

Unlocking Gen Z Creativity: Soft Skill Kunci Menghadapi Dinamika Karier Masa Depan

Diana Zumrotus Sa'adah ^{1*}, Septi Tri Dinanti², Mahrifatun Khasanah³, Mona Chairun Nisa⁴, Asih Tri utami⁵, Okta Febriansyah⁶

¹⁻⁶ Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Fatmawati Sukarno, Bengkulu, Indonesia

*Penulis Korespondensi: dianazumrotus@mail.uinfasbengkulu.ac.id

Abstract. *The rapid development of technology and the dynamic global labor market require young generations, particularly Generation Z, to possess career readiness that is determined not only by technical skills but also by non-technical competencies, or soft skills. This study aims to analyze the role of soft skills, particularly creativity, in shaping the career preparedness and success of Generation Z. Literature synthesis indicates that Generation Z excels in digital literacy and technological adaptability but still faces challenges in social and emotional competencies, such as effective communication, empathy, and cross-generational collaboration. The imbalance between hard skills and soft skills affects work effectiveness, career mobility, and the ability to build professional networks. Creativity emerges as a strategic soft skill that enhances motivation, innovation, and productivity, and can be developed through the integration of soft and hard skills, project-based learning approaches, educational technology, and the strengthening of self-efficacy. The study also identifies challenges in fostering creativity in real workplace environments, including hierarchical organizational cultures and limited mechanisms for rewarding new ideas. Based on these findings, it is recommended that educational institutions, industries, and policymakers collaborate to create a sustainable ecosystem for soft skills development, enabling Generation Z to become innovative and adaptive change agents in a competitive global career landscape.*

Keywords: *Career Readiness; Creativity; Generation Z; Professional Development; Soft Skills.*

Abstrak. Perkembangan teknologi dan dinamika pasar kerja global menuntut generasi muda, khususnya Generasi Z, untuk memiliki kesiapan karier yang tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh keterampilan nonteknis atau *soft skills*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *soft skills*, khususnya kreativitas, dalam menentukan kesiapan dan keberhasilan karier Generasi Z. Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa Generasi Z memiliki keunggulan dalam literasi digital dan adaptasi terhadap teknologi, namun masih menghadapi tantangan dalam kemampuan sosial dan emosional, seperti komunikasi, empati, dan kolaborasi lintas generasi. Kesenjangan antara penguasaan *hard skills* dan *soft skills* berdampak pada efektivitas kerja, mobilitas karier, serta kemampuan membangun jejaring profesional. Kreativitas muncul sebagai *soft skill* strategis yang mendukung motivasi, inovasi, dan produktivitas kerja, yang dapat dikembangkan melalui integrasi *soft skills* dan *hard skills*, pendekatan pembelajaran berbasis proyek, penerapan teknologi pendidikan, serta penguatan *self-efficacy*. Studi ini juga menemukan tantangan dalam pengembangan kreativitas di lingkungan kerja nyata, termasuk budaya organisasi yang hierarkis dan minimnya penghargaan terhadap ide baru. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar lembaga pendidikan, industri, dan pembuat kebijakan bekerja sama untuk menciptakan ekosistem pengembangan *soft skills* yang berkelanjutan, sehingga Generasi Z mampu menjadi agen perubahan yang inovatif dan adaptif di tengah dinamika karier global.

Kata kunci: Generasi Z; Kesiapan Karier; Kreativitas; Pengembangan Profesional; Soft Skills.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi digital yang pesat dan dinamika pasar kerja global telah mengubah tuntutan kompetensi bagi generasi muda, khususnya Generasi Z, yang lahir pada era internet dan mobile technology (Maulidiyah & Ubaidillah, 2024). Generasi ini dikenal memiliki kemampuan literasi digital yang tinggi, adaptasi terhadap teknologi yang cepat, serta penguasaan keterampilan teknis (*hard skills*) yang unggul. Namun, kemampuan sosial dan emosional, seperti komunikasi efektif, kolaborasi lintas generasi, empati, dan kreativitas, masih menjadi tantangan signifikan dalam mempersiapkan mereka menghadapi karier profesional

yang kompleks dan dinamis (Naufalin et al., 2024). Ketidakseimbangan antara *hard skills* dan *soft skills* ini berpotensi memengaruhi efektivitas kerja, kemampuan membangun jejaring profesional, dan mobilitas karier (Ibourk & El Aynaoui, 2023).

Kesiapan karier modern tidak hanya ditentukan oleh penguasaan teknis, tetapi juga oleh *soft skills* yang mendukung produktivitas kolektif, inovasi, dan kemampuan problem solving. Kreativitas muncul sebagai elemen kunci *soft skills* yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja individu dan organisasi (Agustina & Febrian, 2025). Lingkungan kerja yang terbuka terhadap ide baru, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran terbukti meningkatkan kapasitas adaptasi dan kesiapan karier Generasi Z dalam menghadapi perubahan organisasi yang cepat (Visser & Terblanche, 2025). Selain itu, kreativitas juga berperan dalam pengembangan identitas profesional, motivasi kerja, dan ketahanan karier di tengah tekanan dan kompetisi global (Wardi et al., 2025).

Di sektor pendidikan, pola pembelajaran konvensional yang terlalu menekankan pencapaian akademik dan kompetensi teknis cenderung mengabaikan pengembangan karakter, kolaborasi, dan kreativitas. Kondisi ini menyebabkan Gen Z kurang terbiasa dengan situasi kerja yang menuntut fleksibilitas, inisiatif tinggi, dan kemampuan berpikir kritis. Oleh karena itu, model pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), proyek, dan pembelajaran kolaboratif menjadi lebih relevan dalam membentuk keseimbangan antara *hard skills* dan *soft skills*, serta meningkatkan kesiapan karier jangka panjang (Crespí et al., 2025).

Penguatan kreativitas juga dapat dicapai melalui integrasi teknologi pendidikan, seperti *gamification*, *blended learning*, dan *virtual project collaboration*, yang memungkinkan peserta didik menjadi kreator solusi inovatif, bukan sekadar pengguna teknologi (Marzuki et al., 2024). Selain itu, pengembangan *self-efficacy* berperan dalam menumbuhkan keberanian untuk berinovasi, mengambil risiko, dan bertahan menghadapi kegagalan (Sari & Soelaiman, 2025). Lingkungan belajar yang mendukung, fleksibel, dan kolaboratif terbukti menjadi katalis penting dalam memaksimalkan potensi kreativitas Gen Z, sehingga mereka lebih siap menghadapi dinamika dunia kerja yang kompleks dan kompetitif.

Meskipun banyak penelitian menyoroti pentingnya *soft skills* dan kreativitas, sebagian besar masih berfokus pada konteks pendidikan tinggi dan kurang mengkaji penerapannya di lingkungan kerja nyata, khususnya di kawasan Asia Tenggara (Che Amat & Talhah, 2021; Ismail et al., 2023). Lingkungan kerja yang hierarkis, budaya birokratis, dan minimnya penghargaan terhadap ide baru menjadi hambatan utama dalam menumbuhkan kreativitas profesional Gen Z (Visser & Terblanche, 2025). Oleh karena itu, studi lanjutan perlu menekankan desain intervensi pelatihan, model kepemimpinan yang memberdayakan

(*empowering leadership*), serta sistem evaluasi yang mendorong perilaku kreatif dan inovatif secara berkelanjutan. Kolaborasi antara lembaga pendidikan, sektor industri, dan pembuat kebijakan menjadi langkah strategis untuk menciptakan ekosistem pengembangan *soft skills* yang efektif dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Soft skills merupakan kemampuan nonteknis yang mencakup komunikasi efektif, kolaborasi, kepemimpinan, berpikir kritis, pemecahan masalah, serta kreativitas. Kompetensi ini berfungsi sebagai pelengkap *hard skills* atau keterampilan teknis sehingga menciptakan keseimbangan yang diperlukan agar pekerja muda mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang kompleks, multigenerasi, dan multikultural (Calanca et al., 2019; Gnecco et al., 2024). Penguasaan *soft skills* memungkinkan individu tidak hanya menyelesaikan tugas teknis secara efisien, tetapi juga membangun hubungan profesional yang produktif, meningkatkan kerja tim, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif. Dalam konteks organisasi modern, kemampuan ini berperan penting dalam meningkatkan fleksibilitas operasional, inovasi, dan daya saing organisasi, terutama ketika menghadapi perubahan pasar dan teknologi yang cepat (Calanca et al., 2019).

Kreativitas muncul sebagai salah satu elemen paling strategis dalam *soft skills*, karena tidak hanya memungkinkan individu menghasilkan ide baru, tetapi juga menumbuhkan kemampuan untuk menemukan solusi inovatif, mengantisipasi masalah, dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis (Agustina & Febrian, 2025). Model 4P's of Creativity Person, Process, Product, Press menunjukkan bahwa kreativitas berkembang melalui interaksi kompleks antara potensi individu, proses berpikir, produk ide, dan tekanan atau dukungan dari lingkungan organisasi (Daud et al., 2024). Hal ini menekankan bahwa kreativitas bukan sekadar atribut personal, melainkan kompetensi yang dipengaruhi oleh budaya kerja, sistem penghargaan, serta mekanisme kolaborasi yang ada di dalam organisasi. Dengan demikian, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan yang mendukung eksplorasi ide, percobaan inovatif, dan pembelajaran dari kegagalan konstruktif akan mampu menstimulasi potensi kreatif Generasi Z secara optimal.

Selain itu, pengembangan *soft skills* dan kreativitas sangat berkaitan dengan teori pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), yang menekankan keterlibatan aktif peserta didik melalui proyek, simulasi, studi kasus, dan kolaborasi lintas disiplin. Pendekatan ini memungkinkan individu mengaplikasikan teori ke dalam praktik nyata, meningkatkan kemampuan berpikir kritis, mengasah kreativitas, dan memperkuat keterampilan

interpersonal (Marzuki et al., 2025; Indrayani, 2025). Dengan memanfaatkan pengalaman belajar langsung, Gen Z dapat membangun kemampuan adaptasi, menghadapi ketidakpastian, mengambil keputusan strategis, dan mengembangkan pola pikir inovatif yang relevan dengan tuntutan dunia kerja modern.

Teori psikologi pendidikan menekankan pentingnya *self-efficacy* dan motivasi intrinsik sebagai faktor penentu dalam pengembangan kreativitas dan keberanian untuk berinovasi. Individu dengan tingkat keyakinan tinggi terhadap kemampuan diri cenderung lebih percaya diri, berani mengambil risiko, terbuka terhadap tantangan, serta lebih resilient dalam menghadapi kegagalan (Sari & Soelaiman, 2025). Lingkungan kerja yang mendukung, fleksibel, dan kolaboratif akan memperkuat efek positif ini dengan menyediakan ruang bagi ide-ide baru, mengapresiasi inisiatif, serta mendorong pengembangan solusi kreatif yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, *soft skills* dan kreativitas tidak dapat dipandang sebagai kompetensi tambahan, melainkan sebagai fondasi strategis bagi kesiapan karier Generasi Z. Kombinasi penguasaan *soft skills*, pengalaman praktis melalui pembelajaran berbasis proyek, serta dukungan psikologis dan lingkungan kerja yang kondusif akan membentuk individu yang adaptif, inovatif, dan mampu bersaing di pasar kerja global. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi ini harus menjadi prioritas bagi lembaga pendidikan, organisasi, dan pembuat kebijakan dalam rangka mencetak tenaga kerja masa depan yang profesional, kreatif, dan resilien.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu suatu pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi, meninjau, mengevaluasi, serta mensintesis secara sistematis berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dikaji. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai peran kreativitas sebagai *soft skill* utama Generasi Z dalam menghadapi dinamika karier di era Revolusi Industri 4.0 menuju *Society 5.0*. Langkah pertama dalam penelitian ini adalah identifikasi masalah dan perumusan pertanyaan penelitian, yaitu bagaimana kreativitas berperan sebagai *soft skill* penting dalam menunjang kesiapan karier Generasi Z. Pertanyaan ini digunakan untuk membatasi ruang lingkup kajian dan memastikan fokus penelitian tetap terarah. Selanjutnya, dilakukan pencarian literatur melalui berbagai basis data akademik. Kata kunci yang digunakan meliputi “*soft skills*”, “*creativity*”, “*Generation Z*”, “*career development*”, “*Society 5.0*”, dan “*Industrial Revolution 4.0*”.

Dalam proses pengumpulan data, digunakan kriteria inklusi dan eksklusi untuk memastikan relevansi dan kualitas sumber. Kriteria inklusi meliputi artikel ilmiah, laporan penelitian, atau prosiding yang secara langsung membahas kreativitas *dan soft skill* pada Generasi Z, baik dalam bahasa Indonesia maupun Inggris, serta tersedia dalam bentuk full teks. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup sumber yang tidak melalui proses *peer-review*, artikel populer maupun tulisan yang tidak berhubungan langsung dengan tema penelitian. Proses seleksi literatur dilakukan dalam beberapa tahap, dimulai dari penyaringan judul dan abstrak, penilaian kelayakan isi, hingga penyusunan sintesis tematik berdasarkan fokus kajian. Tema-tema utama yang muncul antara lain peran kreativitas dalam dunia kerja, faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi pengembangan kreativitas Generasi Z, serta strategi penguatan *soft skill* di era digital. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu dengan menelaah isi setiap literatur untuk menemukan pola, tren, dan hubungan antar konsep yang mendukung pembentukan kerangka konseptual penelitian. Untuk menjaga validitas dan reliabilitas, penelitian ini hanya menggunakan sumber ilmiah terverifikasi dari jurnal dan laporan resmi, menerapkan triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari berbagai penulis dan disiplin ilmu. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang kuat dan mendalam tentang pentingnya pengembangan kreativitas sebagai *soft skill* utama bagi Generasi Z dalam menghadapi tantangan karier masa depan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Soft Skill sebagai Determinan Kesiapan Karier Generasi Z

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa *soft skills* berperan signifikan dalam menentukan kesiapan dan keberhasilan karier Generasi Z di berbagai sektor pekerjaan. Generasi Z memiliki keunggulan dalam hal literasi digital, kecepatan adaptasi terhadap teknologi, serta kemampuan bekerja dengan perangkat dan platform berbasis data. Namun demikian, keunggulan tersebut tidak selalu diiringi oleh kemampuan sosial dan emosional yang memadai, seperti komunikasi efektif, empati, dan kolaborasi lintas generasi. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara penguasaan *hard skills* dan *soft skills*, yang sering kali berdampak pada rendahnya kemampuan Gen Z dalam berinteraksi dan bekerja dalam tim multigenerasi di lingkungan kerja modern (Ismail et al., 2023; Visser & Terblanche, 2025).

Ketimpangan tersebut berimplikasi pada penurunan efektivitas kerja dan keterbatasan dalam mobilitas karier. Sejumlah studi mutakhir menunjukkan bahwa perusahaan kini menilai potensi pegawai muda bukan semata-mata berdasarkan kompetensi teknis, melainkan juga

pada kematangan sosial dan kemampuan interpersonal yang mendukung produktivitas kolektif (Erickson, 2025). Dalam konteks globalisasi, kemampuan berkomunikasi lintas budaya dan beradaptasi terhadap dinamika organisasi menjadi indikator penting kesiapan karier di masa depan. Ketidakseimbangan penguasaan keterampilan tersebut menyebabkan sebagian pekerja Gen Z mengalami kesulitan dalam membangun jejaring profesional, mempertahankan motivasi kerja, dan menavigasi perubahan organisasi yang cepat (Paratkajariya et al., 2023).

Selain itu, kelemahan dalam *soft skills* sering kali bersumber dari pola pendidikan yang terlalu menekankan pencapaian akademik dan kompetensi teknis tanpa memberikan ruang cukup untuk pengembangan karakter dan kreativitas. Model pembelajaran konvensional yang minim kolaborasi dan eksplorasi ide kreatif menyebabkan Gen Z kurang terbiasa dengan situasi kerja yang menuntut fleksibilitas dan inisiatif tinggi (Fivanda et al., 2025). Oleh karena itu, berbagai penelitian merekomendasikan pergeseran paradigma pendidikan menuju pendekatan berbasis pengalaman (*experiential learning*), proyek, dan kreativitas kolaboratif untuk memperkuat keseimbangan antara *hard skills* dan *soft skills*. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesiapan kerja, tetapi juga membentuk fondasi psikologis yang memungkinkan Generasi Z berkembang sebagai inovator dan pemimpin masa depan (Marzuki et al., 2025).

Kreativitas sebagai Soft Skill Strategis dalam Dunia Kerja

Kreativitas muncul sebagai elemen kunci dalam struktur *soft skills* Generasi Z. Penelitian menunjukkan bahwa kreativitas memiliki hubungan positif dengan motivasi dan kinerja karyawan muda di berbagai sektor bisnis. Individu dengan tingkat kreativitas tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih proaktif, inovatif, serta mampu memberikan solusi terhadap permasalahan organisasi secara konstruktif (Agustina & Febrian, 2025). Hal ini menegaskan bahwa kreativitas tidak hanya menjadi ekspresi ide, tetapi juga merupakan keterampilan strategis yang berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja dan penciptaan nilai dalam konteks profesional.

Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian yang menerapkan model *4P's of Creativity* (Person, Process, Product, Press), yang menjelaskan bahwa kreativitas tidak semata-mata bersumber dari potensi individu, melainkan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem pendukung yang mendorong eksplorasi serta inovasi (Daud et al., 2024). Lingkungan yang terbuka terhadap ide baru, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran terbukti dapat menumbuhkan kreativitas Gen Z, sehingga meningkatkan kapasitas adaptasi mereka terhadap dinamika pekerjaan yang cepat berubah.

Dalam konteks pendidikan, kreativitas menjadi bagian penting dari kesiapan karier jangka panjang. Gaya belajar Generasi Z yang cenderung kolaboratif, visual, dan berbasis

teknologi memberikan potensi besar untuk mengembangkan kreativitas apabila diintegrasikan dengan pendekatan *project-based learning* dan pembelajaran interaktif berbasis digital (Wardi et al., 2025). Oleh karena itu, pengembangan kreativitas tidak dapat dipisahkan dari proses pembentukan identitas profesional Gen Z, sebab aspek ini menjadi landasan utama bagi inovasi, ketahanan karier, dan daya saing mereka di masa depan.

Strategi Pengembangan Kreativitas melalui Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa penelitian mengidentifikasi strategi efektif dalam penguatan kreativitas sebagai *soft skill* utama Generasi Z. Penerapan teknologi pendidikan seperti *gamification*, *blended learning*, dan *virtual project collaboration* terbukti mampu meningkatkan partisipasi aktif serta kemampuan berpikir kreatif mahasiswa. Melalui pendekatan ini, peserta didik tidak hanya menjadi pengguna teknologi, tetapi juga kreator solusi inovatif yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja digital (Marzuki et al., 2024). Strategi tersebut memperlihatkan bahwa integrasi teknologi dengan desain pembelajaran kolaboratif dapat memperkuat dimensi kreatif Gen Z, sekaligus mempersiapkan mereka menghadapi kompleksitas karier masa depan.

Selain itu, pentingnya keseimbangan antara *soft skills* dan *hard skills* dalam pendidikan vokasi juga menjadi fokus utama pengembangan kreativitas. Integrasi kedua aspek ini melalui model pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) dan kemitraan industri memungkinkan peserta didik mengasah kreativitas sekaligus memahami konteks praktis dunia kerja (Indrayani, 2025). Dengan demikian, pembelajaran tidak hanya bersifat teoretis, tetapi juga aplikatif dan berorientasi pada pemecahan masalah nyata yang menuntut inovasi dan fleksibilitas.

Dari perspektif psikologis, faktor *self-efficacy* atau keyakinan terhadap kemampuan diri menjadi elemen penting dalam mendorong keberanian Gen Z untuk berinovasi dan berwirausaha. Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung lebih terbuka terhadap tantangan, berani mengambil risiko, dan memiliki daya tahan terhadap kegagalan (Sari & Soelaiman, 2025). Kombinasi antara rasa percaya diri, lingkungan yang mendukung, serta pengalaman belajar yang fleksibel terbukti menjadi katalis bagi tumbuhnya kreativitas produktif yang berkelanjutan.

Tantangan dan Kesenjangan Penelitian

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa *soft skills* berperan signifikan dalam menentukan kesiapan dan keberhasilan karier Generasi Z di berbagai sektor pekerjaan. Generasi Z memiliki keunggulan dalam literasi digital, kecepatan adaptasi terhadap teknologi, serta kemampuan bekerja dengan perangkat dan platform berbasis data. Namun demikian, keunggulan tersebut tidak selalu diiringi oleh kemampuan sosial dan emosional yang memadai,

seperti komunikasi efektif, empati, dan kolaborasi lintas generasi. Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara penguasaan *hard skills* dan *soft skills*, yang sering kali berdampak pada rendahnya kemampuan Gen Z dalam berinteraksi dan bekerja dalam tim multigenerasi di lingkungan kerja modern (Che Amat & Talhah, 2021; Ismail et al., 2023; Visser & Terblanche, 2025).

Ketimpangan tersebut berimplikasi pada penurunan efektivitas kerja dan keterbatasan dalam mobilitas karier. Perusahaan kini menilai potensi pegawai muda tidak semata-mata berdasarkan kompetensi teknis, tetapi juga kematangan sosial, kemampuan interpersonal, dan kreativitas yang mendukung produktivitas kolektif (Erickson, 2024; Daud et al., 2024). Dalam konteks globalisasi, kemampuan berkomunikasi lintas budaya dan beradaptasi terhadap dinamika organisasi menjadi indikator penting kesiapan karier. Ketidakseimbangan penguasaan keterampilan tersebut menyebabkan sebagian pekerja Gen Z mengalami kesulitan dalam membangun jejaring profesional, mempertahankan motivasi kerja, dan menavigasi perubahan organisasi yang cepat (Paratkajariya et al., 2023; Siahaan et al., 2025).

Kreativitas muncul sebagai elemen kunci dalam struktur *soft skills* Generasi Z. Kreativitas memiliki hubungan positif dengan motivasi dan kinerja karyawan muda di berbagai sektor bisnis; individu dengan tingkat kreativitas tinggi cenderung lebih proaktif, inovatif, dan solutif terhadap masalah organisasi (Agustina & Febrian, 2025; Daud et al., 2024). Lingkungan kerja dan sistem pendukung yang mendorong eksplorasi ide juga menjadi faktor penting dalam menumbuhkan kreativitas (Visser & Terblanche, 2025). Dalam konteks pendidikan, gaya belajar Gen Z yang bersifat kolaboratif dan berbasis visual sangat mendukung pembentukan kreativitas apabila diintegrasikan dengan pendekatan *project-based learning* dan pembelajaran interaktif berbasis digital (Wardi et al., 2025; Indrayani, 2025; Marzuki et al., 2025).

Beberapa strategi efektif dalam penguatan kreativitas sebagai *soft skill* utama Gen Z meliputi penerapan teknologi pendidikan, integrasi *soft* dan *hard skills* melalui model pembelajaran berbasis pengalaman, serta penguatan *self-efficacy* yang mendorong keberanian berinovasi (Marzuki et al., 2025; Indrayani, 2025; Sari & Soelaiman, 2025; Siahaan et al., 2024). Pendekatan-pendekatan ini memperlihatkan bahwa pengembangan kreativitas tidak hanya bergantung pada potensi individu, tetapi juga pada dukungan lingkungan belajar, kebijakan organisasi, dan pengalaman praktis yang menumbuhkan kompetensi profesional berkelanjutan.

Walaupun kreativitas telah diakui sebagai *soft skill* yang esensial, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pendidikan tinggi dan belum banyak mengkaji penerapannya di lingkungan kerja nyata, khususnya di Asia Tenggara (Ismail et al., 2023; Che Amat &

Talhah, 2021). Lingkungan kerja yang hierarkis, budaya birokratis, dan minimnya mekanisme penghargaan terhadap ide baru menjadi faktor penghambat berkembangnya kreativitas Gen Z (Visser & Terblanche, 2025). Oleh karena itu, penelitian selanjutnya perlu difokuskan pada desain intervensi pelatihan, model kepemimpinan yang memberdayakan (*empowering leadership*), dan sistem evaluasi yang mendorong perilaku kreatif dan inovatif secara berkelanjutan.

Implikasi terhadap Dunia Pendidikan dan Organisasi

Secara praktis, hasil kajian ini menegaskan perlunya kolaborasi antara lembaga pendidikan, sektor industri, dan pemerintah dalam menciptakan ekosistem pengembangan *soft skills* yang terintegrasi. Pendidikan tinggi perlu mengadopsi pendekatan *learner-centered* dan *project-based learning* untuk membangun kompetensi kreatif, sementara dunia industri diharapkan membuka ruang bagi eksplorasi ide, eksperimentasi, dan kegagalan konstruktif (*constructive failure*).

Dalam konteks kebijakan sumber daya manusia, pelatihan dan rekrutmen perlu diarahkan pada penilaian aspek *creative mindset*, kemampuan adaptasi, dan *collaborative intelligence*, bukan hanya kualifikasi akademik semata. Implementasi strategi ini akan memperkuat kapasitas Gen Z sebagai agen perubahan di tengah dinamika karier global yang semakin kompetitif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* memiliki peran krusial dalam menentukan kesiapan dan keberhasilan karier Generasi Z. Generasi Z unggul dalam literasi digital dan adaptasi teknologi, namun kemampuan sosial dan emosional, termasuk komunikasi, empati, dan kolaborasi lintas generasi, masih perlu ditingkatkan. Kesenjangan antara penguasaan *hard skills* dan *soft skills* berdampak pada efektivitas kerja, mobilitas karier, dan kemampuan membangun jejaring profesional.

Kreativitas muncul sebagai *soft skill* strategis yang mendorong motivasi, inovasi, dan efektivitas kerja. Lingkungan yang mendukung ide-ide baru, kolaboratif, dan berorientasi pada pembelajaran terbukti meningkatkan kapasitas adaptasi dan kesiapan karier Gen Z. Strategi pengembangan kreativitas melalui teknologi pendidikan, integrasi *soft skills* dan *hard skills*, serta penguatan *self-efficacy* terbukti efektif dalam menumbuhkan perilaku inovatif dan kreatif yang berkelanjutan.

Tantangan yang masih ada meliputi terbatasnya penelitian di lingkungan kerja nyata, budaya organisasi yang hierarkis, serta minimnya penghargaan terhadap ide baru. Hal ini

menunjukkan perlunya desain intervensi, model kepemimpinan yang memberdayakan, dan sistem evaluasi yang mendorong perilaku kreatif secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, M. A., & Febrian, W. D. (2025). The effect of motivation, creativity, and employee behavior on Generation Z employee performance. *Siber International Journal of Digital Business (SIJDB)*, 2(4), 419–434. <https://doi.org/10.38035/sijdb.v2i4.237>
- Calanca, F., Sayfullina, L., Minkus, L., Wagner, C., & Malmi, E. (2019). Responsible team players wanted: An analysis of soft skill requirements in job advertisements. *EPJ Data Science*, 8(1), 13. <https://doi.org/10.1140/epjds/s13688-019-0190-z>
- Che Amat, M. A., & Talhah, H. (2021). The relationship between soft skills, self-efficacy, and career development among Malaysian Generation Z. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(4S), 123. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v11i4S.19235>
- Crespí, P., López González, J., Rodríguez-Barroso, J., & Virués, R. (2025). Effectiveness of soft skills curricular subjects: A case study of two universities, Spain and Mexico. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 14(1), 15. <https://doi.org/10.1007/s44322-025-00035-y>
- Daud, I., Rahmayani, M. W., Nugraha, S., Suryathi, W., & Hidayat, D. (2024). Fostering work readiness in Gen Z through quintuple helix, 4P's creativity. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 22(2), 547–561. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2024.022.02.17>
- Erickson, K. H. (2025). An exploratory study of soft skills development expectations in two-year Generation Z college students. *International Journal for Global Leadership and Learning*, 4(1). <https://doi.org/10.55354/2692-3394.1064>
- Fivanda, N. I., Josephine, G. C., Hung, J., & Vanesa. (2025). Pemberdayaan soft skills generasi Z melalui kegiatan pelatihan seni kriya makrame. *Jurnal Serina Abdimas*, 3(2), 414–423. <https://doi.org/10.24912/jsa.v3i2.34867>
- Gnecco, G., Landi, S., & Riccaboni, M. (2024). The emergence of social soft skill needs in the post COVID-19 era. *Quality & Quantity*, 58(1), 647–680. <https://doi.org/10.1007/s11135-023-01659-y>
- Ibourk, A., & El Aynaoui, K. (2023). Career trajectories of higher education graduates: Impact of soft skills. *Economies*, 11(7), 198. <https://doi.org/10.3390/economies11070198>
- Indrayani, I. G. A. P. W. (2025). The twin tower: Integrating soft skill and hard skill of Generation Z through vocational curriculum development. *Indonesian Journal of Educational Inquiry*, 2(1), 1–10.
- Ismail, D. H., Nugroho, J., & Rohayati, T. (2023). Literature review: Soft skill needed by Gen Z in the era RI 4.0 and Society 5.0. *Majalah Ilmiah Bijak*, 20(1), 119–131. <https://doi.org/10.31334/bijak.v20i1.3119>
- Marzuki, M., Patemah, P., & Parta, I. B. M. W. (2024). Strategy for developing soft skills in Generation Z using educational technology. *Jurnal Kajian Pendidikan dan Psikologi*, 1(3), 179–186. <https://doi.org/10.61397/jkpp.v1i3.118>
- Maulidiyah, R., & Ubaidillah, H. (2024). Influence of soft skills, hard skills and motivation on student work readiness as the Z generation to face the digital era. <https://doi.org/10.21070/ups.4319>

- Naufalin, L. R., Indriayu, M., & Sulistyandari, S. (2024). Work readiness Generation Z's on diploma programme: The influence internship program and digital literacy. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 14(2), 208–219. <https://doi.org/10.21831/jpv.v14i2.73642>
- Paratkajariya, P., Suwanampa, T., & Moosikajaroen, W. (2023). Instruction for developing soft skills of Generation Z students in higher education to be ready for enterprise. *Journal of Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University*, 14(2), 169–184.
- Sari, V. R., & Soelaiman, L. (2025). Enhancing Generation Z's role as digital natives and creative minds in entrepreneurship through self-efficacy. *International Journal of Application on Economics and Business*, 3(2), 974–983. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v3i2.974-983>
- Siahaan, R. D., Hairani, A. P., Sinaga, P. A., Dongoran, R., Sihombing, D., & Sitepu, K. P. (2025). The influence of emotional intelligence on Generation Z students to improve soft skills. *Outline Journal of Education*, 4(1), 7–15. <https://doi.org/10.61730/oje.v4i1.281>
- Visser, C., & Terblanche, N. (2025). The soft-skills characteristics of Generation Z employees: A scoping review and research agenda. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, Article 2975. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2975>
- Wardi, R. H., Hassan, M. H., Yusof, U. Z., & Rosman, R. (2025). Gen Z's learning preferences in creative design: A conceptual framework. *Quantum Journal of Social Sciences and Humanities*, 6(3), 332–343. <https://doi.org/10.55197/qjssh.v6i3.771>