

STRATEGI PENGUATAN SOFT SKILL DAN MINDSET PROAKTIF GEN Z DALAM MENGHADAPI DUNIA KERJA

Ananda Septia Azahra, Dialia Putrina Sepha, Nurli Septiani, Suci Hidayah, Widaderevi Tryanthamie Najla Ufairah, Wustari L.Mangundjaya
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email: wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

The massive transformation in the labor market due to digitalization and technological disruption demands that young people, especially Generation Z, possess not only technical abilities but also soft skills and proactive mindsets. This article aims to explore strategic approaches for strengthening soft skills and developing a proactive mindset among Gen Z in the context of the modern workforce. The writing employs a qualitative descriptive method through literature review and content analysis from scholarly journals, global institutional reports, and recent studies. The findings reveal that experiential learning-based training, with the of integration of coaching and mentoring, and interactive technology approaches are effective in fostering communication, collaboration, and work resilience. Case studies from the Digital Talent Scholarship by KOMINFO and secondary data from the World Economic Forum and Deloitte affirm that contextual, participatory, and values-based training significantly impacts Gen Z's work readiness. Five main conceptual findings include experience-based learning, reflective mentoring, technology as an adaptive medium, contextual real-work approaches, and participatory formative evaluation.

Keywords: soft skills; proactive mindset; Gen Z training

Abstrak

Perubahan besar dalam struktur dunia kerja akibat digitalisasi dan disrupsi teknologi telah menuntut generasi muda, khususnya Generasi Z, untuk memiliki tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga soft skills dan mindset proaktif yang adaptif. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji strategi penguatan soft skill dan mindset proaktif bagi Gen Z dalam konteks dunia kerja kontemporer. Penulisan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis kajian pustaka dan analisis konten dari sumber jurnal ilmiah, laporan institusi global, dan hasil penelitian mutakhir. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berbasis experiential learning, integrasi coaching dan mentoring, serta pendekatan teknologi interaktif terbukti efektif dalam membentuk keterampilan komunikasi, kolaborasi, dan ketahanan kerja. Studi kasus dari program Digital Talent Scholarship KOMINFO dan data sekunder dari World Economic Forum serta Deloitte menguatkan bahwa pelatihan yang kontekstual, partisipatif, dan berbasis nilai personal memberikan dampak

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

signifikan terhadap kesiapan kerja Gen Z. Lima temuan konseptual utama meliputi pembelajaran berbasis pengalaman, mentoring reflektif, teknologi sebagai media adaptif, pendekatan kontekstual berbasis kerja nyata, serta evaluasi formatif partisipatif.

Kata kunci: *soft skill; mindset proaktif; pelatihan generasi Z*

1. Pendahuluan

Dunia kerja mengalami transformasi yang sangat cepat sebagai dampak dari revolusi digital, globalisasi, dan disrupsi teknologi. Perubahan ini menuntut para pencari kerja, khususnya generasi muda, untuk tidak hanya menguasai keterampilan teknis atau hard skills, tetapi juga memiliki kompetensi soft skills dan mindset yang tangguh serta adaptif. Generasi Z yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 tumbuh dalam era teknologi yang sangat maju, menjadikan mereka sebagai digital native yang cakap dalam penggunaan teknologi digital dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam konteks profesional. Namun, penguasaan teknologi tidak serta-merta menjamin kesiapan mereka untuk bersaing di dunia kerja yang dinamis dan kompleks (Raihan & Nengsih, 2024).

Fenomena yang muncul saat ini adalah banyaknya lulusan baru yang kesulitan mendapatkan pekerjaan, bukan karena tidak kompeten secara akademik, melainkan karena belum siap menghadapi tuntutan kerja yang melibatkan komunikasi efektif, kolaborasi lintas budaya, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kecerdasan emosional (Uzdah, Dewi, & Kusuma, 2024). Data dari berbagai survei ketenagakerjaan menunjukkan bahwa skill gap terbesar justru terletak pada keterampilan lunak, seperti kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan manajemen diri (Shafitri & Rialdy, 2025). Akibatnya, meskipun generasi Z dikenal sebagai generasi yang cepat belajar dan melek teknologi, generasi ini tetap menghadapi tantangan besar untuk menyesuaikan diri di dunia kerja modern.

Soft skills menjadi aspek kunci yang tidak bisa diabaikan dalam membangun kesiapan kerja yang holistik. Keterampilan ini mencakup kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif, bekerja dalam tim, mengelola emosi, dan mengambil keputusan secara bijaksana (Mangundjaya, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa penguasaan soft skills memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan individu di tempat kerja, bahkan lebih besar dari kontribusi hard skill dalam jangka panjang (Shafitri & Rialdy, 2025). Meskipun demikian, penguatan soft skills membutuhkan proses yang terstruktur dan berkelanjutan, karena tidak bisa diperoleh secara instan hanya melalui pendidikan formal.

Selain keterampilan berinteraksi dengan orang lain, dunia kerja saat ini juga membutuhkan orang-orang yang memiliki pola pikir aktif dan mau mengambil inisiatif. Pola pikir seperti ini berarti seseorang terbiasa bertindak cepat, bertanggung jawab, dan mampu melihat serta memanfaatkan peluang yang ada. Orang dengan pola pikir ini cenderung tidak hanya menunggu perintah, tetapi mampu bergerak lebih dulu dan siap menghadapi perubahan. Dalam dunia kerja yang penuh dengan tantangan dan ketidakpastian, pola pikir seperti ini sangat penting untuk membantu seseorang tetap bersaing dan mengembangkan kariernya (Pandita, 2022). Pola pikir aktif ini juga mendorong Generasi Z untuk terus belajar hal-hal baru dan tidak hanya mengandalkan keterampilan yang sudah dimiliki.

Beberapa penelitian menekankan pentingnya memperkuat keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan di era modern ini, terutama dalam aspek komunikasi, kolaborasi, dan kreativitas bagi generasi muda (Manurung, Tamba, & Padang, 2025). Manurung et al., (2025) menunjukkan bahwa Gen Z menerapkan strategi adaptasi kerja melalui pengembangan diri berbasis teknologi, seperti mengikuti kursus daring, membangun jejaring profesional melalui

media sosial, serta mencari fleksibilitas dalam pola kerja. Strategi-strategi ini terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja Gen Z, tetapi tetap diperlukan dukungan penguatan karakter dan mindset agar mereka bisa berdaya saing tinggi.

Meskipun demikian, terlihat masih terdapat kesenjangan antara kesiapan lulusan dan ekspektasi industri. Maulidiyah dan Ubaidillah, (2024) mencatat bahwa meskipun mahasiswa Gen Z menunjukkan motivasi tinggi, belum semua memiliki kombinasi soft skill, hard skill, dan motivasi internal yang ideal. Hal ini mengindikasikan perlunya intervensi dalam bentuk program pelatihan dan pengembangan soft skill yang terintegrasi dengan pembentukan mindset proaktif. Tidak cukup hanya menyelenggarakan pelatihan teknis, tetapi perlu pendekatan yang mendorong perubahan pola pikir dan sikap kerja.

Selain pendekatan teknis, pelatihan juga mampu membentuk kesadaran peran dan tanggung jawab dalam sistem kerja juga menjadi elemen kunci dalam membangun mindset proaktif. Mangundjaya (2024a) menegaskan bahwa penguatan kapasitas organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran aktif individu dalam memahami dan menjalankan proses kerja yang kolaboratif dan terstruktur. Setiap pemegang peran perlu memiliki pemahaman mendalam atas kontribusinya dan bersedia terlibat aktif dalam perubahan yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya berasal dari keterampilan teknis maupun interpersonal, tetapi juga dari kesadaran reflektif terhadap posisi dan peran dalam dinamika kerja modern.

Kondisi ini mendorong pentingnya strategi yang bersifat kolaboratif antara institusi pendidikan, dunia usaha, dan komunitas untuk memperkuat kapasitas generasi Z dalam menghadapi dunia kerja. Raihan & Nengsih, (2024) melalui studi komparatif di Bengkulu menemukan bahwa baik soft skills dan hard skills memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Dalam hal ini, tampak bahwa soft skills cenderung menjadi pembeda utama di tengah persaingan kerja yang makin ketat. Oleh karena itu, penguatan soft skills tidak bisa lagi dianggap sebagai pelengkap, melainkan sebagai inti dari proses pendidikan dan pelatihan vokasional.

Sementara itu, pendekatan yang berorientasi pada kebutuhan industri juga penting agar strategi pengembangan keterampilan tidak berhenti pada aspek teoritis semata. Zuhdi et al. (2024) melalui program penyuluhan dan pendampingan berbasis praktik menemukan bahwa pelatihan berbasis simulasi dunia kerja, mentoring, dan studi kasus interaktif memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi interpersonal peserta. Pendekatan ini dapat menjadi model yang relevan untuk memperkuat kesiapan Gen Z memasuki dunia kerja dengan lebih percaya diri dan kompeten.

Dengan mempertimbangkan dinamika dan kompleksitas dunia kerja saat ini, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam berbagai strategi yang dapat diterapkan untuk menguatkan soft skill dan mindset proaktif di kalangan Generasi Z. Artikel ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi praktik baik dari berbagai program yang telah terbukti meningkatkan kompetensi kerja generasi muda, serta merumuskan rekomendasi praktis bagi lembaga pendidikan dan dunia industri. Dengan demikian, hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam mendukung proses transisi Gen Z dari dunia maya ke dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Metode

Metode penulisan artikel ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berbasis kajian pustaka dan analisis konten, yang bertujuan untuk merumuskan strategi pelatihan dalam penguatan soft skill dan pengembangan mindset proaktif pada Generasi Z dalam konteks dunia kerja kontemporer. Penulisan dilakukan dengan menelaah berbagai sumber ilmiah, laporan institusi internasional, dan hasil kajian teoritis yang relevan mengenai kompetensi abad 21, kebutuhan dunia kerja modern, serta karakteristik psikososial Gen Z. Sumber-sumber pustaka

diperoleh dari jurnal ilmiah yang terindeks dan open access melalui basis data seperti Google Scholar, DOAJ, ResearchGate, dan World Economic Forum, yang kemudian dianalisis secara tematik. Metode ini dipilih karena sesuai untuk mengembangkan landasan konseptual dan aplikatif mengenai desain pelatihan tanpa memerlukan uji empiris terhadap partisipan. Dalam penulisan ini, teori-teori kunci seperti growth mindset dari Dweck (2006), experiential learning dari Kolb (1984), serta teori proaktivitas kerja dari Crant (2000) menjadi rujukan utama dalam menyusun kerangka penguatan soft skill dan mindset. Proses analisis dilakukan secara sistematis dengan memilah dimensi kompetensi personal, sosial, dan kognitif yang dibutuhkan oleh generasi Z, serta mengaitkannya dengan strategi pelatihan berbasis praktik yang relevan di era disrupsi digital. Dengan demikian, metode penulisan artikel ini bertujuan tidak hanya menjelaskan fenomena, tetapi juga menyusun rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan oleh institusi pendidikan, lembaga pelatihan, dan dunia industri.

3. Hasil dan Pembahasan

Pengembangan Soft Skills dan Mindset Proaktif pada Gen Z

Pelatihan penguatan soft skills dan pembentukan mindset proaktif bagi Generasi Z menjadi strategi kunci dalam menjawab tuntutan dunia kerja kontemporer yang ditandai oleh disrupsi digital, dinamika global, serta perubahan pola organisasi kerja. Generasi Z sebagai digital native memiliki potensi besar dalam mengakses dan menggunakan teknologi, tetapi menghadapi tantangan dalam aspek komunikasi interpersonal, kolaborasi lintas generasi, dan ketahanan terhadap tekanan kerja (Seemiller & Grace, 2016). Berdasarkan analisis pustaka dan praktik pelatihan terkini, salah satu temuan penting adalah bahwa program pelatihan yang berbasis pengalaman langsung (experiential learning) mampu membentuk soft skills secara mendalam dibandingkan pendekatan teoritis semata. Kolb (1984) menekankan bahwa proses belajar melalui siklus pengalaman, mulai dari konkret, refleksi, konseptualisasi, hingga eksperimen aktif merupakan fondasi dalam pembentukan keterampilan sosial dan emosional. Soft skills yang paling krusial untuk dikembangkan pada Gen Z mencakup komunikasi efektif, pemecahan masalah, berpikir kritis, kepemimpinan kolaboratif, dan kecerdasan emosional. Dalam pelatihan, kemampuan komunikasi sering menjadi fokus utama karena kecenderungan Gen Z yang lebih terbiasa berkomunikasi melalui media digital daripada tatap muka. Temuan literatur menunjukkan bahwa pelatihan berbasis simulasi konflik, presentasi kelompok, dan permainan peran (roleplay) efektif dalam membangun keterampilan komunikasi dan negosiasi (Robles, 2012). Sementara itu, kemampuan berpikir kritis dan menyelesaikan masalah dapat dikembangkan melalui tugas berbasis proyek dan studi kasus, di mana peserta diminta mengevaluasi situasi nyata di dunia kerja dan menawarkan solusi inovatif. Pendekatan ini memperkuat proses internalisasi nilai, bukan hanya penghafalan prosedur.

Dalam konteks pelatihan generasi Z, penting untuk memahami bahwa pengembangan soft skill tidak bisa dilakukan secara terpisah dari konteks pembentukan mindset. Keterkaitan antara keduanya terletak pada kemampuan adaptif peserta untuk menavigasi situasi kerja kompleks. Misalnya, komunikasi efektif tidak hanya berhubungan dengan kemampuan berbicara, tetapi juga mendengarkan secara empatik dan menyesuaikan gaya komunikasi lintas generasi. Demikian pula, kepemimpinan kolaboratif di antara Gen Z tidak hanya bermakna memimpin tim, tetapi juga menciptakan ruang aman bagi partisipasi inklusif. Oleh karena itu, program pelatihan yang terintegrasi harus dirancang berbasis kebutuhan aktual peserta dan dunia kerja, tidak sekadar berdasarkan asumsi generasional. Dalam ranah praktis, pelatihan yang mengembangkan soft skills tidak hanya meningkatkan kompetensi kerja, tetapi juga berperan sebagai alat penguatan identitas profesional peserta. Banyak individu Gen Z yang masih berada pada tahap eksplorasi karir dan membangun persepsi diri di dunia kerja. Oleh karena itu,

pelatihan yang menyertakan praktik refleksi terhadap kekuatan dan kelemahan personal akan membantu mereka menyusun tujuan profesional yang realistis dan relevan. Selain itu, pelatihan yang menekankan pentingnya empati, kolaborasi, dan komunikasi asertif akan mempersiapkan mereka menjadi bagian dari ekosistem kerja yang menuntut kerja tim dan kecerdasan emosional tinggi.

Di Indonesia, terlihat bahwa pelatihan soft skills seringkali belum menjadi prioritas utama dalam kurikulum formal, sehingga program nonformal menjadi ruang strategis untuk pengembangan kompetensi interpersonal. Berbagai pelatihan berbasis komunitas, bootcamp, atau kerja sama industri seperti yang dilakukan oleh Tech in Asia, Ruang Guru, atau MyEduSolve mulai menjawab celah tersebut. Meskipun demikian, penting untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan ini tidak hanya dari output seperti jumlah peserta, tetapi dari transformasi perilaku jangka panjang peserta.

Mindset Proaktif dalam Konteks Dunia Kerja yang Dinamis

Penguatan mindset proaktif menjadi bagian integral dalam pelatihan untuk menyiapkan generasi Z menghadapi lingkungan kerja yang tidak pasti. Mindset proaktif mengacu pada kemampuan untuk mengantisipasi, mengambil inisiatif, dan berperan aktif dalam perubahan (Crant, 2000). Dalam kerangka growth mindset yang dikembangkan oleh Dweck (2006), pelatihan berperan penting dalam membantu peserta meyakini bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha, strategi yang tepat, dan pembelajaran dari kesalahan. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa pelatihan yang menyertakan aktivitas refleksi diri, penguatan umpan balik, dan studi kasus kegagalan berhasil meningkatkan resiliensi serta kemauan belajar peserta. Ini memperkuat pandangan bahwa pelatihan mindset bukan hanya tentang motivasi, tetapi juga struktur pengalaman yang membentuk kebiasaan berpikir dan bertindak.

Dalam hal ini, penerapan coaching dan mentoring terbukti memperkuat internalisasi soft skills dan mindset proaktif. Salah satu temuan penting adalah bahwa kehadiran figur mentor yang mendampingi peserta secara personal berdampak pada peningkatan kemampuan dan rasa percaya diri (Mangundjaya, 2024b) termasuk didalamnya peningkatan rasa tanggung jawab, empati, dan keberanian mengambil risiko positif.

Pelatihan yang mengintegrasikan sesi reflektif mingguan, observasi perilaku kerja, dan dialog terbuka terbukti menciptakan hubungan interpersonal yang mendukung perkembangan peserta (Fuller & Marler, 2009). Proses coaching tidak hanya membimbing secara teknis, tetapi juga mendorong peserta memahami dinamika emosional dalam menghadapi tekanan kerja, konflik tim, dan situasi ketidakpastian. Hal ini sejalan dengan temuan World Economic Forum (2020) yang menyebutkan bahwa empati, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan kolaboratif merupakan soft skills esensial abad ke-21.

Mindset proaktif juga sangat berkaitan dengan kesiapan mental dalam menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas dunia kerja. Di era VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity), pekerja muda dituntut untuk berpikir kritis dan tidak reaktif terhadap perubahan. Pelatihan yang mendorong peserta membuat rencana pengembangan diri (Individual Development Plan) serta mengevaluasi sendiri respons mereka terhadap tantangan kerja akan mendorong kemandirian profesional. Coaching dan mentoring menjadi strategi yang tidak hanya mentransfer pengalaman tetapi juga menanamkan nilai dan etos kerja yang relevan dengan perubahan dunia profesional yang semakin cepat dan kompetitif (Mangundjaya, 2024c).

Mindset proaktif dapat menjadi diferensiasi utama dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Tidak semua pekerja muda memiliki kapasitas untuk mengambil inisiatif secara mandiri tanpa arahan. Oleh karena itu, program pelatihan yang menyertakan pengalaman pengambilan keputusan kolektif, pembentukan simulasi tantangan kerja, serta refleksi terhadap praktik baik

dari mentor dapat menjadi katalis penting dalam pembentukan mentalitas proaktif. Pendekatan ini juga memperkuat sense of agency, yakni keyakinan bahwa peserta mampu memengaruhi hasil melalui tindakan dan strategi yang dipilih.

Gen Z di Indonesia juga menunjukkan karakteristik unik berupa tingginya kesadaran akan isu sosial dan lingkungan, namun tidak selalu diimbangi dengan keberanian untuk bertindak secara proaktif. Oleh karena itu, pelatihan yang menghubungkan mindset proaktif dengan isu-isu nyata seperti sustainability, DEI (diversity, equity, inclusion), dan kewirausahaan sosial akan memberikan konteks yang bermakna dan mendorong keterlibatan peserta dalam perubahan sosial yang lebih luas.

Penerapan Teknologi dalam Pelatihan Soft Skills Gen Z

Temuan konseptual lainnya berkaitan dengan efektivitas pendekatan berbasis teknologi dalam menjangkau gaya belajar khas Gen Z. Pembelajaran melalui platform digital interaktif seperti LMS (Learning Management System), simulasi virtual, dan gamifikasi terbukti meningkatkan motivasi, partisipasi, dan retensi materi. Gen Z cenderung lebih aktif dalam pelatihan yang berbasis tantangan (challenge-based learning) dibanding metode ceramah konvensional (Schroth, 2019). Pelatihan yang memanfaatkan media sosial sebagai alat kolaborasi dan refleksi juga memberikan ruang bagi peserta untuk mengekspresikan diri secara otentik dan membangun koneksi sosial. Oleh karena itu, pendekatan teknologi tidak hanya relevan secara generasional, tetapi juga secara pedagogis dalam menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan adaptif.

Ditemukan bahwa keberhasilan pelatihan sangat bergantung pada adanya penyesuaian konteks dengan lingkungan kerja nyata atau biasa disebut sebagai transfer of learning (Mangundjaya, 2017). Pelatihan yang menyertakan pengalaman magang simulatif, studi kasus berbasis organisasi lokal, atau kerja tim lintas disiplin mampu menjembatani kesenjangan antara pembelajaran dan praktik kerja. Strategi ini memfasilitasi transfer keterampilan yang lebih efektif karena peserta dihadapkan langsung pada kondisi dan peran kerja yang mendekati kenyataan. Oleh karena itu, pelatihan berbasis konteks atau situated learning menjadi rekomendasi penting dalam merancang strategi penguatan keterampilan kerja Gen Z. Hal ini selaras dengan pendekatan kurikulum berbasis kompetensi (CBK) yang digunakan dalam berbagai institusi pendidikan dan pelatihan global.

Teknologi pelatihan tidak dapat berdiri sendiri tanpa didukung pendekatan instruksional yang sesuai. Pelatihan daring yang bersifat sinkron dan asinkron harus dikombinasikan dengan evaluasi keterlibatan peserta melalui analitik pembelajaran. Fasilitator dituntut memiliki kemampuan tidak hanya dalam teknologi, tetapi juga dalam manajemen dinamika virtual. Penggunaan video interaktif, polling langsung, ruang diskusi online, dan papan refleksi digital seperti Padlet atau Miro akan memberikan peluang bagi peserta Gen Z untuk mengekspresikan gagasan, bereksperimen dengan ide, dan membangun narasi kolaboratif yang bermakna dalam lingkungan belajar virtual. Pengalaman yang demikian akan menciptakan pelatihan yang tidak hanya informatif, tetapi juga transformatif.

Teknologi tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian materi, tetapi sebagai ruang interaksi sosial digital yang mampu membentuk perilaku belajar kolaboratif. Platform seperti Discord, Slack, atau Notion yang biasa digunakan oleh Gen Z dapat dimanfaatkan sebagai sarana diskusi, pengumpulan ide, dan dokumentasi hasil belajar. Pelatihan yang bersifat blended learning dan diselingi dengan micro-assessment berbasis game atau kuis interaktif (Kahoot, Mentimeter) menciptakan pengalaman belajar yang adaptif dan responsif terhadap gaya belajar individual.

Di Indonesia, banyak pelatihan daring berbasis platform yang gagal membangun interaksi sosial bermakna karena terlalu fokus pada konten satu arah. Oleh sebab itu, intervensi teknologi perlu

difokuskan pada peningkatan partisipasi dan rasa keterhubungan antar peserta. Penambahan fitur diskusi sosial, refleksi kolektif, dan visualisasi progres personal merupakan beberapa strategi untuk membuat pelatihan berbasis teknologi tetap manusiawi dan mendalam.

Peran Umpan Balik dan Evaluasi dalam Proses Pembelajaran

Analisis sintesis juga mengungkapkan bahwa umpan balik yang bersifat langsung, spesifik, dan membangun memiliki dampak signifikan terhadap perubahan perilaku dan sikap peserta pelatihan. Gen Z menunjukkan respon yang sangat positif terhadap model evaluasi formatif yang bersifat kolaboratif dan terintegrasi dengan pembelajaran. Sistem penilaian berbasis portofolio, refleksi individu, dan penilaian sejawat (peer review) mendukung proses internalisasi kompetensi secara berkelanjutan. Selain itu, keterlibatan peserta dalam merancang tujuan belajar secara personal membantu meningkatkan rasa kepemilikan dan keterikatan terhadap proses pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa desain pelatihan yang berbasis partisipasi aktif dan dialogis cenderung lebih efektif dibanding pendekatan top-down. Evaluasi dalam pelatihan soft skills tidak hanya berfungsi untuk mengukur hasil, tetapi juga untuk membentuk proses berpikir peserta. Hal ini selaras dengan evaluasi pelatihan level 3, yaitu perubahan sikap dan perilaku (Mangundjaya, 2017). Dalam hal ini, pada saat peserta diajak untuk menilai kinerja mereka secara reflektif dan memperoleh umpan balik dari sejawat, mereka belajar membangun kepercayaan diri dan mengembangkan kepekaan terhadap ekspektasi profesional. Sistem evaluasi berbasis rubrik holistik, jurnal reflektif, dan diskusi peer review menciptakan ekosistem pembelajaran yang kolaboratif. Selain itu, penerapan feedforward juga penting untuk memberikan arahan untuk perbaikan masa depan, bukan sekadar menilai kesalahan masa lalu. Strategi ini membantu peserta mengembangkan sikap belajar sepanjang hayat.

Umpan balik dalam pelatihan soft skills perlu dirancang untuk mengembangkan kesadaran metakognitif peserta. Artinya, bukan hanya mengetahui hasil kerja, tetapi juga memahami bagaimana proses berpikir, merasakan, dan berperilaku terjadi selama aktivitas pelatihan. Evaluasi dengan pendekatan “360 derajat” di mana peserta mendapat umpan balik dari fasilitator, rekan, dan diri sendiri terbukti mampu meningkatkan kesadaran diri dan kapasitas pembelajaran reflektif. Model ini mendekatkan pelatihan pada praktik evaluasi dalam organisasi profesional yang modern.

Di lingkungan pelatihan Indonesia, model umpan balik yang terlalu satu arah masih dominan. Untuk itu, perlu ada perubahan paradigma dari penilaian sebagai penghakiman menjadi penilaian sebagai proses penguatan. Strategi seperti forum refleksi mingguan, jurnal visual, dan lokakarya umpan balik terbuka perlu diperkuat agar budaya belajar kolaboratif bisa tertanam sejak dini di kalangan peserta pelatihan.

Studi Kasus Pelatihan di Indonesia dan Implikasi Data Sekunder Global

Salah satu studi kasus pelatihan yang berhasil dalam pengembangan soft skill dan mindset proaktif Gen Z di Indonesia dapat ditemukan dalam program “Digital Talent Scholarship” yang diselenggarakan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika (KOMINFO). Program ini tidak hanya melatih keterampilan teknis seperti coding, data science, dan keamanan siber, tetapi juga menyisipkan pelatihan komunikasi profesional, kerja tim, dan penyusunan portofolio digital. Evaluasi dari peserta menunjukkan peningkatan signifikan dalam kepercayaan diri saat menghadapi wawancara kerja dan kemampuan berkolaborasi dalam tim lintas latar belakang. Program ini juga memanfaatkan pendekatan micro-learning dan modul pelatihan fleksibel berbasis platform daring, yang sangat cocok dengan preferensi belajar Gen Z yang serba cepat dan visual. Dalam konteks ini, pelatihan Digital Talent Scholarship mencerminkan penerapan prinsip-prinsip pelatihan berbasis pengalaman, konteks nyata, dan teknologi adaptif sebagaimana dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya.

Lebih jauh, data sekunder dari World Economic Forum (2020) menunjukkan bahwa sepuluh keterampilan terpenting di masa depan mencakup kemampuan berpikir analitis dan inovatif, pembelajaran aktif, ketahanan emosional, serta kepemimpinan yang berorientasi layanan. Hal ini selaras dengan kebutuhan dunia kerja di era pasca-pandemi yang menuntut pekerja muda untuk tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga tangguh secara psikologis dan sosial. Laporan Deloitte (2023) tentang Gen Z menyebutkan bahwa 46% dari Gen Z di Asia Tenggara menginginkan pelatihan yang lebih terpersonalisasi dan interaktif, serta sangat menghargai keterbukaan terhadap keberagaman dan keseimbangan kehidupan kerja. Temuan ini menguatkan argumentasi bahwa pelatihan soft skills dan mindset proaktif harus disesuaikan tidak hanya dengan karakteristik generasi, tetapi juga dengan aspirasi dan nilai-nilai yang dipegang oleh peserta pelatihan itu sendiri. Dengan menyandingkan data empiris global dan praktik pelatihan lokal, pendekatan strategis dalam artikel ini menjadi semakin kontekstual dan dapat dipertanggungjawabkan.

Studi kasus program pelatihan seperti Digital Talent Scholarship oleh (Kominfo, 2019) menunjukkan bahwa kebijakan pelatihan nasional dapat berperan sebagai laboratorium sosial dalam memahami respons generasi muda terhadap intervensi pendidikan nonformal. Keberhasilan program ini tidak hanya terlihat dari peningkatan literasi digital, tetapi juga dari perubahan dalam cara peserta berkomunikasi, menyusun portofolio karier, dan memetakan langkah strategis untuk menembus dunia kerja formal maupun freelance. Sementara itu, laporan dari WEF dan Deloitte menggarisbawahi pentingnya pendekatan berbasis pengalaman personal dan psikologis dalam pelatihan. Pada saat pelatihan disesuaikan dengan preferensi dan kebutuhan peserta baik dari sisi gaya belajar maupun nilai kehidupan, maka hasilnya lebih berdampak. Oleh karena itu, penyelenggara pelatihan perlu menyesuaikan kurikulum dengan orientasi masa depan: fleksibel, berbasis data, dan inklusif secara sosial.

Studi kasus program pelatihan “Digital Talent Scholarship” mencerminkan pentingnya sinergi antara pendekatan teknologi dan penguatan kompetensi sosial. Keberhasilan program ini tidak terlepas dari kemampuannya merancang kurikulum modular yang adaptif, serta mempertemukan peserta dengan mentor dan komunitas profesional secara langsung maupun daring. Peserta bukan hanya belajar keterampilan teknis, tetapi juga praktik kerja nyata melalui simulasi proyek dan studi kasus industri. Hasil pelatihan ini memperlihatkan bahwa soft skill seperti komunikasi, kolaborasi, dan inisiatif diri dapat dikembangkan secara signifikan bila diberikan dalam konteks yang otentik dan relevan dengan aspirasi karier.

Temuan dari Deloitte dan WEF memperkuat signifikansi pelatihan berbasis personalisasi dan nilai sosial. Dalam konteks Indonesia yang multikultur dan multigenerasi, pelatihan perlu dirancang inklusif dengan ruang diskusi terbuka antar peserta lintas latar belakang. Nilai keberagaman, kesetaraan, dan psikologis aman harus terintegrasi dalam kurikulum sebagai bagian dari “soft culture” yang mendukung pembangunan soft skill dan mindset jangka panjang. Berdasarkan seluruh hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa strategi penguatan soft skill dan mindset proaktif bagi Gen Z perlu bersifat terintegrasi, interaktif, dan relevan secara kontekstual. Temuan konseptual utama dari kajian ini meliputi lima elemen kunci:

1. Penggunaan experiential learning untuk membentuk keterampilan sosial secara mendalam.
2. Integrasi coaching dan mentoring sebagai alat transformasi mindset.
3. Pemanfaatan teknologi sebagai media partisipatif dan adaptif.
4. Pendekatan berbasis konteks kerja nyata.
5. Evaluasi formatif yang bersifat partisipatif.

Dengan mengimplementasikan lima prinsip tersebut, pelatihan dapat berfungsi sebagai sarana transformatif yang tidak hanya mengembangkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk individu yang reflektif, resilien, dan siap berperan aktif dalam dunia kerja masa depan. Selain itu pula, dapat mengembangkan Generasi Z beraktualisasi dan melakukan flourishing secara optimal (Mangundjaya)

6. Simpulan

Berdasarkan hasil kajian, dapat disimpulkan bahwa penguatan soft skills dan pengembangan mindset proaktif bagi Generasi Z merupakan kebutuhan mendesak dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompleks, digital, dan kompetitif. Strategi yang efektif harus bersifat terpadu dan kontekstual, meliputi experiential learning yang membangun keterampilan melalui pengalaman langsung, integrasi coaching dan mentoring yang mendorong refleksi dan transformasi diri, serta pemanfaatan teknologi sebagai media pembelajaran yang adaptif terhadap gaya belajar khas Gen Z. Selain itu, telah terbukti bahwa evaluasi formatif partisipatif dan pendekatan berbasis konteks terhadap pekerjaan nyata dapat menumbuhkan kesiapan kerja yang lebih dalam dan tahan lama. Pengembangan identitas profesional yang kuat dan mudah beradaptasi sangat dipengaruhi oleh pelatihan yang menghubungkan peserta dengan pengalaman dunia nyata, keyakinan pribadi, dan kesulitan sosial. Oleh karena itu, untuk menciptakan program pelatihan yang lebih inklusif, terkini, dan peka terhadap tuntutan pasar tenaga kerja di masa depan, disarankan agar lembaga pendidikan, penyedia pelatihan, dan industri berkolaborasi di masa depan.

Daftar Rujukan

- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435-462. <https://doi.org/10.1177/014920630002600304>
- Deloitte. (2023). Gen Z and Millennial Survey 2023. Deloitte Touche Tohmatsu Limited.
- Dweck, Carol S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House.
- Forum, World Economic. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. World Economic Forum.,
- Fajriati, F dan Mangundjaya, W (2023) Efikasi diri sebagai prediktor munculnya flourishing pada mahasiswa, *ezra science bulletin | Vol. 1, No. 2 (July - December) 2023*
- Fuller, Brandon, & Marler, Leigh E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Informatika, Kementerian Komunikasi dan. (2019). *Program Digital Talent Scholarship 2019*. Jakarta: Kementerian Komunikasi dan Informatika.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.
- Mangundjaya, Wustari L. (2024a). Peninjauan dan Pembuatan Peta Proses Bisnis Sebagai Salah Satu Program Pengembangan Organisasi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4), 1007-1011.
- Mangundjaya, W (2024b) *Psikologi dalam dunia kerja dan bisnis*, Mega Press Nusantara, Sumedang, Jawa Barat
- Mangundjaya, W (2024c) Mentoring bagi para Mediator Hubungan Industrial sebagai suatu Intervensi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, *Journal on Education Volume 06, No. 04, Mei-Agustus 2024*, pp. 21939-21946
- Mangundjaya, W.L. (2017) *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Swasthi Adi Cita Publishing.
- Manurung, Ruth Geraldine, Tamba, Josua Armando, & Padang, Brent Hizkia. (2025). *Dinamika Penggunaan Bahasa Indonesia Dan Bahasa Gaul : Analisis Pola Komunikasi Di*. 8, 4220-4223.

- Maulidiyah, Riyanti, & Ubaidillah, Hasan. (2024). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(3), 4875-4889.s
- Pandita, Deepika. (2022). Innovation in talent management practices: creating an innovative employer branding strategy to attract generation Z. *International Journal of Innovation Science*, 14(3/4), 556-569. <https://doi.org/10.1108/IJIS-10-2020-0217>
- Raihan, Muhamad, & Nengsih, Mimi kurnia. (2024). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja (StudiKomparasi Gen Z Dan Gen M) Di Kota Bengkulu. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 19-28. Retrieved from <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/fokusman/article/view/5794>
- Robles, Marcel M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Schroth, Holly. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61(3), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0008125619841006>
- Seemiller, Corey, & Grace, Meghan. (2016). *Generation Z goes to college*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shafitri, Olivia, & Rialdy, Novien. (2025). Peran Kompetensi Soft Skills Digital Native dalam Meraih Kesuksesan dalam Berkarir di Dunia Kerja.
- Uzdah, Althaf Zuhdi, Dewi, Rani Puspita, & Kusuma, Reyhan Farrel. (2024). Penyuluhan dan Pendampingan Kepada Generasi Z Dalam Meningkatkan Keterampilan Soft Skill Untuk Persiapan Karir. 4(4), 362-365.