

TANTANGAN DAN PELUANG REKRUTMEN GEN Z DI LEMBAGA PENDIDIKAN

Choirun Selamat

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Agama Islam Universitas

Muhammadiyah Sidoarjo Indonesia

choirunselamet1@gmail.com

koresponden Author

Ida Rindaningsih

rindaningsih1@umsida.ac.id (Primary Contact)

Muhammadiyah University of Sidoarjo, Indonesia

Abstrak

Artikel ini membahas tantangan dan peluang yang dihadapi dalam proses rekrutmen generasi Z (Gen Z) di lembaga pendidikan. Gen Z, yang dikenal dengan karakteristik unik seperti literasi digital yang tinggi, ekspektasi akan fleksibilitas, dan kebutuhan akan keterlibatan bermakna, memunculkan dinamika baru dalam dunia kerja, termasuk di sektor pendidikan. Penelitian ini mengidentifikasi hambatan seperti kesenjangan antar generasi, adaptasi terhadap teknologi baru, serta kurangnya pemahaman terhadap kebutuhan spesifik Gen Z. Di sisi lain, peluang yang muncul meliputi kemampuan Gen Z untuk mendorong inovasi teknologi, meningkatkan efisiensi kerja, dan memperkaya kultur organisasi. Dengan memahami karakteristik dan kebutuhan Gen Z, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan strategi rekrutmen untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik dari generasi ini.

Kata kunci : Rekrutmen, Gen Z

PENDAHULUAN

Kehadiran dan kerja sama berbagai kelompok usia dalam pasar tenaga kerja bukan hanya situasi yang menarik dan belum pernah terjadi sebelumnya, tetapi juga merupakan tantangan bagi berbagai kelompok orang: manajer, spesialis sumber daya manusia, dan rekan kerja. Generasi termuda – yang disebut Generasi Z – lahir dan dibesarkan dalam keadaan yang sama sekali berbeda dari generasi lainnya yang lebih tua. Meskipun perwakilan Generasi Z baru saja bergabung dengan pasar tenaga kerja, sudah ada berbagai pendapat dan karakteristik tentang mereka. Tujuan dari makalah ini adalah pertama-tama untuk mengumpulkan dan menganalisis berbagai pendapat dan karakteristik Generasi Z yang

terdapat dalam literatur. Tujuan kedua adalah untuk mengetahui seberapa besar tantangan dan peluang untuk merekrut mereka dalam lembaga pendidikan dari karakteristik tersebut dengan sekelompok perwakilan Generasi Z dengan menanyakan kepada mereka opini dan karakteristik mana yang mereka identifikasi. Hasil penelitian yang disajikan ini mungkin berguna bagi semua orang yang berinteraksi dengan generasi muda di pasar tenaga kerja.

Meskipun setiap manusia adalah individu, sudah banyak upaya untuk membuat generalisasi dan mendefinisikan kelompok-kelompok orang yang berbeda. Salah satu hasil dari generalisasi adalah penciptaan istilah "generasi". Generasi didefinisikan sebagai kelompok yang dapat diidentifikasi yang berbagi tahun kelahiran, lokasi usia, dan peristiwa hidup yang signifikan pada tahap perkembangan kritis (Kupperschmidt, 2000, hlm. 66). Mannheim memberikan kontribusi penting dalam pengembangan istilah "generasi", menyoroti fakta bahwa fenomena generasi adalah salah satu faktor dasar yang berkontribusi pada asal mula dinamika perkembangan sejarah (Mannheim, 1952, hlm. 320).

Menghabiskan hidup di bawah kondisi yang setara (misalnya, ekonomi, sejarah), terpapar pada peristiwa yang sama (misalnya, budaya, lingkungan), dan terpengaruh oleh teknologi yang serupa dapat mempengaruhi orang-orang cukup sehingga mereka berpikir, membuat keputusan, dan berperilaku dengan cara yang mirip.

Perlu ditekankan bahwa mendefinisikan batasan generasi adalah masalah yang rumit. Hingga saat ini, sebagian besar penelitian tentang perbedaan generasi telah dilakukan di AS, Inggris, dan Kanada (Cennamo dan Gardner, 2008, hlm. 892). Sementara itu, karena pentingnya isu ini – pengaruhnya, misalnya, terhadap ekonomi, pasar tenaga kerja, dan strategi pemasaran organisasi – generasi baru yang muncul dan karakteristiknya dianggap dengan minat di seluruh dunia. Perbedaan usia dan generasi serta manajemennya adalah dan akan semakin menjadi kebutuhan bagi perusahaan yang beroperasi di lingkungan dan ekonomi (May, 2015, hlm. 104–106).

Setidaknya lima generasi berbeda diidentifikasi di dunia modern: 1. Para tradisional (Generasi Senyap atau Generasi Terhebat), lahir antara tahun 1928 dan 1944, yang menghargai otoritas dan pendekatan top-down pendekatan manajemen, 2. Generasi Baby Boomer, lahir antara 1945 dan 1965, yang cenderung menjadi pekerja keras, 3. Generasi X, lahir antara tahun 1965 dan 1979, sebuah generasi yang nyaman dengan otoritas dan menganggap keseimbangan kerja-hidup sebagai hal yang penting,

Generasi Y, lahir antara tahun 1980 dan 1995 dan yang umumnya tumbuh dalam kemakmuran dan memiliki melek teknologi, 5. Generasi Z, lahir setelah tahun 1995 (Cilliers, 2017, hlm. 189–190).

Rentang usia Generasi Z bervariasi secara signifikan. Dalam tabel 1, contoh berbagai rentang disediakan. Perlu juga disoroti bahwa generasi lain mengikuti Generasi Z, yang dikenal sebagai generasi Alfa. Untuk pemahaman yang lebih baik tentang Generasi Z dan digitalisasinya, perlu ditekankan bahwa “mereka lahir pada tahun 1990-an dan dibesarkan pada tahun 2000-an selama perubahan paling mendalam di abad ini yang hidup di dunia dengan web, internet, ponsel pintar, laptop, jaringan yang tersedia secara bebas, dan media digital” (Singh, Dangmei, 2016, hlm. 2). Ada pendapat bahwa "generasi ini akan menghabiskan masa muda dan tahun-tahun dewasa mereka di era pembaruan ekonomi dan sosial" (Sidorcuka, Chesnovicka, 2017, hlm. 809)

Di sisi lain, penggunaan internet atau teknologi digital dapat membawa dampak negative bagi perkembangan anak. Studi mengenai efek fisik penggunaan internet secara medis telah banyak diungkapkan (Mustafaoğlu et al., 2018). Dimana penggunaan smartphone mampu memicu gangguan mental dan gangguan komunikasi sosial. Hal ini ditimbulkan oleh kemudahan akses pada konten ilegal yang mengandung kekerasan, pornografi, maupun pemberitaan hoax serta pengaruh komunikasi dunia maya dengan orang-orang berbahaya (Juditha, 2018). Dengan demikian, kondisi tersebut dapat mengancam disintegrasi bangsa. Perlu adanya pemanfaatan lebih positif sehingga nantinya siswa atau anak-anak lebih memanfaatkan teknologi digital ke arah pembelajaran yang positif.

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang membahas tentang Tantangan dan peluang rekrutmen gen Z di Lembaga Pendidikan. Menurut [6] Penelitian ini mempunyai peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan. Penelitian ini mengkaji berbagai temuan terkait efektivitas dalam proses rekrutmen dan seleksi, dengan tujuan untuk memastikan bahwa pendidik yang terpilih memenuhi standar yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Berdasarkan kajian pustaka, ditemukan bahwa proses rekrutmen yang sistematis dan terencana, serta kriteria seleksi yang objektif dan terukur, dapat meningkatkan keberhasilan proses rekrutmen pendidik yang kompeten. Selain itu, proses rekrutmen pendidik juga menggunakan teknologi seperti Applicant Tracking System (ATS) sistem pelacakan pelamar dan platform digital lainnya,

sehingga dapat mempercepat seleksi dan meningkatkan transparansi. Untuk mendapatkan dampak positif dalam proses seleksi, diperlukan terlibatnya stakeholder yang dapat menyesuaikan kriteria seleksi dengan kebutuhan kontekstual lembaga pendidikan. Akan tetapi, tantangan utama yang masih dihadapi adalah kurangnya pemanfaatan teknologi secara maksimal dan keterbatasan dalam pelatihan tim rekrutmen. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar lembaga pendidikan memperkenalkan sistem seleksi yang lebih berbasis data dan kompetensi, serta meningkatkan keterlibatan stakeholder dan pelatihan untuk tim rekrutmen guna menghasilkan pendidik yang berkualitas. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi pendidik, serta berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (*literature review*) yang bertujuan untuk mengeksplorasi manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perolehan data melalui penelusuran sumber-sumber literatur yang relevan, termasuk jurnal penelitian, artikel ilmiah, dan studi kasus dengan rentang tahun penerbitan mulai dari 2020 sampai dengan tahun 2024. Penelusuran dilakukan melalui website atau database akademik seperti Google Scholar, jurnal pendidikan terakreditasi, dan repositori universitas untuk memastikan relevansi dan keakuratan data. Proses analisis mencakup identifikasi temuan utama dari penelitian terdahulu mengenai strategi rekrutmen, kriteria seleksi, pemanfaatan teknologi, dan keterlibatan stakeholder. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan membandingkan pola, kesamaan, dan perbedaan antar penelitian untuk menghasilkan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh lembaga pendidikan. Teknik triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data melalui verifikasi dari berbagai sumber dan perspektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Rekrutmen yang Sistematis dan Terencana

Rekrutmen atau seleksi dalam suatu lembaga pendidikan yaitu suatu proses mencari, menemukan, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar lembaga pendidikan sebanyak mungkin dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang

dibutuhkan untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak untuk mengisi lowongan kerja yang ada. Banyak lembaga pendidikan di Indonesia masih melakukan proses rekrutmen tanpa perencanaan yang sistematis dan terukur. Seringkali melakukan proses rekrutmen tanpa memperhatikan analisis kebutuhan tenaga pendidik yang jelas, sehingga menghasilkan pendidik yang berkualitas dan tidak sesuai kebutuhan lembaga pendidikan (Baniati et al., 2023; Hanifah & Rindaningsih, 2024).

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam mencapai perekrutan tenaga pendidik yang berkualitas terdapat faktor penting yaitu adanya proses rekrutmen yang sistematis dan terencana, terutama mulai dari analisis kebutuhan hingga penyaringan pelamar. Ditemukan juga pada berbagai penelitian bahwa pada beberapa lembaga pendidikan sudah menerapkan proses seleksi yang terstruktur seperti seleksi administrasi, wawancara, dan tes mengajar, sehingga lembaga pendidikan dapat memastikan kandidat berkompeten yang relevan dengan kebutuhan lembaga (Windasari et al., 2024; Khahnya et al., 2024; Sukesu & Ida Rindaningsih, 2023). Dengan memakai sistem yang terstruktur, lembaga pendidikan dapat meningkatkan mutu melalui potensi yang dimiliki oleh calon pendidik berkompeten dan relevan dengan kebutuhan.

Kriteria Seleksi Objektif dan Terukur

Kriteria seleksi yang objektif dan terukur merupakan faktor penentu tercapainya calon pendidik yang kompeten, seperti prestasi akademik dan non akademik merupakan standar yang berlaku bagi semua pelamar. Penilaian bukan hanya dari kemampuan akademis saja, melainkan lembaga pendidikan bisa menggunakan alat penilaian yang objektif seperti wawancara berbasis kompetensi, tes kompetensi, dan microteaching. Selain itu, terdapat kriteria yang lebih terstruktur yaitu keaktifan di kegiatan sosial dan pengalaman di organisasi dapat menjadi pertimbangan penting dalam menilai kemampuan kandidat secara menyeluruh (Dian Adelia et al., 2023; Arifa, 2020; Mahmud Yunus Batusangkar, 2024).

Pemanfaatan Teknologi dalam Rekrutmen dan Seleksi

Banyak lembaga pendidikan yang masih melakukan proses seleksi secara manual tanpa memanfaatkan teknologi digital. Selain itu, masih terdapat berbagai kesenjangan dalam pemanfaatan teknologi dalam dunia pendidikan, terutama pada proses rekrutmen calon pendidik. Hal ini menjadi permasalahan krusial karena banyak lembaga pendidikan yang belum mengadopsi teknologi secara maksimal untuk mendukung efisiensi seleksi pendidik.

Salah satu bentuk contoh teknologi rekrutmen yaitu menggunakan sistem pelacak pelamar (ATS) dan platform digital yang pada umumnya dapat mempermudah proses seleksi. Teknologi tersebut bukan hanya dapat menjangkau cakupan lebih luas dari berbagai kandidat, melainkan teknologi ini dapat memilih kandidat yang sesuai kebutuhan (Amrullah et al., 2023; Chen, 2022; Ismatiah et al., 2023) .

Hasil kajian pustaka mengungkapkan bahwa peran teknologi tidak boleh ditinggalkan begitu saja, melainkan sebagai lembaga pendidikan di era globalisasi ini wajib untuk memasukkan teknologi sebagai alat pembantu tercapainya visi, khususnya untuk menemukan calon pendidik yang berkualitas. Dengan demikian, proses seleksi berjalan dengan efisien dan akurat, serta memungkinkan pemantauan perkembangan kandidat secara lebih transparan dan objektif.

Keterlibatan Stakeholder dalam Proses Rekrutmen

Dalam proses rekrutmen di lembaga pendidikan perlu adanya keterlibatan stakeholder seperti kepala sekolah, guru senior, dan orang tua sering juga diabaikan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Kebanyakan terjadi yaitu keputusan rekrutmen diperoleh dari tim manajemen sekolah saja dan tidak mencerminkan kebutuhan dan budaya sekolah secara menyeluruh. Keterlibatan stakeholder di dalam setiap tahap seleksi dapat memastikan proses lebih transparan dan mendapat calon pendidik yang relevan dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Misalnya, dalam tahap tes microteaching dapat melibatkan guru senior untuk penilaian atau komite sekolah untuk menilai aspek kepribadian dan kesesuaian budaya sekolah (Abrori & Muali, 2020; Darim, 2020; Patel, 2021) .

Dengan terlibatnya stakeholder, berbagai penelitian juga mendukung bahwa keterlibatan stakeholder menimbulkan dampak positif. Tidak hanya memastikan kebutuhan lembaga pendidikan lebih terakomodasi, tetapi menumbuhkan pemikiran yang sama tentang kualitas pendidik yang diinginkan, sehingga dapat juga mencapai visi lembaga pendidikan.

Kelebihan Generasi Z

1. Keterampilan Teknologi: Generasi Z tumbuh dalam era digital dan memiliki kemampuan yang kuat dalam menggunakan teknologi dan media sosial. Mereka dapat dengan mudah beradaptasi dengan alat dan platform baru, menjadikan mereka sangat kompeten dalam lingkungan kerja yang berbasis teknologi

2. Kemampuan Multitasking: Mereka mampu berfungsi di kedua dunia nyata dan virtual, dan dapat dengan cepat beralih antara keduanya. Ini memungkinkan mereka untuk mengakses dan memproses informasi dengan efisien
3. Kemampuan Beradaptasi: Meskipun ada anggapan bahwa mereka sering berganti pekerjaan, penelitian menunjukkan bahwa mereka bersedia untuk bekerja dalam satu perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama jika pekerjaan tersebut menarik
4. Keinginan untuk Umpan Balik: Mereka sangat menghargai umpan balik tentang hasil kerja mereka, yang merupakan elemen penting dalam motivasi dan pengembangan karir mereka. Sebanyak 72% dari mereka mengidentifikasi umpan balik sebagai hal yang sangat penting

KESIMPULAN

Pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen dan seleksi di lembaga pendidikan menjadi kebutuhan mendesak di era digitalisasi. Teknologi, seperti sistem pelacak pelamar (ATS) dan platform digital, menawarkan efisiensi, transparansi, serta kemampuan untuk menjangkau dan menilai kandidat yang sesuai dengan kebutuhan institusi. Namun, adopsi teknologi ini masih belum maksimal, sehingga diperlukan kesadaran dan komitmen lebih besar dari lembaga pendidikan untuk mengintegrasikannya dalam mendukung proses seleksi yang akurat dan efisien.

Selain itu, keterlibatan stakeholder seperti kepala sekolah, guru senior, dan komite sekolah dalam proses rekrutmen juga menjadi faktor penting untuk memastikan keputusan rekrutmen mencerminkan kebutuhan dan budaya lembaga pendidikan. Partisipasi stakeholder dapat meningkatkan transparansi, relevansi, serta keberhasilan dalam memilih pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan visi institusi.

Di sisi lain, Generasi Z yang memiliki keunggulan dalam keterampilan teknologi, kemampuan multitasking, dan adaptabilitas menawarkan peluang besar bagi lembaga pendidikan untuk merekrut tenaga kerja yang inovatif dan berbakat. Mereka cenderung menghargai umpan balik yang konstruktif, menjadikan mereka kandidat yang potensial untuk berkembang di lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan.

Dengan mengoptimalkan teknologi, melibatkan stakeholder, dan memahami kelebihan generasi muda, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas rekrutmen dan memastikan

keberlanjutan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung kemajuan institusi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- B. J. Purnama, "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 12, no. 2, pp. 27–36, 2020.
- F. AKILAH, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Adaara J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 518–534, 2018, doi: 10.35673/ajmpi.v6i1.282.
- S. Khoirinindyah and I. Rindaningsih, "Exploring the Nexus: Benchmarking and Educational Institution Performance," *Al-Tanzim J. Manaj. Pendidik. Islam*, vol. 7, no. 4, pp. 1237–1247, 2023, doi: 10.33650/al-tanzim.v7i4.6828.
- H. Susanti, "Manajemen Pendidikan, Tenaga Kependidikan, Standar Pendidik, dan Mutu Pendidikan," *Asatiza J. Pendidik.*, vol. 2, no. 1, pp. 33–48, 2021, doi: 10.46963/asatiza.v2i1.254.
- M. Yusuf, H. Ali, and K. Anwar Us, "Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelola Pendidikan Dan Tenaga Pendidikan," *J. Ilmu Hukum, Hum. dan Polit.*, vol. 2, no. 1, pp. 77–85, 2022, doi: 10.38035/jihhp.v2i1.860.
- N. Nurjanah, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Peningkatan Mutu Sekolah," *J. Al ...*, pp. 43–68, 2021, [Online]. Available: <http://ejournal.staisukabumi.ac.id/index.php/al-iqnaa/article/view/19>
- Devi Sartika et al, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah," *Dirasah*, vol. 6, no. 2, pp. 488–494, 2023.
- S. F. Arief and Y. Sugiarti, "Literature Review: Analisis Metode Perancangan Sistem Informasi Akademik Berbasis Web," *J. Ilm. Ilmu Komput.*, vol. 8, no. 2, pp. 87–93, 2022, doi: 10.35329/jiik.v8i2.229.
- A. R. Syam and S. Arifin, "Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi," *AL-ASASIYYA J. Basic Educ.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–12, 2018, doi: 10.24269/ajbe.v2i2.833.
- I. Rindaningsih, "Pengembangan Model Manajemen Strategik Berbasis (beyond center and circle Time) BCCT Pada PAUD," *Pedagog. J. Pendidik.*, vol. 1, no. 2, pp. 213–223, 2012, doi: 10.21070/pedagogia.v1i2.42.
- K. JASMINE, "濟無No Title No Title No Title," *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu*, 2014.
- E. Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," *J. Tarbiyatuna*, vol. 3, no. 1, pp. 1–26, 2022.
- R. Mubarak, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarak Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta," *J. Manaj.*

Pendidik. Islam, vol. 3, no. 2, pp. 131–146, 2021, doi: 10.0118/alfahim.v3i2.183.

A. H. Ansori, “Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam,” Qathruna, vol. 2, no. 2, pp. 29–52, 2016.

I. S. K. Inaldi and I. Rindaningsih, “Strategi Menyusun Manajemen Keuangan dalam Lembaga Pendidikan Islam,” J. Kependidikan Islam, vol. 14, no. 1, pp. 11–20, 2024, doi: 10.15642/jkpi.2024.14.1.11-20.

Anna Dollot , " The Characteristics of Generation Z" . hlm 2-3 , 2018

Muchammad Fajeril Falaach and Ida Rindaningsih, " MANAJEMEN REKRUTMEN DAN SELEKSI PENDIDIK: KAJIAN PUSTAKA UNTUK PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN". hlm 3-6 , 2024