



Manajemen Sumber Daya Manusia Generasi Z di Lembaga Pendidikan Dasar

Intan Wijayanti

STAI Al-Akbar Surabaya

e-mail: intansetyoprabowo@gmail.com

Abstract

The development of digital technology has given birth to a new generation known as Generation Z, which has unique characteristics such as high technological skills, a need for work flexibility, and an orientation towards efficiency. This generation is starting to dominate elementary education institutions as educators and educational personnel (PTK), thus demanding a different and more adaptive approach to human resource management (HRM). This study aims to examine the HRM strategy for PTK from Generation Z in elementary education institutions, as well as identify the challenges faced. The method used is a literature review with an interpretive approach to various relevant literature. The results of the study indicate that managing Generation Z HR requires a digital recruitment strategy, technology-based training, a rapid evaluation system, collaborative leadership, and open communication. The main challenges faced by educational institutions include dependence on technology, a tendency towards instant gratification, low loyalty, and limitations in teamwork. Therefore, elementary education institutions need to adopt innovative and humanistic HRM to optimize the potential of Generation Z in improving the quality of education.

Keywords: *Generation Z, Human Resource Management, Elementary School*

Abstrak

Perkembangan teknologi digital telah melahirkan generasi baru yang dikenal sebagai generasi Z, yang memiliki karakteristik unik seperti kecakapan tinggi dalam teknologi, kebutuhan terhadap fleksibilitas kerja, dan orientasi pada efisiensi. Generasi ini mulai mendominasi lembaga pendidikan dasar sebagai pendidik dan tenaga kependidikan (PTK), sehingga menuntut pendekatan manajemen sumber



daya manusia (MSDM) yang berbeda dan lebih adaptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi MSDM terhadap PTK dari generasi Z di lembaga pendidikan dasar, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi. Metode yang digunakan adalah *literature review* dengan pendekatan interpretatif terhadap berbagai literatur relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM Generasi Z memerlukan strategi rekrutmen digital, pelatihan berbasis teknologi, sistem evaluasi yang cepat, kepemimpinan kolaboratif, dan komunikasi yang terbuka. Tantangan utama yang dihadapi lembaga pendidikan antara lain adalah ketergantungan pada teknologi, kecenderungan instan, rendahnya loyalitas, serta keterbatasan dalam kerja tim. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dasar perlu mengadopsi manajemen SDM yang inovatif dan humanis untuk mengoptimalkan potensi Generasi Z dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci: *Generasi Z, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Dasar*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang ditunjukkan oleh kemajuan teknologi dan digitalisasi telah melahirkan generasi baru yang memiliki ciri-ciri yang berbeda dan unik. Salah satu generasi tersebut adalah generasi Z, yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. (Dimock, 2019) Generasi Z tumbuh di era serba digital. Oleh karena itu, generasi Z biasa disebut sebagai generasi net. (E. T. Santosa, 2015) Generasi Z juga dikenal sebagai “digital natives”. Mereka menggunakan teknologi tidak hanya untuk berkomunikasi, tetapi juga untuk berbelanja, belajar, dan mendapatkan layanan keuangan. (Utami, 2019)

Kehadiran guru dari Generasi Z menjadi fenomena baru di lembaga pendidikan. Mereka membawa semangat baru, pendekatan baru untuk belajar, dan cara berkomunikasi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Sebaliknya, mereka menghadapi tantangan untuk tetap konsisten, tetap bekerja, dan membutuhkan pengakuan dan keterlibatan emosional di tempat kerja. Dengan



munculnya generasi Z, ada tantangan baru bagi manajemen sekolah, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia. (Febrianty, 2022)

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling penting yang harus dimiliki dan diperhatikan dalam manajemen institusi pendidikan. Seperti yang dikatakan oleh Straub dan Attner (1985) *People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective.* Bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (Wijaya et al., 2019)

Menurut Samsudin, mereka bertanggung jawab untuk menentukan tujuan dan strategi organisasi secara keseluruhan, merencanakan dan mengembangkan inovasi pendidikan, memantau kualitas, memasarkan produk, dan mengalokasikan sumber daya keuangan. Sumber daya manusia inilah yang membantu sumber daya lainnya bekerja. (Samsudin, 2006) Dalam Al-Qur'an surat Al-Jatsiyah ayat 13, Allah menyatakan:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ



“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Dari ayat tersebut, sumber daya merupakan titipan Allah, oleh karena itu harus dikelola dengan baik karena merupakan amanah yang diberikan kepada manusia, yang akan dimintai pertanggungjawaban di akhirat kelak. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Pengelolaan yang tepat tidak hanya menyangkut perekrutan, pelatihan, dan evaluasi kinerja, tetapi juga menyangkut



aspek motivasi, kepemimpinan, dan penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan inovatif.

Manajemen SDM sangat penting untuk menyesuaikan karakteristik Generasi Z dengan tujuan lembaga pendidikan, khususnya sekolah dasar. Manajemen SDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu. (Sutrisno, 2017) Oleh karena itu, penting untuk melihat bagaimana pendekatan manajemen SDM diterapkan agar Generasi Z dapat berkontribusi secara optimal terhadap kemajuan pendidikan. Manajemen SDM yang tidak efektif, dapat menjadi hambatan dalam mencapai keberhasilan tujuan pendidikan.

Sebagian besar penelitian tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada sektor korporasi atau industri, bukan pada lembaga pendidikan. Padahal, dinamika pengelolaan SDM di sekolah memiliki karakteristik unik, seperti keterikatan nilai-nilai pendidikan, moral, dan pelayanan publik. Dan kehadiran guru dari generasi Z membawa perubahan besar dalam gaya kerja, penggunaan teknologi, komunikasi, dan manajemen kinerja di sekolah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana manajemen SDM di lembaga pendidikan dasar dilakukan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan dari Generasi Z, serta mengidentifikasi tantangan dalam pengelolaan SDM Generasi Z. Penelitian ini menghadirkan perspektif baru dengan menyoroti bagaimana Generasi Z mulai terlibat dalam lembaga pendidikan dasar sebagai pendidik maupun staf. Penelitian ini juga berusaha mengintegrasikan literatur lintas disiplin (manajemen, psikologi generasi, dan pendidikan dasar) untuk mengeksplorasi karakteristik unik Generasi Z, serta bagaimana lembaga pendidikan dasar harus mengadaptasi strategi manajemen sumber daya manusianya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi lembaga pendidikan dasar dalam membangun manajemen SDM yang sesuai



dengan dinamika generasi saat ini, serta memberi kontribusi proyektif dengan mengidentifikasi tantangan jangka panjang dalam mengelola SDM Generasi Z di lingkungan pendidikan dasar serta menawarkan arah kebijakan manajerial yang relevan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *literature review* (kajian pustaka), yang dilakukan dengan menelaah, mengkaji, dan menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Penelitian kepustakaan merupakan kajian teoritis, referensi serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan budaya, nilai dan norma yang berkembang pada lingkungan sosial yang diteliti. (Sugiyono, 2011) Peneliti menggunakan metode ini dengan tujuan untuk menggali teori, konsep, temuan, serta hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, karakteristik Generasi Z, serta strategi manajemen SDM di lembaga pendidikan dasar.

Kriteria literatur yang digunakan meliputi: (1) relevan dengan topik penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dan Generasi Z di konteks pendidikan; (2) diterbitkan dalam rentang waktu 10 tahun terakhir (2015–2025), kecuali sumber klasik yang memiliki nilai konseptual penting; (3) memiliki metodologi dan data yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan sekitar 23 sumber pustaka yang terdiri atas buku, jurnal nasional maupun internasional, serta literatur lain yang mendukung, dengan tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan hasil akhir. Pada tahap perencanaan, penulis menentukan topik dan mengidentifikasi permasalahan terkait manajemen sumber daya manusia Generasi Z di lembaga pendidikan dasar. Selanjutnya tahap pelaksanaan meliputi: (1) pemilihan metode penelitian, di mana penulis menggunakan studi kepustakaan dengan pendekatan interpretatif, yakni pendekatan yang bertujuan menjelaskan fenomena sosial atau budaya berdasarkan referensi pustaka; (2)



pengumpulan informasi dari berbagai sumber pustaka, seperti buku dan artikel dalam jurnal ilmiah; serta (3) analisis data yang dilakukan menggunakan metode analisis tematik (*thematic analysis*), yaitu dengan mengidentifikasi, mengelompokkan, dan menafsirkan tema-tema utama yang muncul dari hasil kajian literatur, seperti tema tentang karakteristik Generasi Z, strategi manajemen SDM, serta tantangan pengelolaan tenaga pendidik di lembaga pendidikan dasar.. Dan tahap akhir dari penelitian ini yaitu penarikan kesimpulan serta pemberian rekomendasi atau saran.

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Generasi Z Sebagai Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Dasar

Generasi Z merupakan individu yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012. Mereka tergolong unik dan berbeda dari generasi sebelumnya karena mereka tumbuh di tengah pesatnya perkembangan teknologi dan digitalisasi. Salah satu ciri yang sangat terlihat dari Generasi Z adalah melek teknologi. Sejak usia dini, mereka telah akrab dengan perangkat digital seperti *smartphone*, tablet, dan internet, sehingga kemampuan mereka dalam mengakses, memahami, dan memanfaatkan teknologi sangat tinggi.

Selain mahir dalam teknologi, ada berbagai sumber yang menyebutkan beberapa karakteristik khas yang dimiliki oleh Generasi Z. Salah satunya adalah Csobanca. Menurut Csobanca Generasi Z diidentifikasi dengan beberapa hal berikut, yaitu: (1) Generasi yang lahir di era milenial ke dua; (2) Generasi yang tidak mengenal tanpa internet; (3) Generasi yang selalu menggunakan internet dan social network; (4) Generasi yang memiliki *global connectivity*, sangat fleksibel, cerdas, toleran dan dapat beradaptasi dengan budaya yang berbeda; (5) Generasi yang menggunakan media sosial sebagai alat komunikasi utama; (6) Merupakan konsumen serta penyedia informasi; (7) Piawai dalam mengoperasikan gadget dengan cepat; (8) Memiliki banyak teman online; (9) Mampu mengambil



keputusan secara cepat; (10) Memanfaatkan gawai untuk mencari informasi-informasi seputar dunia; (11) Memiliki cara belajar dan bermain yang berbeda dengan generasi sebelumnya; (12) Memiliki *emotional incompetency*, yang menyebabkan kurang kontrol terhadap emosi atau memiliki emosi yang menggebu-gebu. (Lubis & Handayani, 2022)

Stillman dan Stillman (2018) juga mengatakan ada 7 karakteristik Generasi Z, antara lain: (Sekar Arum et al., 2023) Pertama, yaitu figital. Maksud dari figital di sini adalah Generasi Z tidak pernah membatasi aktivitas dan ruang lingkup mereka antara dunia nyata dan dunia digital. Perkembangan teknologi pada masa Generasi Z memang bergerak begitu cepat. Segala sesuatunya sangat mudah ditemukan dan biasanya tersedia melalui berbagai aplikasi maupun situs online. Salah satu imbas dari dunia digital adalah dapat mengurangi interaksi fisik dengan orang lain yang berada di sekitar, namun sebagian besar Generasi Z tidak peduli dengan itu. Hal ini dikarenakan, Generasi Z lebih mengedepankan efisiensi waktu, hanya klik, scroll, dan klik kembali untuk memenuhi kebutuhannya.

Kedua, Hiperkustomisasi. Generasi Z tidak ingin disebut dengan label atau cap tertentu. Ini disebut sebagai hiperkustomisasi. Generasi Z ingin menunjukkan kelebihan atau keunikan yang dimiliki sebagai identitas, bukan dari segi suku, agama, maupun ras. Generasi Z juga tidak suka dikategorikan ke dalam kelompok tertentu. Hal tersebut menunjukkan seolah-olah mereka suka menentang dan sulit diatur. Generasi Z ingin meninggalkan hal-hal yang sudah biasa yang digunakan oleh orang lain. Sejak remaja, sebagian besar dari mereka telah memiliki keinginan untuk menentukan sendiri cita-cita dan tujuan hidup mereka, serta cara yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.

Ketiga, Realistik. Generasi Z lebih mengutamakan untuk belajar secara praktis daripada teoritis. Mereka lebih suka mempelajari bagaimana cara menjual suatu produk atau memberikan solusi-solusi terhadap masalah yang ada di kehidupan nyata. Tindakan yang mereka lakukan lebih riil dan pada akhirnya dapat



berdampak positif pada lingkungannya. Semakin cepat mereka bekerja, semakin banyak pengalaman yang bisa mereka dapat.

Keempat, *Fear of Missing Out* (FOMO). Sebagai generasi digital, Generasi Z mengumpulkan semua informasi di internet yang mereka anggap penting dan bermanfaat bagi pekerjaan mereka. Mereka khawatir akan melewatkan informasi-informasi tersebut, yang dapat menghambat dan mengganggu hasil kerja mereka. Selain itu, Generasi Z memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, yang membuat mereka gelisah jika mereka tidak menerima berita terbaru dan takut tertinggal dari orang lain. Selain itu, mereka ingin memahami dan mengambil pelajaran dari pekerjaan orang lain. Sisi positif dari hal ini, Generasi Z mempunyai kesempatan untuk menjadi lebih kompetitif.

Kelima, *Weconomist*. Generasi Z adalah salah satu generasi yang tahu tentang kolaborasi, terutama dalam hal ekonomi. Mereka juga berdampak pada pasar industri digital seperti Gojek, Grab, dan Disney Hotstar, yang biasanya disebut *Weconomist*. Selain itu, Generasi Z biasanya lebih terbuka, mereka dapat menjalin kemitraan dengan siapapun tanpa ikatan erat asalkan sesuai dengan kesepakatan yang ada.

Keenam, *Do It Yourself* (DIY). Generasi Z adalah generasi digital yang mandiri, artinya mereka tidak perlu didampingi atau dibantu untuk belajar sesuatu yang baru. Semua masalah terselesaikan dengan mencari video tutorial di YouTube. Namun, karena kemandiriannya itulah Generasi Z dianggap tidak memiliki kemampuan untuk bekerja sama dalam tim. Mereka hanya ingin fokus pada pekerjaan yang dapat diselesaikannya sendiri. Ini adalah karakteristik yang mendorong keinginan besar mereka untuk menjadi seorang wirausaha, terutama karena Generasi Z memiliki kemampuan untuk melakukan apa yang mereka sukai dan cenderung tidak menyukai pekerjaan yang statis.

Ketujuh, *Terpacu*. Generasi Z merupakan generasi yang realistis, akan tetapi mereka ingin membawa perubahan positif pada lingkungan dengan teknologi yang dikuasainya. Dengan semangat itulah, Generasi Z dapat membangun dan



mengenalkan *personal branding* mereka pada dunia demi tujuan besar di masa mendatang.

Ismail Nawawi menyebutkan bahwa manusia sebagai sumber daya penggerak suatu lembaga pendidikan, terutama pendidikan Islam, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari *shifat al-anbiyaa'* atau sifat-sifat para nabi dan Rasul. Sifat-sifat tersebut yaitu: *shiddiq* (benar, jujur), *amanah* (bertanggung jawab, dapat dipercaya dan kredibilitas), *tabligh* (komunikatif), dan *fathanah* (cerdas dan bijaksana). (Nawawi, n.d.)

Saat ini, pendidik dan tenaga kependidikan, yang selanjutnya disebut PTK, pada sekolah-sekolah telah dipenuhi oleh Generasi Z. Sebagai *digital native*, PTK Generasi Z umumnya memiliki kecakapan tinggi dalam memanfaatkan perangkat teknologi dan media sosial sebagai alat bantu pembelajaran. Mereka cenderung berpikir cepat, menyukai efisiensi, dan terbuka terhadap perubahan. Dalam konteks pendidikan, guru Generasi Z berpotensi membawa inovasi melalui pendekatan pembelajaran yang interaktif, berbasis digital, serta lebih dekat dengan gaya belajar siswa masa kini. Selain itu, mereka memiliki kesadaran sosial yang tinggi dan nilai-nilai inklusivitas yang kuat. Karakteristik yang dimiliki oleh Generasi Z ini menuntut adanya pendekatan manajerial yang adaptif dan inovatif, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan.

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Generasi Z di Lembaga Pendidikan Dasar

Dalam rangka mempersiapkan Generasi Z untuk menghadapi tantangan pendidikan di masa depan, diperlukan strategi pada setiap bidang manajemen SDM. Salah satunya pada tahap rekrutmen dan seleksi. Sebelum melakukan rekrutmen, sekolah terlebih dahulu mengidentifikasi kebutuhan PTK, baik dari segi jumlah, kualifikasi, maupun kompetensi.



Lembaga pendidikan perlu menyesuaikan antara proses rekrutmen dengan karakteristik Generasi Z, yaitu serba digital, menyukai kecepatan, dan sangat responsif terhadap teknologi. Oleh karena itu, proses rekrutmen sebaiknya dilakukan melalui platform digital dan media sosial, serta menggunakan pendekatan yang cepat dan transparan. (Putra & Dewi, 2021)

Selain itu, pelatihan dan pengembangan PTK merupakan bagian penting dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar. Prinsip dasar dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah direncanakan dan dikerjakan secara teratur dan terpadu. Pendekatan yang terencana berarti merencanakan dengan baik dan teratur untuk mengetahui langkah-langkah apa saja yang perlu dilakukan agar karyawan bisa berkembang. (Wulandari et al., 2024) Jika suatu sekolah ingin tetap *survive* dan berkembang, maka sekolah tersebut harus bisa memberikan pelatihan serta pengembangan kepada tenaga pengajar dan stafnya. Implementasi program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru serta meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dalam mendukung kegiatan pembelajaran.

Generasi Z cenderung menyukai pembelajaran yang fleksibel, berbasis teknologi, dan bersifat praktis. Sebab itu, lembaga pendidikan harus memberikan pelatihan yang sesuai dengan masa kini, seperti pelatihan dan pengembangan berbasis teknologi, e-learning, microlearning, serta mentoring yang sesuai dengan kebutuhan mereka. (H. Santosa, 2019) Beberapa bentuk pelatihan yang dapat dilakukan antara lain workshop, pelatihan bertahap dari dinas pendidikan atau lembaga pelatihan profesional, komunitas belajar seperti MGMP atau KKG untuk saling berbagi pengalaman terbaik antar guru, serta pembelajaran mandiri melalui kursus online atau pelatihan yang bersertifikat.

Pelatihan dan pengembangan tidak hanya pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan *soft skills* dan pembentukan karakter yang sesuai tuntutan global. Hamzah dan Marzuki (2018), pelatihan *soft skills* dapat membantu generasi muda dalam meningkatkan keterampilan interpersonal



dan mempersiapkan mereka untuk bekerja dalam lingkungan yang membutuhkan kolaborasi intensif. (Moeins et al., 2024) Kecerdasan *soft skills* tersebut antara lain kemampuan komunikasi, kerja sama tim, adaptasi, kepemimpinan, kemampuan memecahkan masalah, manajemen waktu, dan kecerdasan emosional.

Untuk mengembangkan kemampuan sosial dan digitalnya, Generasi Z memerlukan suatu komunitas dan jaringan. Menurut Anwar dan Wulandari (2017), komunitas yang kuat dapat memperkuat rasa kebersamaan dan saling dukung di antara anggota Generasi Z, serta membentuk pola pikir yang terbuka dan progresif. Komunitas ini juga membantu Generasi Z untuk saling berbagi pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang berkaitan dengan dunia kerja, sehingga memperkuat kemampuan kerja secara bersama-sama. (Moeins et al., 2024) Misalnya komunitas guru, komunitas literasi digital, komunitas kewirausahaan, komunitas PTK di media sosial, dan sebagainya.

Dalam hal manajemen kinerja, Generasi Z menginginkan masukan yang cepat dan bersifat membangun. Kinerja atau disebut juga *performance* adalah hasil dari upaya kerja dan pencapaian tujuan yang dicapai, baik oleh individu, kelompok maupun organisasi. Semua pihak bekerja sama untuk menghubungkan berbagai aktivitas dalam perusahaan atau organisasi dalam menerapkan strategi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan sistem umpan balik berdasarkan kemampuan kinerja yang sudah ditentukan sebelumnya. (Rumawas, 2021) Kinerja mereka juga lebih optimal jika mendapat penghargaan dan sesuai dengan pencapaiannya. (Dimock, 2019)

Selanjutnya, motivasi tidak kalah penting dengan aspek yang lain. Motivasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dasar sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja, semangat kerja, serta loyalitas terhadap lembaga. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan peluang pengembangan karier, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta mengakui kontribusi yang mereka berikan. (Kultsum, 2022) Apabila motivasi yang dimiliki



rendah, maka kematangan karier yang dimiliki juga akan menjadi rendah, begitupula sebaliknya apabila motivasi yang dimiliki tinggi maka kematangan karier. (Sawitri, 2021)

Kepemimpinan di sekolah dasar sangat penting untuk membentuk lingkungan belajar yang efektif dan kondusif. Kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya terbatas pada aspek administratif, tetapi juga mencakup kepemimpinan instruksional, transformasional, dan partisipatif yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah harus mengadopsi gaya kepemimpinan yang kolaboratif dan inklusif, karena Generasi Z tidak menyukai struktur yang terlalu hierarkis. Adanya komunikasi dua arah sangat penting dilakukan dan komunikasi tersebut berbasis empati dan teknologi, misal grup WA, zoom meeting, dan lain sebagainya. (Huda, 2020)

Untuk mengelola para guru dan staf Generasi Z di sekolah dasar, seperti SD, MI, atau yang setara, dibutuhkan pendekatan pengelolaan SDM yang bisa menyesuaikan diri, menggunakan teknologi digital, serta menekankan fleksibilitas dan perkembangan karier. Lembaga yang telah menerapkan praktik rekrutmen selektif, pelatihan berbasis teknologi, penilaian kinerja, dan kompensasi yang transparan mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan loyalitas guru Generasi Z.

Tantangan Lembaga Pendidikan Dasar dalam Mengelola Sumber Daya Manusia dari Generasi Z

Saat ini, lembaga pendidikan dasar menghadapi perubahan baru dalam mengelola sumber daya manusianya, terutama karena adanya Generasi Z yang menjadi bagian dari para pendidik dan tenaga pendidikan. Banyak peluang yang bisa didapat dari PTK Generasi Z, namun ada tantangan tersendiri yang akan dihadapi oleh lembaga pendidikan.

Tantangan-tantangan tersebut antara lain pertama, tingginya ketergantungan Generasi Z pada teknologi. Generasi Z sangat akrab dengan teknologi digital dan



cenderung mengandalkan internet dalam mencari informasi serta menyelesaikan pekerjaan. Jika lembaga pendidikan belum sepenuhnya terdigitalisasi, maka akan kesulitan memenuhi ekspektasi dan kebutuhan kerja generasi ini. (P. Santosa, 2015)

Kedua, aktif di berbagai platform media sosial, seperti Instagram, TikTok, X, pinterest, dan sebagainya. Generasi Z memiliki keberanian untuk mengekspresikan diri melalui konten-konten kreatif dengan tema tertentu. (Nurlaila et al., 2024) Karena hal inilah, Generasi Z rentan pada keamanan privasinya.

Ketiga, karakter Generasi Z cenderung ingin segalanya instan. Generasi Z seringkali mengharapkan hasil yang cepat dan kurang sabar dalam proses yang membutuhkan waktu lama. Ini bisa menjadi tantangan dalam mencapai target jangka panjang lembaga.

Keempat, kebutuhan terhadap fleksibilitas dan *work-life balance*. PTK dari Generasi Z menginginkan fleksibilitas dalam bekerja dan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional. Namun, struktur kerja di lembaga pendidikan dasar masih sangat konvensional dan kaku, sehingga bisa menjadi sumber ketidakpuasan kerja. (Seemiller, C., & Grace, 2016)

Kelima, minimnya keterampilan sosial dan kolaborasi. Sebagian dari Generasi Z menunjukkan keterbatasan dalam komunikasi secara langsung dan bekerja dalam tim, karena terlalu sering berinteraksi melalui media sosial. Ini menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan yang membutuhkan kerja kolaboratif antar guru dan staf. (Turner, 2015) Kebiasaan berkomunikasi melalui media digital membuat kemampuan interpersonal menjadi berkurang, yang merupakan hal esensial dalam dunia pendidikan.

Keenam, tingkat loyalitas rendah. Generasi Z cenderung memiliki mobilitas kerja yang tinggi. Jika lingkungan kerja tidak suportif dan tidak memberi kesempatan berkembang, mereka biasanya cepat berpindah tempat kerja.



Ketujuh, tingkat turnover yang tinggi. Generasi Z dikenal sebagai generasi yang tidak segan berpindah kerja bila merasa tidak berkembang atau tidak dihargai. Jika mereka merasa tidak mendapatkan peluang di tempat kerja, mereka lebih memilih mencari pekerjaan lain yang menawarkan peluang tersebut. Generasi Z juga lebih menyukai lingkungan kerja yang inklusif dan terbuka, di mana mereka merasa dihargai dan suara mereka didengar. Jika mereka merasa tidak nyaman atau tidak dihargai, mereka akan mencari tempat kerja yang lebih baik. (Schroth, 2019)

KESIMPULAN

Generasi Z merupakan sumber daya manusia yang unik di lembaga pendidikan dasar karena tumbuh di era digital yang pesat. Karakteristik utama mereka meliputi kecakapan teknologi tinggi, pemikiran yang realistis, semangat kemandirian, serta kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi melalui media sosial. Mereka juga dikenal sebagai pribadi yang terpacu untuk melakukan perubahan, memiliki keinginan kuat untuk personalisasi, serta mengedepankan efisiensi dan kecepatan dalam bekerja dan belajar.

Untuk mengelola tenaga pendidik dan kependidikan dari Generasi Z, lembaga pendidikan dasar perlu mengadopsi pendekatan manajemen sumber daya manusia yang modern, adaptif, dan digital. Praktik rekrutmen berbasis teknologi, pelatihan yang relevan dengan kebutuhan generasi muda, sistem evaluasi berbasis umpan balik cepat, serta kepemimpinan partisipatif akan meningkatkan kualitas pendidikan sekaligus memperkuat loyalitas PTK dari generasi ini.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan dasar perlu menerapkan manajemen SDM yang adaptif dan inovatif. Pendekatan manajerial yang diterapkan harus mampu mengakomodasi kekuatan digital Generasi Z, sekaligus menanamkan nilai-nilai kepemimpinan, kolaborasi, dan etika kerja yang diinspirasi dari sifat-sifat profetik seperti shiddiq, amanah, tabligh, dan fathanah. Dengan pengelolaan



yang tepat, Generasi Z dapat menjadi agen perubahan yang produktif dan bernilai strategis dalam dunia pendidikan.

Dalam konteks pendidikan dasar, kehadiran Generasi Z sebagai pendidik dan tenaga kependidikan menghadirkan potensi inovasi besar, terutama dalam pemanfaatan teknologi pembelajaran yang interaktif dan digital. Namun, karakteristik seperti *emotional incompetency*, individualisme, dan kecenderungan bekerja secara mandiri juga memunculkan tantangan tersendiri, terutama dalam kerja tim dan pengendalian emosi.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal:

- Kultsum, U. (2022). *Peran Manajemen SDM dalam Mengelola Guru Generasi Z*. Jurnal Administrasi Pendidikan Islam, 8(1).
- Nurlaila, C., Aini, Q., Setyawati, S., & Laksana, A. (2024). *Dinamika Perilaku Gen Z Sebagai Generasi Internet*. Konsensus : Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi, 1(6), 43–51. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.433>
- Putra, R. A., & Dewi, S. R. (2021). *Strategi Manajemen SDM dalam Menghadapi Generasi Z di Dunia Kerja*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 10(2).
- Santosa, H. (2019). *Pembelajaran Abad 21 dan Tantangan Generasi Z*. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, 4(2).
- Santosa, P. (2015). *Generasi Z dan Pendidikan Abad 21*. Jurnal Pendidikan, 10(2).
- Sawitri, D. R. (2021). *Perkembangan Karier Generasi Z: Tantangan dan Strategi dalam Mewujudkan SDM Indonesia yang Unggul*. Angewandte Chemie International Edition, 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Sekar Arum, L., Amira Zahrani, & Duha, N. A. (2023). *Karakteristik Generasi Z dan Kesiapannya dalam Menghadapi Bonus Demografi 2030*. Accounting Student Research Journal, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Turner, A. (2015). *Generation Z: Technology and Social Interest*. The Journal of Individual Psychology, 71(2).

Buku:

- Dimock, M. (2019). *Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins*. Pew Research Center.
- Febrianty. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Pro Gen Z*. Intelligi.
- Huda, M. (2020). *Manajemen Pendidikan dan Tantangan Era Digital*. Deepublish.
- Lubis, A. S., & Handayani, R. (2022). *Generasi Z Dan Entrepreneurship Studi Teoretis*



Minat Generasi Z dalam Berwirausaha. Bypass.

Moeins, A., Alhempri, R. R., Goenawan, D., & Lukas, A. (2024). *Strategi Penguatan Kinerja Generasi Z dalam Menghadapi Indonesia Emas 2045*. Takaza.

Nawawi, I. (n.d.). *Islam dan Bisnis*. Vivpress.

Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*. Unsrat Press.

Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

Santosa, E. T. (2015). *Raising Children in Digital Era*. Elex Media Komputindo.

Schroth, H. (2019). *Are You Ready for Gen Z in the Workplace?* California Management Review.

Seemiller, C., & Grace, M. (2016). *Generation Z Goes to College*. Jossey-Bass.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). *Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).

Wulandari, P. K., Kuswinarno, M., Madura, U. T., & Bangkalan, K. (2024). *Era Digital Untuk Meningkatkan Kinerja*. 2(9).