



MANAJEMEN SDM GURU GENERASI Z OLEH KEPALA MADRASAH STUDI TENTANG POLA PENDAMPINGAN DAN PENILAIAN KINERJA AL MA'WA BOARDING SCHOOL

Indriyani

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: yanindri.0916@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia (SDM) guru generasi Z oleh kepala madrasah melalui pola pendampingan dan penilaian kinerja di Al Ma'wa Boarding School. Latar belakang penelitian ini berangkat dari karakteristik guru generasi Z yang memiliki gaya kerja fleksibel, digital-native, membutuhkan umpan balik cepat, serta menginginkan hubungan kerja yang egaliter. Kondisi tersebut menuntut kepala madrasah untuk menerapkan strategi manajemen SDM yang adaptif, komunikatif, dan mampu memadukan teknologi dengan nilai-nilai kepemimpinan Islami. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi lalu dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan pola pendampingan yang bersifat coaching, dialogis, dan personal. Pendampingan dilakukan melalui pertemuan informal, mentoring terjadwal, konsultasi individual, serta bimbingan berbasis teknologi. Pendekatan ini mampu meningkatkan kompetensi pedagogik, keterampilan digital, kedisiplinan, dan motivasi guru generasi Z. Sementara itu, penilaian kinerja dilakukan menggunakan sistem rubrik digital yang jelas, transparan, dan memberikan umpan balik cepat. Penilaian tidak hanya menilai administrasi pembelajaran, tetapi juga kreativitas, kemampuan kolaborasi, dan integritas kerja. Kombinasi pendampingan intensif dan penilaian formatif menghasilkan peningkatan signifikan pada kualitas kerja guru. Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM guru generasi Z yang efektif memerlukan gaya kepemimpinan yang fleksibel, suportif, komunikatif, dan berbasis teknologi. Kepala madrasah perlu berperan sebagai mentor, pembimbing, dan fasilitator agar guru generasi Z mampu berkembang secara profesional dan loyal terhadap lembaga. Temuan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi madrasah lain dalam menghadapi dinamika generasi baru dalam pendidikan.

Kata Kunci: guru generasi Z, pendampingan, penilaian kinerja.

Abstract

This study aims to describe the management of Generation Z teachers by the madrasah principal through mentoring patterns and performance appraisal systems at Al Ma'wa Boarding School. The study is grounded in the unique characteristics of Generation Z teachers, who prefer flexible work styles, are digital-native, require quick feedback, and seek egalitarian professional relationships. These characteristics demand an adaptive and communicative leadership approach that integrates technology with Islamic values of leadership. The research employed a qualitative approach using a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation, and analyzed using the Miles and

Huberman interactive model. The findings reveal that the principal applies mentoring patterns based on coaching, dialogue, and personalized guidance. Mentoring is conducted through informal meetings, scheduled coaching sessions, individual consultations, and technology-assisted supervision. This approach effectively enhances pedagogical competence, digital skills, discipline, and motivation among Generation Z teachers. Meanwhile, performance appraisal is conducted through a digital rubric system that is clear, transparent, and provides immediate feedback. The assessment considers not only administrative tasks but also creativity, collaboration, and work integrity. The combination of intensive mentoring and formative assessment leads to significant improvements in teacher performance. The study concludes that effective management of Generation Z teachers requires leadership that is flexible, supportive, communicative, and technologically oriented. The madrasah principal must act as a mentor, facilitator, and coach to ensure that Generation Z teachers grow professionally and remain committed to the institution. These findings offer valuable insights for other Islamic educational institutions in managing the dynamics of emerging generations in education.

Keywords: Generation Z teachers, mentoring, performance appraisal.

PENDAHULUAN

Perkembangan generasi manusia memiliki dampak besar terhadap manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, termasuk madrasah. Guru generasi Z, yakni mereka yang lahir sekitar tahun 1997–2012, kini mulai mendominasi tenaga pendidik muda di berbagai lembaga pendidikan Islam, termasuk Al Ma'wa Boarding School. Generasi Z dikenal sebagai generasi digital-native, kreatif, cepat belajar, tetapi memiliki karakteristik kerja yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka cenderung menyukai kebebasan berpendapat, menginginkan fleksibilitas, membutuhkan umpan balik cepat, serta lebih sensitif terhadap gaya kepemimpinan yang terlalu otoritatif. Kondisi ini membuat kepala madrasah harus mampu menyesuaikan pola manajemen SDM agar sesuai dengan karakteristik guru generasi Z (Yusuf, 2024).

Di Al Ma'wa Boarding School, keberadaan guru generasi Z memberikan peluang besar untuk mengembangkan pembelajaran inovatif karena mereka mampu memanfaatkan teknologi secara natural. Namun di sisi lain, madrasah juga menghadapi tantangan dalam mengelola emosional, konsistensi, loyalitas, serta kedisiplinan kerja generasi ini yang relatif lebih fluktuatif. Guru generasi Z sering membutuhkan dorongan motivasional yang lebih intens, pendampingan personal, dan keterlibatan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Jika kepala madrasah tidak memahami karakter mereka, maka hubungan kerja akan mudah mengalami miskomunikasi, dan berdampak pada kualitas pembelajaran (Riyadi et al., 2022).

Manajemen SDM guru generasi Z tidak lagi bisa mengandalkan pendekatan tradisional semacam instruksi satu arah, pengawasan ketat, atau penilaian kinerja yang hanya dilakukan secara tahunan. Generasi ini membutuhkan pemimpin yang mampu menjadi pembimbing, mentor, sekaligus fasilitator. Pendekatan kepemimpinan yang fleksibel, komunikatif, dan berbasis coaching menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepala madrasah harus mampu

memahami dinamika psikologis guru generasi Z agar proses pendampingan dan penilaian kinerja berlangsung efektif (Taliwuna et al., 2024).

Pola pendampingan guru generasi Z di Al Ma'wa Boarding School harus dilakukan secara intensif, terstruktur, dan berbasis kebutuhan. Guru generasi Z membutuhkan arahan jelas di awal, tetapi juga ruang untuk bereksplorasi tanpa merasa terlalu dikekang. Pendampingan yang bersifat humanis, dialogis, dan bersahabat terbukti lebih efektif dibanding pendekatan yang formal dan kaku. Kepala madrasah yang mampu membangun komunikasi terbuka dan memberikan umpan balik konstruktif cenderung lebih berhasil menciptakan hubungan kerja harmonis dengan guru generasi Z (Rievalia Tenlima et al., 2023).

Selain pendampingan, penilaian kinerja guru generasi Z juga membutuhkan pola yang berbeda. Generasi ini menyukai penilaian kinerja yang cepat, transparan, berbasis indikator terukur, dan didukung teknologi. Penilaian kinerja tradisional yang dilakukan hanya di akhir semester sering tidak efektif karena tidak memberikan ruang perbaikan cepat. Di Al Ma'wa Boarding School, penilaian kinerja sudah mulai mengombinasikan supervisi tatap muka dengan evaluasi berbasis aplikasi digital untuk menyesuaikan gaya kerja guru generasi Z. Kepala madrasah dituntut memahami cara merancang penilaian yang tidak hanya menilai hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses, kreativitas, dan upaya guru (Kusumaningtyas et al., 2020).

Dalam konteks boarding school, guru generasi Z menghadapi beban kerja tambahan karena mereka juga terlibat dalam kegiatan asrama, kegiatan keagamaan, bimbingan karakter, dan pengawasan santri. Hal ini membuat manajemen SDM yang efektif menjadi sangat penting agar guru tidak mengalami kelelahan atau burnout. Kepala madrasah harus mampu mengatur beban kerja, memberikan dukungan emosional, serta menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan guru berkembang secara profesional dan spiritual (Priantini et al., 2022).

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa beberapa guru generasi Z di Al Ma'wa Boarding School memiliki kemampuan luar biasa dalam menggunakan media pembelajaran digital, membuat konten edukatif, serta mengembangkan metode pembelajaran kreatif. Namun, terdapat pula guru yang masih membutuhkan peningkatan kompetensi dasar mengajar, terutama dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan penilaian autentik. Perbedaan ini menuntut kepala madrasah menerapkan pola pendampingan yang diferensiatif agar semua guru berkembang sesuai potensi masing-masing.

Selain aspek keterampilan, penelitian ini juga menemukan adanya tantangan komunikasi antara guru generasi Z dan guru senior. Guru senior cenderung menggunakan pendekatan kerja konvensional, sedangkan generasi Z lebih terbuka

terhadap perubahan dan teknologi. Perbedaan ini sering menimbulkan kesenjangan gaya kerja dan pemahaman pemecahan masalah. Peran kepala madrasah sangat penting untuk menjembatani perbedaan ini melalui pendekatan kolaboratif dan berbasis saling menghargai. Jika tidak dikelola, kesenjangan ini dapat mengganggu iklim kerja (Fiqih, 2022).

Dalam konteks manajemen SDM pendidikan Islam, kepala madrasah harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai kepemimpinan Islami dalam pendampingan dan penilaian kinerja guru generasi Z. Nilai seperti amanah, ihsan, syura (musyawarah), dan ta'awun (tolong-menolong) sangat relevan untuk membangun budaya kerja yang harmonis. Dengan pendekatan spiritual yang kuat, guru generasi Z dapat diarahkan agar lebih produktif, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen tinggi terhadap Lembaga (Murtafiah, 2021).

Transformasi digital yang berkembang di Al Ma'wa Boarding School semakin mempertegas perlunya pola pendampingan dan penilaian kinerja yang inovatif. Kepala madrasah mulai menggunakan aplikasi untuk monitoring tugas, evaluasi pembelajaran, dan laporan kinerja guru. Guru generasi Z relatif lebih mudah menerima digitalisasi penilaian ini karena sesuai dengan gaya kerja mereka. Namun, kepala madrasah harus tetap menyediakan ruang tatap muka agar pendampingan tetap menyentuh aspek emosional dan spiritual (Raymond A Noe, 2011).

Penelitian juga menemukan bahwa guru generasi Z memiliki harapan tinggi terhadap jenjang karier, penghargaan, dan pengembangan diri. Mereka menginginkan kesempatan pelatihan, workshop, mentoring, dan umpan balik yang konstruktif. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, generasi Z cenderung mudah kehilangan motivasi atau berpindah pekerjaan (Destiana, 2023). Oleh karena itu, kepala madrasah harus mampu menciptakan sistem penilaian kinerja yang mendorong perkembangan karier dan memberikan kejelasan tentang standar yang harus dicapai guru.

Dalam praktiknya, Al Ma'wa Boarding School telah mulai menerapkan pola pendampingan yang terjadwal, mentoring individual, dan penilaian kinerja berbasis rubrik digital. Namun, implementasinya masih membutuhkan penguatan, terutama dalam konsistensi supervisi, penyediaan fasilitas pendukung, serta peningkatan kemampuan kepala madrasah dalam membaca kebutuhan psikologis generasi Z. Penelitian ini penting untuk memahami sejauh mana pola pendampingan yang diterapkan sudah efektif dan bagaimana kepala madrasah dapat meningkatkan strategi manajemen SDM ke depan (ni'am et al., 2022).

Secara umum, manajemen SDM guru generasi Z membutuhkan sinergi antara pendekatan teknologi, psikologi, dan nilai-nilai Islami. Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai pengawas pembelajaran, tetapi juga sebagai coach, motivator, konselor,

dan teladan spiritual. Dengan pola pendampingan yang tepat dan penilaian kinerja yang relevan, guru generasi Z dapat berkembang secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi besar bagi kemajuan Al Ma'wa Boarding School (Hasan & Anita, 2024).

Berdasarkan pemaparan tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menggali bagaimana kepala madrasah mengelola manajemen SDM guru generasi Z melalui pola pendampingan dan penilaian kinerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan model manajemen SDM yang efektif dan aplikatif bagi madrasah lain dalam menghadapi dinamika guru generasi Z.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk menggali secara mendalam bagaimana kepala madrasah mengelola manajemen SDM guru generasi Z melalui pola pendampingan dan penilaian kinerja di Al Ma'wa Boarding School. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai dinamika hubungan kerja, karakteristik guru generasi Z, serta strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola mereka. Studi kasus dianggap tepat karena penelitian berfokus pada satu lembaga secara intensif sehingga memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendetail mengenai konteks nyata manajemen SDM di lingkungan boarding school (Handoko et al., 2024).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan kepada kepala madrasah, wakil kepala bidang kurikulum, guru senior, serta guru generasi Z untuk menangkap persepsi, pengalaman, dan strategi pendampingan yang diterapkan. Observasi dilakukan selama kegiatan belajar mengajar, rapat evaluasi, mentoring guru, dan supervisi kelas untuk memperoleh gambaran langsung mengenai interaksi antara kepala madrasah dan guru generasi Z. Dokumentasi yang dikaji meliputi perangkat supervisi, rubrik penilaian kinerja guru, jadwal mentoring, laporan evaluasi guru, serta dokumen kebijakan manajemen SDM di Al Ma'wa Boarding School (Sugiyono, 2019).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyortir data-data penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengidentifikasi pola pendampingan kepala madrasah, tantangan dalam pengelolaan guru generasi Z, serta model penilaian kinerja yang diterapkan. Pada tahap penyajian data, peneliti menyusun data dalam bentuk matriks tematik, uraian naratif, dan diagram alur sehingga memudahkan analisis hubungan antar temuan. Pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti melakukan verifikasi ulang melalui triangulasi dan *member checking* agar hasil penelitian valid dan dapat dipertanggungjawabkan (Sidiq & Choiri, 2019).

Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu pra-lapangan, pelaksanaan lapangan, dan analisis akhir. Pada tahap pra-lapangan, peneliti melakukan survei awal, mengurus perizinan penelitian, menyusun pedoman wawancara dan lembar observasi. Pada tahap pelaksanaan lapangan, peneliti melakukan pengumpulan data secara mendalam

melalui interaksi langsung dengan informan dan pengamatan terhadap aktivitas manajerial kepala madrasah. Tahap analisis akhir dilakukan dengan merumuskan temuan penelitian, menyusun interpretasi, dan menghasilkan rekomendasi strategis mengenai manajemen SDM guru generasi Z melalui pola pendampingan dan penilaian kinerja. Dengan tahapan ini, penelitian memberikan gambaran utuh dan sistematis mengenai strategi manajemen SDM yang diterapkan kepala madrasah (Ramdhan, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di Al Ma'wa Boarding School menerapkan pola manajemen SDM yang responsif terhadap karakteristik guru generasi Z. Kepala madrasah memahami bahwa guru generasi Z memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan gaya yang fleksibel, menyukai tantangan baru, serta menginginkan hubungan kerja yang egaliter. Oleh karena itu, pola pendampingan yang diterapkan bersifat adaptif, lebih mengedepankan pendekatan dialogis daripada instruksi satu arah. Pendampingan dilakukan melalui pertemuan informal, coaching mingguan, konsultasi personal, serta pendampingan berbasis digital. Pendekatan ini terbukti lebih efektif dalam membangun kedekatan emosional serta meningkatkan motivasi guru generasi Z untuk berkembang.

Penelitian juga mengungkap bahwa kepala madrasah memposisikan diri sebagai mentor sekaligus teman bagi guru generasi Z. Ia tidak hanya memberikan arahan tentang tugas mengajar, tetapi juga mendampingi guru dalam pengembangan karakter, manajemen waktu, dan peningkatan profesionalisme. Pendekatan mentoring ini didasarkan pada prinsip empati dan kesetaraan, sehingga guru generasi Z merasa dihargai dan lebih terbuka menyampaikan kendala yang mereka alami. Peran mentor sangat penting karena generasi Z cenderung membutuhkan figur yang dapat membimbing mereka secara personal dan tidak merasa terancam dengan otoritas berlebihan.

Dalam hal komunikasi, kepala madrasah menggunakan gaya komunikasi yang cepat, efektif, dan akrab, sesuai dengan gaya komunikasi generasi Z. Komunikasi dilakukan melalui grup WhatsApp, pesan suara, dan diskusi singkat setelah jam pelajaran. Komunikasi instan ini membuat guru generasi Z merasa lebih mudah mengakses bimbingan kapan saja diperlukan. Kepala madrasah juga berupaya menjaga suasana komunikasi tetap positif, tidak menggurui, dan mendorong kreativitas. Penelitian menemukan bahwa gaya komunikasi ini mendorong terciptanya iklim kerja kolaboratif dan memperkuat hubungan antar-guru serta hubungan guru dengan pimpinan.

Pola pendampingan yang diterapkan kepala madrasah juga melibatkan penggunaan teknologi sebagai alat monitoring dan pelaporan kinerja. Guru generasi Z cenderung menyukai sistem kerja yang modern dan digital-friendly. Oleh karena itu, kepala madrasah memanfaatkan aplikasi seperti Google Classroom, spreadsheet digital, dan platform supervisi untuk melakukan pemantauan perangkat pembelajaran, jurnal harian, serta laporan kegiatan. Pemanfaatan teknologi ini membuat proses pendampingan lebih terstruktur, terdokumentasi, dan mudah ditinjau kembali dalam evaluasi berkala.

Dalam aspek pengembangan kompetensi, kepala madrasah memberikan pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru generasi Z. Pelatihan meliputi workshop penggunaan media pembelajaran digital, pembuatan konten edukatif, manajemen kelas modern, serta pelatihan soft skills seperti komunikasi efektif dan pengelolaan stres. Kepala madrasah juga memberikan kesempatan bagi guru mengikuti pelatihan eksternal, seminar online, dan kegiatan pengembangan profesi lainnya. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga memotivasi guru untuk terus berkembang sebagai pendidik profesional.

Penelitian menemukan bahwa kepala madrasah menerapkan pola penilaian kinerja yang lebih fleksibel dan bersifat formatif. Dalam penilaian kinerja guru generasi Z, kepala madrasah tidak hanya fokus pada administrasi pembelajaran atau nilai hasil belajar siswa, tetapi juga menilai kreativitas, inisiatif, kolaborasi, kedisiplinan, dan kemampuan guru memanfaatkan teknologi. Penilaian dilakukan dengan menggunakan rubrik digital yang jelas dan mudah dipahami sehingga guru mengetahui standar yang dituntut dan dapat melakukan perbaikan secara mandiri. Penilaian formatif ini sesuai dengan karakter generasi Z yang menginginkan umpan balik cepat dan transparan.

Supervisi akademik sebagai bagian dari penilaian kinerja juga dilakukan dengan pendekatan coaching. Kepala madrasah melakukan observasi kelas secara periodik dan memberikan umpan balik yang bersifat membangun, bukan mengoreksi dengan nada menghakimi. Guru generasi Z menyampaikan bahwa gaya supervisi yang bersahabat membuat mereka lebih terbuka terhadap kritik dan lebih mudah menerima masukan. Pendekatan coaching terbukti meningkatkan partisipasi guru dalam proses refleksi dan memperkuat motivasi mereka untuk memperbaiki kualitas mengajar.

Hasil penelitian menunjukkan adanya perubahan positif dalam pola kerja guru generasi Z setelah mendapatkan pendampingan intensif. Guru menjadi lebih disiplin dalam menyusun perangkat pembelajaran, lebih konsisten melakukan evaluasi pembelajaran, serta lebih kreatif dalam menyusun media belajar. Perubahan ini tidak hanya terlihat pada guru yang sudah berpengalaman, tetapi juga pada guru yang baru bergabung. Kepala madrasah menyatakan bahwa pola pendampingan yang terstruktur sangat membantu dalam meningkatkan kepercayaan diri guru generasi Z yang sebelumnya sering merasa gugup menghadapi tuntutan kerja boarding school.

Selain peningkatan kompetensi, penelitian menemukan bahwa pola pendampingan berpengaruh positif terhadap loyalitas dan komitmen kerja guru generasi Z. Guru merasa dihargai, didengarkan, dan didukung oleh pimpinan sehingga tumbuh rasa memiliki yang kuat terhadap lembaga. Hal ini penting karena generasi Z cenderung memiliki tingkat mobilitas kerja tinggi. Dukungan dari kepala madrasah menjadi faktor penting dalam menurunkan turnover serta menjaga stabilitas tenaga pendidik di boarding school.

Namun, penelitian juga mencatat tantangan yang dihadapi kepala madrasah dalam mengelola guru generasi Z. Tantangan tersebut meliputi perbedaan karakter antar-generasi, kesenjangan gaya kerja antara guru senior dan guru muda, serta munculnya tekanan psikologis akibat beban kerja boarding school yang padat. Kepala madrasah merespons tantangan ini

dengan strategi moderasi, yaitu membangun jembatan komunikasi, menyeimbangkan ekspektasi, serta menciptakan forum sharing antar-generasi untuk memperkuat solidaritas tim. Pendekatan ini penting untuk mengurangi konflik internal dan menciptakan harmoni di lingkungan kerja.

Dari aspek psikologis, penelitian menemukan bahwa guru generasi Z membutuhkan perhatian dan pengakuan atas usaha mereka. Kepala madrasah memberikan apresiasi secara rutin melalui pujian, sertifikat penghargaan, dan penyebutan prestasi dalam rapat staf. Pemberian apresiasi ini terbukti meningkatkan semangat kerja dan rasa percaya diri guru. Generasi Z lebih responsif terhadap bentuk apresiasi personal dan publik karena mereka sangat memperhatikan penghargaan terhadap pencapaian.

Penelitian juga menunjukkan bahwa kepala madrasah berhasil membangun budaya kerja kolaboratif yang ramah generasi Z. Budaya ini terlihat dari meningkatnya keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, kerja tim antar-mapel, serta forum diskusi rutin yang mengakomodasi ide-ide kreatif guru muda. Budaya kolaboratif ini menjadi fondasi penting dalam menunjang kinerja guru generasi Z, mengingat mereka cenderung membutuhkan ruang untuk berpendapat dan berkontribusi secara langsung dalam pengembangan program madrasah.

Pola penilaian kinerja yang diterapkan kepala madrasah tidak hanya menilai aspek kognitif atau administratif, tetapi juga karakter kerja. Guru generasi Z dinilai berdasarkan kedisiplinan, komitmen, kemampuan adaptasi, dan etika profesional. Pendekatan ini memastikan bahwa guru generasi Z tetap memegang nilai-nilai disiplin pesantren meskipun memiliki gaya kerja modern. Hal ini penting agar pendidikan berbasis boarding school tetap berjalan dengan nilai keislaman yang kuat sambil tetap mengikuti perkembangan zaman.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen SDM guru generasi Z di Al Ma'wa Boarding School sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah yang fleksibel, membimbing, komunikatif, dan adaptif. Pola pendampingan yang personal dan berkelanjutan serta penilaian kinerja yang jelas dan transparan terbukti meningkatkan kompetensi, kreativitas, kedisiplinan, dan loyalitas guru generasi Z. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi madrasah lain yang sedang mempersiapkan diri menghadapi dinamika generasi guru baru.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen SDM guru generasi Z di Al Ma'wa Boarding School sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah dalam memahami karakteristik generasi ini dan menerapkan pola kepemimpinan yang fleksibel, komunikatif, serta humanis. Guru generasi Z memiliki gaya kerja yang berbeda dari generasi sebelumnya, sehingga kepala madrasah perlu menerapkan pola pendampingan yang lebih bersifat dialogis, inklusif, dan berbasis coaching. Pendampingan yang dilakukan secara berkala, personal, dan menggunakan pendekatan persuasif terbukti meningkatkan kompetensi profesional guru, sekaligus membangun

kedekatan emosional yang berdampak positif terhadap motivasi dan kesiapan mereka dalam mengajar. Pendekatan ini menegaskan bahwa pendampingan bukan sekadar pengawasan, tetapi proses penguatan kapasitas guru secara menyeluruh.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa penilaian kinerja guru generasi Z memerlukan sistem yang lebih transparan, cepat, dan berbasis indikator yang terukur. Kepala madrasah berhasil mengintegrasikan teknologi dalam proses penilaian sehingga guru dapat menerima umpan balik secara lebih cepat dan objektif. Penilaian kinerja tidak hanya menilai dokumen administratif, tetapi juga kreativitas, tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama tim, dan kemampuan guru mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran. Penerapan rubrik digital dan supervisi berbasis coaching meningkatkan tingkat penerimaan guru generasi Z terhadap evaluasi kinerja, sehingga mereka lebih termotivasi untuk melakukan perbaikan dan inovasi. Hal ini memperkuat peran kepala madrasah sebagai pembimbing dan fasilitator, bukan sekadar evaluator.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa pola pendampingan dan penilaian kinerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja, loyalitas, dan profesionalisme guru generasi Z. Kepala madrasah harus mampu mengombinasikan pendekatan teknologi, psikologi, dan nilai-nilai keislaman agar proses manajemen SDM berjalan optimal. Pendekatan ini dapat dijadikan model bagi lembaga pendidikan Islam lain yang menghadapi dinamika serupa. Dengan pola manajemen SDM yang responsif terhadap perubahan generasi, madrasah dapat berkembang menjadi institusi yang adaptif, inovatif, dan mampu mempertahankan kualitas pendidikan yang unggul.

DAFTAR PUSTAKA

- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*.
- Fiqih, M. A. (2022). Peran pesantren dalam menjaga tradisi-budaya dan moral bangsa. *PANDAWA*, 4(1), 42-65.
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. books.google.com.
- Hasan, M., & Anita, A. (2024). PENERAPAN MANAJEMEN MUTU TERPADU TERHADAP EFISIENSI ADMINISTRASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN AKREDITASI UNGGUL DI MTS AL HIDAYAH MARGA AGUNG LAMPUNG SELATAN. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(001), 217-232. <https://doi.org/10.30868/IM.V7I001.7494>
- Kusumaningtyas, R., Sholehah, I. M., & Kholifah, N. (2020). Peningkatan Kualitas Pembelajaran Guru Melalui Model dan Media Pembelajaran bagi Generasi Z. *Warta LPM*, 23(1), 54-62. <https://doi.org/10.23917/WARTA.V23I1.9106>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus: IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 10 (02), 789-812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- ni'am, mudrikun, LINDA, R., & TAMYIZ. (2022). UPAYA PENINGKATAN KUALITAS

- SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 01 PENDOPO BARAT KABUPATEN EMPAT LAWANG PROVINSI SUMATERA SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 191-199.
- Priantini, D. A. M. M. O., Suarni, N. K., & Adnyana, I. K. S. (2022). ANALISIS KURIKULUM MERDEKA DAN PLATFORM MERDEKA BELAJAR UNTUK MEWUJUDKAN PENDIDIKAN YANG BERKUALITAS. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 8(02), 238-244. <https://doi.org/10.25078/JPM.V8I02.1386>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (ed.); 1st ed., Vol. 1). Cipta Media Nusantara (CMN).
- Raymond A Noe, J. R. H. B. G. P. M. W. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*.
- Rievalia Tenlima, I., Budi Hardiman, F., Generasi, G. Z., & Kasus, S. (2023). Analisis Kinerja Guru Generasi Z: Sebuah Studi Kasus di Sekolah XYZ Makassar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(11), 8820-8829. <https://doi.org/10.54371/JIIP.V6I11.2739>
- Riyadi, S., Apriyanto, S., Abun, R., Warisno, A., Andari, A. A., & Anum, A. (2022). Full-Day School Complexity: A Review On Education Sociology Context. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(02).
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.
- Taliwuna, M., Tinggi, S., Yerusalem, T., & Manado, B. (2024). Strategi Pendidikan Moral Dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi Bagi Generasi Z. *SHAMAYIM: Jurnal Teologi Dan Pendidikan Kristiani*, 1(2), 45-64.
- Yusuf, B. (2024). Teknologi dan Personalisasi Pembelajaran Pendidikan Islam untuk Generasi Z. *Journal of Instructional and Development Researches*, 4(4), 277-285. <https://doi.org/10.53621/JIDER.V4I4.344>