliti Selanjutnya:** memperluas objek penelitian dan mempertimbangkan metode kuantitatif atau studi pada industri digital lain agar hasil lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asliturk, E., Cameron, A., Faisal, S., 2016. Skills in the Digital Economy: where Canada Stands and the Way Forward. Information and Communications Technology Council, Ottawa. Retrieved 06 01, 2017, from. <http://www.ictc-ctic.ca/wp-content/uploads/2016/05/Skills-in-the-Digital-Economy-Where-Canada-Stands-and-the-Way-Forward.pdf>.
- Atkinson, R.D., McKay, A.S., 2007. Digital prosperity: Understanding the Economic Benefits of the Information Technology Revolution. A research report of The Information Technology & Innovation Foundation, Washington, DC, p. 20005.
- Augusti, F. (2005). Metode Penelitian Manajemen (Ed : 2). BP Universitas Diponogoro.

- Baller, S., Dutta, S., Lanvin, B., 2016. The Global Information Technology Report 2016. World Economic Forum, Geneva.
- Barrie, S.C., 2004. A research-based approach to generic graduate attributes policy. *High. Educ. Res. Dev.* 23 (3), 261–275.
- Batra, J., 2010. Knowledge management: emerging practices in IT industry in NCR. *IUP Journal of Knowledge Management* 8 (1/2), 57–67.
- Brennan, J., King, R., Lebea, Y., 2004. The Role of Universities in the Transformation of Societies. Centre for Higher Education Research and Information/Association of Commonwealth Universities, London.
- Buhalis, D., Amaranggana, A., 2013. Smart Tourism Destinations. *Information And Communication Technologies in Tourism 2014*. Springer International Publishing, Dublin, Ireland, pp. 553–564.
- Buhalis, D., Amaranggana, A., 2013. Smart Tourism Destinations. *Information And Communication Technologies in Tourism 2014*. Springer International Publishing, Dublin, Ireland, pp. 553–564.
- DEST, ACCI, BCA, 2002. Employability Skills for the Future. Retrieved 06 01, 2018, from National Centre for Vocational Education Research: <http://hdl.voced.edu.au/10707/62282>.
- ETA, 2016. Information technology competency model. Retrieved 03 13, 2017, from <https://www.careeronestop.org>:
<https://www.careeronestop.org/CompetencyModel/competency-models/information-technology.aspx>.
- Finch, D.J., Hamilton, L.K., Baldwin, R., Zehner, M., 2013. An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Educ p Train* 55 (7), 681–704.
- Gretzel, U., Werthner, H., Koo, C., Lamsfus, C., 2015. Conceptual foundations for understanding smart tourism ecosystems. *Comput. Hum. Behav.* 50, 558–563.
- ITPA, 2015. IPA : IT Human Resources Development : I Competency Dictionary. Independent Administrative Agency: Japan. Retrieved 10 24, 2016, from IPA: <http://www.ipa.go.jp/english/humandev/icd.html>.
- Kerja, Lingkungan, Terhadap Kinerja, Pegawai Pada, and Kabupaten Pandeglang. 2025. “[Http://Jmk.Uho.Ac.Id/Index.Php/Journal/Index](http://Jmk.Uho.Ac.Id/Index.Php/Journal/Index) E-ISSN 2685-5151” 17 (1): 126–44.

- Lopez-Bassols, V., 2002. ICT skills and employment. OECD Science, Technology and Industry Working Papers 2002 (10), 1–49.
- Md Saad, M.S., Robani, A., Jano, Z., Majid, I.A., 2013. Employers' perception on engineering, information and communication technology (ICT) students' employability skills. Glob. J. Eng. Educ. 15 (1), 42–47.
- Pooparadai, K., 2016, 05 27. Thailand Digital Economy. Retrieved 03 13, 2017, from MICT: http://www.mict.go.th/assets/portals/1/files/590613_1DE_27-5-59-Dr.kasititorn.pdf.
- Radermacher, A., Walia, G., 2013. Gaps between industry expectations and the abilities of graduates. In: Proceeding of the 44th ACM Technical Symposium on Computer Science Education. ACM, Colorado, USA, pp. 525–530.
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Suatu Kajian Systematic Literature Review. Liquidity Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(2), 13–20
- SFIA Foundation, 2015. Skills Framework for the Information Age : Version 6. Retrieved 06 01, 2017, from SFIA-Online: <https://www.sfia-online.org/en/sfia-6/framework-summary/view>.
- Siddoo, V., Sawattawee, J., Janchai, W., Yodmongkol, P., 2017. Exploring the competency gap of IT students in Thailand: the employers 'view of an effective workforce. J. Tech. Educ. Train. 9 (2), 1–15.
- Siddoo, Veeraporn, Jinda Sawattawee, Worawit Janchai, and Orawit Thinnukool. 2019. "An Exploratory Study of Digital Workforce Competency in Thailand." Heliyon 5 (5): e01723. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01723>.
- Singh, G.K., Singh, S.K., 2008. Malaysian graduates' employability skills. UNITAR e journal 4 (1), 15–45.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 22–34.
- Tippins, M.J., Sohi, R.S., 2003. IT competency and firm performance: is organizational learning a missing link? Strat. Manag. J. 24 (8), 745–761.
- Wong, Shaw-Chiang. 2020. "Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review." International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development 9 (3). <https://doi.org/10.6007/ijarped/v9-i3/8223>.