

Penguatan Performasi Penilik-Pengawas Sekolah dengan Karakter Generasi Y dan Z: Suatu Refleksi di Era Revolusi 4.0 dan Society 5.0

Syamsu Ridhuan

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Esa Unggul, Indonesia
syamsu@esaunggul.ac.id

Abstrak

Terdapat kesenjangan nyata antara performasi penilik-pengawas sekolah dengan karakter generasi Y dan Z. Penilik-pengawas sekolah kebanyakan berumur 50 tahun ke atas menjelang masa pensiun, secara umum gagap teknologi informasi, sedangkan generasi Y dan Z lahir dan berkembang di era revolusi industri 4.0 dan memasuki era *society* 5.0 berkarakter melek teknologi informasi. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan temuan konsep-teori karakter generasi Y dan Z yang cocok digunakan untuk mendukung penguatan performasi penilik-pengawas sekolah. Hasil studi karakter generasi Y dan Z yang dapat dipenguatan adalah inovatif, produktif, adaptif, melek teknologi informasi dan kreatif. Direkomendasikan agar Pemerintah menetapkan kebijakan program *up grading* Kompetensi Penilik-Pengawas sekolah dengan Karakter Generasi Y dan Z. Caranya melalui workshop, pendidikan dan pelatihan singkat, program akademik yang setara diploma I (satu). Pelaksanaan kebijakan bisa terintegrasi dalam program sekolah penggerak, atau dilakukan secara terpisah namun tetap memberikan kontribusi terhadap percepatan keberhasilan program sekolah penggerak, yaitu dalam bidang penguatan sumber daya manusia sekolah.

Kata Kunci: generasi Y dan Z, karakter, penguatan.

Dikirim: 22 April 2022

Direvisi: 25 Mei 2022

Diterima: 4 Juni 2022

Identitas Artikel:

Ridhuan, S. (2022). Penguatan Performasi Penilik-Pengawas Sekolah dengan Karakter Generasi Y dan Z: Suatu Refleksi di Era Revolusi 4.0 dan Society 5.0. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 14(1), 9-18.

PENDAHULUAN

Generasi Y merupakan generasi milenial lahir antara tahun 1981-1996, dan generasi Z lahir antara tahun 1997-2012. Kedua generasi ini terampil menguasai (melek) teknologi informasi, disebut generasi digital (Pratama, 2012). Generasi ini hidup, tumbuh dan berkembang pada dekade akhir revolusi industri 4.0 dan menjelang era revolusi *society* 5.0. Era revolusi industri 4.0 sebagai dekade dimana setiap generasi, utamanya generasi Y dan Z berlomba-lomba menggunakan kecerdasan buatan (*artificial intellegent*), kemunculan *big data*, robot, percetakan 3D, konektivitas di segala bidang (*internet of thing*). Tantangan yang dihadapi adalah ketidak mampuan berubah pemangku kepentingan, dan banyak kehilangan pekerjaan karena berubah menjadi otomasi (Puspita et al., 2020).

Era revolusi *society* 5.0 didefinisikan sebagai suatu tatanan kehidupan yang berpusat pada manusia (*human-centered*) bertujuan untuk mengintegrasikan ruang maya dan ruang fisik. Revolusi *society* 5.0, digagas oleh Jepang dengan fokus terhadap aktivitas manusia. Keberadaannya sebagai bentuk paradigma baru terhadap cara berpikir yang lebih kritis, agar dapat menyelesaikan tantangan dan

permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang dilahirkan di era revolusi industri 4.0 seperti penggunaan internet di segala bidang kehidupan (*internet of things*), pemanfaatan kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), penggunaan data dalam jumlah besar (*big data*) dan robot untuk meningkatkan kualitas hidup manusia (Admin UMA, 2022).

Eksistensi karakter generasi Y dan generasi Z pada era revolusi industri 4.0 dan menjelang era revolusi *society* 5.0, merupakan peluang bagi profesi penilik-pengawas sekolah. Sebab penilik-pengawas umumnya berusia rata-rata di atas 50 menjelang pensiun, kurang melek teknologi informasi komunikasi. Padahal lapangan pekerjaan yang dihadapi, dan sasaran binaan adalah sumber daya manusia sekolah, yang *notabene* para personilnya kebanyakan dalam kategori umur generasi Y dan generasi Z adalah sebagai generasi yang melek teknologi kebalikan dari generasi sebelumnya. Generasi Y dan generasi Z memiliki budaya belajar, cara bergaul dan etos kerja lebih cenderung pada kebiasaan digitalisasi. Ini artinya para penilik-pengawas dalam melaksanakan tugas profesionalitanya, harus dapat menyesuaikan diri, agar performansi yang terekam dalam catatan capaian kinerja kepenilikan-kepengawasan dapat diperoleh secara maksimal.

Secara yuridis formal, pengawas sekolah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diberi tugas melaksanakan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan profesional guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus. Sedangkan penilik adalah tenaga kependidikan dengan tugas pokok melakukan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program PAUD, pendidikan kesetaraan dan keaksaraan, serta kursus pada jalur PNFI (BKN, 2011).

Performansi penilik-pengawas, menyangkut ikhwal kinerja dalam melaksanakan tugas pokok kepenilikan dan kepengawasan secara profesional. Tugas penilik adalah melaksanakan kegiatan pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan, sedangkan tugas pengawas adalah melaksanakan kegiatan pengawasan akademik dan manajerial pada satuan Pendidikan. Dalam melaksanakan tugas-tugas, penilik-pengawas masih belum tercapai secara optimal, karena tidak semua penilik-pengawas memiliki kemampuan dalam mengoperasikan teknologi informasi komunikasi, terutama terkait pengendalian mutu dan manajerial terhadap satuan pendidikan dan sumber daya manusia sekolah yang dibina, yaitu kepala sekolah dan guru. Pada akhirnya pembinaan akan bermuara kepada para peserta didik (murid/siswa) dan warga belajar, sebagai refleksi hasil pelaksanaan tugas yang dilakukannya. Fungsi-fungsi kepenilikan dan pengawasan terhadap sasaran binaan masih belum sepenuhnya terlaksana, apalagi dilihat dalam perspektif pendekatan karakter generasi Y dan generasi Z, yang secara masif telah memanfaatkan teknologi informasi komunikasi dan digitalisasi sebagai model belajar, gaya hidup, dan etos kerja dalam berbagai bidang kehidupan sudah menjadi kebiasaan mereka (Ridhuan, 2022).

METODE PENELITIAN

Naskah artikel ini, disarikan dari kajian mendalam dengan membaca berbagai hasil studi kepustakaan dan lapangan, serta teknik penelahaannya dengan analisis kritis.

Studi kepustakaan, dilakukan dengan menelaah berbagai informasi konsepsi, hasil riset, dan teori (Sugiyono, 2018). Bidang yang dikaji adalah terkait ilmu pengetahuan yang relevan dengan kajian studi performansi penilik-pengawas sekolah, eksistensi karakter generasi Y dan Z, serta kondisi dinamika perkembangan era revolusi industri 4.0 dan *society 5.0*. Sedangkan studi lapangan dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data observasi. Dilakukan pengamatan secara mendalam tentang perilaku dan kebiasaan, mengenai cara belajar, etos kerja dan budaya bergaul dari generasi Y dan Z.

Penulisan artikel tentang performansi penilik-pengawas, karakter generasi Y dan Z, dan dinamika era revolusi industri 4.0 dan *society 5.0* ini, bertujuan untuk mendukung penelitian dasar terkait dengan substansi kajian studi performansi penilik-pengawas sekolah, eksistensi karakter generasi Y dan Z, serta kondisi dinamika perkembangan era revolusi industri 4.0 dan *society 5.0*. Jadi dapat dikatakan, bahwa luaran artikel merupakan justifikasi studi awal dari pelaksanaan rancangan riset dasar, yang pada saat ini sedang persiapan dan akan dilaksanakan secara total dalam tahun berjalan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakter Generasi Y dan Z

Menurut Setiawan (2021) karakter merupakan tabiat; sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain; watak. Karakter generasi Y merupakan generasi milenial, dan karakter generasi Z merupakan generasi digital. Secara umum karakter generasi Y memiliki motivasi yang tinggi untuk melahirkan banyak inovasi baru, seperti ditandai dengan keluarnya berbagai teknologi termutakhir, *start-up*, hingga jenis pekerjaan dan gaya hidup yang tidak terpikirkan sebelumnya. Sebagaimana yang dilansir kompas.com (Wisnubrata, 2021), generasi Y alias generasi milenial memiliki karakteristik khas, pada satu sisi ada menguntungkan dan pada sisi lain ada yang melemahkan, antara lain seperti: (1) ketergantungan terhadap teknologi, (2) lebih terbuka terhadap perubahan, (3) ambisius, (4) *skill* interpersonal yang terbatas, (5) rentan stres dan depresi;

Dalam kajian ini dan untuk kepentingan substansi penguatan pelaksanaan tugas-tugas kepengawasan dan kepenilikan, diambil karakter generasi Y yang positif (menguntungkan). Tidak semua karakter yang melekat pada generasi Y serta-merta cocok untuk disumbangkan kepada pembentukan dan penguatan performansi untuk kinerja pengawas dan penilik. Beberapa karakter yang sangat baik, sebagai hasil formulasi dari studi yang dapat ditransformasikan kepada sumber daya manusia, pengawas-penilik adalah (1) inovatif; memiliki motivasi yang tinggi untuk melahirkan banyak inovasi baru, (2) produktif; penguasaan dan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, (3) adaptif; terbuka terhadap perubahan global dalam dunia pendidikan, sosial budaya, pandangan politik dan ekonomi.

Beberapa karakter yang sangat baik sebagai hasil formulasi dari studi yang dapat ditransformasikan kepada sumber daya manusia, pengawas-penilik adalah (1) Melek teknologi; dapat dengan mudah dan cepat mengakses informasi menjelajah dunia maya untuk mendapatkan pembelajaran. (2) Komunikatif; suka bersosialisasi, di sosial media dunia maya dan di kedidupan dunia nyata. (3) Kreatif;

cocok berkerja di perusahaan rintisan (*start-up*) dapat melakukan banyak pekerjaan sekaligus dalam banyak tantangan dan permasalahan.

Dalam rangka kebutuhan penguatan substansi performansi penilik-pengawas, maka perlu dilakukan penggabungan kedua karakter, yaitu penggabungan karakter generasi Y dengan generasi Z yang positif (menguntungkan) saja. Sehingga formulasinya dapat ditransfomasikan sebagai wujud konsepsi-teoritik substansi penguatan performansi penilik-pengawas. Hasil penggabungan kedua karakter generasi Y dan generasi Z adalah inovatif, produktif dan adaptif, melek teknologi, komunikatif dan kreatif.



Gambar 1. Konsepsi-Teoritik Performansi Pengawas-Penilik Berkarakter Generasi Y dan Generasi Z

Performansi Pengawas-Penilik

Performansi (*performance*) dalam konteks ini analog dengan kinerja. Secara teoritis, kinerja merupakan capaian prestasi kerja yang tampak ketika melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan selama periode tertentu (Maryadi, 2016). Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja harus dapat dilihat hasilnya secara nyata dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi. Hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepadanya, harus terdibuktikan secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, baik dalam proses maupun hasil yang dicapai.

Ketika kata performansi diikuti oleh kata penilik-pengawas, maka menjadi satu suku kata sebagai performansi penilik-pengawas, berada dalam kesatuan kosa kata yang diformulasikan sebagai variabel dari substansi kajian. Dalam konteks kajian, performansi penilik dikonsepsikan melaksanakan tugas pokok pengendalian mutu dan evaluasi dampak program pendidikan. Sedangkan performansi pengawas dikonsepsikan melaksanakan tugas pokok kepengawasan akademik dan manajerial pada satuan pendidikan. Supaya tidak ribet dan terkesan berbelit-belit, maka kedua konsepsi teoritik performansi tersebut diformulasikan menjadi kosa kata performansi penilik-pengawas. Secara formal bila ditinjau dari aspek yuridis, ada legitimasi perbedaan status jabatan antara pengawas dan penilik, namun secara substansial

tugas dan fungsi penilik pengawas hakikatnya adalah sama, yaitu pengendalian mutu akadermik, manajerial dan evaluasi dampak program pendidikan.

Ukuran tercapainya kinerja penilik-pengawas, nampak dalam prestasi kerja dan tercatat performansi yang professional, apa bila mampu melaksanakan tugas dan fungsi tersebut secara maksimal. Ciri-ciri dan indikator keberhasilan tersebut adalah: (1) terjadi peningkatan mutu/kualitas pendidikan-akademik, minimal dapat bertahan dan tidak menurun, (2) mampu membina manajemen sumber daya manusia sekolah: kepala sekolah, guru dan pada akhirnya bermuara kepada siswa atau warga belajar, (3) mampu memberikan umpan balik dari hasil evaluasi program pendidikan yang dibinaannya.

Prakrtik Tugas Kepenilikan-Kepengawasan

Ada pengalaman yang kurang menyenangkan dialami oleh beberapa orang sumber daya sekolah : kepala sekolah dan guru, ketika sedang dilakukan pembinaan, melaksanakan tugas kepenilikan-kepengawasan oleh penilik-pengawas. Ada kesan, seolah-oleh sedang dilakukan pemeriksaan, inspeksi, tekadang sidak, introgasi yang menakut-nakuti oleh personil dari institusi pengawas birokrasi dan atau penegak hukum, padahal yang bersangkutan adalah pejabat fungsional penilik-pengawas sekolah. Lebih kurang seperti yang terjadi ketua unit kerja birokrasi sedang dilakukan pemeriksaan oleh inspektorat. dan/atau seperti polisi-jaksa sedang dalam mengintrogasi terlapor yang diduga melakukan pelanggaran hukum.

Sudah menjadi tradisi, bahwa sekolah yang dikunjungi, kepala sekolah harus menyiapkan uang transpot untuk penilik-pengawas tersebut. Uang tersebut akan diberikan pada saat selesai dilakukan pembinaan. Praktik dan cara-cara seperti itu, sebenarnya sudah lama terjadi di dalam aktivitas kepenilikan-kepengawasan, dan seolah-olah sudah mentradisi. Hanya saja para kepala sekolah atau guru enggan dan takut untuk memperotes, apa lagi melaporkannya kepada atasan penilik-pengawas. Sebab apabila diketahui oleh penilik-pengawas informasi tentang pelaporan tersebut, apa lagi menyangkut perilaku penerimaan uang transpot dalam melaksanakan tugas kepenilikan-kepengawasan, pasti dimusih dan akan berpengaruh secara langsung terhadap penilaian kinerja kepala sekolah-guru yang melapork. Bisa juga tidak direspon oleh atasan penilik-pengawas, masa bodoh dan mengabaikan saja atas laporan tersebut. Hal ini, karena sudah dianggap sebagai tradisi meskipun secara resmi tidak dianggarkan atau memang tidak ada anggaran yang sah.

Kejadian seperti itu ditengarai oleh dua faktor yang memang menjadi daya dorong kuat membuat penilik-pengawas melakukannya, yaitu pertama masih ada mentalitas budaya feodal menakut-nakuti objek binaan, dan kedua rendahnya kemampuan penilik-pengawas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pengaruh mentalitas budaya foedal seperti penjajah dengan yang dijajah, sehingga memberikan dampak merugikan yang sangat signifikan, yaitu tidak ada perubahan mutu/kualitas substansi yang dibina dan menyebabkan pencapaian kinerja tidak dapat optimal. Dampak lain menurut Ridhuan (2018) praktik mentalitas budaya feodal adalah adanya kebiasaan perbuatan suap-menyuap kepada atasan atau terhadap orang yang berperan peenting, agar pekerjaan menjadi lancar. Peristiwa ini terjadi, untuk menghindari agar jangan sampai ada perlakuan yang diskriminatif, ditakut-takuti, dan diancam penilaian kinerja akan menurun dan menjadi rendah. Dengan kata lain, ada asumsi bahwa pemberian “upeti” berupa uang (*transport*),

akan membuat penilik-pengawas menjadi senang dan diharapkan akan mencatat kinerja yang dibina menjadi baik. Sehingga perlu diberi upeti dan harus disiapkan oleh pihak sekolah. Meskipun sebenarnya, mereka (sumber daya sekolah) mengetahui dan sadar bahwa perbuatan seperti ini tidak baik dan melanggar, norma, aturan dan melawan hukum formal.

Pengaruh rendahnya kemampuan penilik-pengawas dalam melaksanakan tugas dan fungsi, berdampak langsung pada tidak tercapainya kinerja sebagaimana yang diharapkan dari proses dan hasil kerja. Bisa saja terjadi beberapa dampak, seperti: (1) tidak ada peningkatan mutu/kualitas pendidikan-akademik, bahkan “mungkin” menurun. (2) Ketidak-mampuan membina manajemen sumber daya manusia sekolah: kepala sekolah dan guru, berpengaruh teradap manajerial peningkatan mutu akademik. Menyebabkan sekolah dan para siswa, warga belajar tidak dapat berkembang secara optimal (3) tidak dapat memberikan umpan balik dari evaluasi program pendidikan yang dibinaannya, yang sesungguhnya menjadi masukkan bagi sumber daya sekolah: kepala sekolah, guru dan siswa atau warga belajar, untuk perbaikan dan peningkatan kualitas.

Kesalahan praktik implementasi subsatansi tugas dan fungsi kepenilikan-kepengawasan di lapangan, menyebabkan tidak tercapai secara maksimal hakikat dari: (1) pembinaan manajerial, (2) pencerdasan akademik, dan (3) pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sekolah sebagai umpan balik dari evaluasi program. Kesalahan karena tugas kepenilikan-kepengawasan dilakukan belum berorientasi karakter generasi Y dan generasi Z. Serta masih kental melekat metalitas budaya feodal. Sehingga tugas kepenilikan-kepengawasan sering tergelincir, pelaksanaannya dilakukan dalam bentuk inspeksi, sidak, introgasi, pemeriksaan kepada terlapor, dan mencari-cari kesalahan untuk tujuan menakut-nakuti, bukan memberikan pembinaan dan solusi.

Penguatan Performansi

Dari fakta kinerja penilik-pengawas yang tidak terlaksana maksimal, dapat dipastikan akan berdampak terhadap akselerasi program sekolah penggerak. Kebijakan program sekolah penggerak, dibentuk oleh pemerintah sebagai suatu bentuk kebijakan peningkatan mutu dalam dunia pendidikan.



Gambar 2. Program Sekolah Penggerak

Fokus program sekolah penggerak adalah pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter,

diawali dengan SDM yang unggul. Salah satu upaya adalah penguatan sumber daya manusia sekolah (penilik-pengawas, kepala sekolah dan guru), adalah melakukan intervensi secara holistik, mulai dari SDM sekolah, pembelajaran, perencanaan, digitalisasi dan pendampingan pemerintah daerah (Kemdikbud-Ristek, 2021), seperti Gambar 2.

1. Inovatif, sebagai kemampuan berani melakukan perubahan. Penilik-pengawas harus inovatif, artinya mampu meng-inovasi tingkat kemampuan dari yang hanya menggunakan cara, teknik, metode lama, sanggup berubah menggunakan cara, teknik, metode baru. Dalam bahasa gaulnya harus berani dan mampu *move on*, berubah menjadi lebih pintar, cerdas dan lebih bijak. Sanggup meninggalkan mentalitas feodal yang merugikan kinerja ketika melakukan tugas kepenilikan-kepengawasan. Jangan ada kesan lagi seperti intimidasi, menakutkan dan terkadang diskriminatif. Makin banyak belajar, maka secara akademis para penilik-pengawas akan semakin mampu meng-novasi terhadap cara, teknik, metode yang lebih *capable, hamble dan humanity*.
2. Produktif, sebagai kemampuan membuat atau menciptakan sesuatu yang bermanfaat untuk mendukung profesionalitas khususnya dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai penilik-pengawas. Dilakukan secara konsisten, baik dalam wujud gagasan, konsepsi, ide, pemikiran; wujud instrumen kerja kepenilikan-kepengawasan berbasis digital, misalnya alat evaluasi, pamantauan binaan, model, cara, metode dan teknik pembinaan (*online-offline*), pelaporan; maupun perilaku berwujud tindakan atau perilaku yang komnsisten, adil dan *humanty* dalam melakukan pembinaan.
3. Adaptif, sebagai kemampuan menyesuaikan diri dengan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi komunikasi, baik verbal kekinian dan digital. Kebanyakan penilik-pengawas berumur sudah menjelang pensiun atau diatas 50 tahun, sangat kurang berkemampuan dalam hal menguasai teknologi informasi komunikasi. Sedangkan generasi Y atau generasi milenial pada saat ini maksimal berumur 41 tahun, dan generasi Z pada saat ini maksimal berusia 25 tahun. Dalam hal penguasaan teknologi informasi komunikasi generasi Y dan Z sangat mahir, karena mereka lahir, hidup dan berkembang pada era digital. Cara yang paling baik adalah belajar mengoperasikan produk teknologi informasi dan komunikasi, oleh sebab itu diperlukan kemampuan adaptasi.
4. Melek teknologi, sebagai kemampuan atau paham teknologi kekinian (teknologi informasi komunikasi). Perlu ada kemauan yang kuat untuk mau literasi bagi para penilik-pengawas, dalam belajar dan berlatih untuk meningkatkan kemampuan melek teknologi informasi dan komunikasi. Kunci utamanya adalah terletak pada kemauan untuk literasi, karena dengan ada kemauan untuk belajar, dapat dipastikan (pelan tapi pasti) para penilik-pengawas akan melek teknologi. Perlu dipahami bahwa etos dan budaya kerja generasi sebelum generasi Y dan Z atau para penilik-pengawas berusia di atas 50 tahun ini adalah lebih cenderung bekerja secara manual, parsial dan belum memanfaatkan jaringan internet secara maksimal. Ada hikmah juga dibalik musibah kehadiran “*covid-19*” karena telah “menekan dan memaksa” kelompok usia ini untuk literasi dan menjadi melek teknologi informasi dan komunikasi, meskipun dalam kondisi tertatih-tatih.
5. Komunikatif, kemampuan berkomunikasi secara verbal dan melalui media yang demokratis dan *humanity*. Masih ada “perasaan” atau persepsi yang dianut oleh

para penilik-pengawas bahwa jabatan penilik-pengawas sebagai jabatan “struktural” pada birokrasi institusi pemerintahan di luar institusi pendidikan. Sehingga gaya dan cara berkomunikasi satu arah, misalnya seperti yang terjadi pada pejabat pamong praja, pejabat eselon, inspektur dan lainnya. Tanpa disadari memperlakukan binaan sumber daya manusia sekolah : kepala sekolah dan guru sebagai bawahan garis komando. Padahal dalam institusi pendidikan, interaksi edukatif sangat diperlukan, dengan pola komunikasi dua arah yang demokratis, bukan komunikasi satu arah (instruksi). Kembali pada hakikat tugas dan fungsi penilik- pengawas adalah membina sumber daya sekolah, sehingga aspek memanusiakan bagi para kepala sekolah-guru (*humanity*) dan sikap yang demokratis dalam berkomunikasi sangat diperlukan.

6. Kreatif, sebagai kemampuan menciptakan atmosfir akademik yang kondusif dan baik dalam melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusia sekolah : kepala sekolah dan guru. Secara umum kreatif adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu, misalkan bidang usaha (*entrpenuer*), teknologi tepat guna, industri kreatif. Di dalam dunia pendidikan, misalnya menciptakan pengayaan materi pembelajaran, media belajar, metode belajar. Para penilik-pengawas diharapkan mampu menciptakan instrumen pembinaan yang efektif, menciptakan metode pembinaan, dan puncaknya digitalisasi tugas dan fungsi pembinaan terhadap sumber daya sekolah.

Penguatan keenam karakter generasi Y dan generasi Z terhadap kompetensi penilik-pengawas sangat mungkin dilakukan. Mau tidak mau, suka atau tidak suka, kondisi inamika perkembangan zaman telah mengalami perubahan yang sangat signifikan. Pada dekade ini, kehidupan manusia sudah memasuki pada era di akhir revolusi indsutri 4.0 dan diawal revolusi *society* 5.0. Ini artinya bahwa semua lapisan masyarakat dan setiap individu dituntut untuk dapat beradaptasi dan berinteraksi secara efekif dan efisien dengan dunia digital, utamanya penilik-pengawas sekolah agar dapat bekerja secara profesional. *Up grade* dan pengkondisi kompetensi penilik-pengawas sekolah terhadap karakter generasi Y dan generasi Z bisa dilakukan secara bersaam dengan kebijakan program sekolah penggerak yaitu dititipkan pada aktivitas di bagian kedua program sekolah penggerak yaitu penguatan SDM sekolah (lihat gambar 2). Bisa juga dilaksanakan tersendiri dengan membuat program baru, yaitu “*up grading* Kompetensi Penilik-Pengawas dengan Karakter Generai Y dan Generasi Z”. Dapat dilakukan dengan cara workshop, pendidikan dan pelatihan singkat, program akademik diploma 1 (satu).

KESIMPULAN

Status jabatan penilik dan pengawas secara formal, terhadap objek yang dibinanya, ada perbedaan sasaran. Penilik, sasaranya terhadap pendidikan nonformal dan informal. Sedangkan pengawas sekolah. sasarannya untuk sekolah formal. Namun secara substansial tugas dan fungsi keduanya mempunyai hakikat yang sama, yaitu melakukan pengendalian mutu akadermik, manajerial dan evaluasi dampak program pendidikan. Penilik-pengawas sekolah pada saat ini kebanyakan berusia di atas 50 tahun, tidak termasuk dalam kategori generasi Y yang berusia maksimal 41 dan generasi Z yang berusia maksimal 25 tahun.

Generasi Y dan generasi Z lahir, tumbuh dan berkembang pada zaman revolusi industri 4.0, menjangkau era *society* 5.0. Suatu generasi yang sudah secara masif menguasai teknologi informasi komunikasi, dapat dikatakan semua aktivitas sudah serba digital. Ada enam karakter positif yang dimiliki oleh generasi Y dan Z, yang dapat dijadikan sebagai penguat performansi penilik-pengawas, yaitu karakter inovatif, produktif, adaptif, melek teknologi, komunikatif dan kreatif. Keenam karakter generasi Y dan generasi Z tersebut, merupakan temuan dari hasil studi dalam kajian ini. Oleh sebab itu, keenam karakter generasi Y dan generasi Z sebagai temuan studi adalah sebagai justifikasi konvergensi konsepsi teoritik hasil riset yang akan digunakan untuk teori dasar bagi kepentingan keilmuan maupun sebagai untuk kebijakan pemerintah.

Direkomendasikan, pemerintah mengambil kebijakan membuat program *up grading* Kompetensi Penilik-Pengawas dengan Karakter Generasi Y dan Z, dengan cara *workshop*, pendidikan dan pelatihan singkat, program akademik diploma 1 (satu). Pelaksanaan kebijakan bisa dimasukkan secara terintegrasi dan bersamaan dalam program sekolah penggerak, atau dilakukan secara terpisah namun tetap memberikan kontribusi terhadap percepatan keberhasilan program sekolah penggerak, yaitu dalam bidang penguatan SDM sekolah.

REFERENSI

- Admin UMA. (2022, Januari 11). Ap Itu Era Society 5.0 dan Apa Perbedaannya dengan Era Industri 4.0. *Biro Administrasi Registrasi Kemahasiswaan dan Informasi Universitas Medan Area*. <https://barki.uma.ac.id/2022/01/11/apa-itu-era-society-5-0-dan-apa-perbedaannya-dengan-era-industri-4-0/>
- BKN. (2011, Maret 24). Peraturan Bersama Menteri Pendidikan Nasional dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 01&02/III/PBI/2011 dan Nomor - 6&7 tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya. *Badan Kepegawaian Negara*. <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2015/08/PERBERSAMA-MENDIKNAS-NO.2-III-PB-2011-DAN-KEPALA-BKN-NO.7-TAHUN-2011-PETUNJUK-PELAKSANAAN-JF-PENILIK-DAN-AK.pdf>
- Djazifah, N., & Hiryanto, H. (2013). Model Pengembangan Penilik Pendidikan Luar Sekolah. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 6(1), 21-30. <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v6i1.4738>
- Iskandar, D. (2016). Peran pengawas pendidikan dalam peningkatan mutu pendidikan SMP di Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 179-195. <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v9i2.12918>
- Kemdikbud-Ristek. (2021). Program Sekolah Penggerak. *Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi*. <https://sekolah.penggerak.kemdikbud.go.id/programsekolahpenggerak/>
- Maryadi, M. (2016). Kinerja Penilik Non Formal Di Kabupaten Boyolali Tahun 2016. *Malih Peddas (Majalah Ilmiah Pendidikan Dasar)*, 6(2), 89-98. <https://doi.org/10.26877/malihpeddas.v6i2.1361>
- Pratama, H. C. (2012). *Cyber smart parenting: kiat sukses menghadapi dan mengasuh generasi digital*. Visi Press.

- Puspita, Y., Fitriani, Y., Astuti, S., & Novianti, S. (2020, April). Selamat tinggal revolusi industri 4.0, selamat datang revolusi industri 5.0. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, 122-130.
- Ridhuan, S. (2018). Enam Watak Manusia Indonesia dalam Perspektif Bela Negara, Konflik Sosial, dan Pembangunan Masyarakat. *Jurnal Foril Universitas Esa Unggul*, 15(2), 195-205.
- Ridhuan, S. (2022). Hasil Observasi Pra Riset Tentang Penguatan Performasi Penilik-Pengawas Sekolah dengan Karakter Generasi Y dan Z di Era Revolusi 4.0 dan Society 5.0. *Makalah*, Tidak dipublikasikan. Universitas Esa Unggul, Jakarta.
- Setiawan, B. (2021). Optimalisasi Peran Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia sebagai Wahana Pembentukan Karakter Peserta Didik dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Dharma Sastra: Jurnal Penelitian Bahasa dan Sastra Daerah*, 1(1), 66-73. <https://doi.org/10.25078/ds.v1i1.518>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wisnubrata. (2021 Januari 11). Mengenal Generasi XYZ dan Karakteristik Khasnya. *Kompas*. <https://lifestyle.kompas.com/read/2021/01/11/101112720/mengenal-generasi-xyz-dan-karakteristik-khasnya?page=all>.