

HUMAN RESOURCES COMPETENCIES IN THE INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0

(Study in Generation Z)

Tigin Lugiani¹ Amelia Indah Pratami² Risa Aprilia Damayanti³

¹ STIE Sutaatmadja, Subang. Indonesia

² STIE Sutaatmadja, Subang. Indonesia

³ STIE Sutaatmadja, Subang. Indonesia

ameliaindah708@gmail.com

INFO ARTIKEL

ABSTRACT

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 18-02-2024

Tgl. Diterima : 29-04-2024

Tersedia Online : 30-05-2024

Keywords:

Human Resources, Industrial
Revolution, Gen Z

Since 2015, Indonesia and other countries in the Southeast Asian region have faced the ASEAN Community. Therefore, every country, including Indonesia, must prepare human resources that have sufficient competence and are able to adapt quickly to changes to compete in the labor market in the region. Change is a must, both for individuals, companies, and the business environment. The third industrial revolution started at the end of the third century. This era is marked by the emergence of digital technology and the internet that make it easier for humans to carry out their activities and also facilitate business practices (Zeng, 2016). HR competence is the main trait that a person has so that he can work effectively and excel at work. Elements of Human Resource Development In general, there are 2 (two) main categories of training forms or methods for employees, namely: 1) Practical Methods (On The Job Training) and 2) Simulation Methods (Off The Job Training)

This research was conducted to determine the competence of Human Resources in generation Z in the Industrial Revolution 4.0 era. This study uses a nonprobability sampling technique. Respondents who filled in were 36 respondents, having age criteria ranging from 18 years - 26 years. This research was conducted to determine the competence of Human Resources 4.0 in generation Z. This research uses qualitative descriptive research.

The results of this study indicate that the competence of the Z generation of human resources in the era of the industrial revolution 4.0 shows a very good category with an actual score of 1943. Competence with the highest score on creative and innovative indicators with a percentage of 97.2%, the lowest score on indicators of intercultural and language abilities with a percentage 78.3%

PENDAHULUAN (ARIAL, 14, BOLD UPPERCASE)

Dalam konteks menghadapi masa depan yang semakin padat informasi, dan penggunaan teknologi digital terutama di dunia pekerjaan, maka generasi muda terutama Gen Z perlu melakukan sejumlah adaptasi dan persiapan diri sejak

dini. Singapura, Jerman dan Korea Selatan sudah memiliki konsep tentang revolusi Industri 4.0, bahkan selangkah lebih maju. Jepang bahkan sudah memperkenalkan konsep dan aplikasi society 5.0. Penelitian ini menjadi penting dan strategis, apa konsep dan strategi bangsa Indonesia untuk memberdayakan angkatan kerja terutama Generasi Z,

memasuki era revolusi Industri 4.0? Kemampuan kerja apa yang diperlukan untuk menjadi ikon di era tersebut, sehingga mereka dapat berpartisipasi untuk mempersiapkan diri agar tetap memiliki daya saing di era tersebut? bagaimana dengan Indonesia? (Ismail dan Nugroho, 2019)

Berdasarkan hasil Sensus

Penduduk 2020 (SP2020), Generasi Z dan Milenial mendominasi populasi Indonesia yang mencapai 270,20 juta jiwa per September 2020. Generasi Z menyumbang 74,93 juta jiwa atau 27,94% dari total populasi, Milenial menyumbang 69,38 juta orang (25,87%), Generasi X menyumbang 58,65 juta orang (21,88%), baby boomer menyumbang 31,01 juta orang (11,56%), pasca-Generasi Z menyumbang 29,17 juta orang (10,88%), dan pra-boomer menyumbang 5,03 juta orang (1,87%). (Ismail dkk, 2023)

Akibat penemuan teknologi internet dan banyaknya generasi Generasi Z dan Milenial, muncul beberapa profesi baru, seperti YouTuber, dropshipper, influencer, reseller, penulis konten, dan umumnya melibatkan Gen Z dan Milenial. Mereka juga berkontribusi untuk mempengaruhi pasar tenaga kerja. Baihaqi, WM (2021) berpendapat bahwa perkembangan teknologi di era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 berdampak pada pasar tenaga kerja. Untuk mengikuti perubahan tuntutan masyarakat, pemerintah mencari sekelompok keterampilan yang sangat spesifik dan bersedia membayar harga tinggi untuk pekerja yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan (Säve-Söderbergh, 2019).

"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 pencarian informasi secara acak, mereka tidak seperti generasi sebelumnya yang dengan

teknun membaca suatu cerita melalui bukubuku cetak, sebaliknya mereka lebih menikmati informasi yang tersebar 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 menggunakan 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. (Dingot Hamonangan Ismail dan Joko Nugroho, 2019).

Menurut Edelman, D. C., & Singer, M (2015) menyatakan bahwa digitalisasi memberikan kemudahan dalam mengakses informasi secara daring. (Apriandi, D., Najmudin, N., Karnowati, N. B., & Prakoso, F. A. (2023))

Bertemunya teknologi dan kebebasan berekspresi tersebut membuat generasi Z Indonesia menjadi generasi yang cerdas, impulsif, aktif kreatif, terampil menggunakan kecanggihan Teknologi digital, Optimis, futuristik, Kreatif. 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, generasi Z digempur oleh budaya instan evering, budaya fleksing dan banyak budaya palsu lainnya yang membuat generasi ini terlalu dini untuk mengetahui sesuatu yang seharusnya belum layak dikonsumsi karena belum memfilter mana yang esensi dan mana yang hanya bersifat kulit luar dari sesuatu sehingga membuat mereka menjadi generasi yang bingung, demikian juga dengan dunia kerja, banyaknya pilihan membuat mereka mudah bosan dan mudah berpindahpindah sehingga membuat mereka tidak tangguh secara mental dan tidak mendalam penguasaannya terhadap suatu profesi, dalam konteks hal tersebut

diperlukan kompetensi baik hard skill maupun soft skill yang berfungsi sebagai stimulus dan dorongan untuk mengembangkan potensi positif dan mengeliminasi sifat negatifnya. (Ismail dan Nugroho, 2019).

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Pujiawati, Hutagaol, Pasaribu, & Pandjaitan (2022) terhadap alumni Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka yang lulus tahun 2015 sampai dengan 2019 dan tinggal di Pulau Jawa, sampelnya berjumlah 279 alumni. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Biplot dengan tujuan untuk mengetahui relevansi kompetensi yang diperoleh lulusan perguruan tinggi di pasar tenaga kerja pada era Revolusi Industri Keempat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lulusan yang disurvei memenuhi beberapa kompetensi yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja, namun perlu peningkatan kompetensi lain seperti literasi digital, teknologi, dan keterampilan manusia, yang dianggap penting di era Revolusi Industri Keempat. Kompetensi lain perlu ditingkatkan agar dapat bersaing secara global. Artinya, generasi muda kita belum siap bersaing secara global dengan kompetensi yang ada.

Menurut Lukita, Suwandi, Harahap, Rahardja, & Nas (2020), agar sukses di zaman Industri 4.0, Indonesia perlu meningkatkan mutu keterampilan tenaga kerja dengan teknologi digital. Namun, hal tersebut akan percuma jika lulusan tidak memiliki soft skill yang diperlukan untuk bersaing di pasar global. Oleh karena itu, perlu adanya perubahan kurikulum agar sejalan dengan kurikulum 4.0, yang mencakup empat kompetensi: coding, analisis data, keahlian kecerdasan buatan, dan soft skill yang menekankan pada fleksibilitas dan keberlanjutan. Perubahan tersebut bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkualitas serta menjamin kualitas pendidikan tinggi di zaman Industri 4.0 di Indonesia. (Ismail dkk, 2023).

Perubahan merupakan suatu keharusan, baik bagi individu, perusahaan, maupun lingkungan bisnis. Lingkungan bisnis dipengaruhi oleh beberapa faktor perkembangan revolusi industri. Perkembangan revolusi industri pertama terjadi pada abad ke-17, di mana mesin uap ditemukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses produksi (Agolla, 2018). Revolusi Industri 2.0 terjadi pada awal abad ke-20. Selama periode ini, terlihat bahwa pengembangan ilmu manajemen dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas manufaktur. Salah satunya adalah pembagian pekerjaan, di mana setiap pekerja melakukan sebagian dari total pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, produksi massal barang dengan menggunakan jalur perakitan juga dimulai pada era tersebut (Agarwal, 2017).

Revolusi industri ketiga dimulai pada akhir abad ketiga. Era ini ditandai dengan munculnya teknologi digital dan internet yang memudahkan manusia dalam melakukan aktivitasnya dan juga mempermudah praktik bisnis (Zeng, 2016). Awal abad ke-21 merupakan awal dimulainya era revolusi industri 4.0. Teknologi manufaktur telah memasuki tren otomasi dan pertukaran data, yang mencakup sistem fisik siber, internet of things (IoT), dan teknologi robotik (Nagy et al., 2018). Era revolusi industri 4.0 menanamkan teknologi cerdas yang dapat terhubung dengan berbagai bidang kehidupan manusia.

Hal ini juga merujuk pada artikel yang ditulis oleh Widarwati, E. dkk (2016) yang menyatakan bahwa perilaku masyarakat telah mengalami transformasi, kini lebih condong pada pemanfaatan teknologi. Lebih dari 90% masyarakat telah menggunakan sarana elektronik seperti transfer bank atau debit rekening. Transformasi ini memberikan kemudahan dan memungkinkan pelaksanaan pembayaran dalam waktu yang lebih cepat dan lebih fleksibel.

Dalam menghadapi era industri 4.0, sumber daya manusia harus beradaptasi

untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan perkembangan teknologi (Anderson, 2018). Sebanyak 50% pekerjaan berpotensi untuk diotomatisasi dengan memanfaatkan teknologi baru yang muncul akibat revolusi industri 4.0 (Institute, 2017). Kegiatan seperti pengumpulan dan analisis data, aktivitas fisik, dan pengoperasian mesin memiliki potensi teknologi tertinggi untuk diotomatisasi.

Merujuk hasil kajian Forum

Ekonomi dunia tahun 2019 tentang "The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution" bahwa diperkirakan tahun 2024 lima juta pekerjaan yang ada di dunia bisnis saat ini bisa hilang akibat perkembangan teknologi sebagaimana sebelumnya terjadi pada revolusi industri. Namun, seiring dengan itu akan tercipta pekerjaan baru yang belum pernah ada pada tahun sebelumnya. Diperkirakan generasi mendatang akan bekerja pada bidang pekerjaan yang namanya belum ada saat ini. Kegiatan bisnis harus bertahan dan menghindari resiko seperti rendahnya sumber daya manusia (SDM), terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) massal dan anjloknya tingkat keuntungan yang diterima. Setiap perusahaan yang melakukan kegiatan bisnis perlu berinvestasi untuk alterasi sumber daya manusia mereka dengan teknologi yang semakin maju. Teknologi mungkin bisa menggantikan kinerja manusia, namun inovasi dan kemampuan berkreasi yang dimiliki seseorang tidak akan dapat digantikan oleh apapun. (Anggresta, 2019)

Dalam Survei McKinsey (Maret 2017) terhadap 300 pemimpin perusahaan terkemuka di Asia Tenggara menyebutkan bahwa sebanyak 9 dari 10 responden percaya terhadap efektivitas Revolusi Industri 4.0 dan hampir tidak ada yang meragukannya. Akan tetapi Ketika mereka ditanya apakah mereka siap untuk menghadapi perubahan tersebut, hanya

48 persen yang merasa siap. Hal ini menunjukkan bahwa gelombang revolusi ini memang sudah tidak bisa diragukan lagi efektivitasnya. Hal ini menuntut kita untuk selalu siap akan perubahan zaman. (satya, 2018)

Oleh karena itu Generasi Z yang saat ini sudah memasuki dunia kerja terpaat dari tahun 1996-2004 harus mengetahui kompetensi yang harus dimiliki pada era revolusi 4.0 sehingga bisa bersaing. Sedangkan untuk tahun kelahiran 2005-2012 yang masih bersekolah, sudah mulai dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja agar kompetensinya bisa di kembangkan.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi - fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading and controlling, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari Sumber Daya Manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. (Sofyandi, 2013:6)

Menambahkan Msdm Adalah Manusia Yang Merupakan Unsur Terpenting Dalam Setiap Dan Semua Organisasi, Keberhasilan Organisasi Mencapai Tujuan Berbagai Sasaran Dan Kemampuah Menghadapi Berbagai Tantangan, Baik Bersifat Eksternal Maupun Internal Sangat Ditentukan Ole Kemampuan Mengelola Sumber Daya Manusia Dengan Setepat - Tepatnya, Masalah Pengembangan Diri, Keadilan, Kewajaran, Harapan Dan Kecocokan Pekerjaan Dengan Karakteristik Seseorang, Masalah Perilaku Organisasi

Merupakan Bagian Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Dari Kedua Pengertian Tersebut, Maka Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan Proses Atau Kegiatan Untuk Mencapai Keberhasilan Tujuan Organisasi Melalui Berbagai Sasarannya Serta Kemampuan Meghadapi Berbagai Tantangan Internal Maupun Eksternal, Serta Menanamkan Kebijakan-Kebijakan, Sistem-Sistem Yang Mempengaruhi Perilaku, Sikap Dan Kinerja Manusia. (Siagian, 2014)

2.1. Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:22) mengemukakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Pengadaan

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar karyawan tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan berupa program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

7. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Pengembangan SDM

Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi dapat disebut sebagai personel, karyawan, atau pekerja. Sumber Daya Manusia merupakan penggerak organisasi yang dapat mewujudkan eksistensinya. Sumber Daya Manusia merupakan potensi manusiawi yang berfungsi sebagai aset moral di dalam organisasi bisnis. Potensi ini dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik maupun non-fisik. Sedarmayanti, (2007)

Menurut Soekidjo Notoatmojo (2009) pengembangan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia. Pengembangan meliputi baik pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas seluruh lingkungan dalam kantor/organisasi." (Andrew E. Sikula dalam Sedarmayanti, 2007)

Pengembangan Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki

individu. Hasibuan (2009). Berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi kerja ataupun SDM itu sendiri untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan sehubungan dengan tugas-tugas organisasi.

Unsur Pengembangan Sumber

Daya Manusia Secara umum bentuk atau metode Latihan untuk karyawan – karyawan ada 2 (dua) kategori pokok yaitu:

a). Metode Praktis (On The Job Training)

Metode pelatihan yang paling umum digunakan dalam pekerjaan baru adalah melalui teknik "On The Job". Karyawan akan mendapatkan pelatihan langsung dari seorang "pelatih" yang berpengalaman. Beberapa teknik yang biasa digunakan dalam praktek adalah sebagai berikut:

1. Rotasi Jabatan

Karyawan akan diberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan keterampilan manajerial melalui rotasi jabatan. 2. Latihan Instruksi Pekerjaan Pekerjaan akan diberikan instruksi secara langsung kepada karyawan untuk melatih mereka dalam pelaksanaan pekerjaan yang sedang mereka lakukan. 3. Magang (Apprenticeships) Karyawan dapat belajar dari orang yang lebih berpengalaman melalui program magang formal. Pendekatan ini dapat dikombinasikan dengan pelatihan "Off The Job".

4. Coaching

Penyelia atau atasan akan memberikan bimbingan atau pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka sehari-hari, serupa dengan hubungan tutor-mahasiswa.

5. Penugasan Sementara

Karyawan dapat ditempatkan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu tertentu. Mereka akan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah organisasi yang nyata.

b). Metode Simulasi (Off The Job Training)

Dengan pendekatan ini, karyawan yang mengikuti pelatihan akan menerima simulasi suatu aspek organisasi dan diminta untuk menghadapinya seperti dalam keadaan sebenarnya. Beberapa metode simulasi yang umum digunakan meliputi:

1) Metode Studi Kasus

Situasi pengambilan keputusan nyata dideskripsikan secara tertulis. Aspek-aspek organisasi yang dipilih dijelaskan dalam satu lembar kasus. Para karyawan yang terlibat dalam pelatihan diminta untuk mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi, dan merumuskan penyelesaian alternatif. Dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan. (2) Role Playing

Teknik ini memungkinkan karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda. Peserta diminta untuk memerankan individu tertentu dalam suatu episode dan menanggapi peserta lain yang memainkan peran yang berbeda. Tidak ada naskah yang mengatur pembicaraan dan perilaku. Efektivitas metode ini bergantung pada kemampuan peserta untuk memainkan peran yang ditugaskan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

(3) Business Games Business games adalah simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata. Permainan bisnis yang kompleks biasanya dilakukan dengan bantuan komputer untuk melakukan perhitungan yang diperlukan. Permainan disusun dengan aturan-aturan tertentu yang diperoleh dari teori ekonomi atau operasi bisnis atau industri secara terinci.

Para peserta memainkan game dengan memutuskan harga produk yang akan dipasarkan, anggaran pengiklanan, siapa yang akan direkrut, dan sebagainya. Tujuannya adalah melatih para karyawan (atau manajer) dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi kantor.

(4). Pelatihan vestibule

Untuk memastikan program pelatihan tidak mengganggu operasi normal, organisasi menggunakan pelatihan vestibule. Pelatihan ini dilakukan oleh pelatih khusus di area terpisah yang dilengkapi dengan berbagai jenis peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan sebenarnya, bukan oleh atasan (penyelia).

(5). Pelatihan laboratorium Teknik ini merupakan bentuk pelatihan kelompok yang digunakan terutama untuk mengembangkan keterampilan interpersonal. Salah satu bentuk pelatihan laboratorium yang terkenal adalah sensitivitas, di mana peserta belajar menjadi lebih peka terhadap perasaan orang lain dan lingkungan. Pelatihan ini juga berguna untuk mengembangkan berbagai perilaku yang diperlukan untuk tanggung jawab pekerjaan di masa depan.

(6). Program pengembangan eksekutif Program-program ini biasanya diselenggarakan di universitas atau lembaga pendidikan lainnya. Organisasi dapat mengirimkan karyawan untuk mengikuti paket khusus yang ditawarkan atau bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan bentuk penataran, pendidikan, atau pelatihan khusus sesuai kebutuhan organisasi. (Handoko, 2010:110)

2.3 Kompetensi

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. (Boyatzis dalam Priansa, 2014)

Kompetensi adalah karakteristik bahwa individu memiliki kemampuan dan digunakan dengan cara yang konsisten sesuai untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Karakteristik ini meliputi pengetahuan, keterampilan, aspek citra diri, motif sosial, sifat, pola pikir dan cara berpikir, perasaan, dan pelaksanaan (Dubois, 2004). Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan,

keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

kompetensi SDM adalah sifat utama yang dimiliki seseorang sehingga dia dapat bekerja secara efektif dan unggul di tempat kerja. Ini melibatkan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan sifat pribadi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah disetujui. Keahlian ini dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang diakui secara umum, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Menurut Sanghi (2007) kompetensi adalah suatu proses yang mengacu pada berbagai keterampilan yang harus dilakukan dan perilaku yang harus diterapkan dalam kinerja yang kompeten. Ada lima karakteristik dalam kompetensi yaitu: (1) Motif (Motive) adalah hal-hal seseorang yang secara terus-menerus berpikir tentang keinginan dan apa yang menyebabkan tindakan. Motif bisa dilakukan secara langsung atau memilih perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan jauh dari orang lain. (2) Sifat (Traits) adalah ciri-ciri fisik dan tanggapan yang konsisten terhadap situasi atau informasi. (3) Konsep diri (Self-image) adalah sebuah sikap atas nilai-nilai atau citra diri. (4) Pengetahuan (Knowledge) adalah informasi seseorang dalam bidang tertentu. (5) Keterampilan (Skill) adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu.

Kompetensi SDM yang tercermin pada hasil karya atau kinerja individu yang diciptakan melalui kemampuan

(kecakapan) yang dimiliki (pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap) akan dapat membedakan antara SDM yang berkualitas baik atau biasa saja. Keunggulan kompetitif bergantung pada tindakan individu yang berkualitas

atas upaya pencapaian tujuan organisasi (Hofrichter dan Spencer, 1996). Jadi Kompetensi merupakan kemampuan untuk mengeksekusi atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut.

Tabel 1 Indikator Konsep Kompetensi Sumber Daya Manusia 4.0 Dikemukakan oleh Hecklau (2016) dan Unesco (2015)

kategori	kompetensi	Konteks
Kompetensi inti	1.Komunikasi dan 2.keterampilan kerjasama	Kemampuan untuk membangun komunikasi yang positif untuk dapat bekerjasama dan mencapai tujuan
	3. Orientasi Hasil	Bekerja secara produktif dan fokus pada pencapaian hasil dalam pekerjaan
	4. Mampu berbagi ilmu dan melakukan perbaikan terus menerus	Kemampuan berbagi ilmu dan mampu meningkatkan hasil kerja secara berkesinambungan
	5. Penguasaan digital dan jaringan	Memiliki pengetahuan dan keahlian yang berhubungan dengan penggunaan media digital, teknologi informasi, coding dan sistem informasi
	6. Perbarui Pengetahuan	Kemampuan dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuan seiring dengan perkembangan dan perubahan dunia yang berkaitan dengan bidang pekerjaan yang digeluti
	Kompetensi Manajerial	1.Keterampilan pemecahan masalah yang kompleks
2.Kualitas pengambilan keputusan		Terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang semakin membutuhkan kemampuan pengambilan keputusan yang berkualitas dan berguna
3.Keterampilan antar budaya dan bahasa		Mampu memahami perbedaan budaya dan bahasa di dunia kerja
4. Mampu mengatur perubahan		Fleksibel dan adaptif terhadap perubahan
5.Kemampuan memimpin		Dengan struktur yang lebih rata, setiap pegawai harus memiliki keahlian dan kemampuan untuk menjadi pemimpin
Kompetensi Nilai Inti	1. Profesionalisme	Dikaitkan dengan keahlian dan perilaku seorang pegawai yang profesional
	2. Kreatif dan inovatif	Dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi membutuhkan kreativitas karyawan untuk menghasilkan inovasi dalam bekerja
	3. Pola Pikir Berkelanjutan	kepercayaan terhadap sikap dan harapan untuk membuat tindakan standar di tempat kerja yang menggunakan sumber daya secara hati-hati, penuh perhatian dan memperhatikan keadilan sosial.

Sumber : Lubis dkk, 2019

2.4 Industri 4.0

Industri 4.0 mengacu pada penggabungan Cyber Physical System (CPS) dan Internet of Things and Services (IoT dan IoS) ke dalam proses industri, termasuk manufaktur, logistik, dan proses lainnya. CPS adalah teknologi yang menghubungkan dunia fisik dan virtual melalui integrasi proses fisik dan komputasi (teknologi embedded computers dan jaringan) secara close loop (Lee, 2008).

2.4.1 Revolusi Digital 4.0

Revolusi digital dan era disrupsi teknologi sama dengan Industri 4.0.

Revolusi digital terjadi ketika komputer dan otomatisasi pencatatan menyebar ke seluruh bidang. Sementara itu, era disrupsi teknologi dalam Industri 4.0 menciptakan pergerakan industri dan persaingan kerja tidak linear melalui otomatisasi dan konektivitas. Salah satu fitur khas Industri 4.0 adalah penggunaan kecerdasan buatan atau artificial intelligence (Tjandrawinata, 2016).

Industri 4.0 telah membawa perubahan mendasar dalam cara manusia beraktivitas dan memberikan pengaruh besar pada dunia kerja secara keseluruhan. Dampak positif dari Industri 4.0 adalah efisiensi dan efektivitas sumber daya serta biaya produksi yang lebih terjangkau, meski juga berdampak negatif pada kurangnya lapangan pekerjaan. Industri 4.0 membutuhkan tenaga kerja yang terampil dalam literasi digital dan teknologi. Revolusi Industri 4.0 adalah fenomena yang menggabungkan teknologi cyber dan teknologi robotik. Revolusi Industri 4.0 menggunakan teknologi dalam bidang industri untuk memudahkan akses produksi dan pembukuan oleh siapa saja dan kapan saja. Selain manfaat bagi industri, teknologi ini juga memberikan manfaat bagi masyarakat. Saat ini, pertukaran informasi dapat dilakukan dengan mudah melalui jaringan internet.

Dalam Revolusi Industri 4.0, terdapat 9 teknologi utama yang digunakan untuk mengembangkan industri menuju ke arah digital, antara lain:

1. Internet of Things (IoT) IoT adalah konsep di mana objek dapat mentransfer

data melalui jaringan tanpa interaksi manusia.

2. Big Data adalah istilah yang menggambarkan volume data besar yang dapat membantu menentukan arah bisnis.

3. Augmented Reality Augmented Reality (AR) adalah teknologi yang menggabungkan benda maya ke dalam lingkungan nyata.

4. Cybersecurity adalah upaya untuk melindungi informasi dari serangan cyber.

5. Artificial Intelligence adalah kecerdasan buatan yang dapat memahami lingkungan dan mengambil tindakan yang memaksimalkan kesuksesan di lingkungan tersebut.

6. Additive Manufacturing adalah terobosan baru di industri manufaktur yang menggunakan printer 3D.

7. Simulation digunakan dalam banyak konteks, seperti simulasi teknologi untuk optimalisasi kinerja, teknik keselamatan, pengujian, pelatihan, pendidikan, dan video game.

8. System Integration adalah rangkaian yang menghubungkan beberapa system agar dapat bekerja sebagai satu kesatuan. 9. Cloud Computing adalah teknologi yang menjadikan internet sebagai pusat pengelolaan data dan aplikasi.

Perkembangan teknologi memfasilitasi terjadinya otomatisasi hampir di seluruh bidang. Pendekatan baru dalam teknologi yang menggabungkan dunia fisik, digital, dan biologi secara mendasar akan mengubah gaya hidup dan interaksi manusia. Industri 4.0 sebagai tahap revolusi teknologi mengubah cara manusia beraktivitas dalam skala, cakupan, kerumitan, dan transformasi dari pengalaman hidup sebelumnya. Wolter mengidentifikasi tantangan industri 4.0 sebagai berikut: Pertama, masalah keamanan teknologi informasi. Kedua, keandalan dan stabilitas. Ketiga, kurangnya kerampilan yang memadai dan Keempat, keengganan untuk berubah oleh para pemangku kepentingan dan hilangnya banyak pekerjaan karena berubah menjadi otomatisasi.

2.5 Bagan Kerangka Pemikiran

Dalam bagan pemikiran terdiri dari tiga kerangka yaitu sumber daya manusia (SDM), Pengembangan SDm dan Kompetensi

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber : Berdasarkan konsep peneliti,2023

METODOLOGI PENELITIAN

3. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu, terdapat dari beberapa instansi seperti STIESA sebanyak 23 responden, Universitas Pelita Bangsa sebanyak 2 responden, Universitas Indonesia sebanyak 1 responden, Universitas Pendidikan Indonesia sebanyak 1 responden, Universitas Mandiri sebanyak 2 responden, Universitas Esa Unggul sebanyak 1 responden, UNJANI sebanyak 3 responden, Universitas Islam Bandung sebanyak 1 reponden, Universitas Halueoleo sebanyak 1 reponden, Universitas Singaperbangsa Karawang sebanyak 1 reponden.

Jadi total unit analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu 10 unit analisis.

3.1 Metode Penelitian

Menurut Subagyo yang dikutip dalam Syamsul Bahry dan Fakhry Zamzam (2015:3). Pendekatan Penelitian adalah suatu cara atau jalan untuk mendapatkan kembali solusi terhadap segala permasalahan yang diajukan. Sedangkan

menurut Priyono (2016:1) Pendekatan Penelitian adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari pengukuran. Sedangkan pengertian Pendekatan Penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah Pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Metode riset ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari riset ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antar variabel yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam riset ini adalah metode riset deskriptif. Adapun definisi riset deskriptif tersebut menurut V.

Wiratna Sujarweni (2014:11) menyebutkan bahwa "Riset deskriptif adalah riset yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain".

Menurut Sugiyono (2013:53), metode deskriptif didefinisikan sebagai berikut "Suatu rumusan masalah yang berkaitan dengan pernyataan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)".

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek Risetnya sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dicatat oleh pihak lain) dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan atau yang telah disimpan oleh perusahaan. Dalam hal ini peneliti menggunakan data primer yaitu melalui wawancara dijadikan sebagai alat ukur dalam mengolah data penelitian, selain data primer peneliti juga menggunakan data sekunder yang tersedia melalui buku dan laporan jurnal.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data yaitu:

1) Studi Pustaka; dilakukan dengan mempelajari buku literatur yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Melalui teknik ini diperoleh data berupa teori dan memberikan kejelasan kepada peneliti sehubungan dengan masalah yang diteliti dan bagaimana pemecahannya.

2) Kuisisioner / angket

Merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:142) kuisisioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan

atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4 Populasi dan Sample

Dalam penelitian ini populasi merupakan semua objek penelitian, dimana objek penelitian kami pada generasi Z dan sampel nya disebut subyek penelitian yaitu orang-orang terkait, teori, fenomena yang merujuk pada narasumber yaitu orang-orang yang berusia 11-26 tahun.

Variabel yang digunakan untuk pengukuran dalam studi ini diambil dari berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Setiap variabel memiliki sejumlah indikator yang diukur dengan menggunakan skala Likert dari satu hingga lima. (Karnowati dkk, 2023).

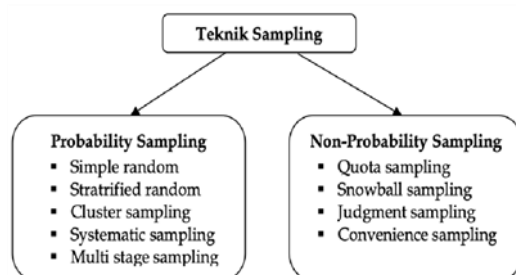
Tabel 2 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju / Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Berdasarkan data penelitian, 2023

3.5 Teknik Sampling

Gambar 2 Teknik Sampling



Sumber : Taherdoost (2016)

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu Teknik Non

Probability Sampling.

Non probability sampling sering dikaitkan dengan desain penelitian studi kasus dan penelitian kualitatif. Berkenaan dengan yang terakhir, studi kasus cenderung berfokus pada sampel kecil dan dimaksudkan untuk memeriksa fenomena kehidupan nyata, bukan untuk membuat kesimpulan statistik dalam kaitannya dengan populasi yang lebih luas (Yin, 2003). Sampel peserta atau kasus tidak perlu representatif, atau acak, tetapi diperlukan alasan yang jelas untuk memasukkan beberapa kasus atau individu daripada yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4. Karakteristik Responden
 Karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini sebanyak 36 responden, yaitu pada

Generasi Z.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Pengelompokan berdasarkan jenis kelamin

2. Pengelompokan Berdasarkan usia

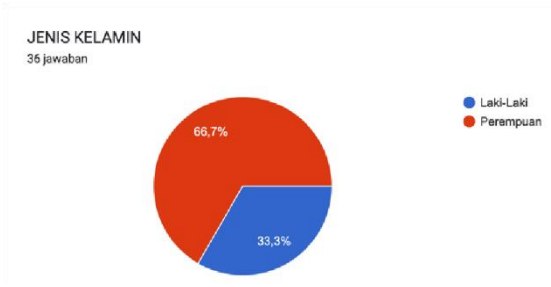
1) Pengelompokan Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk menjelaskan perbandingan jumlah responden Berdasarkan jenis kelamin responden, dapat dilihat pada gambar 3

Gambar 3 Jenis Kelamin

Sumber : Perhitungan berdasarkan data penelitian, 2023

Dari gambar 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan yaitu sebanyak 24 orang (66,7%), sedangkan resp



onden laki - laki sebanyak 12 (33,3%)orang.

Tabel 3 Kompetensi 4.0 pada Generasi Z

Berdasarkan Jenis Kelamin Laki-laki

Indikator	skor aktual	skor ideal	Presentase
1.Komunikasi dan 2.keterampilan kerjasama	49	60	81,67
3. Orientasi Hasil	58	60	96,67%
4. Mampu berbagi ilmu dan melakukan perbaikan terus menerus	54	60	90%
5. Penguasaan digital dan jaringan	54	60	90%
6. Perbarui Pengetahuan	53	60	88,33%
1.Keterampilan pemecahan masalah yang kompleks	55	60	91,67%
2.Kualitas pengambilan keputusan	50	60	83,33%
3.Keterampilan antar budaya dan bahasa	53	60	88,33%
4. Mampu mengatur perubahan	54	60	90%
5.Kemampuan memimpin	51	60	85%
2. Kreatif dan inovatif	54	60	90%
3. Pola Pikir Berkelanjutan	55	60	91,67%
Jumlah	640	744	88,89%

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2023

Pada tabel 3 dari 12 responden lakilaki sudah memiliki kompetensi yang memadai untuk menghadapi era revolusi industry 4.0, hal ini dibuktikan dengan perolehan skor rata-rata persentase responden yaitu 88,89%.

Tabel 4 Kompetensi 4.0 pada Generasi Z

Berdasarkan Jenis Kelamin Perempuan

Indikator	skor aktual	skor ideal	Presentase
1.Komunikasi dan 2.keterampilan kerjasama	92	120	76,67%
3. Orientasi Hasil	111	120	92,5%
4. Mampu berbagi ilmu dan melakukan perbaikan terus menerus	111	120	92,5%
5. Penguasaan digital dan jaringan	108	120	90%
6. Perbarui Pengetahuan	103	120	85,83%
1.Keterampilan pemecahan masalah yang kompleks	110	120	91,67%
2.Kualitas pengambilan keputusan	103	120	85,83%
3.Keterampilan antar budaya dan bahasa	112	120	93,33%
4. Mampu mengatur perubahan	112	120	93,33%
5.Kemampuan memimpin	100	120	83,33%
2. Kreatif dan inovatif	108	120	90%
3. Pola Pikir Berkelanjutan	114	120	95%
Jumlah	1284	1440	89,17%

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2023

Pada tabel 4 dikelompokkan kemampuan kompetensi 4.0 pada generasi Z berdasarkan jenis kelamin perempuan. Dari 24 responden perempuan sudah memiliki kompetensi yang memadai untuk menghadapi era revolusi industry 4.0, hal ini dibuktikan

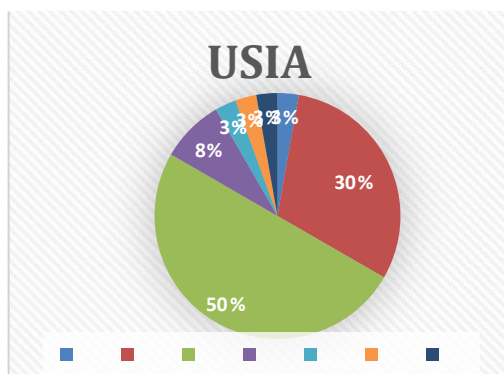
dengan rata-rata presentasinya yaitu 89,17%.

Dari tabel 3 dan 4 di dapatkan hasil bahwa kompetensi yang sudah dimiliki pada jenis kelamin perempuan lebih tinggi di bandingkan dengan laki-laki.

2) Pengelompokan Berdasarkan Usia

Untuk menjelaskan perbandingan jumlah responden Berdasarkan usia respon, dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut :

Gambar 4 Usia Responden



19 20 21 22 25 26

Sumber : Perhitungan berdasarkan data penelitian, 2023

Dari gambar 4 diatas, diketahui bahwa sebagian besar responden berusia 20 tahun sebanyak 18 orang atau 50%, responden yang berusia 18 tahun sebanyak 1 orang atau 3%, responden yang berusia 19 tahun sebanyak 11 orang atau 30%, responden yang berusia 21 tahun sebanyak 3 orang atau 8%, yang berusia 22 tahun sebanyak 1 orang atau 3% , yang berusia 25 tahun sebanyak 1 orang atau 3%, yang berusia 26 tahun sebanyak 1 orang atau 3%

4.1 Hasil Pembahasan

Data yang telah terkumpul kemudian diproses dan di analisa. Analisa dilakukan menggunakan cara kualitatif. Analisa secara kualitatif dilakukan dengan cara mendeskripsikan jawaban responden yang kemudian disajikan dalam bentuk tabel.

Untuk keperluan tersebut, data yang diperoleh dari kuisioner kemudian dikumpulkan dan diolah dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan atau pernyataan berdasarkan skala likert berikut ini.

Untuk mengetahui nilai variabel dapat menggunakan kelas interval. Kelas interval ini bersumber dari nilai kuisioner yang tertinggi dan terendah, yang didapat dengan cara mengalikan jumlah kuisioner, jumlah pertanyaan variabel serta nilai skor tertinggi dan terendah.

Untuk Menyusun kelas interval setiap variable digunakan angka pengali 36 untuk jumlah kuisioner. Memiliki jumlah pernyataan 12, maka penyusunan kelas intervalnya seperti langkah berikut :

Tabel 5 Perhitungan

Menyusun kelas interval

Total kuisioner skor tertinggi	$36 \times 12 \times 5 = 2.160$
Total kuisioner skor terendah	$36 \times 12 \times 1 = 432$

Sumber : Perhitungan berdasarkan data penelitian, 2023

Keterangan: Perhitungan berasal dari Jumlah responden x Jumlah indikator x skor tertinggi atau terendah

Kemudian nilai tersebut yaitu 2.160 dan 432 diselisahkan lalu dibagi 5, maka $(2.160 - 432 : 5 = 346)$, sehingga diperoleh nilai 346 rentang nilai dari masing-masing kelas interval, yang didapatkan melalui total kuisioner.

Tabel 6 Skala Interval

Kategori	
432 – 778	dinilai sangat rendah
763 – 1109	dinilai rendah
1110 – 1456	dinilai cukup
1457 – 1803	dinilai baik
1804 – 2150	dinilai sangat baik

Pernyataan untuk mengukur persepsi Generasi Z terhadap kepemilikan indikator

kompetensi sumber daya manusia 4.0 dalam diri disajikan pada Tabel 7. Responden diminta untuk menjawab 12 pernyataan untuk mengukur hal yang mereka rasa merupakan indikator kompetensi sumber daya manusia 4.0 dalam diri mereka. Semua item dinilai menggunakan Skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju).

Tabel 7 Hasil Kuisisioner

No	Pernyataan	Penilaian Responden					Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase
		5	4	3	2	1			
1	Saya memiliki kemampuan berbahasa asing selain bahasa Indonesia dan saya terbiasa menjalin hubungan baik dengan orang dari berbagai negara dengan berbagai latar belakang budaya (melalui jejaring internet atau bertemu langsung)	9	21	0	6	0	141	180	78.3%
2	Kemampuan komunikasi yang baik penting bagi saya sebagai faktor pendukung keberhasilan kerjasama dalam mencapai tujuan yang ingin di capai	25	11	0	0	0	169	180	93.9%
3	Saya selalu meningkatkan pengetahuan saya secara mandiri baik yang berkaitan dengan perkuliahan maupun pengetahuan di luar perkuliahan didorong oleh perubahan yang terjadi	21	15	0	0	0	165	180	91.7%
4	Saya mengerti dan cepat beradaptasi dengan penggunaan hal-hal yang berhubungan dengan sistem informasi dan teknologi informasi	18	18	0	0	0	162	180	90%

5	Saya memahami passion yang ada pada diri	14	21	0	1	0	175	180	97.2%
	saya sebagai awal pengembangan kreativitas diri untuk berinovasi								
6	Saya menganggap perubahan adalah kesempatan untuk mencapai tujuan yang lebih baik	21	15	0	0	0	165	180	91.7%
7	Saya memiliki kemampuan untuk memimpin, mengkoordinasi dan mendelegasikan wewenang untuk mencapai tujuan kelompok	13	21	0	2	0	153	180	85%
8	Saya menganggap ilmu sebagai hal yang harus dibagi sebagai modal untuk melakukan perbaikan terus menerus	21	15	0	0	0	165	180	91.7%
9	Bekerja dengan hasil berkualitas yang dilakukan secara efisien dan efektif penting bagi saya	22	14	0	0	0	166	180	92.2%
10	Saya mampu mengidentifikasi sumber masalah dan memberikan solusi alternatif berdasarkan masalah dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang melingkupinya	13	20	0	3	0	151	180	83.9%
11	Saya mampu menjalankan tugas dan fungsi dengan baik dan benar	18	18	0	0	0	162	180	90%
12	Dengan tugas dan tanggung jawab yang saya miliki, maka saya harus memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang berkualitas	25	11	0	0	0	169	180	93.9%
Total							1.943	2.160	90%

Sumber: hasil pengolahan data primer, 2023

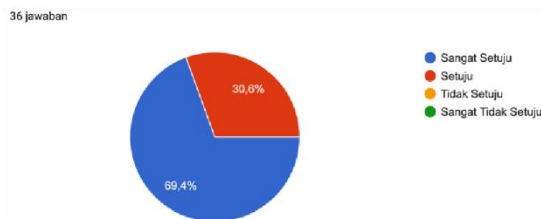
Keterangan:

Skor aktual = Jumlah jawaban responden x bobot nilai skala interval

Skor Ideal = Nilai skor skala interval tertinggi x Jumlah responden

Dari tabel 5, peneliti mendapatkan jumlah keseluruhan skor aktual sebesar 1943 (141 + 169 + 165 + 162 + 175 + 165 + 153 + 165 + 166 + 151 + 162 + 169), dimana jumlah tersebut termasuk dalam kriteria dinilai sangat baik yaitu (1804 – 2150) dapat dilihat pada tabel 6. Keterampilan antar budaya dan Bahasa pada generasi Z masih terbilang rendah dapat dilihat pada tabel 7 dengan skor aktual 141 (78.3%) sedangkan pada indikator Kreatif dan inovatif generasi Z mendapat skor tertinggi dengan skor aktual 175 (97.2%).

Gambar 5.1 Kompetensi Komunikasi dan keterampilan kerjasama

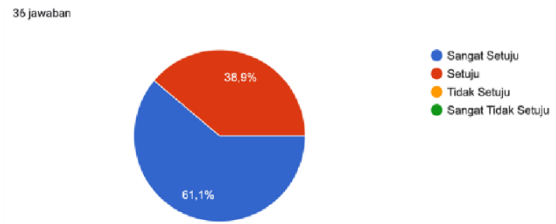


Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.1 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 25 (69,4%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 11 orang (30,6%) yang menyatakan setuju. Artinya, rata-rata responden sudah memiliki Kompetensi Komunikasi dan keterampilan kerjasama yang baik dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 93,9%.

Gambar 5.2 Kompetensi

Orientasi Hasil

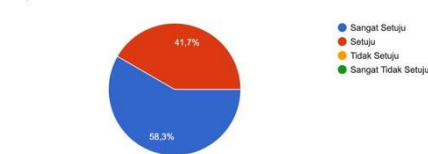


Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.2 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 22 orang (61,1%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 14 orang (38,9%) yang menyatakan setuju. Hal ini berarti, rata-rata responden sudah memiliki Kompetensi Perbarui Pengetahuan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 92,2%.

Gambar 5.3 Kompetensi Mampu berbagi ilmu dan melakukan perbaikan terus menerus

Saya menganggap ilmu sebagai hal yang harus dibagi sebagai modal untuk melakukan perbaikan terus menerus

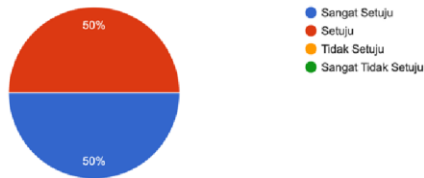


Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.3 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 21 (58,3%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 15 orang (41,7%) yang menyatakan setuju. Hal ini berarti, rata-rata responden sudah memiliki Kompetensi Penguasaan digital dan jaringan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 91,7%.

Gambar 5.4 Kompetensi Penguasaan digital dan jaringan

36 jawaban

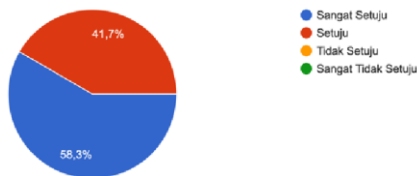


Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.4 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 18 orang (50%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 18 orang (50%) yang menyatakan setuju. Hal ini berarti, rata-rata responden sudah memiliki Kompetensi Penguasaan digital dan jaringan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 90%.

Gambar 5.5 Kompetensi Perbarui Pengetahuan

36 jawaban

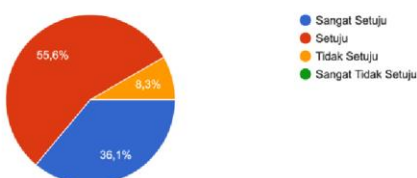


Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.5 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 21 orang (58,3%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 15 orang (41,7%) yang menyatakan setuju. Artinya, rata-rata responden sudah memiliki Kompetensi Perbarui Pengetahuan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 91,7%.

Gambar 5.6 Kompetensi Keterampilan pemecahan masalah yang kompleks

36 jawaban

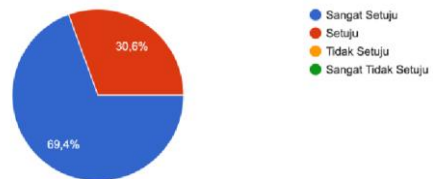


Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.6 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 13 orang (36,1%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 20 orang (55,6%) yang menyatakan setuju dan terdapat 3 orang (8,3%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti, rata-rata responden sudah memiliki Kompetensi Perbarui Pengetahuan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 83,9%.

Gambar 5.7 Kompetensi Kualitas pengambilan keputusan

36 jawaban

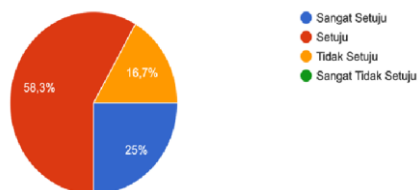


Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.7 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 25 orang (69,4%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 11 orang (30,6%) yang menyatakan setuju. Hal ini berarti, rata-rata responden sudah memiliki Kompetensi Perbarui Pengetahuan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 93,9%.

Gambar 5.8 Kompetensi Keterampilan antar budaya dan Bahasa

36 jawaban

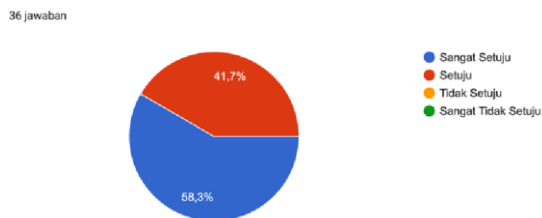


Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.8 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 9 orang (25%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 21 orang (58,3%)

yang menyatakan setuju, dan ada 6 orang (16,7%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, rata-rata responden masih sedikit yang memiliki kompetensi keterampilan antar budaya dan Bahasa dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor ratarata perolehan responden yaitu 78.3%.

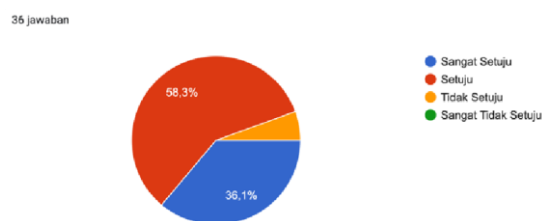
Gambar 5.9 Kompetensi Mampu mengatur perubahan



Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.9 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 21 orang (58,3%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 15 orang (41,7%). Hal ini berarti, rata-rata responden sudah memiliki Kompetensi Perbarui Pengetahuan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 91.7%.

Gambar 5.10 Kompetensi Kemampuan memimpin

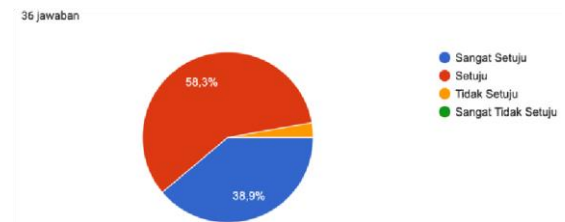


Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.10 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 21 orang (58,3%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 13 orang (36,1%) yang menyatakan setuju dan 2 orang (5,6%) yang menyatakan tidak setuju. Hal ini berarti, rata-rata responden sudah memiliki Kompetensi Perbarui Pengetahuan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan

dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 85%.

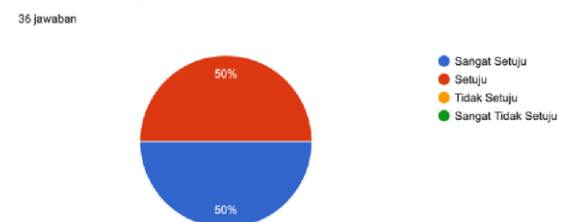
Gambar 5.11 Kompetensi Kreatif dan inovatif



Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.11 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 13 orang (38,9%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 21 orang (58,3%) yang menyatakan setuju, dan ada 1 orang (2,8%) yang menyatakan tidak setuju. Artinya, rata-rata responden sudah memiliki kompetensi keterampilan antar budaya dan Bahasa dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 97.2%

Gambar 5.12 Kompetensi Pola Pikir Berkelanjutan



Sumber: hasil data peneliti, 2023

Pada gambar 5.12 dapat dilihat bahwa dari 36 responden, ada 18 orang (50%) responden yang menyatakan sangat setuju, kemudian ada 18 orang (50%) yang menyatakan setuju. Hal ini berarti, rata-rata responden sudah memiliki Kompetensi Perbarui Pengetahuan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden yaitu 90%.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan kompetensi

yang sudah dimiliki generasi z pada era revolusi industri 4.0 rata-rata berada

pada kategori sangat baik, hal ini dibuktikan dengan skor rata-rata perolehan responden dengan persentase sebesar 90%. Namun demikian, masih ada generasi Z yang belum memiliki keterampilan antar budaya dan Bahasa dengan presentase 16,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian studi dari "Kompetensi Sumber Daya Manusia pada era revolusi industri 4.0 study pada generasi Z" dapat disimpulkan bahwa;

1) Kompetensi Sumber Daya Manusia pada generasi z di era revolusi Industri 4.0 menyatakan bahwa generasi Z sudah memiliki kompetensi sumber daya manusia yang sangat baik di era revolusi industri. Hal ini dapat dilihat dengan skor aktual sebesar 1945 dan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa generasi Z bisa memahami passion yang ada pada dirinya dengan presentase 97.2%.

2) Kompetensi Generasi Z pada kemampuan berbahasa asingnya masih rendah dibanding kompetensi yang lain dengan presentase sebesar 78.3% 3) Kompetensi yang sudah dimiliki generasi Z pada era revolusi industri 4.0 diantaranya:

A. Pada Kompetensi inti yaitu, Kemampuan Komunikasi dan keterampilan Kerjasama, pencapaian hasil, Kemampuan berbagi ilmu dan mampu meningkatkan hasil kerja secara berkesinambungan, Memiliki pengetahuan dan keahlian yang berhubungan dengan penggunaan media digital teknologi informasi dan sistem informasi, Kemampuan dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuan

B. kompetensi manajerial yang sudah dimiliki yaitu, Kemampuan dan keahlian berpikir kritis untuk memecahkan masalah, pengambilan keputusan yang berkualitas dan berguna, Fleksibel dan adaptif terhadap perubahan, keahlian dan kemampuan untuk menjadi pemimpin

C. Kompetensi inti yang sudah dimiliki yaitu, keahlian dan perilaku seorang

pegawai yang profesional, kreativitas untuk menghasilkan inovasi dalam bekerja dan kemampuan Pola Pikir Berkelanjutan

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Implikasi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan untuk meningkatkan kompetensi untuk Generasi

Z dalam menghadapi era revolusi industri

4.0, memberikan inovasi untuk mendukung masyarakat dalam mengembangkan kompetensi untuk generasi Z, dan memberikan pengetahuan untuk meningkatkan keterampilan dan pembaruan keterampilan pada generasi Z Berdasarkan kebutuhan industri saat ini.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan mengikuti prosedur namun masih ada beberapa keterbatasan yaitu adanya keterbatasan waktu penelitian, kami harapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini dengan berbagai metode lainnya, menambah variabel dan data yang cukup banyak. Karena dalam penelitian ini penulis hanya melakukan analisis menggunakan metode deskriptif untuk menggambarkan fenomena meningkatkan bagaimana kompetensi sumber daya manusia pada generasi z di era society 4.0.

REFERENCES

Buku

MBA, Hutapea, Parulian, and MBA, Dr. Nurianna T hoha. 2008. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Edited by Fitri Yuniar and Agus Purwanto. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal

- Anwar, Saeful. 2019. "revolusi industri 4.0 islam dalam merespon tantangan teknologi digitalisasi." *At-Tuhfah: Jurnal Studi Keislaman* 8.
- Apriandi, D., Najmudin, N., Karnowati, N. B., & Prakoso, F. A. (2023). How Digital Payment And Social Media Marketing Affect Purchase Decisions Of Subang Culinary SME Customer, Indonesia. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(4), 768-773.
- Danuri, Muhamad. 2019. "Perkembangan dan transformasi teknologi digital." *infokam* II.
- Karnowati, N. B., Sudarto, S., Suwandari, L., Prakoso, F. A., & Apriandi, D. W. (2023). Achieving Marketing Performance through Orientation Innovation and Entrepreneurial Orientation. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(2), 417-435.
- Widarwati, E., Afif, N. C., & Zazim, M. (2016). Strategic Approach for Optimizing of Zakah Institution Performance: Customer Relationship Management. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 9(1), 81-94.
- Kaleb, Bryan J., Victor P.K Lengkong, and Rita N Taroreh. 2019. "Penerapan Sistem Informasi Manajemen dan Pengawasannya di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado." *Jurnal EMBA* (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen) 7: 781790.
- Lubis, Anggia Sari, Yeni Absah, and Prihatin Lumbanraja. 2019. "human resource competencies 4.0 for generation z." *European Journal of Human Resource Management Studies* 3 (1).
- Pratiwi, Sri Nurabdiah. 2020. "Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan di Era 4.0." *Jurnal EduTech* (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) 6.
- Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2: 2623-2634.
- Sofie, Fabiani, and Sisca Eka Fitria. 2018. "Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (studi pada CV. Kota Agung)." *Jurnal Wacana Ekonomi* (Fakultas ekonomi, Universitas Garut) 18: 001-012.
- Sukarjati, Endang, Maria Magdalena minarsih, dan Moh. Mukeri Warso. 2016. "Pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pengelolaan keuangan dan aset daerah kota semarang." (Journal of Management) 02.
- Syardiansah. 2017. "Peranan Kuliah Kerja Nyata Sebagai Bagian dari Pengembangan Kompetensi Mahasiswa." (JIM UPB) 7.
- Nabila, Nurin Nurin, Fahrizal Putra Utama, Alif Ahya Habibi, and Ifa Hidayah. 2023. "Aksentuasi Literasi pada Gen-Z untuk Menyiapkan Generasi Progresif Era

Revolusi Industri 4.0." *Journal of Education Research* 2736.

Gunawan, Hendri, Diana Widhi Rachmawati, Neta Dian Lestari, Masnunah, Erma Yulaini, Nova Pratiwi, Chandra Kurniawan, Januardi, and Bobby Agus Yusmiono. 2021. "persiapan sdm unggul melalui pembelajaran rasa, karsa, cipta dan karya dalam pendidikan era revolusi 4.0 di smk negeri 8 palembang." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 01.

Sumantri, Adjie, and Yulleila. 2020. "Generasi milenial inovatif di era revolusi industri 4.0." *Jurnal cendikia* 1.

Juliawati, Dosi, Hengki Yandri, and Nela Afrifadela. 2020. "Self Control Belajar Siswa di Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 16 (1):

71-80.