

BAB I

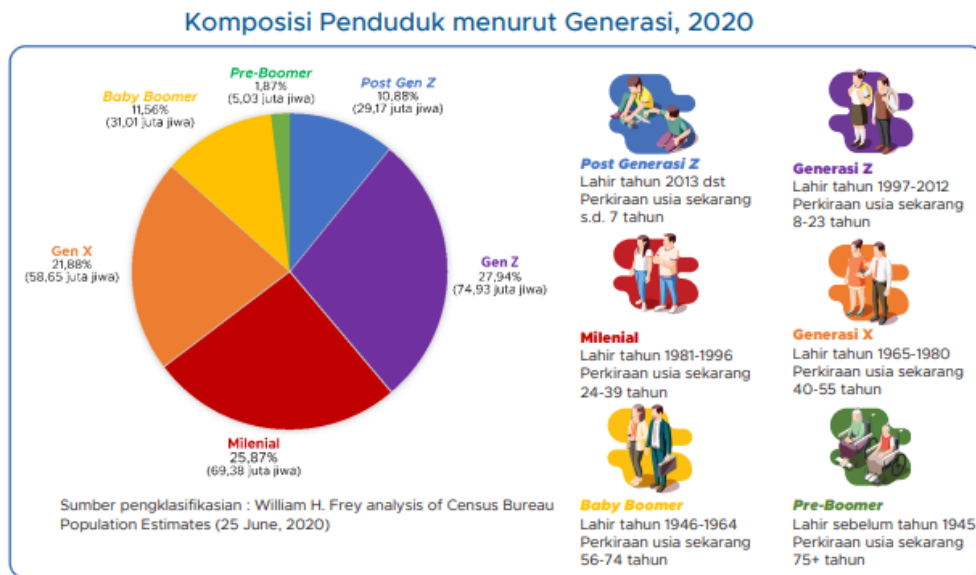
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di berbagai tempat kerja saat ini, baik itu organisasi maupun perusahaan, sudah tidak asing lagi dengan kehadiran satu generasi baru dalam angkatan kerja yang ada. Generasi tersebut dikenal dengan sebutan generasi Z. Dengan masuknya generasi tersebut dalam suatu organisasi tentu saja membawa dampak terhadap bagaimana organisasi/ lingkungan kerja dapat memahami karakteristik dan pembentukan kinerja generasi Z dalam bekerja. Hal ini akan berkaitan erat dengan proses berjalannya suatu organisasi, serta pemikiran terkait bentuk pendekatan yang dapat dilakukan organisasi untuk mempersiapkan dan memaksimalkan kinerja angkatan kerja tersebut (Paina & Irini 2021, 79). Apalagi jika jumlah generasi Z yang bergabung dalam suatu lingkungan kerja sudah mencapai jumlah yang cukup banyak. Sudah pasti setiap karyawan generasi Z yang ada ikut mengambil bagian terhadap kinerja yang dicapai oleh organisasi. Fenomena inilah yang semakin nampak dalam kondisi di lingkungan kerja yang ada saat ini.

Ada beberapa pandangan yang beragam terkait penetapan tahun lahir generasi Z. Dalam jurnalnya, Bateh (2019, 13) menuliskan bahwa generasi Z merupakan orang-orang yang lahir sejak tahun 1996 ke atas. Menurut Demirbilek & Keser (2022, 211) dalam jurnalnya, tahun lahir generasi Z berkisar antara 1995-1997. Namun jika berpatokan pada data “Hasil Sensus Penduduk Indonesia” tahun 2020 yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik dan Kementerian Dalam Negeri bulan Januari 2021, pengkategorian generasi biro sensus menggunakan analisis

William H. Frey. Pada data tersebut, generasi Z dikategorikan lahir pada tahun 1997-2012. Berdasarkan data tersebut juga diketahui bahwa generasi Z menduduki peringkat pertama dalam komposisi penduduk menurut generasi yaitu mencapai 27,94%, yang terlihat seperti gambar di bawah ini: (Badan Pusat Statistik, 2021)



Gambar 1.1 Komposisi Penduduk Menurut Generasi Tahun 2020

Kehadiran generasi Z sebagai suatu angkatan kerja juga tidak lepas dari apa yang terjadi di sekolah tempat peneliti bekerja. Sekolah tersebut merupakan salah satu sekolah swasta di Makassar, atau dapat disimbolkan dengan sekolah XYZ. Sekolah XYZ merupakan sekolah dengan sistem terpusat yang juga dikelola oleh yayasan pusat di Jakarta, sehingga kebutuhan guru di sekolah pun menjadi bagian yang ditetapkan oleh yayasan. Mayoritas guru-guru di sekolah merupakan guru dengan sistem ikatan kerja dari yayasan, di mana guru-guru tersebut memiliki jangka waktu tertentu untuk bertugas. Dengan adanya kondisi guru-guru yang sudah menyelesaikan masa ikatan kerjanya, akan terjadi pergantian guru lama dengan guru-guru lulusan baru. Di mana dalam hal ini adalah guru-guru yang termasuk dalam kategori generasi Z, yang disediakan yayasan untuk ditempatkan

bertugas di sekolah XYZ. Dapat dikatakan kondisi ini menjadi satu bagian yang penting untuk mendapat perhatian di lingkungan tempat kerja peneliti. Seperti yang dikemukakan oleh Gaidhani, Arora, & Sharma (2019, 2084) bahwa masih sedikit informasi yang diketahui terkait generasi Z. Tanpa pemahaman yang tepat, akan sulit bagi organisasi, dalam hal ini sekolah, untuk mengarahkan dan memaksimalkan kinerja mereka yang akan berdampak pada pertumbuhan organisasi. Apalagi dengan menyadari bahwa ketika mulai memasuki suatu organisasi, generasi Z sebagai karyawan baru pasti memiliki serangkaian harapan yang akan memengaruhi sikap, perasaan, serta perilaku mereka nantinya dalam bekerja (Schroth 2019, 6-7). Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Dolot (2018, 46) dalam jurnalnya bahwa penelitian mengenai generasi Z akan menjadi hal yang menarik, khususnya dengan mengidentifikasi bagaimana dampak nyata dari kehadiran generasi ini terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

McCrimble & Fell (2019) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa terhitung sejak tahun 2019, generasi Z merupakan mayoritas angkatan kerja yang tersedia. Terkait angkatan generasi Z, ada beberapa kata yang sering digunakan untuk melambangkan mereka antara lain: *iGen*, *post-millennial*, *digital natives*, serta *net gen* (Baldonado 2018, 56). Generasi Z juga dikatakan sebagai generasi yang berkembang disaat yang bersamaan dengan maraknya kemajuan internet dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi global yang meningkat, serta adanya fleksibilitas (Bateh 2019, 11; Demirbilek & Keser 2022, 209-210). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa generasi Z tumbuh dalam perkembangan dunia dan konteks zaman yang jauh lebih maju dari pada generasi sebelumnya. Hal ini

tentu akan membawa dampak terhadap cara mereka bekerja dan terintegrasi dalam pekerjaannya, yang tentu saja berbeda dengan generasi lainnya sebelum mereka.

Beberapa anggapan terkait generasi Z juga yaitu dikatakan bahwa mereka adalah generasi yang lebih optimis dari generasi lainnya (Balan & Vreja 2018, 885). Tidak hanya itu generasi Z juga penuh dengan potensi dan energi, serta tanggap dengan internet sehingga mudah untuk menemukan suatu jawaban. Di sisi lainnya, generasi Z juga dikatakan cenderung lebih menghindari risiko dan melihat pekerjaan dengan lebih praktis, dalam artian terdapat keleluasan untuk menyesuaikan waktu kerja yang dimiliki. (Baldonado 2018, 59; Paggi & Clowes, 2021; Prasetyaningtyas, Natalia, & Utami 2022, 13-14). Terlepas dari beberapa pemikiran tersebut, karakteristik dan cara bertindak generasi Z menjadi satu bagian yang perlu untuk dipahami lebih jauh. Terlebih lagi dalam konteks bagaimana mereka terlibat dalam kerja yang dilakukan. Apalagi dapat dikatakan generasi Z memiliki ekspektasi, preferensi, dan perspektif yang berbeda untuk dapat ditelusuri lebih jauh (Cresnar & Nedelko 2020, 14; Arniati 2021, 76).

Kondisi terkait penjelasan generasi Z di atas juga dirasakan oleh peneliti dalam konteks sekolah XYZ. Melalui beberapa pengalaman mengamati guru generasi Z bekerja, peneliti melihat para guru generasi Z ini mengalami kesulitan dalam mengumpulkan tugas administrasi guru yang perlu secara rutin dikumpulkan setiap minggu. Bahkan ada masa di mana tim pimpinan perlu menegur dan memanggil secara personal beberapa guru yang berulang kali tidak dapat mengerjakan tugas administrasi dengan baik. Hal ini bukan hanya dialami oleh guru-guru generasi Z yang berada di tahun pertama mengajar, tetapi juga yang sudah lebih dari satu tahun mengajar di sekolah XYZ. Selain itu, ada juga

kecenderungan para guru ini kurang dapat bersikap tegas ketika harus menegur siswa. Konteks ini ditemukan peneliti saat melihat cara guru mengatasi kesalahan yang dilakukan siswa dalam pembelajaran, sehingga terkesan para guru ini terlihat lebih santai ataupun bebas dalam melakukan peran-peran yang seharusnya dilakukan. Tantangan ini menjadi lebih menyita perhatian peneliti terkait guru generasi Z saat peneliti menyadari jumlah guru generasi Z yang ada. Jika melihat data demografi guru di sekolah XYZ per tahun ajaran 2022/2023, khususnya di jenjang SMP dan SMA sebagai departemen tempat peneliti bertugas, terdapat kurang lebih 59% dari total jumlah guru yang merupakan angkatan generasi Z. Di mana guru generasi Z berjumlah 28 orang dari total 47 orang jumlah keseluruhan guru yang ada. Para guru generasi Z ini pertama kali bergabung di sekolah XYZ pada periode tahun ajaran 2019/2020. Untuk itu jika peneliti rangkumkan, berikut adalah data penambahan guru generasi Z setiap tahun.

Tabel 1.1 Data Pertambahan Guru Generasi Z

Tahun Ajaran	Jumlah Pertambahan Guru Gen Z	Total Guru Gen Z
2019/2020	7 orang	7 orang
2020/2021	8 orang	15 orang
2021/2022	6 orang	21 orang
2022/2023	7 orang	28 orang

Berdasarkan data di atas, hal ini menunjukkan angkatan guru generasi Z sudah mencapai setengah dari jumlah yang ada dan pastinya akan semakin bertambah banyak seiring dengan masa ikatan kerja guru yang sudah selesai. Khususnya jika melihat data guru yang ada saat ini, per akhir tahun ajaran 2022/2023 terdapat enam guru yang akan menyelesaikan masa dinas nya. Untuk itu, penambahan guru generasi Z yang akan datang di tahun ajaran depan, 2023/2024,

juga akan sama sejumlah enam orang guru. Dengan demikian, angkatan generasi Z ini akan semakin meningkat pesat mendominasi jumlah guru yang ada dan terus menambah persentase keberadaan guru generasi Z di sekolah XYZ. Jika dilihat dari perjalanan waktu yang ada, posisi guru generasi Z pasti sudah terlibat lebih jauh dalam jalannya proses kegiatan di sekolah. Misalnya dalam hal memimpin tim ataupun bekerja dengan orang-orang lintas generasi. Mengacu pada keadaan dan kondisi inilah, maka peneliti memikirkan sekolah XYZ perlu mendapatkan pemahaman dan gambaran yang lebih spesifik terhadap kinerja dari para guru generasi Z dalam bekerja. Termasuk di dalamnya bagaimana proses mereka dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang ada, mengatasi tantangan dan tekanan kerja, mencapai produktivitas, dan yang lainnya. Ditambah lagi dengan melihat masih adanya guru-guru generasi lainnya yang sudah lebih lama berada di sekolah XYZ menunjukkan adanya perbedaan antargenerasi, seperti adanya generasi Y dan X. Hal ini akan sangat membantu sekolah dan tim pimpinan untuk mengevaluasi proses yang ada serta memahami bentuk pendekatan yang sesuai, agar para guru generasi Z juga dapat bertumbuh dalam pekerjaannya. Khususnya dengan melihat konteks tersebut secara spesifik dalam keadaan sekolah XYZ, yang termasuk dalam salah satu sekolah bonafide di Makassar.

Menurut McCrindle & Fell (2019), adanya perubahan yang signifikan terhadap populasi generasi Z dalam dunia kerja mengharuskan organisasi untuk dapat membimbing generasi Z. Bahkan salah satu kunci keberhasilan organisasi, terletak pada saat organisasi dapat memahami perubahan dan tren angkatan kerja yang dimilikinya. Kondisi kerja yang ada saat ini tidak bisa lagi dibawa atau disamakan pada konteks angkatan kerja generasi *baby boomer* dan generasi X.

Untuk itu, perlu ada pengetahuan baru terkait pola pemikiran generasi Z (Stillman & Stillman 2017, xiv). Craen (2019) juga menegaskan bahwa kondisi saat ini menjadi waktu yang tepat untuk mengalihkan fokus kepada generasi Z. Seiring berjalannya waktu, generasi Z akan menjadi generasi yang menggantikan generasi *baby boomer* dan generasi X dalam angkatan kerja yang ada. Dengan demikian cara memperlakukan dan mengarahkan angkatan kerja generasi Z perlu dilihat berdasarkan karakteristik mereka. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sousa & Colauto (2021,463) bahwa diperlukan adanya kajian untuk memahami karakteristik dan nilai-nilai kerja generasi Z, serta bagaimana pengalaman pribadi dan lingkungan dapat berdampak di dalamnya. Ini dapat menjadi satu langkah awal untuk memahami kebutuhan kerja generasi tersebut. Pemahaman akan perilaku, cara pandang, dan pemahaman generasi Z, dapat membantu pengelola atau pimpinan untuk melibatkan generasi ini dengan lebih baik dalam lingkungan kerja. (Kohnova, Papula & Salajova 2021, 10201). Bagian ini juga diperlengkapi oleh Schroth (2019, 5) dalam jurnal penelitiannya bahwa saat ini tim pimpinan harus memahami cara terbaik mengelola karyawan muda yang dimilikinya, khususnya dengan melihat perilaku ataupun karakteristik unik dari setiap generasi yang terbentuk karena adanya pengalaman mereka.

Dalam beberapa jurnal penelitian, terdapat beberapa penelitian terkait generasi Z. Baldonado (2019) dalam jurnalnya membahas tentang generasi Z dalam kaitannya dengan teori motivasi. Bateh (2019) memfokuskan penelitiannya terhadap transformasi gaya kepemimpinan generasi Y ke generasi Z. Cresnar & Nedelko (2020) meneliti generasi Z dalam kaitannya dengan mendapatkan pemahaman tentang perilaku kepemimpinan masa depan. Namun sejauh yang

peneliti temukan, masih sangat terbatas penelitian terkait generasi Z yang spesifik membahas ataupun melakukan analisis terkait kinerja generasi Z, khususnya pada konteks organisasi pendidikan, dalam hal ini guru-guru generasi Z. Schroth (2019, 13) juga menegaskan bagian ini dengan pemaparannya bahwa dengan memahami perilaku dan kinerja generasi Z akan memberikan pemahaman bagi organisasi untuk dapat mengintegrasikan karyawan generasi Z yang dimiliki untuk mencapai kesuksesan bersama. Apalagi dengan melihat adanya tantangan karyawan generasi Z belum terlatih untuk menghadapi realitas di tempat kerja dibandingkan dengan generasi sebelumnya (The Workforce Institute 2019, 6).

Selain itu, berbicara mengenai generasi Z tidak lepas dari bagaimana kita melihat mereka memmanifestasikan nilai dan sikap dalam bekerja. Jika bagian ini tidak diketahui dengan benar, tentu akan sulit untuk dapat mengelola generasi Z dan menimbulkan tantangan yang serius bagi organisasi. Untuk itu diperlukan pemahaman yang tepat tentang karakteristik dan sikap generasi Z terhadap pekerjaan yang dilakukan (Balan & Vreja 2018, 879). Hal ini diperkuat oleh Bolland & Lopes (2014, 3-4) dalam bukunya yang berjudul "*Generations and Work*", bahwa diperlukan suatu penelitian untuk dapat benar-benar memahami sifat dan konteks bekerja suatu generasi. Aguas (2020, 18) dalam penelitiannya terkait generasi Z dan kepemimpinan, juga merekomendasikan beberapa hal untuk dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya, antara lain mengenai pemahaman yang lebih dalam terkait faktor-faktor karakteristik utama generasi Z dan melakukan proses wawancara perilaku untuk proses identifikasi lebih lanjut. Apalagi dengan melihat kebutuhan setiap generasi kerja akan berbeda. Menurut Dolot (2018, 49) hal ini dapat juga ditelusuri dalam penelitian yang dilakukan untuk melihat pemikiran

rekan kerja dari generasi yang berbeda terkait kinerja generasi Z. Apalagi dengan menyadari bahwa interaksi dan kerja sama antargenerasi menjadi bagian yang tidak akan terhindarkan.

Tidak hanya itu, Grow & Yang (2018, 20) dalam jurnal penelitiannya terkait ekspektasi generasi Z, juga menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan wawancara ataupun teknik lainnya, dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang harapan dan pemikiran generasi Z serta faktor-faktor yang mendukung. Proses ini dapat membantu organisasi untuk melihat generasi Z sebagai suatu konteks perilaku baru yang perlu belajar memahami dunia kerja (Koulopoulos & Keldsen, 2014). Paina & Iriani (2021, 78, 84) dalam jurnal penelitiannya juga menegaskan bahwa untuk dapat menarik, memotivasi, dan memaksimalkan kerja generasi Z, maka diperlukan adanya identifikasi karakteristik utama generasi Z. Hal ini dapat dikelola untuk dijadikan peluang dalam organisasi. Khususnya dengan menyadari bahwa keberadaan generasi Z menjadi kelompok usia yang akan mendominasi dan memberi pengaruh ke depannya. Dalam jurnal yang ditulis oleh Sousa & Coulatto (2021, 463) diberikan rekomendasi kepada para peneliti ke depan untuk dapat menelusuri lebih lanjut nilai-nilai kerja serta karakteristik generasi Z sebagai satu variabel penelitian. Temuan ini akan membantu pihak organisasi dalam memikirkan bentuk pendekatan untuk mempertahankan dan memaksimalkan kinerja generasi Z, yang cenderung mengharapkan lebih banyak personalisasi dalam cara mereka bekerja (Karianne, Mawhinney, dan Betts 2019, 18). Dengan demikian, diperlukan adanya suatu pola pikir yang berbeda dalam menghadapi dan mempersiapkan suatu angkatan kerja yang baru, dalam hal ini generasi Z.

Berdasarkan setiap penjelasan di atas khususnya dengan melihat angkatan kerja saat ini yang semakin didominasi oleh generasi Z, ditambah lagi adanya konteks sekolah yang berpeluang besar akan terus mendapatkan guru-guru baru generasi Z, sudah seharusnya ada satu tindakan yang dilakukan untuk menganalisis lebih jauh karakteristik kerja generasi Z. Termasuk bagaimana mereka dapat bertumbuh dan berdampak terhadap pertumbuhan organisasi. Bertolak dari kenyataan yang tidak lepas dari kondisi sekolah XYZ, maka peneliti merasa perlu ada penelitian untuk memahami dengan lebih baik karakteristik dan kinerja generasi Z. Oleh karena itu, melalui penelitian ini peneliti ingin menghadirkan suatu pemahaman baru mengenai karakteristik generasi Z serta aspek-aspek lainnya yang terkait dalam kinerja yang dilakukan, termasuk tindakan tindak lanjut yang dapat dilakukan sekolah XYZ ke depannya. Penelitian ini diberi judul **“Analisis Kinerja Guru Generasi Z: Sebuah Studi Kasus di Sekolah XYZ Makassar”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang diidentifikasi oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Melalui beberapa kesempatan melakukan pekerjaan ataupun proses menyelesaikan tanggung jawab yang dipercayakan, para guru generasi Z ini tampaknya menjadi generasi yang cenderung cepat merasa stres ataupun tertekan dengan rutinitas kerja yang dilakukan. Kondisi yang dapat diidentifikasi ini akan sangat terkait dengan bagaimana ketahanan yang dimiliki oleh para guru generasi Z ini terhadap beban kerja yang mungkin akan diberikan oleh sekolah XYZ. Meskipun dikenal sebagai

generasi yang cepat beradaptasi dengan teknologi, sebaiknya perlu ditelusuri lebih jauh bagaimana generasi Z menghadapi ritme kerja di sekolah XYZ.

- 2) Dengan mengacu pada persentase guru generasi Z di sekolah XYZ sekitar 59%, masih ada sekitar 41% guru yang merupakan generasi lain. Hal ini akan erat kaitannya dengan kerja sama yang terbangun di sekolah XYZ. Sebaiknya kondisi ini perlu lebih ditelusuri di sekolah XYZ apalagi menyadari adanya potensi perbedaan pemikiran dan pola pikir antara para guru generasi Z dengan guru dari generasi sebelumnya. Misalnya dalam hal hal melakukan pendekatan dan penanganan terhadap siswa ataupun dalam hal kepanitiaan mengurus kegiatan serta acara di sekolah.
- 3) Hadirnya generasi Z di sekolah XYZ juga menjadi satu kondisi yang akan terus terjadi. Sebagai generasi baru yang hadir dalam dunia kerja, banyak hal terkait karakteristik dari generasi ini yang sepertinya belum dipahami dengan baik oleh setiap aspek sekolah, terutama dari sisi tim pimpinan. Khususnya latar belakang tim pimpinan yang dominan berasal dari generasi X yaitu sebanyak tiga orang dan dua orang dari generasi Y. Perbedaan karakter dari generasi yang berbeda antara guru dan tim pimpinan ini, tampak menimbulkan persoalan ataupun kesalahpahaman di sekolah XYZ. Apalagi jika tim pimpinan kurang memahami faktor-faktor ataupun gaya kerja generasi Z.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi lingkup penelitian sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya meneliti guru generasi Z yang mengajar di sekolah XYZ, khususnya yang mengajar di jenjang SMP-SMA.
- 2) Penelitian ini berfokus pada kinerja guru generasi Z dan aspek-aspek yang berkaitan di dalamnya, seperti: karakteristik, perilaku kerja, harapan, dan yang lainnya.
- 3) Penelitian ini dilakukan terhadap para guru generasi Z yang sudah bergabung di sekolah XYZ pada periode tahun ajaran 2019/2020 hingga tahun ajaran saat ini, 2022/2023. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai peneliti serta bagian dari tim pimpinan di jenjang SMP-SMA.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimana karakteristik ataupun gaya kerja (*work style*) guru generasi Z di sekolah XYZ dalam bekerja?
- 2) Apa saja faktor yang memengaruhi kinerja guru generasi Z di sekolah XYZ?
- 3) Bagaimana guru generasi Z di sekolah XYZ menghadapi tantangan dan permasalahan dalam bekerja?

- 4) Bagaimana pemimpin dapat berperan dalam melakukan pendekatan dan pendampingan untuk pertumbuhan kinerja guru generasi Z di sekolah XYZ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Memperoleh gambaran mengenai karakteristik dan gaya kerja (*work style*) guru generasi Z di sekolah XYZ dalam bekerja.
- 2) Mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru generasi Z di sekolah XYZ.
- 3) Mengetahui perilaku guru generasi Z di sekolah XYZ dalam menghadapi tantangan dan permasalahan dalam bekerja.
- 4) Memperoleh gambaran mengenai peran pemimpin dalam melakukan pendekatan dan pendampingan untuk pertumbuhan kinerja guru generasi Z di sekolah XYZ.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Melalui adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih utuh dan mendalam terkait pemahaman akan karakteristik angkatan kerja generasi Z, khususnya dalam dunia pendidikan yaitu guru. Hasil dari penelitian ini juga dapat memperkaya informasi dan penelitian

mengenai studi generasi Z, serta dapat menjadi acuan dan referensi untuk penelitian lebih lanjut ke depannya.

2) Manfaat Praktis

- a. Para guru dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan evaluasi dan masukan terkait karakteristik dan kinerja dari para guru generasi Z.
- b. Sebagai informasi mengenai tantangan bagi para guru generasi Z serta bagaimana setiap pihak dapat berkontribusi terhadap upaya yang dilakukan untuk membantu kinerja generasi Z. Termasuk bagi universitas dalam mempersiapkan lulusan generasi Z.
- c. Sebagai masukan bagi tim pimpinan di sekolah-sekolah untuk melakukan pendekatan yang tepat serta program pembekalan bagi pertumbuhan profesionalitas kerja generasi Z.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan hasil penelitian ini terdiri atas enam bab. Bab pertama dari laporan ini menguraikan latar belakang masalah dalam penelitian khususnya mengenai kehadiran generasi Z di sekolah XYZ yang berdampak pada beberapa aspek, identifikasi masalah yang dihadapi guru generasi Z, batasan masalah, rumusan masalah yang akan menjadi fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoritis dan praktis, serta adanya sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan landasan teori yang digunakan sebagai acuan pemikiran terkait penelitian yang dilakukan. Landasan teori yang ada diuraikan terkait analisis kinerja generasi Z. Bagian-bagian tersebut antara lain: generasi Z

dan karakteristiknya, cara pandang generasi Z tentang kerja, serta upaya memaksimalkan kinerja generasi Z. Landasan teori yang ada juga kemudian dijadikan acuan untuk melihat keterkaitan atau hubungan dari variabel yang diteliti.

Pada bab ketiga berisi penjelasan terkait metodologi penelitian yang terdiri dari: pembahasan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam hal ini studi kasus, subjek penelitian, tempat dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan validasi, teknik analisis data, dan ditutup dengan penjelasan rencana pengujian keabsahan data. Data dalam penelitian diperoleh melalui hasil pengamatan peneliti, wawancara terhadap ketua rumpun dan tim pimpinan serta guru generasi Z, dan melalui studi dokumen.

Bab keempat berisi paparan data dan temuan-temuan dalam penelitian. Data yang akan disajikan meliputi profil sekolah dan juga profil para responden yang terlibat dalam penelitian ini. Pada bagian ini juga diberikan pemaparan mengenai hasil pengambilan data yang dikelompokkan ke dalam tema-tema ataupun kategori kelompok data yang diperoleh.

Pada bab lima berisi pembahasan hasil penelitian yang dipaparkan melalui hasil analisis dan interpretasi data dari bab IV. Dalam bab ini, setiap kelompok data yang ada juga akan dianalisis dengan panduan kajian literatur pada bab dua, untuk memberikan penafsiran dalam menjawab setiap pertanyaan dalam rumusan masalah.

Bab keenam merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, implikasi, dan saran. Pada bab ini dipaparkan kesimpulan hasil dari penelitian secara keseluruhan, implikasi penelitian terhadap sekolah XYZ, serta pemberian saran kepada setiap pihak yang terkait berkaitan dengan hasil penelitian tentang kinerja generasi Z.