

ARTIFICIAL INTELLIGENCE DAN PEKERJAAN MASA DEPAN TANTANGAN KARIR GEN Z: *STUDY LITERATURE*

Yasin Syarif Hidayatulloh

Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi Sosial dan Humaniora,
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

*Penulis korespondensi: yasinsyarif.hidayatulloh@unisayogya.ac.id

ABSTRAK

AI memberikan tantangan besar bagi para pencari kerja, khususnya angkatan kerja saat ini yaitu Gen-Z. Automatisasi robot dan *Artificial Intelligence*, digadang – gadang akan menjadi kompetitor bagi para pencari kerja dimasa depan. Indonesia akan menghadapi bonus demografi yang tinggi, sehingga dapat menjadi salah satu indikator untuk bersaing di kancah internasional dengan catatan SDM nya harus kompeten dan berkualitas, namun ketika SDMnya rendah, maka akan mendorong organisasi untuk tidak menggunakan jasanya, dan lebih memilih AI dan robot ketika dilihat dari hasil dan efisiensi biaya yang dikeluarkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana tantangan karir Gen Z ketika dihadapkan pada era distrupsi AI dimasa yang akan datang. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur. Pencarian artikel jurnal yang akan dikaji dilakukan dengan menggunakan kata kunci “*artificial intelligent*”, “karir” dan “Gen Z”. Hasil didapatkan bahwa ada 5 tantangan yang akan dihadapi oleh Gen Z pada saat memasuki lingkungan kerja, yaitu 1) Perubahan yang cepat 2) Digital Savy 3) Pekerjaan – pekerjaan baru 4) Kreatifitas dan Inovasi 5) Penyesuaian antar generasi.

Kata-kata kunci: GEN Z, *Artificial Intelligence*, Pekerjaan

ABSTRACT

AI poses a major challenge for job seekers, especially the current workforce, namely Gen-Z. Robot automation and Artificial Intelligence are predicted to be competitors for job seekers in the future. Indonesia will face a high demographic bonus, so it can be one of the indicators to compete in the international arena with the note that its human resources must be competent and qualified, but when its human resources are low, it will encourage organizations not to use their services, and prefer AI and robots when viewed from the results and cost efficiency incurred. The purpose of this study is to describe how Gen Z's career challenges are when faced with the era of AI disruption in the future. This study uses a literature review method. The search for journal articles to be reviewed was carried out using the keywords "artificial intelligent", "career" and "Gen Z". The results showed that there are 5 challenges that Gen Z will face when entering the work environment, namely 1) Rapid change 2) Digital Savy 3) New jobs 4) Creativity and Innovation 5) Adjustment between generations.

Keywords: GEN Z, *Artificial Intelligence*, Jobs

Pendahuluan

Revolusi industri 4.0 memberikan banyak pengaruh pada perkembangan teknologi saat ini. Teknologi berperan penting pada kemajuan suatu perusahaan, dengan tersedianya banyak opsi dalam mengelola karyawannya. AI (*Artificial Intellegent*) adalah satu satu perangkat yang mulai digunakan oleh perusahaan – perusahaan, untuk meningkatkan produktifitas dan profitabilitasnya. AI didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan dan ilmu teknik, yang membuat sebuah

mesin kecerdasan, sedangkan *Intelligence* memiliki arti bagian komputasi yang memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan di dunia (McCarthy, 2007).

AI mulai ditemukan pada tahun 1950 oleh Mc Carthy yang merupakan asisten profesor bidang matematika dari Universitas Dartmouth (McCorduck, dkk.1977). AI terus berkembang sampai saat ini, dan salah satu yang paling sering digunakan adalah *Chat GPT*. AI dengan program bahasa alami ini, dikembangkan oleh *OpenAI* dan menjadi populer, karena mampu memungkinkan model untuk memahami dan menghasilkan teks yang alami dan responsif (Setiawan, dkk. 2023).

Fokus Masalah

AI memberikan tantangan besar bagi para pencari kerja, khususnya angkatan kerja saat ini yaitu Gen-Z. Stillman (2017) mengemukakan generasi Z adalah generasi kerja terbaru, lahir antara tahun 1995 sampai 2012, disebut juga generasi net atau generasi internet. Generasi ini mulai memasuki dunia kerja pertama kali pada tahun 2020 (Stillman, 2017). Gen Z tumbuh pada zaman dimana keadaan ekonomi tidak menentu dan resesi terjadi, mereka melihat berbagai kalangan baik keluarga atau tetangganya kehilangan rumahnya (Bassiouni & Hackley, 2014). Hal ini menjadikan Gen Z lebih realistis daripada optimistik yang dimiliki generasi Y (Tulgan, 2013).

Menurut data BPS (2022), Indonesia diprediksi akan memiliki bonus demografi yang besar sampai tahun 2045, sehingga berkesempatan untuk bersaing dikancah internasional. Hal ini juga dapat mendukung kemajuan Indonesia dalam persaingan internasional. Menurut Badan Riset dan Inovasi Nasional (2024), Aspek penting yang akan berperan dalam Indonesia emas 2045 adalah kualitas dari Sumber Daya Manusianya. Indonesia akan mencapai puncak kejayaannya pada tahun 2045 dengan catatan SDMnya kompeten dan dapat mengikuti kebutuhan zaman. Hal ini dapat menjadi pekerjaan rumah besar bagi pemerintah maupun Gen Z, ketika standar yang diharapkan dari industri tidak dapat terpenuhi karena kualitas SDM yang rendah. SDM yang rendah ini akan mendorong organisasi untuk tidak menggunakan jasanya, dan lebih memilih AI dan robot ketika dilihat dari hasil dan efisiensi biaya yang dikeluarkan.

Artificial Intelligence (AI) memainkan peran penting dalam pengembangan sistem cerdas. Salah satu fondasi utamanya adalah *Machine Learning* (ML), di mana komputer belajar dari data dan mengoptimalkan kinerjanya tanpa pemrograman manual. Teknik *Deep Learning*, yang menggunakan *Neural Networks* dengan banyak lapisan, telah menghasilkan kemajuan besar dalam pengenalan pola, pengolahan bahasa alami, dan penglihatan computer (Wallace, 2021). Teori pemrosesan bahasa alami dan pemahaman konteks semantik juga berkembang, memungkinkan AI untuk berkomunikasi dengan manusia dengan lebih alami. Selain itu, *Autonomous Systems Theory* memberikan landasan untuk pengembangan kendaraan otonom dan robotika cerdas (Santoni & Hoven, 2018).

Teori – teori terkait AI yang semakin berkembang, diharapkan dapat menjadi lebih adaptif, cerdas, dan mampu menangani kompleksitas tugas-tugas yang semakin beragam. Penelitian dan inovasi terus mendorong perkembangan teori-teori ini untuk mencapai potensi penuh AI dalam mengatasi tantangan masa depan (Tandiyono, 2024).

Automatisasi robot dan *artificial intelligence*, digadang – gadang akan menjadi kompetitor bagi para pencari kerja dimasa depan. Prabowo (2018) mengungkapkan bahwa dalam 5 – 10 tahun kedepan, ada sekitar 75% jenis pekerjaan akan terancam hilang. Hal ini akan semakin membuat angkatan kerja saat ini yaitu Gen Z, akan semakin sulit mendapatkan pekerjaan. Dampak yang ditimbulkan dari adanya AI pada Gen Z adalah ketidakpastian karir, sehingga hal ini akan menyebabkan banyak masalah psikologis salah satunya adalah kecemasan akan masa depan. Kecemasan ini timbul karena pekerjaan pekerjaan yang saat ini ada kedepannya akan tergantikan oleh robot dan AI.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana tantangan karir Gen Z ketika dihadapkan pada era distrupsi AI dimasa yang akan datang. Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi Gen Z untuk mendapat gambaran tantangan dan peluang yang dapat di raih dalam industri yang semakin pesat.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur. Pencarian artikel

jurnal yang akan dikaji dilakukan dengan menggunakan kata kunci “*artificial intelligent*”, “karir” dan “Gen Z”, melalui beberapa situs pencarian jurnal dan artikel ilmiah. Pencarian melalui situs *Google Scholar*, *Scencedirect*, Portal Garuda, *Springer* dan *Proquest*. Pencarian jurnal dan artikel secara online juga melibatkan artikel yang memiliki kaitan dengan kajian Psikologi. Kajian artikel ini dibatasi dalam dua tahun terakhir, mengingat penelitian – penelitian terbaru sudah banyak bermunculan terkait dengan adanya *Artificial Intelegence*.

Hasil

Tabel 1. Jurnal yang ditemukan

Penulis	Tahun	Judul	Hasil
Tamba	2024	Peluang dan tantangan dalam karir generasi Z di era revolusi industri 5.0	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generasi Z merasa tidak perlu belajar karena mereka dapat mendapatkan informasi yang mereka mau dan butuhkan setiap saat. 2. Generasi Z lebih memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai kesuksesan dan memiliki pendidikan yang lebih tinggi dibanding dengan generasi sebelumnya. 3. Generasi Z lebih tanggap teknologi dan informasi. 4. Munculnya pekerjaan baru, belajar keterampilan baru dan memungkinkan untuk bekerja dengan robot. 5. Mudah terpengaruh oleh media sosial dan ini akan berdampak pada kesehatan mental Generasi Z.

Fotaleno dan Batubara	2024	Fenomena kesulitan generasi Z dalam mendapatkan pekerjaan ditinjau perspektif teori kesenjangan generasi	1) Pilih - pilih Pekerjaan 2) Meminta Standar Gaji Tinggi 3) Pergeseran Makna Bekerja 4) Standar Pengalaman yang Harus Terpenuhi 5) Nasib Gen Z di Daerah
Sari	2023	Melibatkan Generasi Muda dalam Ekonomi dan Bisnis “Menghadapi Tantangan dan Peluang di Era Milenial Generasi Z	1. Perubahan dunia yang cepat sehingga menuntut untuk mengupdate skill dan pengetahuan untuk terus mengikuti perkembangan zaman 2. Kebutuhan akan inovasi dan kreatifitas yang tinggi 3. Perbedaan angkatan kerja dengan generasi sebelumnya 4. Perbedaan antara ras dan agama, dampak dari globalisasi 5. Lingkungan bisnis yang volatil dan kerap berubah – ubah 6. Fundamental keuangan yang masih rapuh
Andriani	2024	Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi peluang dan	1. Kebutuhan kompetensi yang semakin meningkat seperti komunikasi, kerjasama, pengambilan keputusan dan penggunaan teknologi 2. Keahlian dalam teknologi yang

		tantangan di era industri 4.0.	<p>dibutuhkan untuk lingkungan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Keahlian teknologi tanpa melupakan etika dan kemanusiaan 4. Meningkatkan tingkat inovasi dan produktifitas melalui teknologi 5. Mengembangkan diri dan aktualisasi diri
Magfiroh dan Jaroah	2023	<i>Gen Z and the World of Work: A Study Literature of New Graduates' Challenges in Building Job Readiness</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. pengalaman yang dibutuhkan 2. karakteristik pekerja yang tidak fit dan pilih pilih 3. kompetensi yang tidak optimal
Cazzaniga, M., Jaumotte, M. F., Li, L., Melina, M. G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., ... & Tavares, M. M. M.	(2024).	<i>. Gen-AI: Artificial intelligence and the future of work.</i> International Monetary Fund	<ol style="list-style-type: none"> 1. Otomatisasi Pekerjaan Berisiko Rendah Keterampilan: Pekerja dengan keterampilan rendah atau pekerjaan yang mudah diotomatisasi menghadapi risiko penggantian oleh AI, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan kerja dan pengangguran di sektor tertentu. 2. Kesenjangan Keterampilan Digital: Ada kebutuhan mendesak untuk keterampilan digital dan teknis. Pekerja tanpa

- keterampilan ini berisiko tertinggal, terutama di lingkungan kerja yang sangat dipengaruhi oleh teknologi baru.
3. Ketidaksetaraan Ekonomi: AI dapat memperburuk ketidaksetaraan karena pekerja dengan keterampilan tinggi cenderung mendapatkan lebih banyak manfaat dari AI, sementara kelompok yang kurang terampil semakin terpinggirkan.
 4. Adaptasi Terhadap Perubahan Cepat: AI dan otomatisasi mendorong pekerja untuk terus memperbarui keterampilan mereka agar tetap relevan, menciptakan tekanan untuk pelatihan berkelanjutan dan adaptasi yang cepat.
 5. Perubahan pada Struktur Kerja dan Hubungan Sosial: AI mengubah cara pekerjaan disusun, termasuk interaksi sosial di tempat kerja, karena beberapa pekerjaan digantikan oleh mesin, yang mengurangi interaksi manusia langsung.
-

Pembahasan

Perubahan zaman yang begitu cepat, dan kondisi saat ini yang volatil, menuntut Gen Z untuk terus berubah dan mengikutinya. Perubahan yang cepat ini juga mendorong Gen Z untuk dapat beradaptasi dan berinovasi sesuai dengan kebutuhan zaman. Hal ini mengharuskan Gen Z untuk tidak hanya diam dan scrolling tiktok, melainkan harus terus mengupdate skill dan knowledgenya untuk dapat menguasai berbagai teknologi yang akan datang. Otoritas Jasa Keuangan (2023) dalam laporan surveilance nya, mencatat ada beberapa pengurangan tenaga kerja dalam bidang perbankan, hal ini akibat pengurangan ATM, CDM dan CRM yang pada awalnya 94.016 menjadi 91.412. Pengurangan ini diakibatkan karena saat ini sebagian besar aktivitas perbankan sudah dapat dengan mudah diakses menggunakan aplikasi *mobile phone*. Bidang F&B juga tidak jauh beda, dilansir dari Liputan 6 (2020) bahwa saat ini pekerjaan pramusaji restoran sudah mulai digantikan robot. Berdasarkan dua contoh diatas mengindikasikan bahwa dimasa depan manusia dikhawatirkan akan digantikan oleh robot (George & George, 2020).

Tantangan – tantangan yang muncul dengan masuknya *Artificial Intelegence* adalah sebagai berikut:

1. Perubahan yang cepat

Industri yang berubah secara cepat menuntut SDM yang ada juga ikut berubah (Cazzaniga, dkk, 2024), (Sari, 2023), (Fotaleno dan Batubara, 2024). Hal ini menuntut Gen Z untuk dapat berubah dan fleksibel dalam bekerja. Gen Z harus siap dengan ketidakpastian yang ada dan siap berubah kapanpun ketika perusahaan membutuhkan.

2. Teknologi Savy

Perkembangan teknologi yang masif menuntut Gen Z untuk mahir dalam menggunakan teknologi, karena era digital yang ada saat ini sudah menjadi bagian dari kehidupan sehari-hari. Perusahaan saat ini sudah membutuhkan teknologi tingkat tinggi, sehingga Gen Z harus dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Namun, keterampilan *tech-savvy* saja tidak cukup, mereka juga harus mampu mengembangkan keterampilan kognitif dan sosial yang tidak mudah digantikan oleh AI, seperti kreativitas, pemikiran kritis, dan kecerdasan

emosional, untuk tetap relevan di pasar kerja

3. Pekerjaan – pekerjaan baru

Kemajuan teknologi, terutama di bidang kecerdasan buatan, mendorong munculnya berbagai pekerjaan baru yang sebelumnya tidak ada. Profesi seperti analis data, spesialis etika AI, dan desainer pengalaman virtual kini semakin dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan transformasi digital. Selain itu, pekerjaan seperti insinyur robotik dan ahli keamanan siber menjadi penting karena perusahaan harus mengelola perangkat pintar dan melindungi data. Banyak juga posisi yang menekankan kreativitas dalam teknologi, seperti pembuat konten digital dan pengembang realitas virtual, yang memungkinkan perusahaan untuk terus relevan dan beradaptasi di era digital

4. Kreatifitas dan Inovasi

Inovasi dan kreativitas adalah dua elemen penting yang diperlukan diberbai lingkup pekerjaan. Gen Z dituntut untuk terus kreatif dan Inovatif agar dapat memenuhi kebutuhan dari industri yang ada. Inovasi melibatkan penerapan ide-ide baru untuk menciptakan solusi yang lebih efisien, produk yang lebih baik, atau proses yang lebih efektif, yang semuanya memberikan nilai tambah di lingkungan yang kompetitif. Sementara itu, kreativitas adalah fondasi dari inovasi—melalui kemampuan berpikir di luar batasan yang ada, dalam era digital yang dipenuhi dengan teknologi canggih, kemampuan untuk menggabungkan teknologi dengan ide kreatif semakin krusial, memungkinkan Gen Z untuk dapat menciptakan produk dan layanan yang tidak hanya fungsional tetapi juga memenuhi kebutuhan emosional dan estetik dari pengguna.

5. Penyesuaian antar Generasi

Penyesuaian antar generasi di lingkungan kerja menjadi semakin penting seiring hadirnya beragam generasi dengan karakteristik unik, seperti *Baby Boomers*, Generasi X, Milenial, dan Generasi Z. Setiap generasi memiliki cara pandang, nilai, serta kebiasaan yang berbeda dalam menyelesaikan tugas dan berkomunikasi. Generasi yang lebih senior cenderung mengutamakan stabilitas dan hierarki, sementara generasi muda lebih menyukai fleksibilitas dan kolaborasi dalam bekerja. Untuk menciptakan harmoni, organisasi perlu

mengembangkan kebijakan dan pendekatan yang inklusif, misalnya melalui program mentoring antar generasi atau pelatihan adaptasi teknologi, guna membangun lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling menghargai

Untuk menjawab tantangan yang ada, maka gen Z harus dapat mempersiapkan diri untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang dapat bersaing dengan dunia global. Berikut hal-hal yang dapat dilakukan generasi Z dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 5.0 dalam dunia karir:

1. Memperbarui dan Mengasah Skill

Penguatan skill dan keterampilan sangat diperlukan terutama di era digital ini. Hal ini dikarenakan, sebagian besar manusia sudah bermigrasi ke ranah digital, sehingga perlu ikut kearah sana dengan penguasaan skill di digital. Kemampuan umum seperti kemampuan manajemen, kemampuan analisis, kemampuan untuk berstrategi dan membuat konsep, kemampuan mengimplementasi dan *sustainability*, juga perlu diasah, agar dapat mengikuti perubahan zaman.

2. Pemahaman Teknologi dan Inovasi

Pemahaman ini sangat diperlukan di zaman otomatisasi dan teknologi ini. Sehingga kita tidak akan terjebak atau pun terlena dengan segala kelebihan yang ditawarkan pada teknologi. Namun kita dapat memanfaatkan teknologi tersebut sebagaimana mestinya serta dapat berinovasi di dalamnya.

3. Pendidikan yang Sesuai

Kita sudah membahas bahwa di era digital saat ini, banyak pekerjaan baru bermunculan. Seperti konten kreator, gamer, penjual streaming, dll. Oleh karena itu, di era yang serba digital dibutuhkan wawasan yang luas termasuk soal akses informasi dan internet. Untuk dapat bersaing secara global, dibutuhkan pendidikan yang sesuai dibidang yang akan kita jalani baik formal maupun nonformal. Saat ini banyak hal yang dapat dilakukan untuk menambah wawasan kita contohnya ialah mengikuti kursus baik offline maupun online, seminar, *workshop*, ataupun pelatihan bersertifikat yang berkaitan dengan minat dan bidang pekerjaan yang kita jalani.

4. Adaptif

Dunia saat ini sedang bergerak sangat cepat dan dinamis. Alagai dalam dunia kerja, kita dituntut untuk dapat beradaptasi didalamnya. Diperlukan sikap adaptif untuk dapat bertahan dan bersaing di dalam karir yang kita pilih. Tidak hanya adaptif, kita juga harus dapat berpikir kreatif, *problem solving*, *analytic*, dapat bekerja dengan tim dan memiliki kemauan untuk mengembangkan potensi diri atau mengembangkan keterampilan baru.

5. Kesiapan Mental

Percepatan dunia ini membuat kita mempersiapkan berbagai hal. Selain hal-hal yang disebut di atas, kesiapan mental juga perlu dalam menghadapi era revolusi industri 5.0. Hal ini dikarenakan tekanan akan didapatkan baik dalam dunia kerja maupun di lingkungan sekitar. Apalagi generasi Z adalah generasi FOMO yang sangat aktif menggunakan media sosial. Di era ini, generasi Z harus memiliki Kemampuan mengelola emosi, mengatasi stres, dan menjaga kondisi fisik sehingga mereka akan siap bersaing dalam karir di era revolusi industri 5.0.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesulitan Generasi Z dalam mendapatkan pekerjaan sebagian besar disebabkan oleh kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki dan kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang. Perbedaan ekspektasi pekerjaan, tantangan dalam mengadaptasi teknologi terbaru dan kurangnya pengalaman praktis berkontribusi pada kesulitan tersebut. Teori kesenjangan generasi menjelaskan bagaimana perbedaan nilai dan harapan antara generasi Z dan generasi sebelumnya memperburuk situasi ini. Oleh karena itu, untuk mengurangi kesenjangan ini, penting bagi pendidik, pembuat kebijakan dan perusahaan untuk memperbaiki kurikulum pendidikan, meningkatkan program pelatihan dan menyesuaikan ekspektasi dengan realitas pasar kerja agar generasi Z dapat lebih efektif beradaptasi dan memasuki dunia kerja.

Daftar Pustaka

- Andriani, D., Nurfadhlini, N., & Supratikta, H. (2024). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi peluang dan tantangan di era industri 4.0. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(4), 320-327.
- Badan Pusat Statistika. (2022). Analisis profil penduduk Indonesia.
- Bassiouni, D. H., & Hackley, C. (2014). "Generation Z" children's adaptation to digital consumer culture: A critical literature review. *Journal of Customer Behaviour*, 13(2), 113-133. <https://doi.org/10.1362/147539214X14024779483591>
- Cazzaniga, M., Jaumotte, M. F., Li, L., Melina, M. G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., ... & Tavares, M. M. M. (2024). *Gen-AI: Artificial intelligence and the future of work*. International Monetary Fund.
- Fotaleno, F., & Batubara, D. S. (2024). Fenomena kesulitan generasi Z dalam mendapatkan pekerjaan ditinjau perspektif teori kesenjangan generasi. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(8), 3199-3208.
- Liputan 6, (2020). Restoran di Belanda menggunakan robot sebagai pengganti pramusaji. Diakses pada 5 November 2024. <https://www.liputan6.com/lifestyle/read/4270235/restoran-di-belanda-gantikan-manusia-dengan-robot-pramusaji-saat-new-normal>
- Magfiroh, F., & Jaro'ah, S. (2023, December). Gen Z and the World of Work: A Study Literature of New Graduates' Challenges in Building Job Readiness. In *International Joint Conference on Arts and Humanities 2023 (IJCAH 2023)* (pp. 1194-1205). Atlantis Press.
- McCarthy John. (2007). What is Artificial Intelligence? Stanford University
- McCorduck, P., Minsky, M., Selfridge, O. G., & Simon, H. A. (1977, August). History of artificial intelligence. In *IJCAI* (pp. 951-954).
- Otoritas Jasa Keuangan. 2023. Laporan Surveillance Perbankan Indonesia.
- Prabowo R, Mustika MD, Sjabahnyi B. 2018. How a Leader Transforms Employees' Psychological Empowerment into Innovative Work Behavior Psychological Research on Urban Society, Vol.1No.2: 90-99
- Triwulan IV. Departemen Perizinan Dan Manajemen Krisis Perbankan. <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-profil-industri-perbankan/Documents/LAPORAN%20>
- Sari, P. (2023). Melibatkan Generasi Muda dalam Ekonomi dan Bisnis "Menghadapi Tantangan dan Peluang di Era Milenial Generasi Z". *JMEB Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 50-59.
- Setiawan, D., Karuniawati, E. A. D., & Janty, S. I. (2023). Peran Chat Gpt (Generative Pre-Training Transformer) Dalam Implementasi Ditinjau Dari Dataset. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 9527-9539.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). Move over Millennials, Generation Z is in charge. Retrieved from <http://www.forbes.com/sites/1auraheller/2015/08/14/move-overmillennials-generation-z-is-in-charge/>

- Tulgan, B. (2013). Meet Generation Z: The second generation within the giant “Millennial” cohort. Retrieved from [http://rainmakerthinking.com/assets/uploads/2013/10/Gen-Z Whitepaper.pdf](http://rainmakerthinking.com/assets/uploads/2013/10/Gen-Z%20Whitepaper.pdf)
- Tamba, R. D. (2024). Peluang dan tantangan dalam karir generasi Z di era revolusi industri 5.0. *Jurnal Komunikasi*, 2(9), 716-728.
- Tandiyono, T. E. (2024). Serangan masif artificial intelligence pada sumber daya manusia: pengaruh dan dampak psikologi generasi Z (1997–2012): Studi Kasus Pada Subjek IN-01. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(1), 167-191.