

**ANALISIS FENOMENA *OK BOOMER* SEBAGAI WUJUD INTERAKSI
ANTAR GENERASI DAN KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR GURU
PENGGERAK JAWA TIMUR**

SKRIPSI

OLEH

RIKI RIZKI ROMADHON

NIM. 210106110047



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

**ANALISIS FENOMENA OK BOOMER SEBAGAI WUJUD INTERAKSI
ANTAR GENERASI DAN KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR GURU
PENGGERAK JAWA TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan kepada
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Oleh:**

RIKI RIZKI ROMADHON

NIM. 210106110047



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “Analisis Fenomena Ok Boomer sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur oleh Riki Rizki Romadhon telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan ke sidang ujian

Dosen Pembimbing



Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag

NIP. 1975031002003121004

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I. M.Pd

NIP. 197811192006041001

**ANALISIS FENOMENA *OK BOOMER* SEBAGAI WUJUD INTERAKSI ANTAR GENERASI
DAN KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS BALAI BESAR GURU PENGGERAK JAWA TIMUR)**

Skripsi

Dipersembahkan dan disusun oleh:

Riki Rizki Romadhon (21010610047)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 18 Mei 2025 dan dinyatakan

LULUS

Serta diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar strata satu
Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Dewan Penguji

Ketua (Penguji Utama)

Dr. H. Muhammad Amin Nur, M.A

NIP. 197501232003121003

:

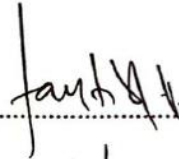


Penguji

Fantika Febry Puspitasari, M. Pd

NIP. 199202052019032015

:



Sekretaris Sidang

Dr. H. Muhammad In'am Esha. M.Ag

NIP. 1975031002003121004

:



Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Nur Ali, M.Pd

NIP. 196504031998031002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Dr. H. Muhammad In'am Esha. M.Ag

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Riki Rizki Romadhon

Batu, 20 Maret 2025

Lamp: 4 (Empat) eksemplar

Yang terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Di Malang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Riki Rizki Romadhon

NIM : 210106110047

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : **Analisis Fenomena *Ok Boomer* Sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur)**

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, mohon dimaklumi adanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing



Dr. H. Muhammad In'am Esha. M.Ag

NIP. 1975031002003121004

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riki Rizki Romadhon

NIM : 210106110047

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul : Analisis Fenomena Ok Boomer sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi dan Kinerja Pegawai (Studi kasus Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi dari karya yang telah ditulis atau diterbitkan orang lain. Adapun pendapat dan temuan orang lain pada tugas kahir ini dikutip dan dirujuk sesuai kode etik penulisan karya tulis ilmiah dan dicantumkan dalam daftar rujukan. Apabila di kemudian hari ternyata skripsi ini terdapat unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai aturan yang berlaku

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun

Batu, 24 Maret 2025

Hormat Saya



Riki Rizki Romadhon

NIM. 210106110047

LEMBAR MOTTO

“Dan tiadalah kehidupan dunia ini, selain dari main-main dan senda gurau belaka. Dan sungguh kampung akhirat itu lebih baik bagi orang-orang yang bertakwa. Maka tidakkah kamu memahaminya?”(QS.Al-An’am : 32)¹

“Success begins with the courage to try and the fearlessness of failure”

By : Walt Disney²

“ Jika jalan yang kau lalui terlalu mudah, mungkin kamu menempuh jalan yang salah”

By : Eiichiro Oda (Author of One Piece)³

¹ Abdullah, M., Ghoftar, A., Mu’thi, A., & Al-Atsari, A. I. (1994). Lubaabut tafsir min ibni katsiir. Penerjemah: Muhammad Abdul Ghoftar & Abu Ihsan Al-Atsari. Pustaka Imam asy-Syafi’i.

² Gabler, N. (2006). Walt Disney. Vintage.

³ Singh, M. P. (2021). Odyssey of the cultural narrative: Japan’s cultural representation in Eiichiro Oda’s One piece. Global Media Journal–Indian Edition, 13(1), 1-24.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan nikmat, rahamat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Tak lupa sholawat serta salam saya haturkan kepada junjungan kita, Nabi agung Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia keluar dari kegelapan menuju cahaya Islam yang terang benderang.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, maka berakhir pula perjalanan pendidikan strata satu ini di Jurusan Pendidikan Agama Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Tentu saja, dalam proses penyelesaian tugas akhir ini yang penuh tantangan, terdapat berbagai pihak yang turut memberikan bantuan dan dukungan. Dengan penuh rasa terima kasih dan kasih sayang, saya mempersembahkan skripsi ini kepada pihak-pihak berikut:

1. Ayah penulis, Bapak Supriyanto, yang telah mendukung dan mensupport penulis baik secara materil dan moril dengan semua kerja keras yang telah dilakukan agar kelak penulis dapat menjadi orang yang bermanfaat untuk banyak orang dan semua ilmu yang didapatkan semoga berkah dunia dan akhirat.
2. Ibu penulis, Alm.Ibu Suhartatik, yang telah mendoakan yang terbaik untuk penulis setiap malam hingga akhir hayat beliau, agar kelak penulis dapat menjadi orang yang baik, hidup dengan benar sesuai syariat agama, dan sukses di masa depan agar dapat mampu lebih banyak membantu manusia lainnya.

3. Tiga kakak penulis, yang selalu memberikan dukungan semangat dan dorongan untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini. Terima kasih atas pelajarannya mengenai betapa pentingnya sebuah proses yang menjadi jalan menuju keberhasilan di masa yang akan datang.
4. Kepada teman-teman dekat penulis yang jumlahnya bisa dihitungkan jari, yang sudah bersedia untuk menampung keluh kesah, menghibur dan memotivasi penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Kepada seseorang di luar sana yang hanya dengan senyumannya mampu memberikan semangat lebih penulis untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga hidupnya selalu di liputi kebahagiaan dan orang-orang baik disekitarnya
6. Kepada Penulis Manga One Piece, Eichiro Oda, yang telah menciptakan mahakarya yang telah menjadi salah satu alasan saya ingin terus hidup sepinggal ibunda tercinta, yang telah menemani perjalanan hidup penulis dengan segala rasa yang dirasa.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan anugrah dan kemampuan kepada penulis atas nikmat dan pertolongan-Nya. Segala puji bagi Allah yang maha Pengampun dan maha Bijaksana. Sholawat serta salam kepada baginda Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membawa kita kepada jalan yang lurus serta kepada para keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi dengan judul “Analisis Fenomena Ok Boomer Sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi Dan Kinerja Pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur” ini dibuat sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana Pendidikan Agama Islam di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis skripsi ini didukung oleh berbagai pihak sehingga penulis mengucapkan rasa terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta seluruh staff.
2. Prof. Dr. H. Nur Ali, M. Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta seluruh staff.
3. Dr.H. Nurul Yaqien, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta seluruh staff
4. Dr.H. Muhammad In'am Esha, M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya dalam memberikan kritik dan saran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Fantika Rusyda, M.Pd selaku dosen wali yang juga telah membimbing penulis dan membantu penulis selama menimba ilmu di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Drs.Abu Khaer,M.Pd selaku Kepala Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur.beserta staff yang turut mensukseskan penelitian saya, menerima kehadiran penulis untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca

Batu, 24 Maret 2025



Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543 b/U/1987.

A. Huruf

ا = a	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = ʿ	ء = ʾ
ذ = dz	غ = gh	ي = y
ر = r	ف = f	

B. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang	= â
Vokal (i) panjang	= î
Vokal (u) panjang	= û

C. Vokal Diftong

أ = aw
أَي = ay
أُ = u

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	v
LEMBAR MOTTO	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT	xviii
خلاصة.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Orisinalitas Penelitian.....	10
F. Definisi Istilah.....	15
G. Sistematika Penulisan.....	16
BAB II KAJIAN TEORI	18
A. Fenomena “Ok Boomer”	18
1. Pengertian Fenomena	18
2. Klasifikasi Generasi	19
3. Konflik Antar Generasi	25
4. <i>OK Boomer</i> : Respon Generasi Z terhadap Tindakan Generasi <i>Baby Boomer</i>	29

B. Interaksi Sosial	33
1. Pengertian	33
2. Bentuk.....	35
3. Ciri-Ciri	37
4. Faktor Pembangun.....	37
5. Interaksi Antar Generasi Menurut Islam	42
C. Kinerja	45
1. Pengertian	45
2. Manajemen Kinerja	46
3. Faktor Kinerja.....	47
4. Penilaian Kinerja	48
5. Indikator Penilaian Kinerja.....	50
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	59
B. Lokasi Penelitian	59
C. Kehadiran Peneliti	60
D. Data dan Sumber Data	60
F. Teknik Pengumpulan Data.....	63
G. Pengecekan Keabsahan Data.....	64
H. Analisis Data	66
I. Prosedur Penelitian	69
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	71
A. Paparan Data	71
1. Identitas Sekolah.....	71
2. Sejarah Lembaga	71
3. Visi, Misi, dan Tugas Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur	73
4. Program Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur	76
5. Struktur Organisasi Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur	81
6. Kondisi Pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur	81
B. Hasil Penelitian	
1. Fenomena Ok Boomer yang terjadi di lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur.....	78
2. Bentuk dan Model Interaksi antara pegawai Generasi <i>Baby Boomer</i> dan Generasi Z di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur.....	82

3. Kinerja pegawai Generasi <i>Baby Boomer</i> dan Generasi Z sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil.....	88
BAB V PEMBAHASAN	99
A. Fenomena <i>Ok Boomer</i> yang terjadi di lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur.....	99
B. Bentuk dan Model Interaksi antara pegawai Generasi <i>Baby Boomer</i> dan Generasi Z di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur.....	95
C. Kinerja pegawai Generasi <i>Baby Boomer</i> dan Generasi Z sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil	97
BAB VI PENUTUP	113
A. Kesimpulan	113
B. Saran.....	116
Daftar Pustaka.....	118
LAMPIRAN	122
Lampiran I : Surat Izin Penelitian dari Universitas	122
Lampiran II : Surat Balasan Izin Penelitian dari BBGP Jawa Timur	123
Lampiran III : Transkrip Wawancara.....	124
Lampiran IV : Lembar Observasi	152
Lampiran V : Dokumentasi Observasi.....	157
Lampiran VI : Dokumentasi Wawancara.....	159
Lampiran VII : Bukti Bimbingan Skripsi.....	161
Lampiran VIII : Sertifikat Turnitin	162
Lampiran IX : Biodata Mahasiswa	163

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian.....	13
Tabel 1.2 Klasifikasi Generasi.....	22
Tabel 1.3 Klasifikasi Sanksi Pegawai Negeri Sipil.....	54
Tabel 1.4 Data dan Sumber Data.....	61
Tabel 1.5 Sebaran Usia Pegawai BBGP Jawa Timur.....	82
Tabel 1.6 Jumlah Pegawai BBGP Jawa Timur Setiap Generasi.....	84
Tabel 1.7 Analisis Stigma dan Stereotipe Generasi.....	104
Tabel 1.8 Interaksi Sosial di BBGP Jawa Timur.....	108
Tabel 1.9 Kinerja Pegawai BBGP Jawa Timur.....	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Analisis Data Kualitatif Miles, Hubberman & Saldana 2014...	62
Gambar 2.2 Struktur Organisasi BBGP Jawa Timur.....	77

ABSTRAK

Romadhon, Riki Rizki, 2025 “Analisis Fenomena Ok Boomer Sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur”. Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Malang, Dosen Pembimbing: Dr. H. Muhammad In’am Eha, M.Ag.

Kata Kunci : Fenomena Ok Boomer, Interaksi Sosial, Kinerja

Kualitas Sumber Daya Manusia sebuah organisasi sangat berhubungan dengan kinerja. Kinerja sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai macam aspek salah satunya adalah kepribadian. Singkatnya, Kepribadian adalah sifat unik individu yang terbentuk akibat pengalaman hidup proses interaksi sosial yang terjadi sehari-hari, dimana mutlak dibutuhkan oleh manusia untuk menjaga eksistensi dirinya. Manusia yang memiliki pengalaman hidup yang sama cenderung memiliki kemiripan sifat sehingga terbentuklah generasi. Setiap generasi memiliki karakteristik dominannya masing-masing dimana terkadang saling bertolakbelakang sehingga memicu adanya konflik antar generasi. Ok Boomer hadir sebagai bentuk respon dari salah satu generasi yaitu generai Z kepada perlakuan dari generasi lainnya terkhusus Generasi Baby Boomer. Konflik semacam ini dirasa menghambat pegawai dalam sebuah instansi layanan publik untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Penelitian ini dilakukan berujuan untuk mendeskripsikan: 1) Fenomena Ok Boomer yang terjadi di lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur; 2) Bentuk dan Model Interaksi Sosial yang terjadi antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur; 3) Kinerja Pegawai Generasi Baby Boomer dan Generasi Z sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif. Peneliti merupakan instrument utama dalam mengumpulkan data. Data terkait Fenomena Ok Boomer Sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur akan didapatkan melalui jalan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Fenomena Ok Boomer terjadi di lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sebagai respon dari Generasi Z untuk menyikapi konflik antara mereka dengan Generasi Baby Boomer tanpa menyalahi adab dan etika; 2) Model dan Bentuk Interaksi yang terjadi: a) Kerjasama; b) Akomodasi; c) Komunikasi Non-Verbal; d) Persaingan; e) Konflik; 3) Kinerja sudah sesuai dengan Permen PANRB No.6 Tahun 2022 hanya saja ada beberapa “oknum” yang masih melanggar sehingga akan disanksi sesuai undang-undang yang berlaku.

ABSTRACT

Romadhon, Riki Rizki, 2025 “Analysis of the Ok Boomer Phenomenon as a Form of Intergenerational Interaction and Employee Performance (Case Study of the East Java Guru Penggerak Center)”. Thesis, Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic University of Malang. Supervisor: Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.Ag.

Keywords: Ok Boomer Phenomenon, Social Interaction, Performance

The quality of an organization's Human Resources is closely related to performance. Performance itself can be affected by various aspects, one of which is personality. In short, personality is a unique trait of an individual that is formed as a result of life experiences in the process of social interaction that occurs on a daily basis, which is absolutely needed by humans to maintain their existence. Humans who have the same life experience tend to have similar traits so that generations are formed. Each generation has its own dominant characteristics which sometimes contradict each other, triggering conflicts between generations. Ok Boomer is present as a form of response from one generation, namely Generation Z to the treatment of other generations, especially the Baby Boomer Generation. This kind of conflict is felt to hinder employees in a public service agency from achieving performance in accordance with applicable laws.

This research was conducted with the aim of describing: 1) The Ok Boomer phenomenon that occurs in the scope of work of the East Java Guru Penggerak Center; 2) Forms and Models of Social Interaction that occur between the Baby Boomer Generation and Generation Z at the East Java Guru Penggerak Center; 3) The performance of Generation Baby Boomer and Generation Z employees in accordance with the Regulation of the Minister of State Apparatus Empowerment and Bureaucratic Reform of the Republic of Indonesia No.6 of 2022 concerning the Management of the Performance of State Civil Apparatus Employees.

The research uses a qualitative approach. Researchers are the main instruments in collecting data. Data related to the Ok Boomer Phenomenon as a Form of Intergenerational Interaction and Employee Performance (Case Study of the East Java Guru Penggerak Center will be obtained through interviews, observations, and documentation.

The results of the study show that: 1) The Ok Boomer phenomenon occurs in the scope of work of the East Java Guru Penggerak Center as a response from Generation Z to respond to conflicts between them and the Baby Boomer Generation without violating manners and ethics; 2) Models and Forms of Interaction that occur: a) Cooperation; b) Accommodation; c) Non-Verbal Communication; d) Competition; e) Conflict; 3) The performance is in accordance with the Minister of PANRB Regulation No.6 of 2022, it's just that there are several "individuals" who are still violating so that they will be sanctioned in accordance with the applicable law.

خلاصة

رومادون، ريكي رزقي، ٢٠٢٥ "تحليل ظاهرة جيل طفرة المواليد في أوك كشكل من أشكال التفاعل بين الأجيال وأداء الموظفين (دراسة حالة مركز حركة المعلمين في جاوة الشرقية). أطروحة، قسم إدارة التعليم الإسلامي، كلية التربية وتدريب المعلمين، جامعة مالانج الإسلامية الحكومية، المشرف: دكتور محمد إنعام إيه، ماجستير في الزراعة.

الكلمات المفتاحية: ظاهرة جيل طفرة المواليد، التفاعل الاجتماعي، الأداء

ترتبط جودة الموارد البشرية في أي منظمة ارتباطاً وثيقاً بالأداء. يمكن أن يتأثر الأداء نفسه بجوانب مختلفة، أحدها هو الشخصية. باختصار، الشخصية هي سمة فريدة من نوعها للفرد تتشكل نتيجة لتجارب الحياة وعمليات التفاعل الاجتماعي التي تحدث كل يوم، والتي يحتاجها الإنسان بشكل مطلق للحفاظ على وجوده. يميل الأشخاص الذين لديهم نفس تجارب الحياة إلى أن يكون لديهم خصائص متشابهة، وبالتالي تشكيل الأجيال. يتمتع كل جيل بخصائصه المهيمنة التي تتعارض أحياناً مع بعضها البعض، مما يؤدي إلى إثارة الصراعات بين الأجيال. إن مصطلح "حسناً، جيل طفرة المواليد" موجود هنا كشكل من أشكال الاستجابة من أحد الأجيال، أي الجيل Z، لمعاملة الأجيال الأخرى، وخاصة جيل طفرة المواليد. ويعتبر هذا النوع من الصراع بمثابة عائق أمام الموظفين في هيئة الخدمة العامة من تحقيق الأداء وفقاً للقوانين المعمول بها.

تم إجراء هذا البحث بهدف وصف: (١) ظاهرة Ok Boomer التي حدثت في نطاق مركز شرق جاوة لتنمية المعلمين؛ (٢) أشكال ونماذج التفاعل الاجتماعي التي تحدث بين جيل طفرة المواليد وجيل زد في مركز شرق جاوة للمعلمين المتنقلين؛ (٣) أداء موظفي جيل طفرة المواليد والجيل Z يتوافق معلائحة وزير تمكين أجهزة الدولة والإصلاح البيروقراطي لجمهورية إندونيسيا رقم 6 لسنة ٢٠٢٢ بشأن إدارة أداء موظفي الأجهزة المدنية للدولة.

تم إجراء البحث باستخدام المنهج النوعي. الباحثون هم الأداة الرئيسية في جمع البيانات. سيتم الحصول على البيانات المتعلقة بظاهرة جيل طفرة المواليد كشكل من أشكال التفاعل بين الأجيال وأداء الموظفين) دراسة حالة مركز حركة المعلمين في شرق جاوة (من خلال المقابلات والملاحظات والتوثيق.

وتظهر نتائج الدراسة أن: (١) ظاهرة أوك بومر حدثت في بيئة العمل بمركز شرق جاوة لتنمية المعلمين كاستجابة من الجيل زد لمعالجة الصراع بينهم وبين جيل طفرة المواليد دون انتهاك الآداب والأخلاق؛ (٢) نماذج وأشكال التفاعل التي تحدث: أ) التعاون؛ ب) الإقامة؛ ج) التواصل غير اللفظي؛ د) المنافسة؛ هـ) الصراع؛ (٣) الأداء يتوافق مع لائحة PANRB رقم ٦ لعام ٢٠٢٢، ومع ذلك، هناك العديد من "الأفراد" الذين لا يزالون ينتهكونها وسيتم معاقبتهم وفقاً للقوانين المعمول ب

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di sebuah organisasi yang didalamnya berisi perkumpulan manusia, pastilah ditentukan sebuah tujuan bersama yang menjadi arah dari berjalannya organisasi. Dalam rangka mewujudkan tujuan bersama organisasi, diperlukan sumber daya yang berkualitas guna menyokong terwujudnya cita-cita organisasi yang sudah disepakati tersebut. Sumber daya yang dimaksud antara lain sumber daya alam, sumber daya teknologi, sumber daya mekanisme kerja, dan sumber daya manusia⁴.

Sumber daya yang disebut terakhir, sumber daya manusia merupakan komponen terpenting mengingat merupakan subjek yang menggerakkan sumber daya lainnya yang hanya berupa barang mati. Rendahnya kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi akan menjadi hambatan mendasar yang akan mengganggu jalannya roda organisasi. Hal ini juga akan menjadi batu sandungan yang besar di tengah era globalisasi yang penuh dengan teknologi. Mesin-mesin canggih ini sewaktu-waktu akan siap menggantikan posisi manusia yang berkualitas rendah. Maka dari itu, kualitas sumber daya manusia sangat penting diperhatikan terutama bagi organisasi atau instansi yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat dan instansi pendidikan.

⁴ Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Rey Media Grafika.

Pegawai sebagai subjek dari sebuah instansi pelayanan publik atau lembaga pendidikan memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pelayanan lembaga tersebut. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pegawai sendiri merupakan seseorang yang bekerja pada suatu lembaga baik berupa instansi, kantor, maupun perusahaan dengan mendapatkan gaji (upah). Selanjutnya menurut Suharno, pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan untuk digaji dan berperan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi⁵. Maka tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti.

Unsur yang berkorelasi dengan barometer kualitas sumber daya manusia biasa disebut dengan kinerja (*performance*). Semua pegawai tanpa terkecuali dalam sebuah instansi pelayanan masyarakat dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya⁶.

Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku dalam sebuah instansi untuk suatu pekerjaan ⁷. Kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan sejauh mana pegawai tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik, dalam artian pelaksanaan yang ada telah sesuai dengan rencana lembaga,

⁵ Sutrisno, T. (2021). *Pengaruh Lima Faktor Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Mi Darussalam Sidoarjo* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).

⁶ Zainuddin, Z., Djauhar, A., & Suyuti, H. M. (2021). The Influence Of Individual Characteristics And Work Environment On Employee Performance At Pt. Bosowa Berlian Motor, Kendari Branch. *Sultra Journal Of Economic And Business*, 2(1), 42-54.

⁷ Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 122-129.

sehingga diperoleh hasil yang baik dalam rangka tercapainya tujuan lembaga terkait.

Siagian menyatakan bahwa ada beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kompensasi, pelatihan karyawan, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, lingkungan dan budaya kerja, dan kepribadian pegawai⁸. Dua unsur terakhir, telah mewakili sisi intrinsik dan ekstrinsik seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di sebuah organisasi. Salah satu faktor intrinsik yang sangat mempengaruhi baik tidaknya kinerja yaitu watak atau kepribadian pegawai itu sendiri.

Kepribadian menurut George Kelly, seorang psikolog asal Amerika Serikat dalam Sukatin S., adalah sebuah cara yang unik dari individu dalam mengartikan dan menyikapi pengalaman hidupnya sehingga terbentuk sebuah tindakan yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari⁹. Kepribadian ini juga terbentuk akibat adanya proses interaksi sosial yang mutlak dibutuhkan oleh makhluk hidup terutama manusia untuk terus menjaga eksistensi dirinya, mengingat mereka merupakan makhluk sosial yang secara humanis tercipta untuk memberikan manfaatnya kepada manusia yang lain.

Interaksi menurut Gunawan merupakan sebuah bentuk hubungan sosial yang terbentuk diantara dua manusia atau lebih, dimana tingkah laku individu yang satu dapat berpengaruh, mengubah atau menjadikan lebih baik atau buruk

⁸ Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54.

⁹ Sukatin, S., Munawwaroh, S., Emilia, E., & Sulistyowati, S. (2023). Pendidikan Karakter Dalam Dunia Pendidikan. *Anwarul*, 3(5), 1044-1054.

tingkah laku pihak lainnya baik berupa dampak langsung ataupun tidak langsung. Interaksi yang terjalin antar individu ini akan merangkai sebuah pengalaman hidup yang unik bagi masing-masing dari mereka¹⁰.

Setiap pengalaman hidup yang dilalui oleh manusia inilah, baik maupun buruk, kelak akan membentuk sebuah sifat yang melekat kepada individu manusia itu sendiri. Pada akhirnya, setiap zaman akan menghasilkan generasi yang memiliki kemiripan sifat dan kepribadian karena melalui “pengalaman hidup” yang sama.

Selanjutnya, melihat adanya kecenderungan kemiripan sifat inilah, dalam bukunya yang berjudul *Generational Theory*, Graeme Codrington dan Sue Grant Marshall membagi manusia menjadi 5 generasi. Teori ini mereka namai dengan sebutan Teori Generasi¹¹. Kelima golongan generasi ini dibagi berdasarkan tahun kelahirannya, antara lain :

1. Generasi *Baby Boomer*, generasi yang lahir antara tahun 1946-1967
2. Generasi X, generasi yang lahir antara tahun 1967-1980
3. Generasi Y (*Milenial*), generasi yang lahir antara 1981-1994
4. Generasi Z (*iGeneration*). generasi yang lahir antara tahun 1995-2010
5. Generasi *Alpha*, generasi yang lahir antara tahun 2011-2025

Setiap generasi diatas memiliki sifat dominan masing-masing yang timbul dari kesamaan peristiwa sejarah penting yang dialami dalam periode waktu yang sama. Sebagai contoh, Generasi *Baby Boomer* dikenal sebagai generasi yang

¹⁰ Febriyani, R., Darsono, D., & Sudarmanto, Rg (2014). Model Interaksi Sosial Peran Teman Sebaya Dalam Pembentukan Nilai Kepribadian Siswa. *Jurnal Studi Sosial*, 2 (2), 40987.

¹¹ Codrington, G. (2008). Detailed Introduction To Generational Theory. 2-15

sangat menghargai sebuah proses dan waktu yang dilalui dalam melakukan sebuah pekerjaan. Hal ini dikarenakan di zaman mereka, teknologi masih belum modern sehingga perlu *effort* lebih ketika mereka menginginkan sesuatu. Selain itu, generasi “konservatif” ini lahir di zaman yang minim lapangan pekerjaan sehingga mereka terbentuk menjadi pribadi yang kompetitif dan sangat berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Sebaliknya, Generasi Z lahir di zaman yang penuh dengan kecanggihan teknologi, internet, dan sosial media sehingga menjadi pribadi yang ketergantungan terhadap internet, suka sesuatu yang berbau instan, dan selalu terburu-buru. Selain itu, Generasi Z yang kaya akan informasi membuat mereka menjadi generasi yang lebih demokratis dan kreatif dibanding generasi lainnya. Akibatnya, bertolakbelakangnya kepribadian kedua generasi ini seringkali menimbulkan gesekan praktis di masyarakat . Konflik yang muncul akibat dari gesekan kedua generasi ini berdampak terhadap berbagai macam aspek mulai dari aspek sosial, budaya, ekonomi, bahkan aspek politik ¹².

Di bidang sosial, konflik antar generasi ini menimbulkan prasangka dan stigma dari generasi satu terhadap generasi lainnya. Konflik ini dapat merusak hubungan sosial yang terjalin di tengah masyarakat¹³. Lebih lanjut, konflik antara kedua generasi ini juga merembet pada aspek budaya dan agama. Nilai-nilai budaya yang sudah ditanamkan dengan begitu kuat oleh para generasi baby

¹² Codrington, G.loc. cit.

¹³ Julyta, G., Riyanto, M. A. T., Pujilasti, S. H., Aurel, N., Kalandoro, A. A., & Tumanggor, R. O. (2024). Pentingnya Wawasan Nusantara Dalam Mempersatukan Keberagaman Bangsa Indonesia. *Integrative Perspectives Of Social And Science Journal*, 1(01 Agustus).

boomer dianggap terlalu konservatif dan tidak relevan lagi dengan perkembangan zaman yang ada oleh generasi muda.

Salah satu contoh dari nilai tradisional tersebut yaitu anggapan orangtua bahwa mereka berhak untuk menjodohkan anak bahkan dengan paksaan sekalipun. Pandangan ini mereka percayai dengan alasan untuk menjamin kesejahteraan anaknya di masa yang akan datang. Namun disisi lain, anak menganggap bahwa zaman sekarang bukanlah zaman “siti nurbaya” yang masih penuh dengan perjodohan penuh unsur paksaan. Mereka berhak memilih pendamping hidup mereka dengan pertimbangannya sendiri¹⁴.

Namun ketika generasi muda mencoba melawan dan menyatakan ketidaksetujuan terkait pemikiran konservatif semacam itu, mereka selalu terbentur penghalang tebal yang berupa adat dan tata krama yang sudah terlanjur tertanam di tengah masyarakat. Sehingga dikarenakan permasalahan etika tersebut, untuk menghindarkan mereka dari perdebatan bahkan dikhawatirkan sampai adu fisik dengan Generasi *Boomer*, mereka mencari cara lain untuk menyikapi perbedaan pandangan antar generasi ini. Salah satu respon yang akhir-akhir ini marak digunakan oleh Generasi Z dalam menjawab ke”kolot”an pandangan Generasi *Boomer* adalah istilah *Ok Boomer*.

Frasa *OK Boomer* ini merujuk terhadap kalimat sarkastik yang ditujukan terhadap seseorang yang dianggap tidak dapat mengikuti perkembangan zaman modern. Kalimat ini mulai populer dan masif digunakan sebagai reaksi dari komentar anak muda dalam sebuah postingan di salah satu media sosial bernama

¹⁴ Iroyna, I. T. (2024). Ijbar Dalam Konteks Kekinian: Telaah Pemahaman KH. Husein Muhammad. *QISTHOSIA: Jurnal Syariah dan Hukum*, 5(1), 01-19.

Twitter yang diunggah oleh seorang pria dari generasi *Baby Boomer* pada tahun 2018¹⁵. Unggahan ini berisi sindiran dan kritik dari pria tua tersebut terhadap generasi muda. Akibatnya, kolom komentar postingan itu dipenuhi oleh kalimat *OK Boomer* yang dilontarkan oleh para anak muda yang tidak terima atas pernyataan tersebut.

Lebih lanjut, istilah ini semakin berkembang setelah dijadikan bahan meme di sosial media yang terinspirasi dari kejadian sehari-hari yang berhubungan dengan ketidakrelevanan sikap generasi tua dengan zaman¹⁶. Aspek lain yang terdampak akibat menjamurnya fenomena ini adalah aspek ekonomi. *Fox Media*, salah satu stasiun televisi terbesar di Amerika Serikat misalnya, telah mengajukan lisensi /hak cipta terkait istilah *Ok Boomer* dengan akan menjadikannya program televisi yang akan membahas mengenai jurang kesenjangan antar generasi¹⁷.

Saking masifnya penggunaan istilah ini, bahkan sampai digunakan oleh salah seorang anggota senat Negara Selandia Baru berusia 25 tahun, Chloe Swarbrick saat rapat parlemen negara tersebut¹⁸. Maka dari itu, dengan melihat *impact* yang ada, fenomena semacam ini dikhawatirkan berdampak pula terhadap lingkungan kerja dimana didalamnya setiap generasi ini dituntut untuk

¹⁵ Gago-Rivas, V., Martín-Gómez, Á., & García-Gutiérrez, C. (2024). *Youth Frustration and Intergenerational Conflict on Twitter. Comunicar (English Edition)*, 32(78).

¹⁶ Hinck, A. S., & Carr, C. T. (2024). OK, Boomer: Activating Intergroup Perceptions to Facilitate Intergenerational Contact in Social Media. *International Journal of Communication*, 18.

¹⁷ Wicks, R. H., Morimoto, S. A., & Wicks, J. L. (2024). *From Legacy Media to Going Viral: Generational Media Use and Citizen Engagement*. Taylor & Francis.

¹⁸ Cnn Indonesia, "Asal Usul Viralnya Sindiran Ok Boomer", <https://www.cnnindonesia.com/Gaya-Hidup/20191109131745-277-446884/Asal-Usul-Viralnya-Sindiran-Ok-Boomer>, diakses pada tanggal 6 Desember 2024 pukul 23.24 WIB

bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

Fenomena *Ok Boomer* ini memungkinkan akan menjadi penghambat kinerja sumber daya manusia didalam organisasi dimana fenomena *Ok Boomer* yang merupakan sebuah bentuk respon dari generasi muda, yang ditangkap dengan sentimen negatif oleh generasi tua sehingga akan terhalangnya proses kerjasama yang seharusnya terjalin. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, seluruh generasi mulai dari *Baby Boomer* sampai Generasi Z diharapkan dapat bekerja sama dan mengesampingkan konflik-konflik semacam ini.

Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti kebetulan juga menjadi tempat peneliti melakukan Magang Kependidikan, fenomena *Ok Boomer* ini terjadi juga di Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Timur terutama ketika kegiatan di beberapa kota di Jawa Timur yang berupa kegiatan Lokakarya Guru Penggerak¹⁹. Dalam kegiatan ini, pihak Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dibantu oleh Dinas Pendidikan kota\kabupatem setempat membentuk sebuah tim kerja yang didalamnya berasal dari generasi-generasi yang berbeda, dimana kebanyakan berasal generasi *Baby Boomer* dan generasi Z.

Beberapa oknum Generasi Z didalam kepanitiaan ini seringkali tidak setuju dengan “cara kerja” dari senior mereka yang kebanyakan berasal dari generasi *Baby Boomer* ketika kegiatan Lokakarya tersebut dilaksanakan.

¹⁹ Observasi Dilakukan Di Kabupaten Blitar Ketika Kegiatan Lokakarya 7 Pgp Angkatan 9 22 April 2024

Sehingga salah satu bentuk pengekspresian ketidaksetujuan dari Generasi Z adalah frasa *Ok Boomer* yang akan menjadi fokus penelitian peneliti kali ini.

Berdasarkan penjelasan dan observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti, dalam rangka untuk menganalisis lebih lanjut mengenai fenomena ini, maka peneliti akan mengangkat judul “Analisis Fenomena *Ok Boomer* Sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi dan Kinerja Pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, maka peneliti memfokuskan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana fenomena *Ok Boomer* yang terjadi di lingkup kerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur?
2. Bagaimana bentuk dan model interaksi antara pegawai Generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur?
3. Bagaimana kinerja pegawai Generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus peneliti yang dikemukakan di atas, maka tujuan peneliti yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui bagaimana fenomena *Ok Boomer* yang terjadi di lingkup kerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur.

2. Untuk menganalisis bagaimana model dan bentuk interaksi antara pegawai Generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z di Balai Besar Guru Penggerak
3. Untuk menganalisis bagaimana kinerja pegawai Generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

D. Manfaat Penelitian

1. Teoretik

Secara teoretik, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak fenomena sosial seperti “*Ok Boomer*” terhadap kinerja pegawai lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan.

2. Praktis

Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan kontribusi kepada BBGP Jawa Timur selaku lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan untuk menyikapi fenomena sosial yang terjadi di dalam lembaga.

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai fenomena *Ok Boomer* dan Interaksi Antar Generasi pada lingkungan kerja.

E. Orisinalitas Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat fokus peneliti berupa analisis mengenai fenomena *Ok Boomer* sebagai wujud interaksi antar generasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dengan studi kasus di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur. Sudah sewajarnya suatu penelitian harus dijaga keasliannya dan

menghindari plagiasi dari penelitian dari peneliti lain. Peneliti juga menemukan beberapa sumber referensi penelitian terdahulu yang terdapat persamaan dengan penelitian ini. Namun juga memiliki perbedaan yang akan dijelaskan dalam pemaparan sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Yong Jon Lim dan Jennifer Lemanski yang berjudul “*A Generational War Is Launched with The Birth of Ok Boomer in The Digital Age*” dari *University of Rio Grande Valley* pada tahun 2020. Penelitian ini berbentuk jurnal ilmiah dan dipublikasikan di *The Journal of Society and Media* pada April 2020 dengan nomor E-ISSN 2580-1341 dan P-ISSN 2721-0383. Temuan dari penelitian ini menunjukkan adanya fenomena *Ok Boomer* ini benar-benar terjadi dan telah menjadi bentuk baru dari “perang generasi” yang muncul di masyarakat global terutama di semua media sosial
2. Penelitian yang dilakukan oleh Febri Hadiani Dahara dan Lisda Liyanti yang berjudul “*Generation Gap dan Kafkaesque Modern dalam Film A Coffee in Berlin*” dari Universitas Indonesia pada tahun 2020. Penelitian ini berbentuk jurnal ilmiah dan dipublikasikan di *Mozaik Humaniora* pada November 2020. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena *Ok Boomer* adalah salah satu aspek pembentuk terjadinya *generation gap* jika merujuk pada referensi yang ditampilkan di film *A Coffee in Berlin* (2014) serta kaitannya dengan unsur *kafkaesque* lalu menghubungkan keduanya dengan simbolisme kopi. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa setiap generasi menganut paham dan nilainya masing-

masing. Hal itu terbentuk akibat dari fenomena dan pemikiran yang dapat menyebabkan konflik dan kesalahpahaman.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Delipiter Lase dan Dorkas Orienti Daeli yang berjudul “Pembelajaran Antargenerasi Untuk Masyarakat Berkelanjutan: Sebuah Kajian Literatur Dan Implikasi” dari Universitas Pendidikan Ganesha pada tahun 2020. Penelitian yang berjenis artikel ini dipublikasikan di Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial pada Desember 2020. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pembelajaran Antar Generasi ini dapat menjadi solusi ketegangan dan konflik antara generasi yang selama ini terjadi. Dengan adanya Pembelajaran Antar Generasi ini, fenomena semacam *Ok Boomer* dan sejenisnya dapat diatasi.
4. Penelitian ini dilakukan oleh Miftahul Jannah, Noniya Dewanti Anggi Ritonga, dan Muhammad Farhan yang berjudul “Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern” dari Universitas Sumatera Utara pada tahun 2024. Penelitian ini berjenis artikel ini dipublikasikan di Jurnal Teknik Informatika, Sains dan Ilmu Komunikasi SABER pada Januari 2024. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan komunikasi antar generasi yang terjadi di lingkungan kerja organisasi modern dapat diatasi dengan peningkatan literasi digital, penyesuaian gaya komunikasi, dan pengakuan atas perbedaan nilai serta toleransi.
5. Penelitian ini dilakukan oleh Chika Aulia, Sofia Retnowati, dan Annisa Reginasari yang berjudul “What Baby Boomers Need for Parenting Their Generation Z Children” dari Universitas Gajah Mada pada tahun 2023.

Penelitian ini berjenis artikel ini dipublikasikan di Jurnal Indonesian Psychological ANIMA pada tahun 2023. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pola pengasuhan yang harus dilakukan oleh Generasi Baby Boomer terhadap Generasi Z di zaman modern adalah penyediaan waktu yang berkualitas untuk mendengar aspirasi anak, membangun hubungan dan bonding yang erat dengan anak, dan mengontrol dan mencari cara yang otentik untuk lebih memahami aktivitas anak di media sosial dan apa yang terjadi di zaman sekarang.

Untuk mempermudah pembaca dalam melihat perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya, peneliti akan memaparkannya dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama Peneliti, Judul, Jenis, dan Tahun Terbit	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas
1.	Yong Jon Lim dan Jennifer Lemanski , <i>A Generational War Is Launched with The Birth of Ok Boomer in The Digital Age</i> , Jurnal Ilmiah, 2020	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti terkait fenomena <i>Ok Boomer</i>	Penelitian ini lebih meneliti terkait dampak fenomena <i>Ok Boomer</i> dalam lingkup yang lebih luas	Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif terkait analisis fenomena <i>Ok Boomer</i> sebagai wujud interaksi antar generasi dan
2.	Febri Hadiani Dahara dan Lisda Liyanti yang berjudul, <i>Generation Gap dan Kafkaesque Modern dalam Film A Coffee in Berlin</i> , Jurnal Ilmiah, 2020	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti terkait konflik generasi yang	Penelitian ini berbentuk jurnal ilmiah	

		terjadi di masyarakat		kinerja pegawai (Studi Kasus Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur).
3.	Delipiter Lase dan Dorkas Orienti Daeli , Pembelajaran Antargenerasi Untuk Masyarakat Berkelanjutan: Sebuah Kajian Literatur Dan Implikasi, Artikel Ilmiah, 2020	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti terkait isu generasi yang akhir-akhir ini muncul di tengah masyarakat	Penelitian ini lebih berfokus terhadap pencarian solusi dari konflik antar generasi yang terjadi	
4.	Miftahul Jannah, Noniya Dewanti Anggi Ritonga, dan Muhammad Farhan, Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern, Jurnal Ilmiah, 2024	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti mengenai komunikasi dan interaksi antar generasi	Penelitian ini lebih meneliti terkait tantangan komunikasi dan interaksi antar generasi dalam lingkup yang lebih luas	
5.	Chika Aulia, Sofia Retnowati, dan Annisa Reginasari, Quality Time : What Baby Boomers Need for Parenting Their Generation Z Children, Jurnal Ilmiah, 2023	Penelitian yang dilakukan sama-sama meneliti mengenai interaksi antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z	Penelitian ini lebih meneliti terkait model pengasuhan yang harus dilakukan Generasi Baby Boomer terhadap Generasi Z	

Dari tabel diatas kebaharuan penelitian dari penelitian saudara Yong Jon Lim dan Jennifer Lemanski yakni lingkup yang dipilih peneliti lebih spesifik, yaitu lingkup kerja lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan Untuk artikel jurnal di tabel diatas yang ditulis oleh Delipiter

Lase dan Dorkas Orienti Daeli, lebih berfokus terhadap pencarian solusi atas konflik antargenerasi yang terjadi, sedangkan peneliti lebih berfokus terhadap kaitan antara fenomena Ok Boomer sebagai salah satu bentuk konflik antargenerasi dengan kinerja dari pegawai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Jannah, Noniya Dewanti Anggi Ritonga, dan Muhammad Farhan lebih membahas mengenai tantangan interaksi yang terjadi antar semua generasi sedangkan peneliti hanya berfokus terhadap interaksi yang terjadi antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z saja. Selanjutnya, kebaruan dari penelitian kali ini dibandingkan penelitian yang dilakukan oleh Chika Aulia, Sofia Retnowati, dan Annisa Reginasari adalah peneliti akan mencoba melihat sebuah fenomena yang terjadi dari sudut pandang Generasi Z.

peneliti juga memberikan suatu gagasan dan penelitian yang terbaru yakni peneliti lebih berfokus terkait bagaimana bentuk Interaksi sosial antar generasi yang tepat dalam rangka menyikapi fenomena sosial seperti Ok Boomer.

F. Definisi Istilah

1. Fenomena

Secara bahasa berasal dari bahasa Yunani, *phainomenon* yang memiliki arti apa yang terlihat, suatu gejala, fakta, kenyataan, kejadian, bahkan yang berbau mistik atau klenik. Sedangkan fenomena menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah hal-hal yang dapat disaksikan dengan pancaindra dan dapat diterangkan serta dinilai secara ilmiah.

2. *Ok Boomer*

Ok Boomer merupakan sebuah ungkapan/frasa *satire* yang digunakan baik berupa ucapan langsung maupun komentar di media sosial oleh Generasi Z dan Generasi *Milennial* untuk menyindir dan menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap pemikiran dan nilai dari Generasi *Baby Boomer* yang sudah kuno serta tidak relevan lagi dengan zaman.

3. Interaksi

Interaksi merupakan sebuah bentuk hubungan sosial yang terbentuk diantara dua manusia atau lebih, dimana mereka saling memberikan pengaruh antara satu sama lain.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam membaca, peneliti memberikan gambaran singkat terkait isi penelitian yang dipaparkan sebagai berikut:

BAB I : Berisi pemaparan terkait konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, perbedaan dengan penelitian yang terdahulu, dan penjelasan terkait definisi istilah.

BAB II : Berisi uraian tujuan teori terkait fenomena “Ok Boomer”, interaksi, kinerja, dan kerangka berpikir penelitian

BAB III: Berisi uraian terkait metodologi penelitian yang memuat pendekatan dan jenis penelitian, latar penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan data, dan prosedur penelitian.

BAB IV : Memaparkan hasil penelitian yang dilaksanakan di lapangan sesuai dengan fokus penelitian.

BAB V : Menguraikan temuan penelitian, yakni dampak fenomena “*Ok Boomer*” terhadap kinerja pegawai di BBGP Jawa Timur.

BAB VI : Menyajikan kesimpulan dan saran terkait penelitian mengenai dampak fenomena “*Ok Boomer*” terhadap kinerja pegawai di BBGP Jawa Timur.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Fenomena “Ok Boomer”

1. Pengertian Fenomena

Secara etimologi, kata fenomena berasal dari bahasa Yunani *phainomenon* yang memiliki arti apa yang terlihat, suatu gejala, fakta, kenyataan, kejadian, bahkan yang berbau mistik atau klenik. Dapat juga diambil dari kata *phaenesthai* yang berasal dari bahasa yang sama seperti kata sebelumnya yang memiliki arti memunculkan dan menunjukkan diri sendiri²⁰.

Fenomena menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan hal-hal yang dapat disaksikan dengan pancaindra dan dapat diterangkan serta dinilai secara ilmiah. Salah satu persamaan kata dari fenomena menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia gejala yang berarti hal atau keadaan, peristiwa yang tidak biasa dan patut diperhatikan dan adakalanya menandakan akan terjadi sesuatu.

Menurut Husserl dalam Hasan, P., fenomena merupakan sebuah tampilan dari objek maupun dari sebuah peristiwa yang muncul dalam kesadaran²¹. Dia memandang fenomena sebagai sebuah realitas yang menampakkan dirinya sendiri pada manusia. Selain itu, fenomena sangat erat

²⁰ Sutisna, A. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Pendidikan*. Unj Press.

²¹ Hasan, P. Edusifa: Jurnal Pendidikan Islam.

kaitannya dengan intuisi manusia sehingga turut serta dalam membangun pengalaman hidup manusia itu sendiri.

2. Klasifikasi Generasi

Generasi adalah sekelompok manusia yang memiliki kesamaan umur dan pengalaman historis yang sama²². Biasanya, manusia yang memiliki kesamaan dimensi sejarah dan dimensi sosial tersebut akan membentuk sebuah konstruksi sosial tertentu yang memiliki karakteristik yang serupa akibat dari pengaruh yang signifikan dari peristiwa-peristiwa bersejarah dan fenomena budaya yang dialami sehingga berperan besar dalam fase pertumbuhan mereka. Akibatnya, antara generasi dan generasi lainnya pasti memiliki sifat dominannya masing-masing. Maka dari itulah teori mengenai klasifikasi generasi ini muncul.

Penelitian mengenai klasifikasi generasi ini awalnya hanya terdiri dari tiga kelompok generasi yaitu Generasi *Baby Boomers*, Generasi X, dan Generasi Y atau *Millennial*. Setiap peneliti memiliki label yang berbeda-beda mengenai pembagian generasi ini, meskipun sebenarnya memiliki makna yang sama jika dilihat secara umum. Salah satu penelitian yang mempelopori kajian mengenai klasifikasi generasi ini dilakukan oleh Lancaster dan Stillman pada tahun 2002²³.

²² Sari, P. N. Mamak Dan Anak Cucunya: Antara Alpha, Z, Dan Baby Boomers. *Lembaran Antropologi*, 2(2), 182-189.

²³ Lancaster, L. C. and Stillman, D. When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work, New York: Collins Business, 2002.

Generasi *Baby Boomers* adalah manusia yang lahir antara tahun 1946-1964. Beberapa kejadian bersejarah yang turut mempengaruhi terbentuknya kepribadian generasi ini antara lain belum adanya teknologi yang memadai dan Perang Dunia II. Peristiwa-peristiwa tersebut membentuk generasi ini menjadi pribadi yang sangat kompetitif, pekerja keras, berorientasi kepada proses, komitmen terhadap pekerjaan, dan sangat menghargai waktu. Namun disisi lain, mereka juga materialis, kolot, dan enggan menerima perubahan terutama yang berbau teknologi²⁴.

Generasi X adalah manusia yang lahir pada tahun 1965-1980. Salah satu kejadian bersejarah yang mengiringi pertumbuhan mereka adalah mulai terjadinya perkembangan gawai yang memudahkan pertukaran informasi antar manusia berupa penemuan *Personal Computer (PC)*, internet, televisi, dan sebagainya. Hal ini membuat mereka menjadi pribadi yang cenderung independen, mandiri dan suka mengandalkan diri sendiri, mampu beradaptasi dengan baik. Namun mereka juga kapitalis, tertutup terhadap pribadinya, kurang bisa bekerja sama dengan baik.²⁵

Generasi Y atau *Milennial* adalah manusia yang lahir pada tahun 1981-1999. Peristiwa historis yang banyak berperan dalam mengiringi pertumbuhan mereka adalah mulai munculnya teknologi komunikasi yang berupa media sosial seperti email, SMS, *facebook*, *twitter*, dan sebagainya. Peristiwa ini oleh beberapa ahli sering disebut dengan sebutan era *internet*

²⁴ Hasrian, H., Akbar, A. A., & Raharjo, D. H. (2024). Globalisasi dan Nasionalisme pada Generasi Z: Sebuah Studi Implikasi dalam Penerapan Nilai-Nilai Pancasila. *Civil and Military Cooperation Journal*, 1(2), 59-64.

²⁵ Lancaster, L. C. and Stillman, D, loc.cit.

booming. Ciri-ciri dari generasi adalah realistis, lebih toleran terhadap perbedaan, senang berkolaborasi dalam bekerja, inovatif dan kreatif. Namun mereka juga cenderung kurang berempati terhadap orang lain, sangat berorientasi terhadap prestasi dibandingkan kompetensi, punya ekspektasi yang tinggi terhadap segala sesuatu, dan tidak menganut paham hierarki dalam bekerja²⁶.

Seiring berkembangnya zaman dan bertambahnya tahun, terjadi penambahan generasi baru yang didasarkan dari teori generasi oleh Graeme Codrington dan Sue Grant Marshall dalam bukunya yang berjudul *Generational Theory*²⁷. Dalam buku tersebut, selain Generasi Z ada juga generasi baru yang dimasukkan kedalam pengklasifikasian generasi ini yaitu generasi *Alpha*.

Generasi Z merupakan manusia yang lahir pada rentang tahun 1995-2010. Generasi ini sering disebut dengan sebutan *iGeneration* atau generasi internet karena lahir di era dimana dipenuhi dengan kecanggihan teknologi dan proses digitalisasi yang masif. Sejak kecil, generasi ini sudah terpapar dengan teknologi dan gadget yang canggih sehingga secara tidak langsung berpengaruh juga terhadap pembentukan kepribadian mereka. Mereka sangat “khatam” dalam penggunaan teknologi yang ada dan memiliki kompetensi digital lebih baik daripada generasi lainnya.

²⁶ Ma'ruf, D. (2024). *Analisis Faktor–Faktor yang mempengaruhi Proporsi Investasi Saham Pada Investor Generasi Millenial (Studi Kasus Mahasiswa Generasi Millenial Kota Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

²⁷ Codrington, G. (2008). *Detailed Introduction To Generational Theory*. 2-15.

Selain itu, mereka juga cenderung lebih demokratis, mampu mengerjakan banyak hal di waktu yang sama(multi tasking), kurang berkomitmen terhadap pekerjaan sehingga sering berganti-ganti pekerjaan, berorientasi terhadap hasil. Namun disisi lain, dengan melekatnya teknologi didalam nadi mereka, generasi yang sering disebut generasi pecandu internet ini menjadi ketergantungan terhadap teknologi sehingga kerap tidak mengetahui nilai dirinya sendiri, suka hal yang instan, suka terburu-buru, dan anti sosial.

Untuk lebih memudahkan pembaca dalam memahami klasifikasi generasi diatas, peneliti akan menyajikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 1.2 Klasifikasi Generasi

No.	Nama Generasi	Tahun	Karakteristik
1.	<i>Baby Boomer</i>	1946-1964	- Kompetitif - Pekerja keras - Berorientasi kepada proses - Komitmen terhadap pekerjaan, - Sangat menghargai waktu - Materialisitis, kolot, dan enggan menerima perubahan terutama yang berbau teknologi

2.	X	1965-1980	- Independen dan mandiri - Mampu beradaptasi dengan baik - Kapitalis - Tertutup terhadap pribadinya - Kurang bisa bekerja sama dengan baik
3.	Y atau <i>Milennial</i>	1981-1999	- Realistik - lebih toleran terhadap perbedaan - Senang berkolaborasi dalam bekerja - Inovatif dan kreatif - Kurang berempati terhadap orang lain - Berorientasi terhadap prestasi dibandingkan kompetensi - Punya ekspektasi yang tinggi terhadap segala sesuatu

			- Tidak menganut paham hierarki dalam bekerja
4.	Z atau <i>iGeneration</i>	2000-2010	- Memiliki kompetensi digital lebih baik daripada generasi lainnya - Demokratis - Mampu mengerjakan banyak hal di waktu yang sama(multi tasking) - Kurang berkomitmen terhadap pekerjaan sehingga sering berganti-ganti pekerjaan - Berorientasi terhadap hasil - Tidak mengetahui nilai dirinya sendiri - Suka hal yang instan - Suka terburu-buru - Anti sosial.

3. Konflik Antar Generasi

Akibat bertolakbelakangnya sifat yang dimiliki oleh generasi-generasi tersebut terutama antara Generasi Z dan Generasi *Baby Boomer*, dan juga dengan adanya stigma dan stereotype yang melekat pada masing-masing generasi, sehingga memicu gesekan dan konflik yang tidak bisa dihindarkan. Sebenarnya secara teori, konflik dapat dicegah dengan penanganan yang tepat, namun pada kenyataannya gesekan-gesekan tersebut tidak dapat dihindarkan lagi²⁸.

Stereotype terhadap sebuah generasi timbul ketika variasi individu yang ada didalam teori generasi diabaikan, dinilai secara subjektif dan terlalu disederhanakan dengan tujuan agar lebih mudah dipahami oleh publik luas²⁹. Sesuai definisinya, stereotype adalah tindakan menggeneralisasi sebuah kelompok sosial yang didasarkan oleh asumsi atau gambaran umum yang disederhanakan sehingga seringkali tidak akurat. Berbeda dengan stigma yang pasti berkonotasi negative, stereotype bisa diartikan secara positif maupun negative meskipun secara praktek dalam kehidupan sehari-hari cenderung merugikan pihak yang terkena stereotype.

Stigma akan muncul ketika sebuah stereotype negative telah tersebar luas dan mengakar kuat di tengah masyarakat tanpa divalidasi kebenarannya terlebih dahulu. Stereotype muncul dikarenakan oleh keterbatasan otak manusia dalam memahami kompleksitas dunia. Secara definisi, menurut Erving Goffman, stigma adalah perwujudan sosial berupa label negative terhadap

²⁸ Setiawati, R. (2023). Pentingnya Negosiasi Dalam Manajemen Konflik.

²⁹ Goffman, E. (1997). Selections from stigma. *The disability studies reader*, 203, 215.

sebuah individu atau kelompok yang mengarah kepada upaya diskriminasi dan pendiskreditan terhadap individu atau kelompok tersebut³⁰.

Hal ini menyebabkan individu tersebut terhalang untuk berfungsi sebagaimana mestinya dalam kehidupan sosial. Lebih lanjut, stigma dapat merusak identitas sosial seseorang ketika anggapan yang ada tidak dikritisi dan dicari tau kebenarannya. Stigma-stigma inilah yang seringkali memicu terjadinya konflik antar generasi di beberapa aspek kehidupan.

Di bidang budaya dan agama misalnya, konflik ini berupa anggapan bahwa nilai-nilai luhur yang sudah lama ditanamkan oleh Generasi *Baby Boomer* selama ini sudah kuno, dan tidak relevan lagi dengan perkembangan zaman oleh Generasi Z. Salah satu contoh nilai-nilai tradisional yang banyak ditentang adalah anggapan bahwa orangtua berhak memaksakan perjodohan terhadap anak mereka. Mereka beralasan bahwa hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan kesejahteraan anaknya dimasa yang akan datang. Namun disisi lain, generasi muda beralasan bahwa pada akhirnya yang menjalani pernikahan adalah dirinya bukan orangtuanya, maka dengan dasar itulah mereka merasa memiliki hak untuk bertanggung jawab atas pilihan mereka sendiri³¹.

Selain itu, satu bentuk nilai yang masih banyak dianut oleh banyak Generasi *Baby Boomer* namun disangkal keras oleh Generasi Z adalah anggapan orang tua bahwa anak tidak boleh memilih keyakinan yang berbeda dari mereka.

³⁰ Goffman, E. (2014). Stigma and social identity. In *Understanding deviance* (pp. 256-265). Routledge.

³¹ Iroyna, I. T. (2024). Ijbar Dalam Konteks Kekinian: Telaah Pemahaman KH. Husein Muhammad. *QISTHOSIA: Jurnal Syariah dan Hukum*, 5(1), 01-19.

Hal ini dianggap sebagai tindakan intervensi kehidupan pribadi oleh generasi muda.

Sejatinya, urusan agama merupakan urusan personal antara individu dengan Tuhannya. Jadi tidak ada seorangpun yang berhak memaksa dan mengatur keyakinan seseorang sekalipun orang tua mereka. Selain itu generasi muda meyakini bahwa semua agama itu baik dan pasti mengajarkan hal yang baik pula. Agaknya itulah pendapat yang dipercaya oleh generasi muda di zaman sekarang³².

Lebih lanjut di bidang sosial, konflik antar generasi ini menimbulkan prasangka dan stigma dari generasi satu terhadap generasi lainnya . Generasi muda yang diwakili Generasi Z dan Generasi *Milennial* merasa tidak dimengerti, terlalu digurui oleh generasi tua yang diwakili oleh Generasi *Baby Boomer* yang kemudian melabeli generasi tua sebagai generasi yang terlalu “kolot”³³. Di sisi lain, generasi tua juga menganggap generasi muda sebagai generasi pemalas, terlalu bergantung teknologi, dan tidak menghargai nilai-nilai luhur milik mereka sehingga mereka juga melabeli balik generasi muda dengan sebutan generasi lemah dan menggunakan istilah *snowflakes* untuk menyindir generasi muda.

³² Ulya, H., Faiz, M., Umala, P., Rian, M., & Lukman, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dari Perkawinan Beda Agama Dalam Memeluk Agama Dari Prespektif Hukum Islam. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*, 2(3), 114-126.

³³ Julyta, G., Riyanto, M. A. T., Pujilasti, S. H., Aurel, N., Kalandoro, A. A., & Tumanggor, R. O. (2024). Pentingnya Wawasan Nusantara Dalam Mempersatukan Keberagaman Bangsa Indonesia. *Integrative Perspectives Of Social And Science Journal*, 1(01 Agustus).

Istilah *snowflakes* ini secara bahasa berasal dari dua kata dalam bahasa Inggris, *snow* yang berarti salju dan *flakes* yang berarti kepingan. Frasa ini biasa digunakan untuk menyebut orang yang dianggap terlalu rapuh, mudah tersinggung, manja layaknya sebuah kepingan salju yang mudah meleleh. Naasnya, istilah ini sering disematkan kepada generasi Z dan *Milennial* yang dianggap menjadi generasi yang lemah dikarenakan terlalu “dimanjakan” oleh teknologi dan kemajuan zaman³⁴.

Frasa ini kerap dijadikan “senjata” bagi kaum *Baby Boomer* untuk mengkritik generasi muda, bahwa mereka dipandang tidak tahan kritik, kurang tangguh jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, lebih mudah tertekan dan terkena gangguan *mental health*³⁵. Di zaman modern ini, isu mengenai *mental health* menjadi bahasan yang mendapat perhatian khusus di tengah masyarakat. Namun menurut generasi *Baby Boomer*, perlindungan dan perhatian berlebih terhadap *mental health* inilah penyebab melemahnya karakter dan mental generasi sekarang.

Namun ketika generasi muda mencoba melawan dan menyikapi tuduhan dan pemikiran konservatif semacam itu, mereka selalu terbentur penghalang tebal yang berupa adat dan tata krama yang sudah terlanjur tertanam di tengah masyarakat. Belum lagi ketika para orang tua menggunakan

³⁴ Lestari, E. (2023). Mengenal Snowflake Generation, Stigma Negatif Yang Melekat Pada Kaum Muda Saat Ini. Wowkeren.com. <https://www.wowkeren.com/berita/tampil/00466879.html>

³⁵ Rosita, S., & Wulandari, B. (2022). Kajian Semantik Kognitif Terhadap Istilah Baper “Bawa Perasaan.” 2, 1–8

jurusan andalan mereka yaitu mengancam dengan dalil agama, hal-hal yang menyangkut dengan dosa dan tindakan durhaka³⁶.

4. *OK Boomer*: Respon Generasi Z terhadap Tindakan Generasi *Baby Boomer*

Maka dari itu, generasi muda mencari cara untuk merespon perbuatan Generasi *Baby Boomer* terhadap mereka. Hingga pada akhirnya, mereka menemukan sebuah ungkapan atau frasa yang akhir-akhir ini sering mereka gunakan terutama di media sosial dalam rangka untuk menyindir pemikiran konservatif generasi tua. Frasa yang dimaksud adalah *OK Boomer*.

Fenomena *Ok Boomer* ini merujuk kepada kalimat sarkastik yang ditujukan terhadap seseorang yang dianggap tidak dapat mengikuti perkembangan zaman modern³⁷. Ungkapan ini diambil dari nama generasi yang menjadi “terdakwa” dalam fenomena ini yaitu Generasi *Baby Boomer*. Jika diartikan secara harfiah, frasa ini bermakna perwujudan kekesalan generasi muda yang pada akhirnya memilih mengiyakan saja apapun perkataan Generasi *Baby Boomer*.

Fenomena ini bermula dari sebuah tweet yang diunggah sekitar bulan April 2018 oleh seorang pria tua di media sosial *Twitter* yang berisi sindiran beliau terhadap generasi muda. *Tweet* tersebut membahas tentang anggapan beliau bahwa anak muda saat ini memiliki sifat naif, kekanak-kanakan, tidak pernah ingin tumbuh dewasa serta terlalu berharap terhadap harapan utopis yang mereka impikan. Akibat pendapatnya tersebut, postingan ini dibanjiri komentar

³⁶ Nurhikmah, I. *Pemahaman Hadis-Hadis Yang Diduga Mengandung Indikasi Toxic Parenting Dengan Menggunakan Metode Muḥammad Al-Ghazālī* (Bachelor's Thesis).

³⁷ Truan, N. (2024). How and why choosing the wrong form of address may make you look like a boomer or a Karen: Characterological figures on social media.

Ok Boomer dari generasi muda yang terdiri dari Generasi Z dan Generasi *Milennial* yang tidak setuju dengan pernyataan tersebut³⁸.

Lebih lanjut, istilah ini semakin berkembang setelah dijadikan bahan meme di sosial media yang terinspirasi dari kejadian sehari-hari yang berhubungan dengan ketidakrelevanan sikap generasi tua dengan zaman³⁹. Aspek lain yang terdampak akibat menjamurnya fenomena ini adalah aspek ekonomi. *Fox Media*, salah satu stasiun televisi terbesar di Amerika Serikat misalnya, telah mengajukan lisensi /hak cipta terkait istilah *Ok Boomer* dengan akan menjadikannya program televisi yang akan membahas mengenai jurang kesenjangan antar generasi. Selain itu, banyak perusahaan yang akan dan telah menjadikan frasa ini sebagai merek dagang dimana sasaran pasar mereka adalah para anak muda yang ingin mengekspresikan ketidaksetujuannya terhadap pemikiran generasi tua di sekitar mereka⁴⁰.

Saking masifnya penggunaan istilah ini, salah seorang anggota senat Negara Selandia Baru berusia 25 tahun, Chloe Swarbrick turut serta menggunakan frasa ini saat rapat parlemen negara tersebut. Hal ini beliau lakukan dalam rangka untuk membalas politisi “tua” lain yang mengejek dan menginterupsi ketika dirinya sedang berpidato. Kejadian ini sendiri terjadi pada tanggal 6 Oktober 2019 di Gedung Parlemen Negara Selandia Baru. Saat itu,

³⁸ Gago-Rivas, V., Martín-Gómez, Á., & García-Gutiérrez, C. (2024). Youth Frustration and Intergenerational Conflict on Twitter. *Comunicar (English Edition)*, 32(78).

³⁹ Hinck, A. S., & Carr, C. T. (2024). OK, Boomer: Activating Intergroup Perceptions to Facilitate Intergenerational Contact in Social Media. *International Journal of Communication*, 18.

⁴⁰ Wicks, R. H., Morimoto, S. A., & Wicks, J. L. (2024). *From Legacy Media to Going Viral: Generational Media Use and Citizen Engagement*. Taylor & Francis.

isu yang menjadi fokus utama adalah perubahan iklim ekstrim yang sedang melanda negara kepulauan tersebut⁴¹.

Menurut beliau, ungkapan *Ok Boomer* ini merupakan sebuah kalimat yang tepat untuk menggambarkan kelelahan dan kekesalan kolektif yang dialami generasi muda⁴². Selama lebih dari satu dekade, Generasi Z dan *Milennial* menerima tuduhan dari generasi tua bahwa mereka adalah perusak segalanya yang ada di dunia, malas, egois, dan lain sebagainya. Namun disisi lain, generasi muda juga yang harus membereskan kekacauan di berbagai bidang yang diakibatkan oleh kesalahan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemangku kepentingan yang didominasi oleh Generasi *Baby Boomer*.

Fenomena *Ok Boomer* ini juga berpeluang besar untuk menghambat kinerja sumber daya manusia didalam sebuah organisasi, dimana fenomena ini yang merupakan sebuah bentuk respon dari generasi muda, yang ditangkap dengan sentimen negatif oleh generasi tua sehingga membuat terhalangnya proses kerjasama yang seharusnya terjalin dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan oleh lembaga tersebut.

Dalam praktiknya di lingkungan kerja, Generasi Z menganggap bahwa cara kerja rekan *Boomer* yang ada di tim mereka telah ketinggalan zaman dan tidak efektif & efisien lagi. Selain itu, nasihat dan argumen yang dilontarkan oleh Generasi *Boomer* dirasa sudah tidak relevan lagi dan terkadang tidak sesuai

⁴¹ Cnn Indonesia, "Asal Usul Viralnya Sindiran Ok Boomer", <https://www.cnnindonesia.com/Gaya-Hidup/20191109131745-277-446884/Asal-Usul-Viralnya-Sindiran-Ok-Boomer> , diakses pada tanggal 6 Desember 2024 pukul 23.24 WIB

⁴² BBC, "Ok Boomer : 25 year old New Zealand MP used viral term in parliament". <https://www.bbc.com/news/world-asia-50327034>, diakses pada tanggal 7 Desember 2024 pukul 00.07 WIB

dengan konteks yang ada⁴³. Mereka menganggap bahwa di zaman yang penuh teknologi ini, generasi merekalah yang paling mahir dalam melakukan pemanfaatannya dalam dunia kerja.

Namun disisi lain, pegawai senior beranggapan bahwa mereka lebih mengetahui dan paham cara kerja tersebut sehingga mereka seringkali menolak pendapat dari generasi lain terutama pegawai yang lebih muda dari mereka. Pegawai lama ini beralasan bahwa mereka ingin menjaga standar kerja yang sudah terbentuk selama berpuluh-puluh tahun masa kerja mereka.

Secara umum, istilah *Snowflakes* dan *Ok Boomer* ini dapat digolongkan sebagai bahasa satir sederhana yang marak digunakan di zaman sekarang. Kalimat satir memiliki arti kalimat yang memuat sindiran atau ungkapan yang menggunakan sarkasme, ironi, atau parodi, dalam rangka untuk mengkritik atau menertawakan gagasan, kebiasaan, atau sebagainya⁴⁴. Kalimat ini sering digunakan oleh penutur untuk menolak sebuah argumen dari orang lain yang mereka rasa kurang tepat.

Menurut para ahli, satir dibagi menjadi dua macam, yaitu satir lembut dan satir keras. Pengklasifikasian ini dibuat berdasarkan pemilihan diksi yang digunakan dalam menyusun sebuah kalimat satir. Berdasarkan hal tersebut, maka istilah *Ok Boomer* dan *Snowflakes* ini dapat dimasukkan kedalam jenis satir yang lembut karena tidak mengandung kalimat yang dianggap tidak pantas oleh masyarakat umum.

⁴³ Budi, H. I. S. (2021). Minimalisir Konflik Dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Teologi Injili*, 1(2), 72-87.

⁴⁴ Susiati, S. (2020). Gaya Bahasa Secara Umum Dan Gaya Bahasa Pembungkus Pikiran: Stilistika.

B. Interaksi Sosial

1. Pengertian

Interaksi atau bisa disebut dengan *contact* dalam bahasa Inggris, awalnya berasal dari bahasa Latin, yaitu *con* atau *com* yang memiliki arti bersama dan *tango* yang berarti menyentuh. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara etimologis, interaksi bermakna bersama-sama saling menyentuh.

Lebih lanjut juga dijelaskan oleh M. Jacky dalam Arsini, Y., interaksi sosial adalah sebuah tindakan yang terjadi dan dilakukan oleh dua atau lebih objek yang memberikan dampak untuk masing-masing objek tersebut⁴⁵. Sebuah tindakan dapat dikatakan sebuah interaksi ketika terjadi efek dua arah akibat hubungan yang dilakukan. Dengan kata lain, memiliki orientasi bersama menjadi sangat penting agar terjalin sebuah interaksi yang merupakan inti dari aktivitas sosial yang dibutuhkan manusia sebagai makhluk sosial.

Sementara menurut George Herbert Mead dan Herbert Blumer, interaksi sosial merupakan sebuah instrument untuk membentuk sebuah makna yang tercipta dari simbol-simbol yang dibuat oleh manusia. Bahasa yang merupakan salah satu bentuk simbol yang paling kompleks adalah sebuah alat manusia untuk bertukar makna melalui komunikasi dan pembentukan realitas sosial. Kemudian makna tersebut akan diolah melalui proses

⁴⁵ Arsini, Y., & Marpaung, Zn (2023). Kemampuan Interaksi Anak Introvert, Dalam Kelompok Sosial. Jurnal Penelitian Mahasiswa (Jsir) , 1 (5).

interpretasi masing-masing individu yang bersifat subjektif sesuai dengan referensi, sudut pandang, dan pengalaman hidup individu tersebut⁴⁶.

Selain hal-hal tersebut, tersampainya makna sebuah pesan juga dipengaruhi oleh intonasi dan bahasa tubuh. Menurut Mehrabian, intonasi memegang peranan sebesar 28 % dalam penangkapan makna sebuah pesan. Sementara bahasa tubuh seperti gesture, ekspresi wajah, dan mimic memegang peranan sebesar 55 %. Justru kata hanya berpengaruh sebesar 7 % terhadap makna sebuah pesan.

Salah satu hal yang tidak bisa dilepaskan ketika membicarakan sebuah interaksi sosial adalah komunikasi. Komunikasi sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksudkan dapat dipahami. Komunikasi memungkinkan individu memberikan penafsiran terhadap pesan yang diberikan individu lain sehingga terjalinlah sebuah interaksi sosial yang paripurna⁴⁷.

⁴⁶ Mead, G. H. (2012). *Symbolic interactionism. A first look at communication theory*, 54-66.

⁴⁷ Nurjaman, W., Pandhya, D. N., Aldebaran, G. S., & Buzzardy, R. B. (2024). Peran Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi) Dalam Peningkatan Kualitas Berbahasa Dalam Pendidikan. *Semantik: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 2(2), 230-237.

2. Bentuk

Menurut Soerjono Sukanto dalam Tuerah, interaksi sosial memiliki dua “kamar utama” dimana didalamnya memiliki masing-masing anggotanya, diantaranya⁴⁸:

a. Interaksi sosial Asosiatif

Interaksi sosial asosiatif ini berada di wilayah “damai” dalam proses hubungan sosial. Hubungan ini memiliki ciri utama bersifat positif dan konstruktif, bertujuan untuk menciptakan keharmonisan, dan memiliki tendensi untuk mencapai tujuan bersama yang sudah disepakati oleh individu yang ada didalamnya. Interaksi ini meliputi :

- 1) Kerjasama (*Cooperation*), berupa proses dimana sekelompok individu berusaha untuk mencapai sebuah tujuan secara bersama-sama.
- 2) Akomodasi (*Accommodation*), berupa proses dimana sekelompok individu berusaha menyelesaikan konflik diantara mereka dengan jalan damai.
- 3) Asimilasi (*Assimilation*), berupa proses dimana sekelompok individu minoritas melakukan adaptasi ditengah sekelompok individu mayoritas baik secara nilai, norma, maupun budaya.

⁴⁸ Tuerah, Pr, Pinem, Pds, & Mesra, R. (2023). Interaksi Sosial Antara Mahasiswa Pemeluk Agama Kristen Dengan Mahasiswa Pemeluk Agama Islam Di Lingkungan Fish Unima. Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial , 3 (6), 653-666

- 4) Akulturasi (*Acculturation*), berupa proses dimana sekelompok individu berusaha menerima sebagian elemen budaya asing namun tanpa melupakan budaya asli milik mereka sendiri.
- 5) Komunikasi Non-Verbal, berupa proses komunikasi dan interaksi tanpa adanya aktivitas verbal antar individu.

b. Interaksi Sosial Disosiatif

Kebalikan dari interaksi sosial asosiatif, interaksi sosial disosiatif ini berada di zona “merah” dalam proses hubungan bersosial. Hubungan ini memiliki ciri utama yang bersifat negatif dan destruktif, dimana didalamnya terjadi ketidakharmonisan, perpecahan, persaingan, konflik, dan memiliki tendensi utama untuk saling menyikut dan mengalahkan. Interaksi ini meliputi ⁴⁹:

- 1) Persaingan (*Competition*), berupa proses dimana sekelompok individu saling berebut untuk mencapai tujuan tertentu dan menimbulkan ketegangan dan rivalitas.
- 2) Konflik (*Conflict*), berupa proses dimana sekelompok individu memiliki perbedaan kepentingan dan tujuan sehingga menimbulkan pertentangan dan perpecahan diantara mereka.
- 3) Kontravensi (*Contravention*), berupa proses dimana sekelompok individu berusaha saling menghalangi dan menggagalkan dalam mencapai tujuannya.

⁴⁹ Tuerah, Pr, Pinem, Pds, & Mesra, R. loc. cit.

Menurut beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial memiliki dua bentuk utama, yaitu interaksi sosial asosiatif dan interaksi sosial disosiatif. Interaksi sosial asosiatif terdiri dari (1) kerjasama, (2) akomodasi, (3) asimilasi, (4) akulturasi. Sedangkan interaksi sosial disosiatif terdiri dari (1) persaingan, (2) konflik, (3) kontravensi.

3. Ciri-Ciri

Interaksi sosial sendiri memiliki beberapa karakteristik yang dapat diidentifikasi, antara lain ⁵⁰:

- a. Memiliki subjek atau pelaku lebih dari satu individu
- b. Memuat interaksi awal dan komunikasi antar individu yang terlibat
- c. Memiliki dimensi waktu baik berupa masa lampau (past), masa sekarang (present), maupun masa depan (future).
- d. Memuat tujuan tertentu, terlepas dari baik buruknya, maupun sama tidaknya tujuan tersebut.

4. Faktor Pembangun

Ada empat faktor yang menjadi komponen penyusun sebuah interaksi sosial, yaitu faktor imitasi, faktor sugesti, faktor identifikasi, dan faktor simpati⁵¹.

⁵⁰ Sagala, H., & Yarni, L. (2023). Pengaruh Perilaku Overprotektif Orangtua Terhadap Interaksi Sosial Remaja. *Edukasi: Jurnal Pendidikan* , 2 (1), 57-64.

⁵¹ Muslim, A. (2013). Interaksi sosial dalam masyarakat multietnis. *Jurnal diskursus islam*, 1(3) 483.

a. Faktor Imitasi

Faktor pertama yang berperan dalam membentuk interaksi sosial adalah faktor imitasi. Imitasi sendiri menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berartikan tiruan dan replika. Dapat disimpulkan bahwa proses mengititasi merupakan tindakan meniru individu lain baik secara ucapan, perilaku, sifat, gaya hidup, prinsip, dan sebagainya. Sebagai contoh, seorang anak kecil pasti akan menirukan segala ucapan dan tindakan yang dilakukan oleh orang dewasa disekitarnya terutama kedua orangtua mereka⁵².

Faktor ini memegang peranan yang tidak sedikit dalam terbentuknya interaksi sosial. Hanya saja menurut Gabriel Tarde, faktor ini seringkali memberikan dampak yang negatif bagi masyarakat⁵³. Hal ini dibuktikan dengan adanya upaya justifikasi sebuah hal yang secara moral dan hukum salah, namun telah terimitasi oleh banyak orang sehingga terjadilah kesalahan kolektif yang meliputi massa yang besar.

b. Faktor Sugesti

Faktor berikutnya yang memegang peranan tak kalah besarnya dalam membentuk interaksi sosial adalah faktor sugesti.

⁵² Al Umairi, M., Nabila, P. S., Devani, A. A., & Zaidah, U. R. I. (2024). Strategi Pola Asuh Orang Tua Dalam Mengembangkan Aspek Spiritual Dan Sosial PADA ANAK USIA DINI. *Abata: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 4(2), 108-116.

⁵³ Blute, M. (2024). Gabriel Tarde And Cultural Evolution: The Consequence Of Neglecting Our Mendel. *Journal Of Classical Sociology*, 24(2), 152-170.

Sugesti menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pengaruh dan dorongan. Dengan kata lain, sugesti berarti proses individu dalam memberikan pengaruh dan dorongan kepada oranglain agar diterima oleh individu lainnya.

Sebenarnya kata sugesti dan imitasi merujuk pada kegiatan yang sama, yaitu proses meniru yang dilakukan oleh individu atas individu lainnya baik berupa ucapan, tingkah laku, nilai, dan lain sebagainya. Hanya saja, perbedaan mencolok terletak kepada pelakunya⁵⁴. Sugesti umumnya terjadi ketika individu menjadi subjek dalam memberikan pengaruh agar individu di luar dirinya meniru pandangan atau sikap yang berasal dari dalam diri individu tersebut, sedangkan imitasi terjadi ketika individu menjadi objek yang terpapar pengaruh dari individu lain sehingga akan meniru pandangan atau sikap di luar dirinya sendiri. Ada beberapa alasan seorang individu dapat terpapar sugesti dari individu lainnya, yaitu ⁵⁵:

- 1) Hambatan berfikir seperti emosi, lelah, *denial*, kekaguman yang berlebih, dan lain-lain
- 2) Disosiasi berfikir berupa terpecahnya pikiran dikarenakan kompleksitas kesulitan-kesulitan hidup yang berlebih sehingga membuat otak tidak fokus dan bingung

⁵⁴ Muslim, A, op. cit. hlm. 486

⁵⁵ Ichsan, M. C., Putra, A., Erlinawati, E., Agustina, E., & Febrianty, Y. (2024). Dampak Industri Terhadap Perubahan Pola Interaksi Sosial Masyarakat. *Jurnal Hukum Indonesia*, 3(1), 39-48.

- 3) Otoritas berupa sumber sugesti berasal dari individu yang dianggap ahli di bidangnya sehingga dirasa tidak perlu dibantah lagi.
- 4) Power mayoritas berupa *approval* sebagian besar bagian sebuah kelompok individu sehingga memunculkan ketakutan untuk mempertanyakan alasan dibaliknya.

c. Faktor Identifikasi

Faktor selanjutnya yang memicu terjadinya interaksi sosial adalah identifikasi⁵⁶. Istilah ini diadopsi oleh Sigmund Freud, seorang psikolog dari Amerika Serikat yang mengartikan identifikasi sebagai dorongan manusia sejak dini untuk menjadi *identic* (serupa) dengan orang lain melalui pembelajaran norma-norma dari orangtuanya⁵⁷.

Kecenderungan ini terjadi dalam bawah sadar baik secara lahir maupun batin. Manusia yang awalnya kekurangan pengetahuan mengenai semua hal, secara tidak sadar akan melakukan identifikasi terhadap orang tua yang mereka anggap “tokoh” di lapangan kehidupan sekitar mereka. *Bouding* yang terjadi ini merupakan ikatan batin yang sangat kuat melebihi ikatan manusia yang saling mengimitasi.

Hal ini dikarenakan proses imitasi dapat terjadi antar individu yang tidak saling mengenal, sedangkan untuk proses

⁵⁶ Muslim, A, op. cit. hlm. 490

⁵⁷ Hinshelwood, R. D. (2024). Defense, Resistance, and Projective Identification. *Textbook of Psychoanalysis*, 353.

identifikasi dapat terjadi ketika dua individu sudah saling mengenal dan bertukar nilai secara intens. Dengan kata lain, imitasi merupakan proses sadar dan rasional, sedangkan identifikasi merupakan proses irasional dan terjadi dibawah alam sadar.

d. Faktor Simpati

Faktor terakhir yang memicu terjadinya interaksi sosial adalah faktor simpati. Simpati adalah tindakan individu untuk menunjukkan ketertarikan terhadap orang lain baik dari segi ucapan, tingkah laku yang ditangkap oleh panca indera mereka⁵⁸.

Simpati ini terjadi tidak atas dasar logis sebagaimana imitasi, namun terjadi atas dasar penilaian perasaan seperti identifikasi. Hanya saja yang membedakan diantara keduanya adalah kesadaran individu yang melakukannya⁵⁹. Identifikasi terjadi secara tidak sadar sedangkan simpati dilakukan secara sadar.

Perbedaan lain yang tidak kalah mencolok dari keduanya adalah strata dari individu yang terlibat. Dalam proses identifikasi, satu pihak individu menganggap lebih tinggi individu lainnya lalu ingin belajar dari individu yang dianggap mereka ideal.

Sedangkan dalam proses simpati, antar individu saling mengerti satu sama lain dan merasa menjadi individu lain baik dari segi pemikiran, tingkah laku, dan lain sebagainya. Pada intinya

⁵⁸ Aulia, I., & Fatgehipon, A. H. (2024). Analisis Pola Interaksi Sosial Remaja Siswa SMP Negeri 57 Jakarta. *WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(2), 235-242.

⁵⁹ Muslim, A, op. cit. hlm. 494

simpati memiliki tendensi untuk bekerja sama sedangkan identifikasi memiliki tendensi untuk belajar.

5. Interaksi Antar Generasi Menurut Islam

Sebagai seorang muslim yang taat, urgensi dalam mengikutsertakan ilmu agama dalam segala sendi kehidupan menjadi penting, termasuk juga dalam pembahasan mengenai perbedaan generasi ini. Mengingat bahwa agama sendiri secara istilah memiliki makna “a” artinya tidak dan “gama” yang artinya kacau⁶⁰. Jadi dapat diartikan bahwa agama adalah sebuah ajaran untuk mengatur agar kehidupan manusia tidak kacau mengingat manusia juga memiliki sifat hewaniah yang perlu dikontrol. Namun begitu, bukan berarti kita tidak boleh menggunakan teori tersebut. Islam mengajarkan untuk selalu mengambil sisi positif meskipun dari hal yang buruk sekalipun⁶¹.

Rasulullah bersabda : Manusia mukmin adalah laksana lebah madu. Jika dia makan, hanya memakan makanan yang baik, jika mengeluarkan sesuatu adalah sesuatu yang baik pula dan bila hinggap di atas ranting pohon tidak mematahkannya dan merusaknya.” (H.R. Ahmad, No: 18121, Hakim, No: 8566, Baihaqi, No: 5765).

Muslim diharapkan dapat memilih dan memilah segala hal di tengah zaman modern ini. Mengambil yang sekiranya baik dan memberi manfaat, kemudian menyingkirkan hal yang dilihat dapat memberikan mudharat baik

⁶⁰ In'am Esha, M. (2008). Hambatan dan Model Dialog Keagamaan di Era Kontemporer. *el Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 10(2), 93-106.

⁶¹ Billah, A. A., Chaq, A. N., Mastiyah, I., & Basuki, B. (2023). Konsep Tujuan Pendidikan Islam Pada Anak Usia Dini Berbasis Pendekatan Holistik Integratif. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 7601-7610.

kepada diri sendiri maupun orang lain. Hal ini telah sesuai dengan Maqasidus Syariah yang terdiri dari ⁶²:

- a. *Hifdz Din* yang berarti menjaga agama dari kebathilan
- b. *Hifdz Nafs* yang berarti menjaga jiwa dan hak hidup makhluk ciptaan Allah
- c. *Hifdz Aql* yang berarti menjaga akal dari hal-hal yang mengurangi kemampuan berpikirnya.
- d. *Hifdz Mal* yang berarti menjaga harta demi menjaga eksistensi dirinya.
- e. *Hifdz Nasl* yang berarti menjaga keberlangsungan generasi selanjutnya agar tidak punah dan memberikan manfaat baik di dunia maupun akhirat.

Sejalan dengan poin terakhir diatas, seorang muslim diharapkan dapat menyiapkan generasi selanjutnya agar dapat terus menjaga eksistensi manusia dimasa yang akan datang baik dari segi fisik, biologis, dan psikologis. Hal ini sesuai dengan pengertian dari pendidikan dimana dapat diartikan sebagai proses pematangan dan pertumbuhan karakteristik manusia⁶³. Dalam rangka menyiapkan generasi selanjutnya, orang tua yang dalam konteks ini merepresentasikan generasi *Baby Boomer* berkewajiban untuk mendidik anak cucunya yang merepresentasikan generasi *milennial* dan generasi Z. Melalui proses mendidik yang baik, diharapkan generasi selanjutnya bertransformasi

⁶² Maulida, S., & Ali, M. M. (2023). Maqasid Shariah Index: A Literature Review. *Maqasid Al-Shariah Review*, 2(1).

⁶³ Usman, M., & Zainuddin, M. (2021). The Exemplary Approach of Islamic Religious Education Teachers in Fostering Emotional Spiritual Quotient. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 2621-2630.

sebagai generasi yang tangguh. Harapan ini selaras dengan firman Allah SWT yang berbunyi :

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar. (QS. Al-Nisa' : 9)⁶⁴.

Hanya saja, terkadang cara mendidik mereka tidak sesuai dan relevan dengan kondisi era yang terjadi. Sehingga memicu munculnya “pemberontakan” dari anak-anak mereka yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara metode didikan yang dianut oleh orang tua mereka dan metode didikan yang sesuai dengan zaman. Tanpa kemampuan adaptasi yang baik, orang tua pasti akan kesulitan dalam mendidik anak cucu mereka.

Oleh karena itulah, pentingnya para generasi *baby boomer* untuk dapat mendidik mereka sesuai dengan perkembangan zaman yang ada, selaras dengan kalam hikmah dari Ali bin Abi Thalib yang berbunyi :

عَلِّمُوا أَوْلَادَكُمْ فَإِنَّهُمْ سَيَعِيشُونَ فِي زَمَانِهِمْ غَيْرَ زَمَانِكُمْ فَإِنَّهُمْ خُلِقُوا لَزَمَانِهِمْ وَنَحْنُ خُلِقْنَا لَزَمَانِنَا

“Ajarilah anak-anakmu sesuai dengan zamannya, karena mereka hidup di zaman mereka bukan pada zamanmu. Sesungguhnya mereka diciptakan untuk zamannya, sedangkan kalian diciptakan untuk zaman kalian”⁶⁵.

⁶⁴ Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Al-Syeikh, (1994). Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsir. Muassasah Daar ak-Hilaal Kairo, 241

⁶⁵ Didiklah Anakmu Sesuai Zamannya. Dikutip Dari <https://Mirror.Mui.Or.Id/Mui-Provinsi/Mui-Sulsel/32675/Didiklah-Karakter-Anakmu-Sesuai-Zamannya/> Pada Tanggal 13 Agustus 2024 Pukul 01.33 WIB

C. Kinerja

1. Pengertian

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Menurut Sinambela, kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya⁶⁶.

Lebih lanjut menurut Moeheriono dalam Elisa, E., kinerja dapat diartikan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika⁶⁷.

Berdasarkan pengertian yang sudah dijabarkan diatas menurut beberapa ahli, dapat diambil intisari bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam sebuah organisasi melalui kemampuan/keahlian tertentu yang relevan dengan organisasi, sesuai dengan

⁶⁶ Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Administrasi Publik*, 2(1).

⁶⁷ Elisa, E., Suasa, S., & Sasterio, S. (2024). Kinerja Aparatur Sipil Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Birobuli Utara. *Jim: Jurnal Ilmiah Megalitik*, 1(1), 54-67.

peraturan dan strategi organisasi, bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan legal dan tanpa menyalahi aturan hukum, moral, dan etika.

2. Manajemen Kinerja

Menurut Gery Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) merupakan sebuah konsep dan teknik yang digunakan organisasi untuk mengelola dinamika sumber daya manusia didalamnya dari operasi organisasi mereka. Dengan kata lain, organisasi dapat bekerja secara optimal ketika sumber daya manusia didalamnya memiliki kualitas yang baik.⁶⁸

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia didalam sebuah lembaga, maka erat kaitannya dengan *performance* atau biasa kita kenal dengan kinerja. Secara sederhana dan dapat dipahami, kualitas sumber daya manusia merupakan representasi dari input sebuah organisasi, kemudian akan bekerja sedemikian rupa yang bisa disebut kinerja dan menghasilkan sebuah proses, lalu pada akhirnya akan muncul sebuah produk atau bisa disebut output yang berupa hasil kerja, prestasi kerja, dan pencapaian hasil kerja. Semuanya saling bersinergi dalam rangka untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya⁶⁹.

Sama seperti unsur lain dalam organisasi, kinerja juga memerlukan sebuah pengelolaan agar dapat terselenggara secara optimal. Manajemen kinerja sendiri menurut Armstrong dalam Rumawas, W. merupakan sebuah

⁶⁸ Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Salemba Empat*.

⁶⁹ Rumawas, W. (2021). Manajemen Kinerja.

sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam organisasi berupa pengelolaan kinerja dalam bentuk kerangka tujuan, standar, dan syarat-syarat yang disepakati⁷⁰.

3. Faktor Kinerja

Siagian dalam Ilim, N. menyatakan bahwa ada beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain kompensasi, pelatihan karyawan, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja, lingkungan dan budaya kerja, dan kepribadian pegawai⁷¹.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Sitorus, R, unsur yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dapat diklasifikasikan menjadi tiga bagian besar, yaitu faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi⁷².

- a. Faktor individual meliputi keterampilan/kompetensi, pengetahuan yang dimiliki, kesehatan fisik, pengalaman kerja, latar belakang, demografi.
- b. Faktor psikologis meliputi kesehatan mental, motivasi, sikap(attitude), kepribadian (personality)
- c. Faktor organisasi meliputi sumber daya, struktur organisasi, kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja.

⁷⁰ Ibid

⁷¹ Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54.

⁷² Sitorus, R. R. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Plastik Industry Medan* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).

Berdasarkan faktor-faktor yang sudah dipaparkan diatas, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibagi menjadi dua yaitu internal pegawai dan eksternal pegawai. Faktor internal pegawai terdiri dari, keterampilan/kompetensi, pengetahuan yang dimiliki, kesehatan fisik, pengalaman kerja, latar belakang, demografi, kesehatan mental, motivasi dan kepuasan kerja, dan kepribadian pegawai. Sedangkan untuk faktor eksternal terdiri dari sumber daya, struktur organisasi, kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja, budaya kerja, dan pelatihan.

4. Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam ¹ Khafidah, W., penilaian kinerja merupakan proses evaluasi mengenai seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka ketika disandingkan dengan satu set standar yang sudah disepakati, lalu mengkomunikasikan informasi tersebut⁷³. Penilaian kinerja juga merupakan satu bagian dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia.

Setiap lembaga memiliki kriteria dan standar masing-masing dalam menilai kinerja pegawai/karyawannya. Biasanya, standar tersebut sudah ditentukan oleh lembaga tersebut dari awal berdirinya organisasi. Kemudian, akan diperbarui seiring berjalannya waktu sesuai dengan kebutuhan dan kondisi yang ada. Namun dalam kenyataannya, standar penilaian kinerja antara satu lembaga dengan lembaga lainnya cenderung tidak jauh berbeda.

⁷³ Khafidah, W., & Oktarina, M. (2024). *Manajemen Pendidikan: Sebuah Pengantar*. Penerbit Nem.

Menurut Griffin, ada dua cara yang paling umum digunakan oleh organisasi dalam menilai kinerja karyawannya, yaitu :⁷⁴

a. Metode Objektif

Metode ini menekankan kepada sejauh mana seseorang dapat melakukan beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dengan begitu, metode ini tidak memandang pegawai secara subjektif, namun murni objektif dari keahlian yang dimilikinya. Penggunaan metode objektif ini membantu memastikan bahwa penilaian kinerja lebih adil, transparan, dan berdasarkan fakta yang dapat diverifikasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Namun, beberapa ahli memandang bahwa metode ini bersifat bias karena sangat bergantung dengan kesempatan yang didapat oleh pegawai. Jika pegawai bisa mendapatkan kesempatan, maka dia bisa menunjukkan kerjanya dengan maksimal. Namun jika seorang pegawai tidak mendapatkan kesempatan dengan alasan apapun itu, maka meskipun dia memiliki keahlian yang baik, pegawai ini akan dicap tidak berkualitas

b. Metode Pertimbangan

Metode ini menekankan kepada hasil yang diraih oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu. Kemudian, hasil-hasil tersebut dihimpun menjadi satu yang selanjutnya akan ditampilkan dalam bentuk rangking.

⁷⁴ Nurfaddillah, A., Hakim, C. A. P., Hari, M. H. I., & Rosyani, P. (2023). Perbandingan Metode Simple Additive Weight (Saw), Weighted Product (Wp) Dan Topsis Dalam Penilaian Kinerja Guru. *Logic: Jurnal Ilmu Komputer Dan Pendidikan*, 1(2), 138-144.

Menurut metode ini, semakin tinggi rangking yang diraih, amak semakin bagus pula kualitas pegawai yang bersangkutan.

Melalui penggunaan metode ini, perusahaan dapat lebih mudah dalam mengklasifikasikan pegawainya. Selain itu, dengan adanya metode ini maka akan mendorong kompetisi yang sehat antar pegawai. Biasanya, metode ini akan dipadukan dengan pemberian penghargaan bagi yang meraih rangking bagus dan hukuman bagi yang meraih rangking rendah.⁷⁵

Namun, metode ini juga memiliki banyak kelemahan. Salah satu kelemahan yang ketara adalah berkurangnya kerjasama tim dikarenakan memiliki ambisi masing-masing untuk mendapatkan rangking yang lebih baik dari yang lain. Selain itu, metode ini sangat bergantung dengan kriteria penilaian yang harus jelas, konsisten, dan *reasonable*.

5. Indikator Penilaian Kinerja

Dalam rangka mempermudah organisasi dalam menilai kinerja sumber daya manusianya, biasanya dirumuskan beberapa indikator yang sudah disesuaikan dengan tujuan dan bidang tertentu yang ada didalam organisasi tersebut. Melalui indikator ini, organisasi dapat dengan mudah memetakan dan melihat seberapa jauh pegawai dalam mencapai sasaran organisasi yang sudah dutentukan.

⁷⁵ Nurfaddillah, A., Hakim, C. A. P., Hari, M. H. I., & Rosyani, P, loc.cit.

Ada beberapa indikator yang ditawarkan oleh beberapa ahli untuk menilai kinerja seorang pegawai, yang salah satunya berasal dari Banerjee dan Buoti, dimana secara garis besar dapat diukur menggunakan tiga indikator, yaitu ⁷⁶:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas berarti ukuran nilai atau jumlah hasil dari pengerjaan yang dapat dicapai. Dengan kata lain, indikator ini melihat seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam rentang waktu tertentu dan kesesuaian dengan target yang telah ditentukan oleh lembaga. Kuantitas Kerja bersifat pasti dan mutlak karena bisa dihitung dan diketahui jumlah satuannya dengan jelas.

b. Kualitas Kerja

Kualitas berarti taraf atau tingkat baik buruknya sesuatu. Dengan kata lain, indikator ini akan melihat hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya, apakah sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh lembaga atau belum. Kualitas kerja ini bersifat abstrak karena jumlah satuannya tidak bisa dihitung dan tidak pasti tergantung perspektif masing-masing.

c. Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Ketepatan waktu ini menyangkut keefektifan dan keefisienan waktu yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang

⁷⁶ Sholikha, R., & Pujiyanto, W. E. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (Kpi). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12-21.

telah dibebankan kepadanya. Dengan kata lain, indikator ini akan melihat hasil kinerja pegawai tersebut, apakah sudah memenuhi target waktu yang diharapkan atau ditetapkan oleh lembaga. Ketepatan waktu ini sangat erat korelasinya dengan produktivitas lembaga terkait.

6. Prosedur Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara

Dalam Pasal 9 ayat 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berbunyi :

“Ukuran keberhasilan/ indikator kerja individu dan target atas rencana hasil kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi : a. Kuantitas ; b. Kualitas ; c. waktu atau kecepatan penyelesaian hasil kerja dan atau ; d. biaya”.

Dengan kata lain, keempat indikator tersebut menjadi standar penilaian kerja pegawai negeri sipil yang bekerja dalam instansi pemerintahan termasuk juga Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Timur.

Hal ini diperkuat juga dengan Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal 10 ayat 3 yang juga berbunyi serupa dengan pasal diatas, dimana keempat aspek diatas menjadi dasar penilaian baik dan buruknya kinerja seorang aparatur sipil negara di negara Indonesia. Sistem penilaian yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai di Indonesia diaplikasikan melalui E-SKP yang merupakan singkatan dari Elektronik-Sasaran Kinerja Pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai ini sendiri sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil tepatnya pada pasal 1 ayat 3 yang berbunyi :

“Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana Kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun”.

Lebih lanjut, untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai negeri sipil, selain pemenuhan keempat indikator diatas, pegawai perlu juga memenuhi standard perilaku kerja yang sudah diatur dalam peraturan menteri sebelumnya pada pasal 11 ayat 1 yang berbunyi :

”Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c dilakukan dengan menggabungkan nilai SKP dan nilai Perilaku Kerja”.

Bagi pegawai yang melanggar dan tidak memenuhi standard- standard diatas, maka pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Beberapa jenis hukuman yang akan dikenakan terhadap pegawai yang melanggar ketentuan termaktub dalam pasal 8 ayat 1-4 yaitu :

“(1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas: a. Hukuman Disiplin ringan; b. Hukuman Disiplin sedang; atau c. Hukuman Disiplin berat.

(2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas: a. teguran lisan; b. teguran tertulis; atau c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas: a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan; b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25o/o (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

(4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas: a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan; b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS”

Untuk pengklasifikasian pelanggaran dan hukuman yang disanksikan terhadap pegawai, dapat dilihat pada table dibawah ini yang telah disesuaikan dengan Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Tabel 1.3 Klasifikasi Sanksi Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban (Pasal 4)		Pelanggaran & Jenis Hukuman		
		Ringan (Pasal 9)	Sedang (Pasal 10)	Berat (Pasal 11)
1.	Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD NRI 1945, NKRI, dan Pemerintah	-	-	Berdampak negatif pada unit kerja, instansi, dan/atau negara
2.	Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa	-	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Berdampak negatif pada negara
3.	Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	-
4.	Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Berdampak negatif pada negara
5.	Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Berdampak negatif pada negara

6.	Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan Tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Berdampak negatif pada negara
7.	Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Berdampak negatif pada negara
8.	Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Berdampak negatif pada negara
9.	Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS	-	Dilakukan tanpa alasan yang sah	-
10.	Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan	-	Dilakukan tanpa alasan yang sah	-
11.	Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah
12.	Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara	-	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah
13.	Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	-	Dilakukan pejabat administrator dan pejabat fungsional	Dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya
14.	Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja	· 3 hari kerja (teguran lisan) · 4-6 hari kerja (teguran tertulis) · 7-10 hari kerja (pernyataan tidak puas scr tertulis)	· 11-13 hari kerja (potong tukin 25% selama 6 bulan) · 14-16 hari kerja (potong tukin 25% selama 9 bulan) · 17-20 hari kerja	· 21-24 hari kerja (penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan) · 25-27 hari kerja (pembebasan dari jabatan jd jabatan pelaksana

			(potong tukin 25% selama 12 bulan)	selama 12 bulan) · 28 hari kerja/lebih (PDHTAPS sbg PNS) · 10 hari kerja terus menerus (PDHTAPS sbg PNS)
15.	Menggunakan dan memelihara BMN dengan sebaikbaiknya	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	-
16.	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	-
17.	Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	-	-	-
18.	Menyalahgunakan wewenang	-	-	-
19.	Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan	-	-	-
20.	Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain	-	-	-
21.	Bekerja pada Lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian	-	-	-
22.	Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau LSM asing kecuali ditugaskan oleh PPK	-	-	-
23.	Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan baik barang bergerak atau tidak bergerak,	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada	Berdampak negatif pada negara

	dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah		instansi yang bersangkutan	
24.	Melakukan pungutan di luar ketentuan	-	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah
25.	Melakukan kegiatan yang merugikan negara	berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	-
26.	Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	-
27.	Menghalangi berjalannya tugas kedinasan	Berdampak negatif pada unit kerja	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	-
28.	Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan	-	-	-
29.	Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan	-	-	-
30.	Melakukan Tindakan atau tidak melakukan Tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani	-	Berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	-
31.	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota DPR, calon anggota DPD, atau calon anggota DPRD	-	Menjadi peserta kampanye dgn atribut partai atau atribut PNS	· Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain · Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara · Membuat keputusan dan/atau Tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama dan sesudah

				masa kampanye · Mengadakan kegiatan yang mengarah pada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat · Memberikan surat dukungan disertai fotokopi KTP atau Surat Keterangan Tanda Penduduk
--	--	--	--	---

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam studi ini, peneliti memakai pendekatan *field research* atau penelitian lapangan dengan metode kualitatif pada studi yang ingin dilakukan. Hal ini dikarenakan peneliti akan menjelaskan serta memaparkan terkait permasalahan tema yang akan dikaji. Adapun teknik yang dilakukan peneliti dalam penelitian kali ini yakni fenomenologi. Melalui penggunaan teknik ini, kegiatan ini akan dilaksanakan melalui pengamatan objek studi di lapangan guna memperoleh informasi mengenai kondisi lapangan dan peneliti bisa mengumpulkan beberapa informasi yang dibutuhkan di lapangan⁷⁷. Dengan hal tersebut, penelitian ini dapat memberikan hasil secara faktual dan mendalam mengenai fenomena *Ok Boomer* sebagai wujud interaksi antar generasi dan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur).

B. Lokasi Penelitian

Tempat yang digunakan sebagai objek penelitian yakni Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Timur yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang berlokasi di JL. Raya Arhanud, Sekar Putih, Desa Pendem, Kecamatan Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur. Peneliti memilih lokasi tersebut berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

⁷⁷ R. Anisya Dwi Septiani, Widjojoko, And Deni Wardana, "Implementasi Program Literasi Membaca 15 Menit Sebelum Belajar Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Minat Membaca," *Jurnal Persada Iii*, No. 3 (2020): 130–37.

- a. Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur memiliki letak yang strategis, sehingga peneliti mudah untuk mengakses lokasi penelitian ini.
- b. Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur merupakan tempat peneliti melakukan kegiatan magang kependidikan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) sehingga peneliti lebih familiar dengan lingkungan kerja BBGP Jawa Timur dibandingkan tempat lain.
- c. Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur merupakan tempat dimana fenomena yang akan diteliti oleh peneliti itu terjadi.

Melalui pertimbangan-pertimbangan di atas, peneliti memperoleh relevansi objek dan narasumber yang bisa dijadikan sumber dalam mencari data studi terkait “Analisis Fenomena “*Ok Boomer*” Sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur)”.

C. Kehadiran Peneliti

Peneliti melaksanakan kegiatan observasi, wawancara dan dokumentasi mengenai fenomena Ok Boomer sebagai wujud interaksi antar generasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dengan seksama, teliti, dan detail. Dalam rangka memperoleh data penelitian, maka peneliti harus melampirkan surat izin untuk melakukan penelitian, lalu melaksanakan triangulasi proses penelitian yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait “Analisis Fenomena “*Ok Boomer*” Sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur)”.

D. Data dan Sumber Data

Data merupakan sebuah informasi yang didapatkan sesuai kejadian yang terjadi di lokasi ketika melakukan studi. Dikarenakan kegiatan ini memakai pendekatan kualitatif, maka yang didapatkan oleh peneliti berwujud data verbal

bukan data angka. Data yang akan diolah oleh peneliti akan terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Sumber data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh melalui kegiatan observasi dan wawancara di lapangan⁷⁸. Dalam skripsi ini, sumber data primer yaitu kegiatan observasi, wawancara narasumber, dan dokumentasi

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan peneliti secara tidak sengaja dari objek penelitian, biasanya diperoleh melalui buku, literatur, berita, dan lain-lain. Sumber data sekunder dalam skripsi ini didapatkan melalui website yang berkaitan dengan profil Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Timur.

Dalam rangka mempermudah pemahaman mengenai sumber-sumber data dalam penelitian kali ini, peneliti akan mencoba untuk memaparkannya dalam bentuk tabel sebagaimana yang tertera di bawah ini

Tabel 1.4 Data dan Sumber Data

No	Rumusan Masalah	Data	Sumber Data
1.	Bagaimana fenomena <i>Ok Boomer</i> yang terjadi di lingkup kerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	a. Wawancara	- Fithoriq Amrullah , S.Psi selaku perwakilan pegawai dari Generasi <i>Baby Boomer</i> - Indrijati Soerjasih, S.Sos., M.Si selaku perwakilan pegawai dari Generasi <i>Baby Boomer</i> - Frenha Rama Harya Vilanta selaku perwakilan anak magang dari generasi Z - Fitria Firayama Ternawati, S.Sos selaku Kepala Tata Laksana dan

⁷⁸ I Made Ary Dwiyan, "Analisis Trend Pada Koperasi Primkoppos (Primer Koperasi Pegawai Pos) Periode 2012 - 2015," *Jurnal Akuntansi Profesi* 10, No. 1 (2019): 1–6, <https://doi.org/10.23887/Jap.V10i1.21034>.

			Kepegawaian Ballai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
		b. Observasi	Kegiatan Lokakarya Pendidikan Guru Penggerak (PGP) Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
		c. Dokumentasi	Dokumen Panduan Lokakarya yang dibuat dan diterbitkan oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
2.	Bagaimana bentuk dan model interaksi antara pegawai generasi <i>Baby Boomer</i> dan generasi Z di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	a. Wawancara	- Fithoriq Amrullah , S.Psi selaku perwakilan pegawai dari Generasi <i>Baby Boomer</i> - Indrijati Soerjasih, S.Sos., M.Si selaku perwakilan pegawai dari Generasi <i>Baby Boomer</i> - Frenha Rama Harya Vilanta selaku perwakilan anak magang dari generasi Z - Fitria Firayama Ternawati, S.Sos selaku Kepala Tata Laksana dan Kepegawaian Ballai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
		b. Observasi	Seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
		c. Dokumentasi	- Data Sebaran Usia Pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur - Dokumen Panduan Lokakarya yang dibuat dan diterbitkan oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
3.	Bagaimana kinerja pegawai generasi <i>Baby Boomer</i> dan generasi z sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara ?	a. Wawancara	- Fithoriq Amrullah , S.Psi selaku perwakilan anggota pokja Tata Laksana dan Kepegawaian - Fitria Firayama Ternawati, S.Sos selaku Kepala Tata Laksana dan Kepegawaian Ballai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
		b. Dokumentasi	- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara - Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

		c. Observasi	Seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
--	--	--------------	--

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini merujuk pada pengamatan mengenai situasi aktual di lapangan, serta memanfaatkan sumber data yang telah diperoleh. Studi ini melibatkan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sehubungan dengan tahapan pengumpulan data, peneliti akan memaparkannya dibawah ini :

1. Wawancara

Wawancara ialah sebuah cara dalam menghimpun data melalui aktivitas tanya jawab peneliti dengan narasumber yang dilaksanakan secara langsung maupun tulisan⁷⁹. Peneliti melakukan wawancara pada penelitian ini dengan narasumber yang sudah ditentukan sebelumnya dan merupakan pelaku dari fenomena yang sedang diteliti.

2. Observasi

Observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mana peneliti akan mengamati objek penelitian secara langsung ke lapangan⁸⁰. Peneliti akan berupaya mengawali pengamatan dari lingkungan Kantor Balai Besar Guru Penggerak (BBGP) Jawa Timur, dan lokasi Lokakarya Guru Penggerak yang diadakan di beberapa kota di Jawa Timur. Tujuan observasi ini sebagai tolak ukur dalam mengkonfirmasi kegiatan penelitian yang akan dilakukan ditempat yang sudah ditentukan.

⁷⁹ Zhahara Yusra, Rufran Zulkarnain, Dan Sofino Sofino, "Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19," *Journal Of Lifelong Learning* 4, No. 1 (2021): 4, <https://doi.org/10.33369/Joll.4.1.15-22>.

⁸⁰ Abdussamad Zuchri, "Metode Penelitian Kualitatif - Google Books," Cv. Syakir Media Press, 2021.

3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah kegiatan menghimpun data dengan mengambil bukti visual yang berkorelasi dengan penelitian yang akan dilakukan dan sesuai dengan kebutuhan topik penelitian, berupa dokumentasi kegiatan Lokakarya Guru Penggerak BBGP Jawa Timur. Peneliti mengambil dokumentasi seluruh kegiatan penelitian baik itu wawancara, observasi, dan proses pembelajaran. Dokumentasi ini dapat berupa *soft file* maupun *hard file*.

G. Pengecekan Keabsahan Data

Tahapan ini dibutuhkan dalam sebuah studi dalam rangka memperjelas lagi data yang telah dihimpun mulai dari langkah observasi, wawancara, dan dokumentasi agar menjadi penelitian yang kredibel. Selanjutnya, peneliti memilih menggunakan metode triangulasi yang berguna untuk memastikan keabsahan data. Penggunaan metode triangulasi ini memiliki tujuan sebagai pembukti keabsahan data dan informasi atas semua langkah yang diambil oleh peneliti. Pendekatan ini dilakukan dengan mengurangi ambiguitas dan potensi makna ganda yang mungkin terdapat dalam data yang didapatkan oleh peneliti⁸¹.

Triangulasi disini dapat dipergunakan sebagai penguji orisinalitas penelitian yang mana data yang diperoleh dan diperiksa serta dicek dari beberapa sumber data dengan macam-macam teknik, dan perbedaan waktu. Sehingga terbagi menjadi tiga bagian, yaitu:

⁸¹ Andarusni Alfansyur And Mariyani, "Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial," *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah* 5, No. 2 (2020): 146–50.

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi ini difungsikan dalam pengujian data yang diperoleh dari narasumber. Metode ini dapat mempertajam informasi yang diperoleh selama penelitian dengan cara memverifikasi data yang dikumpulkan⁸². Pada studi ini, peneliti melakukan analisis untuk memastikan semua informasi yang diperoleh dari berbagai narasumber.

2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik merupakan suatu pendekatan yang berbeda dari triangulasi sumber. Triangulasi teknik melibatkan upaya untuk memverifikasi kebenaran data dengan menggunakan sumber yang serupa, namun menggunakan pendekatan atau teknik yang tidak sama. Peneliti dapat mengawinkan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi lalu dihimpun dalam rangka penarikan sebuah kesimpulan⁸³.

3) Triangulasi waktu

Triangulasi waktu memiliki suatu keyakinan bahwa data dapat yang didapatkan dari rentang waktu yang tidak sama, seperti kegiatan wawancara yang dilakukan di waktu pagi hari, dengan narasumber yang masih dalam kondisi segar dan tanpa beban di pikirannya sehingga *result* akan lebih kredibel dari pada wawancara yang diadakan di sore hari⁸⁴.

⁸² Alfansyur And Mariyani, 148.

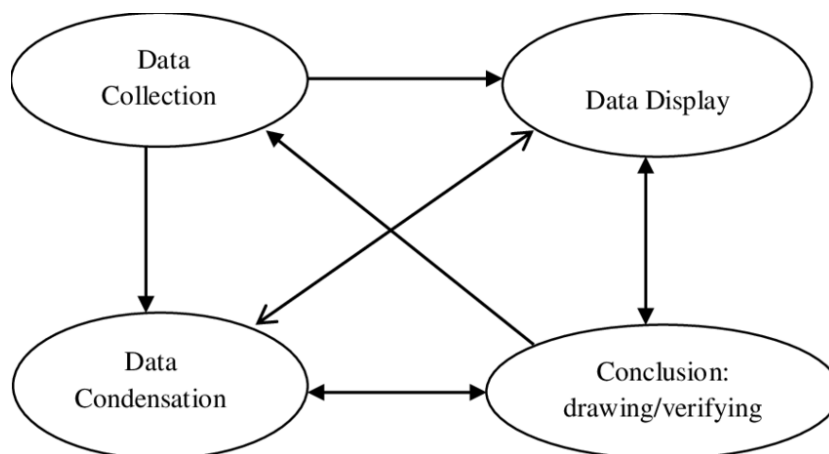
⁸³ Andarusni Alfansyur And Mariyani, "Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial," *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 2020, 149.

⁸⁴ Alfansyur And Mariyani, op.cit 150.

H. Analisis Data

Analisis data studi ini mengaplikasikan model kualitatif deskriptif. Kualitatif deskriptif adalah penelitian yang meneliti tindakan atau peristiwa sosial yang dialami, dengan menekankan pada bagaimana seseorang memahami atau menafsirkan realitas yang ada untuk kemudian dapat menyelesaikan suatu masalah⁸⁵.

Tahap-tahap analisis data yang dilakukan dalam penelitian kali ini meliputi pengumpulan data atau *Data Collection*, Kondensasi Data atau *Data Condensation*, Penyajian Data atau *Data Display*, dan Verifikasi/Penarikan Kesimpulan atau *Verifying/Conclusions Drawing* sesuai dengan bagan yang ada di bawah ini⁸⁶ :



Gambar 1.1 Analisis Data Kualitatif Miles, Huberman & Saldana 2014

1. Pengumpulan Data

Langkah awal studi ini berupa pengumpulan data dari penelitian terdahulu, maupun dari sumber lain yang bisa dipercaya kebenarannya.

⁸⁵ Yuli Nurmalarasari And Rizki Erdiantoro, "Perencanaan Dan Keputusan Karier: Konsep Krusial Dalam Layanan Bk Karier," *Quanta*, 2020, 84, <https://doi.org/10.22460/Q.V1i1p1-10.497>.

⁸⁶ Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press, 5-6

Selain itu, data juga dapat diperoleh dari wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti ketika turun ke lapangan, serta dokumentasi yang didapatkan oleh peneliti lewat prosedur yang baik dan benar . Setelah semua data terkumpul, maka peneliti akan melanjutkan proses analisis data menuju tahap selanjutnya yaitu kondensasi data.

2. Kondensasi Data

Dalam tahap kondensasi data ini, terdiri dari proses pemilihan, pengerucutan, penyederhanaan, peringkasan, dan transformasi data⁸⁷

a. Pemilihan

Dalam proses ini, peneliti berupaya untuk menyeleksi data mana yang paling penting dan mendukung hasil penelitian yang diharapkan. Menurut Miles dan Huberman, peneliti harus bersikap selektif dalam memilih data agar penggunaan dan pengolahan data yang sudah dikumpulkan dapat menghasilkan hasil yang optimal. Setelah proses pemilihan selesai, peneliti beranjak kedalam proses selanjutnya yaitu pengerucutan.

b. Pengerucutan

Data yang sudah terseleksi sebelumnya akan dicoba untuk difokuskan sesuai dengan masing-masing rumusan masalah yang telah dibuat oleh peneliti. Peneliti akan membatasi penggunaan data hanya yang berdasarkan dari rumusan masalah yang ada. Data yang tidak relevan akan disingkirkan guna menghindari kerancuan dalam pengolahan data. Jika telah selesai, peneliti akan melanjutkan ke proses

⁸⁷ Ibid, hlm. 7

c. Peringkasan

Setelah data yang terkumpul telah sesuai dengan masing-masing rumusan masalah, peneliti akan mengevaluasi data-data tersebut setidaknya tiga kali untuk memastikan tidak ada data yang kurang sempurna dan cacat dalam konteks mendukung hasil penelitian. Proses juga dilakukan dalam rangka agar tidak ada data yang tercecer dan keliru sehingga menghambat proses analisis data yang sedang dilakukan oleh peneliti. Kemudian, peneliti akan masuk kedalam proses analisis data yang terakhir yaitu penyederhanaan dan transformasi data

d. Penyederhanaan dan Transformasi Data

Data yang ada akan coba disederhanakan dan ditransformasikan dengan cara seleksi yang ketat, penyusunan ringkasan atau uraian singkat yang mudah dipahami, penggolongan data berdasarkan kriteria tertentu sesuai rumusan masalah yang ada.

3. Penyajian Data

Tahapan ini dilakukan agar data yang ada dapat dipahami dengan mudah oleh peneliti sehingga dapat melanjutkan ke tahapan yang selanjutnya yaitu pengambilan kesimpulan. Data dapat disajikan dalam bentuk tabel, diagram, bagan, dan lain sebagainya⁸⁸.

4. Verifikasi Data atau Penarikan Kesimpulan

⁸⁸Ibid. hlm.8

Apabila data sudah dikondensasi dan disajikan, peneliti akan mencoba untuk menginterpretasikan data yang disertai oleh pembuatan uraian atau penjelasan yang mudah dipahami dan memiliki dasar pemikiran⁸⁹. Produk dari tahap ini akan menjadi bukti bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti benar-benar terselenggara dan terjadi.

I. Prosedur Penelitian

Peneliti merumuskan empat tahap dalam prosedur yang akan diterapkan selama pelaksanaan penelitian, yaitu:

1. Tahap Pra Lapangan

Diawali dengan menetapkan fokus permasalahan yang akan dikaji oleh peneliti berbentuk skripsi. Kemudian peneliti akan mengajukan surat izin untuk melakukan penelitian di tempat yang sudah ditentukan.

2. Tahap Kegiatan Lapangan

Diawali dengan mencari referensi data yang sesuai dengan kebutuhan studi peneliti. Kemudian peneliti akan pergi ke lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian, yakni BBGP Jawa Timur untuk dilakukan kegiatan pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

3. Tahap Analisis Data

Pada tahap ini peneliti menganalisis data yang telah dikumpulkan dengan cermat. Dengan begitu, tersusun sebuah proposal skripsi yang dapat dijadikan dasar bagi peneliti untuk melanjutkan penelitiannya. Proses analisis data juga dilakukan secara berurutan guna memastikan informasi yang diperoleh sejalan dengan fokus penelitian yang telah dijelaskan.

4. Tahap Pelaporan Data

Peneliti akan melaporkan produk penelitian beserta hasil analisisnya yang diintegrasikan ke sebuah laporan, yang selanjutnya dirangkai sesuai

⁸⁹ Ibid

dengan tatanan bahasa yang diatur dalam aturan penulisan karya ilmiah. Naskah skripsi yang dihasilkan dari laporan tersebut akan diajukan kepada dosen pembimbing, kemudian diuji, dan akhirnya disetujui oleh ketua Program Manajemen Pendidikan Islam.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Identitas Instansi

- a. Nama Instansi : Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
- b. Alamat : Jalan Arhanud, Pendem, Kota Batu
- c. Kecamatan : Junrejo
- d. Kabupaten/Kota : Kota Batu
- e. Provinsi : Jawa Timur
- f. Kode Pos : 65324
- g. Telepon : 0341-532100
- h. Email : bbgp.jatim@kemdikbud.go.id
- i. Website : bbgpjatim.kemdikbud.go.id

2. Sejarah Instansi

Pada awalnya, institusi pelatihan ini bernama Balai Penataran Guru dan Tenaga Teknis Nasional Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) yang disingkat BPG Nasional IPS, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0117/O/1977 pada tanggal 23 April 1977 tentang Pembentukan Balai Penataran Guru dan Tenaga Teknis Nasional dan Regional. Pada surat keputusan ini ditetapkan pula mengenai penempatan BPG Nasional IPS di Malang. Sesuai dengan tugas dan fungsinya pada saat itu, BPG Nasional IPS menjalankan berbagai pelatihan tingkat nasional dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas guru dan tenaga teknis lainnya di lingkungan Depdikbud saat itu.

Selama beroperasi, Lembaga ini berganti nama beberapa kali. Pergantian pertama terjadi pada tanggal 20 Agustus 1979 melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 182/O/1979 tentang perubahan nama Lembaga dari BPG Nasional IPS menjadi Pusat Pengembangan Penataran Guru IPS (PPPG IPS).

Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 0278/O/1979 Tanggal 26 Desember 1979, nama Lembaga Kembali mengalami penyesuaian menjadi Pusat Pengembangan Penataran Guru Ilmu Pengetahuan Sosial dan Penjaminan Mutu Pendidikan (PPPG IPS dan PMP) dengan kantor berada di Jalan Yogyakarta Nomor 9, Kota Malang.

PPPG IPS dan PMP Malang diresmikan pengoperasiannya pada 20 Mei 1981 oleh Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah saat itu Prof. Darji Darmodiharjo, S.H. mewakili Mendikbud. Tanggal peresmian inilah yang selanjutnya dijadikan tonggak berdirinya PPPG IPS dan PMP⁹⁰.

Selanjutnya pada tahun 2007 melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 Tahun 2007, nomenklatur Lembaga Kembali berubah menjadi Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kewarganegaraan dan Ilmu Pengetahuan Sosial (PPPPTK Pkn dan IPS). Dalam perkembangannya, dengan alasan luas kantor yang ada di Jalan Veteran No.9 Malang dianggap kurang memenuhi standar lembaga diklat pada saat itu, mulailah dirintis Pembangunan Gedung baru PPPTK PKn dan IPS yang berlokasi di Jalan Arhanud, Desa Pendem, Kecamatan Junrejo, Kota Batu. Lalu setelah Gedung baru sudah jadi, PPPPTK PKn dan IPS resmi pindah ke Kota Batu tepatnya pada tanggal 1 November

⁹⁰ BBGP Provinsi Jawa Timur dari Masa ke Masa, diakses dari <https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 01.00 WIB

2015. Gedung ini diresmikan oleh Sumarna Surapranata, Ph.D., Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan pada saat itu.

Kemudian, melalui Permendikbudristek Nomor 14 Tahun 2022 tentang Nomenklatur BBGP dan BGP yang ditetapkan di Jakarta pada 30 Maret 2022 dan diundangkan di Jakarta pada 5 April 2022, maka tiga lembaga yaitu PPPPTK PKn dan IPS di Batu, BP PAUD dan Dikmas Jawa Timur di Surabaya, serta BPMTPK di Sidoarjo difusikan menjadi satu lembaga baru yaitu Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Timur (BBGP Provinsi Jawa Timur)⁹¹.

3. Visi, Misi, dan Tugas Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

a. Visi

Visi Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Timur, mensukseskan visi dan misi Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi, yakni mendukung Visi dan Misi Presiden untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila yang bernalar kritis; kreatif; mandiri; beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia; bergotong royong; dan berkebinekaan global⁹².

⁹¹ BBGP Provinsi Jawa Timur dari Masa ke Masa, diakses dari <https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 01.30 WIB

⁹² Tugas, Fungsi, Visi & Misi, diakses dari <https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 01.52 WIB

b. Misi

Misi Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Timur adalah mendukung Misi Ditjend. GTK, Kemendikbudristek dalam:

- 1) Mewujudkan pendidikan yang relevan dan berkualitas tinggi, merata dan berkelanjutan, didukung oleh infrastruktur dan teknologi.
- 2) Mewujudkan pelestarian dan pemajuan kebudayaan serta pengembangan bahasa dan sastra.
- 3) Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan

c. Tugas

Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah⁹³

⁹³ Tugas, Fungsi, Visi & Misi, diakses dari <https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 02.00 WIB

d. Fungsi

Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis yang ada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan fungsi sebagai berikut⁹⁴ :

- 1) Pelaksanaan pemetaan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- 2) Pengembangan model peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- 3) Pengembangan media pembelajaran guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- 4) Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- 5) Pelaksanaan fasilitasi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- 6) Pelaksanaan supervisi peningkatan kompetensi guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;

⁹⁴ Tugas, Fungsi, Visi & Misi, diakses dari <https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 02.25 WIB

- 7) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah;
- 8) Pelaksanaan kemitraan di bidang pengembangan dan pemberdayaan guru, pendidik lainnya, tenaga kependidikan, calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah; dan
- 9) Pelaksanaan urusan administrasi

4. Program Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Dalam rangka pengembangan dan pemberdayaan guru di wilayah Provinsi Jawa Timur, Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur menyediakan berbagai layanan dan program untuk merealisasikan tujuan tersebut. Secara garis besar, program Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dibagi menjadi dua, yaitu program prioritas dan program inovasi. Program prioritas merupakan program utama Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur yang menjadi landasan Lembaga dalam beroperasi. Program ini sendiri terdiri dari tiga program, yaitu⁹⁵ :

a. Implementasi Kurikulum Merdeka

Sesuai namanya, program ini berfokus pada penerapan kurikulum Merdeka pada satuan Pendidikan di semua jenjang se-Indonesia⁹⁶. Kurikulum Merdeka sendiri diresmikan pada tanggal 11 Februari 2022 oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Mendikbudristek), Nadiem Anwar Makarim secara daring. Program Implementasi Kurikulum Merdeka yang disediakan

⁹⁵ Program Prioritas, diakses dari <https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 02.45 WIB

⁹⁶ Implementasi Kurikulum Merdeka, diakses dari <https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 03.00

oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ini berupa Webinar Kurikulum Merdeka. Para pendidik dapat mengakses informasi mengenai webinar Kurikulum Merdeka ini pada portal resmi sistem informasi manajemen publikasi dan pendaftaran webinar Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM) yang dibuat oleh Kemendikbudristek dan dikelola oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur.

b. Program Sekolah Penggerak

Program Sekolah Penggerak berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter, diawali dengan Sumber Daya Manusia yang unggul (kepala sekolah dan guru). Program Sekolah Penggerak akan mengakselerasi sekolah negeri/swasta di seluruh kondisi sekolah untuk bergerak 1-2 tahap lebih maju. Program dilakukan bertahap dan terintegrasi dengan ekosistem hingga seluruh sekolah di Indonesia menjadi Program Sekolah Penggerak. Program ini diharapkan dapat menjadi katalis dalam mewujudkan visi Pendidikan Indonesia. Program Sekolah Penggerak telah diakses sekitar 14.219 sekolah seluruh Indonesia dengan rincian Sekolah Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) sebanyak 3.641 lembaga, Sekolah Dasar sebanyak 6.029 lembaga, Sekolah Menengah Pertama sebanyak 2.968 lembaga, Sekolah Menengah Atas sebanyak 1.322 lembaga, dan Sekolah Luar Biasa sebanyak 259 lembaga⁹⁷.

c. Program Guru Penggerak

⁹⁷ Program Sekolah Penggerak, diakses dari <https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 03,20 WIB

Program Guru Penggerak adalah program Pendidikan kepemimpinan bagi pendidik untuk menjadi pemimpin pembelajaran. Setelah pendidik teredukasi dengan baik melalui program ini, diharapkan dapat menciptakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dan menggerakkan ekosistem Pendidikan Indonesia ke arah yang lebih baik. Produk dari program prioritas BBGP Jawa Timur ini berupa guru penggerak yang telah lulus seleksi dan serangkaian mekanisme program seperti pelatihan daring, lokakarya, konferensi, dan pendampingan selama enam bulan dengan kurikulum khusus yang sudah disusun oleh Kementerian terkait. Berdasarkan update data terbaru di website resmi sekolah penggerak, terdapat sekitar 149.752 guru penggerak yang telah lulus dari Program Guru Penggerak ini dari segala penjuru Indonesia di berbagai jenjang⁹⁸.

Selanjutnya, Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur juga berupaya untuk mewadahi para guru penggerak yang telah lulus baik dari Program Sekolah Penggerak maupun Program Guru Penggerak. Wadah ini mereka namai dengan sebutan PENDEKAR yang merupakan singkatan dari Penggerak Merdeka Belajar⁹⁹. PENDEKAR ini merupakan sebuah program yang digagas oleh BBGP Jawa Timur untuk menampung Komunitas Guru Penggerak yang ada di wilayah Provinsi Jawa Timur dalam berbagai aktivitas peningkatan kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan yang mendukung program Merdeka Belajar dalam rangka menggerakkan semua komponen untuk peduli dan ikut bergotong royong meningkatkan kualitas pendidikan

⁹⁸ Program Guru Penggerak, diakses dari <https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 03.30 WIB

⁹⁹ Program Merdeka Belajar, diakses dari <https://www.ult-bbgpjatim.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 03.50 WIB

serta menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan menyenangkan bagi murid, guru, kepala sekolah, dan semua komponen di sekolah.

Program ini sendiri memiliki tiga program pengembangan lanjutan, yaitu :

a. Joglo Pendekar

Program ini merupakan sebuah platform yang disediakan oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur bagi seluruh guru dan tenaga kependidikan di Indonesia khususnya para guru penggerak yang telah lulus dari program guru penggerak untuk bertukar informasi, pengalaman, tips, dan trik mengenai pengimplementasian Kurikulum Merdeka dalam mengajar. Selain itu, program joglo pendekar ini menyediakan platform untuk berbagi dan mengakses video pembelajaran dari para guru penggerak mengenai metode mengajar yang inovatif dan kreatif bagi peserta didik¹⁰⁰.

Program Joglo Pendekar juga menyediakan bahan ajar/multimedia pembelajaran yang disusun oleh para guru penggerak yang telah lulus dari program guru penggerak. Bahan ajar ini dapat diunduh dengan bebas dan gratis bagi seluruh komunitas guru penggerak se-Indonesia

b. Si Pendekar

Program si Pendekar merupakan program inovasi siaran yang berupa sebuah youtube channel yang dikelola oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur untuk berbagi video podcast edukatif yang dibuat oleh guru penggerak, berupa video tips dan trik praktik

¹⁰⁰ Program Pendekar Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, diakses dari <https://www.ult-bbgpjatim.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 04.10 WIB

mengajar, terobosan-terobosan baru yang inovatif dalam mengimplementasikan kurikulum Merdeka, hingga pembahasan mengenai berbagai isu/informasi Pendidikan terkini dalam rangka mendukung Program Merdeka Belajar yang digalakkan oleh BBGP Jawa Timur¹⁰¹.

c. Widya Kridha Pendekar

Widya Kridha Pendekar adalah sebuah program yang berupa peningkatan kompetensi ala bootcamp dengan menggunakan berbagai ‘jurus’ dan metode khusus. Kegiatan pembelajaran Widya Kridha PENDEKAR ini dirancang berbasis proyek atau Project Based Learning dimana hasil kegiatan akan menjadi bahan bagi peserta untuk melakukan pengimbasan dan pengembangan mengajar di komunitas belajarnya masing-masing.

Umumnya, bootcamp ini terdiri dari empat tahap, yaitu yang pertama Widya Kridha berupa pelatihan secara offline selama 4 hari berturut-turut di Kantor Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, kemudian yang kedua ada Among Kridha berupa kegiatan konsultasi bersama instruktur atau pendamping sebanyak dua kali selama 10 hari, lalu yang ketiga ada Kridha Bakti berupa proses diseminasi atau pengimbasan materi yang telah diajarkan sebelumnya sebanyak dua kali baik online maupun offline dalam rentang waktu sepuluh hari, dan yang terakhir ada Kridha Karya yang berupa aksi kerja nyata yang harus dilakukan oleh peserta bootcamp langsung sebagai

¹⁰¹ Program Pendekar Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, diakses dari <https://www.ult-bbgpjatim.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 04.25 WIB

penerapan materi yang sudah diajarkan oleh instruktur atau pendamping selama dua hari¹⁰².

5. Struktur Organisasi Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur



Gambar 1.2 Struktur Organisasi BBGP Jawa Timur

6. Kondisi Pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur memiliki sekitar 230 pegawai yang dibagi menjadi beberapa kelompok kerja (Pokja). Pokja Implementasi Kurikulum Merdeka terdiri dari 37 pegawai. Kemudian Pokja Pendidikan Guru Penggerak memiliki anggota sekitar 37 pegawai. Selanjutnya Pokja Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan berjumlah sekitar 35 pegawai.

¹⁰² Program Pendekar Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, diakses dari <https://www.ult-bbgpjatim.id/> pada tanggal 16 Februari 2025 pukul 04.30 WIB

Pokja Kemitraan, Humas, dan Pemberdayaan Komunitas berjumlah 25 pegawai. Setelah itu ada Pokja Tata Laksana dan Kepegawaian yang memiliki anggota sejumlah 13 pegawai. Kemudian ada Pokja Perencanaan dan Penganggaran sejumlah 26 pegawai, dan yang terakhir ada Pokja Tata Usaha dan Rumah Tangga yang memiliki anggota sekitar 56 pegawai.

Berikut peneliti sajikan tabel sebaran usia pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur :

Tabel 1.5 Sebaran Usia Pegawai Balai Besar Guru Penggerak

Jawa Timur

No.	Generasi	Jumlah Pegawai	Keterangan
1.	Baby Boomer	42 pegawai yang terdiri dari 24 Laki-laki dan 18 Perempuan	Terbagi menjadi beberapa Kelompok Kerja (Pokja), antara lain Pokja Implementasi
2.	X	50 pegawai yang terdiri dari 35 Laki-laki dan 15 Perempuan	Kurikulum Merdeka, Pokja Pendidikan Guru Penggerak, Pokja Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan, Pokja
3.	Y atau Millennial	112 pegawai yang terdiri dari 65 Laki-laki dan 47 Perempuan	Kemitraan, Humas, dan Pemberdayaan Komunitas, Pokja Tata Laksana dan Kepegawaian,
4.	Z atau iGeneration	26 pegawai yang terdiri dari 14 Laki-laki dan 12 Perempuan	Pokja Perencanaan dan Penganggaran, dan Pokja Tata Usaha dan Rumah Tangga

B. Hasil Penelitian

1. Fenomena Ok Boomer yang terjadi di lingkup kerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Setelah peneliti melakukan kegiatan observasi dan wawancara, proses rekrutmen yang terjadi di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur secara umum diadakan oleh Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah melalui mekanisme seleksi Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) setiap tahun¹⁰³. Hal ini diutarakan oleh Pak Fithoriq, selaku salah satu pegawai senior yang ada di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur :

“Secara instansi, Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur tidak mengadakan rekrutmen. Tapi rekrutmen dilakukan terpusat oleh Kementerian Pendidikan melalui tes CPNS dan tes sejenisnya yang diadakan oleh kementerian terkait” [F.RM.1.01]¹⁰⁴

Persyaratan usia calon pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur juga disesuaikan dengan persyaratan usia pegawai negeri sipil Indonesia, sesuai dengan pernyataan dari Ibu Indrijati, sebagai perwakilan pegawai senior yang sudah mengabdikan selama 22 tahun :

“Ada, minimal 18 tahun-an. Saya dulu menjadi pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sekitar umur 23 tahun-an, dengan maksimal harus berusia 35 tahun per tanggal dia dilantik.” [IS.RM.1.02]¹⁰⁵

Akibat dari hal tersebut, maka sebaran usia pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur menjadi beraneka ragam. Hal ini diperkuat dengan kegiatan observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa usia pegawai yang ada di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sangat beragam¹⁰⁶. Dengan adanya sifat khasnya masing-masing dan kebanyakan saling

¹⁰³ Observasi dilakukan pada Senin, 25 November 2024

¹⁰⁴ Wawancara dilakukan pada Selasa, 04 Februari 2025 pukul 10.30 – 11.15

¹⁰⁵ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 10.00 – 10.45

¹⁰⁶ Observasi dilakukan pada Rabu, 27 November 2024

bertolakbelakang, maka terjadilah beberapa konflik yang terjadi antara pegawai senior yang mewakili generasi *Baby Boomer* dan pegawai muda/anak magang yang mewakili generasi Z.

Konflik ini dapat terjadi baik di kegiatan yang dilakukan didalam kantor maupun kegiatan dinas di luar kantor. Salah satu kegiatan dinas diluar kantor, dimana didalamnya terjadi interaksi antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z adalah Lokakarya. Hal ini diperkuat oleh kegiatan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti melalui Dokumen Panduan Lokakarya Pendidikan Guru Penggerak (PGP)¹⁰⁷.

Mengenai alasan konflik ini, Bapak Fithoriq selaku perwakilan pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dari generasi *Baby Boomer* berpendapat

“Konflik (generasi) terjadi karena adanya perbedaan kepribadian, prinsip, latar belakang dan cara pandang sehingga memunculkan sebuah gap yang tidak dapat disepakati oleh kedua pihak” [F.RM.1.05]¹⁰⁸

Hal ini juga diamini oleh Saudara Frenha, salah satu pegawai muda/anak magang Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dari generasi Z :

“Konflik generasi dapat terjadi karena perbedaan pandangan dan pemikiran, sehingga membuat kerjasama dalam sebuah pekerjaan menjadi terhambat dan akhirnya akan menghambat kinerja sebuah tim secara keseluruhan” [FRH.RM.1.05]¹⁰⁹

Dalam posisi berkonflik semacam ini, generasi Z seringkali kesulitan dalam memberikan respon yang tepat tanpa menyalahi adab dan etika yang berlaku di tengah masyarakat perihal berinteraksi dengan orang

¹⁰⁷ Dokumentasi diperoleh peneliti pada tanggal Sabtu, 30 November 2024 berupa Dokumen Panduan Lokakarya Kabupaten Sidoarjo

¹⁰⁸ Wawancara dilakukan pada Selasa, 04 Februari 2025 pukul 10.30 – 11.15

¹⁰⁹ Wawancara dilakukan pada Rabu, 29 Januari 2025 pukul 13.00 – 13.45

yang lebih tua. Ibu Indirjati menyatakan beberapa adab dan etika ketika seorang generasi Z ingin mengungkapkan argumennya dan menyatakan ketidaksetujuannya terhadap pendapat generasi *Baby Boomer*.

“Ada tiga komponen yang harus diperhatikan sebelum “membantah pernyataan orang tua, yang pertama bahasa dan gesture yang sopan, , yang kedua bagaimana timingnya, apakah tepat atau tidak, pegawai seniornya apakah sedang hectic atau tidak, dan yang terakhir kualitas argument atau pendapat yang dibawa. Kalau tidak terpenuhi, janganlah membantah kalau bisa” [IS.RM.1.06]¹¹⁰

Hal ini selaras dengan pendapat dari Pak Fithoriq :

“Jika secara teori dan logika memang benar, dan etika dan adab yang baik, maka sah-sah saja membantah. Namun mungkin ada beberapa orang dari generasi *Baby Boomer* yang tidak mau mendengarkan pendapat anak muda meski juga sudah mempertimbangkan hal-hal tersebut. Jadi kalau bisa jangan membantah lah” [F.RM.1.06]¹¹¹

Maka dari itu, generasi Z mencoba mencari respon alternatif untuk menyikapi perlakuan generasi *Baby Boomer* terhadap mereka tersebut, yang mana salah satunya adalah istilah *Ok Boomer*. Secara harfiah, frasa ini bermakna perwujudan kekesalan generasi muda yang pada akhirnya memilih mengiyakan saja apapun perkataan generasi *Baby Boomer*.

Fenomena ini dibenarkan oleh Saudara Frenha jika memang terjadi juga di lingkup Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur :

“Upaya mengiyakan atau bahasa gaulnya *Ok Boomer* ini merupakan solusi yang kami pandang tepat untuk kita dapat menerima masukan yang diberikan dan tidak menimbulkan sebuah konflik setelahnya, jadi kami terkadang memakainya termasuk ketika kegiatan di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur terutama saat Lokakarya dimana pekerjaannya lebih hectic” [FRH.RM.1.09]¹¹²

¹¹⁰ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 10.00 – 10.45

¹¹¹ Wawancara dilakukan pada Selasa, 04 Februari 2025 pukul 10.30 – 11.15

¹¹² Wawancara dilakukan pada Rabu, 29 Januari 2025 pukul 13.00 – 13.45

Lebih lanjut, testimoni terjadinya fenomena Ok Boomer ini juga diperkuat oleh pernyataan dari Pak Fithoriq :

“ Terkadang digunakan oleh anak magang disini . Sebenarnya kurang tepat ya (penggunaan Ok Boomer). Kalau bisa beri respon positif dalam rangka menghargai Baby Boomer yang memberikan nasehat dan agar generasi tua tidak merasa disepelakan” [F.RM.1.09]¹¹³

Namun, menurut Ibu Indrijati harus ada upaya lanjutan setelah menggunakan respon semacam ini :

“Lumayan tepat dibeberapa kondisi ya. Contohnya saat suasana sedang panas, maka memang respon semacam itu dapat meredam tensi yang tinggi tadi walau dari pihak kalian harus ‘mengalah’. Namun untuk tindakan lanjut kedepannya ketika ada masalah harus segala diselesaikan agar tidak semakin berlarut-larut dan tidak merembet kemana-mana” [IS.RM.1.09]¹¹⁴

Ibu Fitri selaku Kepala Bagian Kepegawaian juga menambahkan :

Setuju, hanya perlu tindak lanjut agar masalah tidak berlarut-larut dan mungkin dibutuhkan kesadaran juga bagi generasi Z mengenai kesalahan yang mereka lakukan, yang mungkin menjadi awal kenapa mereka dinasehati oleh generasi Baby Boomer” [FF.RM.1.16]¹¹⁵

Dapat disimpulkan melalui kegiatan wawancara, observasi, dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, bahwa fenomena Ok Boomer terjadi di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sebagai bentuk respon yang menggunakan frasa sarkastik dari Generasi Z dalam merespon tindakan Generasi Baby Boomer terhadap mereka. Fenomena semacam ini menuai dua respon yang berbeda, dimana yang pertama memandang penggunaan fenomena Ok Boomer kurang tepat karena terkesan tidak menghargai Generasi Baby Boomer sedangkan respon kedua memandang fenomena ini

¹¹³ Wawancara dilakukan pada Selasa, 04 Februari 2025 pukul 10.30 – 11.15

¹¹⁴ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 10.00 – 10.45

¹¹⁵ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

dirasa cukup tepat terlebih jika digunakan sebagai peredam suasana yang sedang memanas. Hanya saja dibutuhkan upaya tindak lanjut sehingga konflik dan kesalahpahaman yang terjadi antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z tidak berlarut-larut untuk kedepannya.

2. Bentuk dan Model Interaksi antara pegawai generasi *Baby Boomer* dan generasi Z di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Kerjasama antar generasi mutlak dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada kantor, termasuk juga di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur. Hal ini sesuai dengan apa yang didapatkan peneliti ketika melakukan kegiatan observasi di lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dimana didalamnya terjadi pula kerjasama antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z sebagai salah satu bentuk interaksi antar generasi¹¹⁶. Bentuk kerjasama yang biasa dilakukan dalam setiap kegiatan kantor terutama pada kegiatan Lokakarya di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur diungkapkan oleh Bapak Fithoriq :

“Komunikasi yang baik, pembagian kerja yang jelas, tujuan dan goal untuk disepakati, dan toleransi antar generasi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik terutama ketika kegiatan Lokakarya termasuk juga dengan anak-anak muda” [F.RM.2.10]¹¹⁷

Lebih lanjut, bentuk kerjasama ini juga diperkuat oleh pernyataan dari Saudara Frenha :

“ Yang terpenting komunikasi yang baik. Untuk menyamakan persepsi agar nanti dilapangan dapat berjalan dengan lancar dan mampu bekerjasama dengan baik” [FRH.RM.02.10]¹¹⁸

¹¹⁶ Observasi dilakukan pada Sabtu, 30 November 2024

¹¹⁷ Wawancara dilakukan pada Selasa, 04 Februari 2025 pukul 10.30 – 11.15

¹¹⁸ Wawancara dilakukan pada Rabu, 29 Januari 2025 pukul 13.00 – 13.45

Masih berdasarkan observasi yang sudah dilakukan oleh peneliti, selain komunikasi secara langsung, koordinasi kegiatan seperti Lokakarya juga bisa dilakukan menggunakan bantuan teknologi telekomunikasi seperti Whatsapp dan Zoom Meeting¹¹⁹. Hal ini untuk mengefisiensi waktu yang digunakan agar waktu yang tersisa bisa digunakan untuk mengerjakan pekerjaan lainnya. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Fitri :

“ Biasanya h-1 minggu sebelum Lokakarya, penanggungjawab atau yang mewakili akan membuat grup whatsapp yang berisi seluruh anggota kepanitiaan kota tersebut untuk mempermudah proses koordinasi” [FF.RM.2.09]¹²⁰

Demi menjalankan kerjasama tersebut dengan baik, maka selain mempertimbangkan hal-hal diatas, perlu juga melihat intensi dan tendensi pribadi rekan pegawai. Jika mereka memiliki tujuan pribadi dalam bekerja, maka tidak jarang akan ada persaingan antar pegawai termasuk juga di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur. Hal ini dibenarkan oleh Ibu Indrijati :

“ Persaingan secara sehat pasti ada. Kalau di pokja saya, Widyaswara, ya bersaing banyak-banyakan mengikuti pelatihan agar bisa cepat naik pangkat dan golongan. Kalau dengan adik magang, saya rasa tidak ada (persaingan)” [IS.RM.02.12]¹²¹

Namun yang ditakutkan ketika persaingan tersebut sudah mengarah ke tidak sehat. Di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sendiri, menurut Pak Fithoriq terjadi persaingan tidak sehat semacam itu :

“Pasti ada, karena beberapa individu pasti memiliki kecenderungan untuk show off kemampuannya, termasuk juga anak magang. Terkadang juga dibarengi dengan usaha untuk menjatuhkan orang lain dengan fitnah, kata-kata kotor, dan lain sebagainya. Namun sejauh ini tidak ada anak magang yang sampai menjatuhkan gitu-gitu” [F.RM.02.12]¹²²

¹¹⁹ Observasi dilakukan pada Jumat, 29 November 2024

¹²⁰ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

¹²¹ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 10.00 – 10.45

¹²² Wawancara dilakukan pada Selasa, 04 Februari 2025 pukul 10.30 – 11.15

Di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, terdapat beberapa generasi dimana masing-masing memiliki sifat dan kepribadiannya masing-masing. Hal ini peneliti dapatkan dari kegiatan dokumentasi yang sudah dilakukan pada bagian Kepegawaian Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur¹²³. Berikut data yang sudah peneliti peroleh :

Tabel 1.6 Jumlah Pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Setiap Generasi

No.	Generasi Pegawai	Jumlah Pegawai
1.	Baby Boomer	42 pegawai
2.	X	50 pegawai
3.	Y/Milennial	112 pegawai
4.	Z	26 pegawai
5.	i-Generation	-

Data ini juga diperkuat oleh pernyataan langsung dari Ibu Fitri selaku Kepala Badan Kepegawaian Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur :

“Untuk perbandingan usia pegawai disini antara yang sudah berumur (Baby Boomer dan X) dan masih muda (Y/Milennial dan Z) ya 60 % banding 40 % dengan total pegawai sebanyak 230 pegawai”[FF.RM.02.18]¹²⁴

Pegawai senior yang merepresentasikan generasi *Baby Boomer* memiliki beberapa sifat bawaan “unik”nya yang terkadang bertentangan dengan kebiasaan pegawai muda/anak magang yang mewakili generasi Z. Salah satu sifat yang dimiliki oleh generasi *Baby Boomer* namun dirasa menghambat dan tidak sesuai dengan generasi Z adalah kolot, sulit menerima

¹²³ Dokumentasi dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 berupa Dokumen Daftar Pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur yang berformat excel

¹²⁴ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

perubahan dan sulit menerima pendapat. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Saudara Frenha :

“ Agak sulit ya, mungkin karena di zaman beliau dulu belum ada teknologi semaju ini seperti sekarang, tidak seperti kita yang sejak kecil sudah akrab dengan teknologi. Mungkin tidak semua tidak menerima perubahan ya, hanya butuh waktu untuk adaptasi” [FRH.RM.02.19]¹²⁵

Bahkan hal ini diamini oleh Ibu Indrijati selaku salah satu pegawai senior perwakilan dari generasi *Baby Boomer* :

“Saya akui memang iya, agak kolot terutama hal yang menyangkut teknologi. Yang terpenting anak muda mau mengajari dengan sabar generasi tua ini agar bisa terus relevan dengan zaman yang penuh teknologi ini.” [IS.RM.02.20]¹²⁶

Selain itu, Pak Fithoriq menambahkan bahwa memang sebagian dari pegawai generasi *baby boomer* di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur kesulitan untuk menerima pendapat terutama dari generasi muda :

“Kita sadari bahwa sebagian orang dari generasi saya kolot dan susah menerima perubahan. Sebagian juga susah menerima pendapat dari anak muda dengan alasan merasa lebih tahu. Selain itu bisa jadi karena prinsip mereka sudah terlanjur terbentuk selama berpuluh-puluh tahun jadi susah diubah.” [F.RM.02.20]¹²⁷

Sebaliknya, generasi Z termasuk pegawai muda/anak magang di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur juga memiliki beberapa sifat yang oleh generasi *Baby Boomer* dianggap kurang baik dan perlu diperbaiki. Menurut Ibu Indrijati :

“Memang terlalu bergantung terhadap teknologi sehingga saat dihadapkan dengan kondisi dimana tidak ada teknologi mereka bingung dan tidak bisa apa-apa. Contoh konkretnya mungkin terjadi saat Lokakarya, dimana sebagian anak magang terlalu bergantung dengan teknologi sehingga soft skillnya sendiri menjadi minim ” [IS.RM.02.19]¹²⁸

¹²⁵ Wawancara dilakukan pada Rabu, 29 Januari 2025 pukul 13.00 – 13.45

¹²⁶ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 10.00 – 10.45

¹²⁷ Wawancara dilakukan pada Selasa, 04 Februari 2025 pukul 10.30 – 11.15

¹²⁸ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 10.00 – 10.45

Namun menurut Pak Fithoriq, sifat-sifat itu tergantung pada pendidikan yang anak itu peroleh semenjak kecil, walau beliau tidak menampik ada anak magang yang terlalu bergantung kepada teknologi :

“Tergantung penguatan yang didapat anak dari orangtuanya sejak kecil. Mulai dari bekal mental, keterampilan, dasar agama yang kuat agat tidak lemah dan tidak mudah terbawa arus teknologi. Namun ada juga yang terlalu mengandalkan teknologi. Contoh kecilnya mungki sedikit-sedikit buka google, sedikit-sedikit pakai kalkulator” [F.RM.02.19]¹²⁹

Dengan kontrasnya kepribadian kedua generasi ini, maka seringkali menimbulkan konflik yang harus segera diselesaikan agar tidak terlalu lama menghambat kinerja sebuah tim kerja ketika kegiatan di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur. Cara Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dalam mengelola konflik ini diungkapkan oleh Ibu Indrijati :

“ Dikomunikasikan dengan baik, dicari jalan tengah. Biasanya akan diinisiasi oleh Kepala Bagian Kepegawaian. Pokoknya dicari jalan damainya agar konflik tidak sampai berlarut-larut” [IS.RM.02.21]¹³⁰

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Saudara Frenha :

“Konflik yang terjadi biasanya diatasi oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dengan musyawarah yang dipimpin oleh Ibu Kepala Kepegawaian atau Kepala Bagian Umum. Pokoknya secara struktural untuk menentukan persepsi titik tengah” [FRH.RM.02.20]¹³¹

Maka dari itu, Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur merasa perlunya saling toleransi antara generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z yang ada dilingkup kantornya agar konflik-konflik dengan alasan gap generasi

¹²⁹ Wawancara dilakukan pada Selasa, 04 Februari 2025 pukul 10.30 – 11.15

¹³⁰ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 10.00 – 10.45

¹³¹ Wawancara dilakukan pada Rabu, 29 Januari 2025 pukul 13.00 – 13.45

seperti ini dapat dicegah. Bentuk toleransi ini diungkapkan oleh Pak Fithoriq selaku perwakilan dari generasi *Baby Boomer*

“Untuk yang muda tetap junjung adab dan etika serta coba maklumi generasi *Baby Boomer* karena memang zaman dulu serba terbatas tidak seperti sekarang. Sedangkan untuk generasi *Baby Boomer*, harus mau belajar dan tidak merasa lebih tau segalanya dari yang muda” [F.RM.02.22]¹³²

Sebaliknya dari sisi generasi Z, Saudara Frenha berpendapat :

“ Pasti kami akan mengutamakan sopan dan santun, serta akan selalu mentaati perintah mereka selama tidak bertentangan dengan agama dan prinsip yang kami pegang. Untuk generasi *Baby Boomer*, cobalah mengerti kami dan bagaimana dunia sekarang bekerja” [FRH.RM.02.20]¹³³

Ibu Fitri selaku perwakilan dari Bagian Kepegawaian juga menghimbau bagi seluruh pegawai termasuk kedua generasi tersebut untuk saling mengerti dan menghargai agar dapat bekerjasama dengan baik dan menjalankan roda lembaga bersama-sama

“Setiap generasi punya ciri khas masing-masing, maka selagi kita mau untuk saling mengerti dan menghargai, perbedaan dan gap ini bukan masalah.” [FF.RM.02.24]¹³⁴

Maka dapat disimpulkan melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa terjadi beberapa bentuk interaksi antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z di lingkup kerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur. Bentuk-bentuk interaksi yang terjadi antara lain kerjasama, akomodasi, komunikasi non-verbal, persaingan, dan konflik.

¹³² Wawancara dilakukan pada Selasa, 04 Februari 2025 pukul 10.30 – 11.15

¹³³ Wawancara dilakukan pada Rabu, 29 Januari 2025 pukul 13.00 – 13.45

¹³⁴ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

3. Kinerja pegawai generasi *Baby Boomer* dan generasi *z* sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur merupakan sebuah Unit Pelaksana Teknis dibawah Kementrian Pendidikan Dasar dan Menengah. Dengan kata lain, penilaian kinerja pegawainya akan sesuai dengan peraturan dari pusat. Berdasarkan kegiatan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, ada dua undang-undang yang mengatur penilaian kinerja aparatur sipil Negara yaitu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang secara garis besar berisi empat indikator penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara, yaitu Kualitas Kinerja, Kuantitas Kinerja, Waktu, dan Biaya, lalu ada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil¹³⁵

Kualitas dan kuantitas kinerja sangat erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sendiri, kinerja pegawai diukur menggunakan sebuah aplikasi yang telah memiliki standar dan perhitungan tertentu yaitu E-SKP. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Fitri Firayama Ternawati selaku Kepala Tata Laksana dan Kepegawaian Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur :

¹³⁵ Dokumentasi dilakukan pada Selasa, 14 Januari 2025 melalui website resmi Kementrian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi di www.menpan.go.id

“Dasar yang kami pakai yaitu E-SKP, sebuah aplikasi yang dibuat oleh Biro SDM dari Kementrian Dasar dan Menengah untuk menilai kinerja semua pegawai dibawah naungannya. Dengan segala standar yang juga sudah ditetapkan oleh Kementrian terkait. Semua kinerja pegawai dari semua generasi dinilai berdasarkan E-SKP ini” [FF.RM.3.01]¹³⁶

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, demi mencapai standar tersebut, Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur berupaya untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui berbagai upaya¹³⁷. Salah satu upaya tersebut masih menurut Ibu Fitri :

“Pastinya ada dengan mendatangkan pihak ketiga untuk mengedukasi pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur. Seperti urusan pajak dari Dirjen Pajak, urusan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dari BPJAMSOSTEK (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja), dan bentuk edukasi-edukasi lainnya” [FF.RM.3.03]¹³⁸

Selain berupaya untuk memperkaya pengetahuan pegawai, Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur juga sangat memperhatikan kesehatan fisik dan mental pegawainya :

“Berupa pengecekan urine bebas NAPZA (Narkotika, Alkohol, Psikotropika, dan Zat Adiktif) yang bekerjasama dengan BNN (Badan Narkotika Nasional), medical checkup dalam rangka mengecek kesehatan pegawai secara berkala, dan untuk mental biasanya kita sokong dengan kegiatan religious yang biasanya diadakan dihari-hari besar seperti mauled nabi, isra' mi'raj, dan lain sebagainya” [FF.RM.3.07]¹³⁹

¹³⁶ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

¹³⁷ Observasi dilakukan pada Senin, 13 Januari 2025

¹³⁸ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

¹³⁹ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

Kuantitas kerja berkonotasi dengan beban kerja yang ada. Di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, beban kerja dijelaskan oleh Ibu Fitri sebagai berikut:

“Sebagai ASN(Aparatur Sipil Negara) , beban kerja sudah dihitung oleh Biro SDM (Sumber Daya Manusia) dari Kementerian terkait sesuai rumus dan standar yang sudah ditetapkan. Beban kerja kita dihitung 7,5 jam perhari tanpa adanya beban kerja tambahan melalui aplikasi E-SKP. Beban kerja ini biasa disebut Target SKP. Sementara untuk hasil kerja pegawai disebutnya realisasi SKP” [FF.RM.3.12]¹⁴⁰

Lebih lanjut berdasarkan kegiatan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, selain memenuhi target SKP yang sudah ditentukan, kinerja pegawai juga dinilai berdasarkan Perilaku Kerjanya¹⁴¹. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Ibu Fitri :

“Kinerja pegawai dinilai berdasarkan gabungan nilai dari realisasi SKP yang dilakukan dan perilaku kerja pegawai seperti pelayanan, inisiatif, komitmen, dan lain sebagainya. Karena kami lembaga naungan pemerintah, maka penilaian kinerja kami juga sudah diatur oleh pemerintah melalui kementerian yang terkait dengan lembaga kami”

Sejauh Balai Besar Guru Penggerak beroperasi, ada beberapa kasus pegawai yang tidak mencapai beban kerja yang telah ditentukan pada target SKP. Biasanya, terdapat beberapa punishment terhadap pegawai tersebut, yang umumnya berjenjang. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Fitri selaku Kepala Tata Laksana Bagian Kepegawaian :

“Awalnya pasti dikasih SP (Surat Peringatan) ya. Tahap selanjutnya ada pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% dalam kurun waktu tertentu. Kemudian ada hukuman disiplin berat yaitu penurunan jabatan, pembebasan jabatan menjadi pelaksana,

¹⁴⁰ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

¹⁴¹ Dokumentasi dilakukan pada Selasa, 14 Januari 2025 melalui website resmi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi di www.menpan.go.id

dan pemberhentian dengan hormat. Semua ini berdasarkan PP No.94 Tahun 2021.” [FF.RM.3.11]¹⁴²

Ibu Fitri kemudian melanjutkan :

“Untuk pelanggaran pemenuhan beban kerja di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, sanksinya hanya sampai teguran tertulis dan teguran lisan” [FF.RM.3.13]¹⁴³

Di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, ada dua pelanggaran yang sering dilakukan oleh beberapa “oknum” pegawai yaitu yang pertama tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, dan kedua tidak melaksanakan tugas kedinasan sesuai beban kerja yang sudah ditetapkan melalui target SKP. Hal ini sesuai dengan kesaksian dari Pak Fithoriq selaku pegawai senior yang sudah bekerja di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur selama 21 tahun :

“Ada beberapa pegawai yang melanggar masalah jam kerja ya, sejauh ini hukuman terberat yang diterima pegawai disini mungkin pemotongan gaji. Sisanya ya mungkin hanya dapat teguran lisan dan tertulis. Kalau sampai dimutasi, penurunan jabatan, atau dipecat, sejauh ini Alhamdulillah tidak ada” [F.RM.3.15]¹⁴⁴

Pernyataan ini juga diamini oleh Ibu Fitri :

“Tidak ada yang sampai melakukan pelanggaran berat untuk pegawai disini. Mungkin hanya seputar teguran lisan, surat peringatan, sampai pemotongan tunjangan kinerja sekitar 1-2 minggu. Karena kami berupaya menggunakan pendekatan persuasif terhadap “oknum” pegawai tersebut agar bisa merubah perilakunya menjadi lebih baik. Kami juga berupaya saling support satu sama lain disini” [FF.RM.3.15]¹⁴⁵

¹⁴² Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

¹⁴³ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

¹⁴⁴ Wawancara dilakukan pada Selasa, 04 Februari 2025 pukul 10.30 – 11.15

¹⁴⁵ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur menyediakan Closed Circuit Televisin (CCTV) di depan mesin absensi fingerprint pegawai¹⁴⁶. Mengenai alasan dipasangnya cctv tersebut, Ibu Fitri kembali menjelaskan :

“Di mesin fingerprintnya kan ada indicator hijau dan merah. Hijau berarti absen sudah masuk, kalau merah berarti gagal. Terkadang ada beberapa pegawai dimana indicator masih merah sudah ditinggal sehingga mereka dihitung tidak masuk meski sudah absen. Maka dari itu cctv itu dipasang sebagai bukti bagi pegawai-pegawai tersebut kalau mereka sudah melakukan absensi”[FF.RM.3.17]¹⁴⁷

Jika dikaitkan dengan klasifikasi generasi, Generasi Baby Boomer dan Generasi Z sama-sama memiliki sifat dan karakteristik bawaan yang menghambat kinerja mereka menjadi lebih optimal. Salah satu sifat yang dimiliki oleh Generasi Baby Boomer yang berpotensi merusak kinerja sebagaimana mestinya adalah resistensi terhadap perubahan. Hal ini diungkapkan oleh Ibu Fitri :

“Suka zona nyaman akhirnya susah menerima perubahan terutama yang berbau teknologi ya. Jadinya ketika ada pekerjaan yang bisa dilakukan 5 menit, bisa jadi 30 menit bahkan lebih”[FF.RM.3.25]

Sikap resistensi terhadap perubahan ini membuat beberapa pegawai dari Generasi Baby Boomer kesulitan untuk memenuhi target SKP yang sudah ditetapkan, mengingat basis dari pengerjaan SKP adalah website yang menggunakan media teknologi internet.

Di sisi lain, Generasi Z juga memiliki sebuah karakteristik yang menghambat tercapainya kinerja mereka, yaitu ketergantungan yang berlebih terhadap teknologi. Dengan sikap ini, mereka terbiasa terlalu bersantai-santai

¹⁴⁶ Observasi dilakukan pada Senin, 13 Januari 2025

¹⁴⁷ Wawancara dilakukan pada Senin, 03 Februari 2025 pukul 09.00 – 09.45

dan membuang waktu sehingga inovasi-inovasi yang harusnya keluar dari mereka menjadi terhambat. Sesuai dengan pernyataan dari Ibu Fitri :

“Kalau anak muda kebalikannya, terlalu bergantung teknologi sehingga mereka terbiasa bersantai-santai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan hingga mereka terbiasa bersantai-santai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan”[FF.RM.3.26]

Dapat diambil kesimpulan melalui triangulasi teknik yang dilakukan oleh peneliti, bahwasanya secara garis besar pegawai Generasi Baby Boomer dan Generasi Z sudah memenuhi keempat indikator dalam Permen PANRB No.6 Tahun 2022. Hanya saja masih ada segelintir kecil “oknum” pegawai yang melanggar standar tersebut. Salah satu yang paling banyak dilanggar adalah indikator waktu kerja. Maka dari itu, “oknum” tersebut akan mendapatkan sanksi sesuai PP No.94 Tahun 2021 mulai dari teguran tertulis, teguran lisan, dan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25%. Selain itu, karakteristik dari setiap generasi turut berperan dalam menghambat kinerja mereka menjadi lebih optimal.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Fenomena Ok Boomer yang terjadi di lingkup kerja Balai Besar Guru

Penggerak Jawa Timur

Berdasarkan hasil reduksi data oleh peneliti yang diambil dari hasil wawancara dan observasi terkait fenomena Ok Boomer, maka dapat ditarik hasil bahwa fenomena Ok Boomer memang terjadi di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur. Fenomena ini dipicu oleh gesekan antara Generasi Z dan Generasi *Baby Boomer* dimana Generasi Z menjadikan frasa ini sebagai ungkapan sarkastik dalam menyampaikan ketidaksetujuan mereka terhadap argument, pendapat, atau cara kerja dari Generasi Baby Boomer yang dirasa tidak relevan dengan perkembangan zaman yang ada. Fenomena Ok Boomer ini menuai dua respon dari Generasi Baby Boomer. Respon pertama adalah menganggap frasa ini terkesan tidak menghargai Generasi Baby Boomer. Sementara respon kedua menganggap frasa ini cukup tepat jika digunakan terlebih jika digunakan sebagai peredam suasana yang memanas, dengan syarat harus adanya upaya tindak lanjut agar konflik dan kesalahpahaman yang terjadi diantara kedua generasi ini tidak berlarut-larut.

Konflik antargenerasi sendiri diakibatkan oleh perbedaan kepribadian, prinsip, pandangan, dan pemikiran antara Generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z. Menurut teori generasi yang dicetuskan oleh Graeme Codrington dan Sue Grant Marshall, bertolakbelakangnya sifat mereka diakibatkan oleh perbedaan tahun kelahiran sehingga peristiwa historis dan lingkungan yang membentuk karakteristik mereka berbeda. Di lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sendiri, beberapa bentuk konflik

antargenerasi yang terjadi akibat adanya gap ini seperti perbedaan cara kerja antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z.

Generasi Baby Boomer yang cenderung menyukai stabilitas dan berorientasi terhadap proses sehingga cara kerja mereka yang sudah dilakukan berpuluh-puluh tahun tidak akan mudah digantikan dengan adanya teknologi. Disisi lain, Generasi Z yang sejak kecil dimudahkan dengan teknologi sehingga mereka suka segalanya serba instan dan cepat. Maka, ketika Generasi Baby Boomer mencoba memaksakan cara kerja dan argument mereka terhadap Generasi Z (sesuai salah satu teori pembangun interaksi sosial dari Soerjono Sukanto yaitu Faktor Sugesti), Generasi Z yang merasa cara tersebut sudah tidak relevan dengan zaman lagi mencoba untuk menolak hal tersebut.

Mengingat kita hidup di Indonesia dimana adab dan etika konservatif khas budaya timur sangat dijunjung tinggi, maka Generasi Z memiliki keterbatasan dalam menyatakan ketidaksetujuan mereka terhadap argument atau cara kerja dari Generasi Baby Boomer. Maka dari itu, salah satu frasa yang akhirnya muncul sebagai jawaban atas kebuntuan Generasi Z adalah Ok Boomer. Berdasarkan teori Interaksionisme Simbolik dari George H.Mead dan Herbert Blumer, komunikasi manusia bersifat simbolik dan maknanya didapatkan dari tindakan berupa interaksi sosial yang kemudian diolah melalui interpretasi dari simbol yang diberikan. Bahasa merupakan bentuk simbol paling kompleks yang digunakan manusia untuk menyusun makna bersama.

Frasa Ok Boomer merupakan sebuah simbol yang bermakna ungkapan ketidaksetujuan Generasi Z atas ke”kolot”an Generasi Baby Boomer yang memaksakan argument, pendapat, dan cara kerja mereka terhadap Generasi Z tanpa menyalahi adab dan etika yang berlaku di masyarakat. Sayangnya masih menurut teori Interaksionisme Simbolik, makna yang ditangkap dari Generasi

Z oleh Generasi Baby Boomer kerap kali diinterpretasikan dengan sentiment dan niatan negatif.

Hal ini disebabkan oleh perbedaan sudut pandang dalam memahami konteks dan pengalaman hidup diantara kedua generasi ini. Makna yang timbul dari simbol frasa Ok Boomer yang awalnya hanya sebuah ekspresi tanpa adanya tendensi negative dari Generasi Z ditangkap dengan anggapan yang jelek dan terkesan melawan.

Jika dilihat dari segi kebahasaan, frasa Ok Boomer termasuk kedalam frasa yang bersifat sarkastik. Frasa ini memuat sindiran atau ungkapan yang menggunakan satir, ironi, atau parodi, dalam rangka untuk mengkritik atau menertawakan gagasan, kebiasaan, atau sebagainya. Kalimat ini sering digunakan oleh penutur untuk menolak sebuah argumen dari orang lain yang mereka rasa kurang tepat dengan cara menyindir, mocking atau mengejek, dan berkata dengan makna sebaliknya dari yang dimaksud.

Dalam konteks fenomena Ok Boomer ini, Generasi Z berusaha untuk mengkritik, menyindir, dan menyatakan ketidaksetujuan argument dari Generasi Baby Boomer yang mereka rasa sudah tidak relevan dengan zaman lagi. Akhirnya, tindakan yang muncul untuk menyampaikan makna ini adalah mengiyakan saja perkataan Ok Boomer meski sebenarnya mereka tidak setuju dengan perkataan tersebut. Sarkastik digunakan ketika sebuah individu ingin menyampaikan pesan tidak secara eksplisit dengan alasan tertentu.

Dalam rangka mengurangi peluang adanya sentiment negative, perlunya Generasi Z dalam memperhatikan gesture dan intonasi ketika menyampaikan sebuah pesan. Berdasarkan teori dari Mehrabian mengenai komunikasi nonverbal, dalam komunikasi antar manusia, kata hanya berperan sebesar 7 % dalam tersampaikan makna sebuah pesan dengan baik. Dimana

38 % lainnya ditentukan oleh intonasi suara, sementara bahasa tubuh yang terdiri dari gesture dan ekspresi wajah memegang peranan terbesar dengan 55 %. Dengan kata lain, makna sebuah pesan dapat ditangkap dengan negatif jika intonasi dan bahasa tubuh dirasa tidak sesuai dengan pesan yang akan disampaikan.

Di sisi lain, dalam pengimplementasian Ok Boomer, terdapat beberapa pula tantangan yang dihadapi oleh Generasi Z, dimana tantangan tersebut antara lain :

1. Penerimaan dari beberapa orang dari Generasi *Baby Boomer* yang merasa tidak dihargai nasehat dan pendapatnya
2. Kesadaran dari Generasi Z mengenai kesalahan yang mereka lakukan
3. Ketiadaan solusi atas konflik antargenerasi yang terjadi sehingga interaksi tidak terjalin dengan baik

Dengan beberapa faktor penghambat tersebut, dibutuhkan beberapa solusi antara lain :

1. Mengenai masalah penerimaan dari beberapa pihak dari Generasi *Baby Boomer*, Generasi Z perlu memperhatikan gestur dan intonasi untuk meminimalisir terjadinya penerimaan yang negatif dari Generasi *Baby Boomer*.
2. Mengenai masalah kesadaran dari Generasi Z mengenai kesalahan yang mereka lakukan, diperlukan adanya pihak ketiga diluar pihak yang berkonflik untuk mengingatkan agar terlebih dahulu introspeksi diri atas kesalahan yang dilakukan sebelum merespon nasihat/ Pernyataan dari Generasi *Baby Boomer*
3. Mengenai masalah ketiadaan solusi atas konflik yang terjadi, diperlukan adanya upaya tindak lanjut berupaya musyawarah dari kedua pihak agar terjadi perbaikan kedepannya. Dari pihak Generasi *Baby Boomer*

menyadari dan berupaya untuk mencoba mengerti anak muda dan dunianya sedangkan dari pihak Generasi Z berupaya untuk melakukan perbaikan sesuai dengan nasihat yang diberikan selama tidak melanggar agama dan norma yang berlaku.

B. Bentuk dan Model Interaksi antara pegawai Generasi Baby Boomer dan Generasi Z di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Peneliti menemukan bahwasanya ada dua jenis interaksi yang terjalin di lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, sesuai teori model interaksi dari , ada dua model interaksi yang terjalin yaitu Interaksi Asosiatif dan Interaksi Disosiatif yang terdiri dari :

1. Kerjasama
2. Akomodasi
3. Komunikasi Non-Verbal
4. Persaingan
5. Konflik

Namun sayangnya. interaksi antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z seringkali terhambat dikarenakan adanya prasangka, stereotype, dan stigma yang muncul diantara keduanya. Berdasarkan hasil yang ada di lapangan, peneliti menemukan beberapa stereotype yang muncul di lingkup kerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, antara lain :

1. Generasi Baby Boomer
 - a. Keengganan dalam menerima perubahan
 - b. Gagap teknologi

- c. Merasa lebih banyak tau dari generasi muda

2. Generasi Z

- a. Terlalu bergantung terhadap teknologi
- b. Segalanya ingin serba instan
- c. Manja dan tidak tahan tekanan

Jika dibedah berdasarkan teori stigma yang dikemukakan oleh Erving Goffman, stereotype menjadi dasar membenaran stigma yang tercermin pada tindakan sosial diskriminatif yang dilakukan oleh masyarakat atas kelompok yang terjangkit virus ini. Singkatnya, perbedaan mencolok antara stereotype dan stigma adalah stereotype hanya berupa anggapan umum di dalam masing-masing pikiran individu tanpa adanya tindakan langsung dalam kehidupan sosial. Sedangkan di sisi lain, stigma merupakan usaha nyata pendiskreditan atribut sosial individu lain sehingga mereka terhalang untuk berfungsi sebagaimana mestinya di tengah masyarakat.

Sesuai dengan hasil yang ditemukan oleh di lapangan, peneliti akan berupaya menganalisisnya sebagai berikut

Tabel 1.7 Analisis Stigma dan Stereotype Generasi

Generasi	Stereotype	Stigma
Baby Boomer	Keengganan dalam menerima perubahan	Dianggap penghambat inovasi dalam sebuah organisasi
	Gagap teknologi	Dianggap kesulitan untuk terus relevan dengan zaman

	Merasa lebih banyak tau dari generasi muda	Dianggap keras kepala, kolot, dan tidak mau mendengarkan pendapat orang lain
Z	Terlalu bergantung terhadap teknologi	Dianggap generasi yang minim skill dan keterampilan
	Segalanya ingin serba instan	Dianggap tidak pernah menghargai proses dalam melakukan sebuah pekerjaan
	Manja dan tidak tahan tekanan	Dianggap generasi yang lemah dan tidak tahan banting

Sebenarnya karakteristik masing-masing generasi ini bukan tanpa dasar. Klasifikasi ini didasarkan oleh teori generasi yang dibuat oleh Graeme Codrington dan Sue Grant Marshall. Singkatnya, setiap generasi memiliki sifat uniknya masing-masing dikarenakan kesamaan zaman kelahiran dan peristiwa historis yang dilaluinya semasa hidup. Hanya saja, beberapa orang mengesampingkan variasi individu dari sekelompok masyarakat lainnya sehingga menjadikan terhalangnya kelompok individu tersebut untuk berfungsi sebagaimana mestinya.

Dalam konteks konflik generasi, stigma dan stereotype menjadi pemercik awal gesekan terjadi antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z. Kedua belah

pihak saling mengabaikan variasi karakteristik dan terlalu menggeneralisir pihak lainnya sehingga anggapan-anggapan yang belum tentu benar dan salahnya terlanjur dipercaya dan diyakini. Di sisi lain, sifat masing-masing generasi juga terpengaruh oleh interaksi sosial yang memapar mereka di zaman mereka lahir dan tumbuh. Sebagai contoh, Generasi Baby Boomer memiliki sifat sedemikian rupa karena didikan orang tua mereka di zaman yang segalanya serba sulit tanpa adanya teknologi yang memudahkan kehidupan sehari-hari. Maka, penanaman nilai yang sudah dipupuk selama berpuluh-puluh tahun pasti akan sukar dihilangkan.

Maka dari itu, melihat stigma-stigma diatas, dalam rangka terjalin interaksi yang sehat antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z di lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, solusi yang ditawarkan yaitu :

1. Generasi Baby Boomer

- a. Pemakluman terhadap Generasi Z bahwasanya ketergantungan mereka terhadap teknologi disebabkan oleh tuntutan zaman terutama pasca wabah covid 19 yang sempat menyerang dunia.
- b. Pemahaman bahwasanya di zaman yang serba teknologi, segalanya dituntut cepat sehingga Generasi Z terbiasa dengan hal yang instan dan tidak membuang waktu.
- c. Pemahaman bahwasanya Generasi Z mengalami “information overload” atau banjir informasi sehingga menyebabkan mereka lebih mudah cemas.

2. Generasi Z

- a. Pemakluman mengenai sikap penolakan terhadap perubahan oleh Generasi Baby Boomer dilandasi oleh keadaan di zaman mereka yang serba sulit sehingga mereka sangat menyukai stabilitas dan zona nyaman.

- b. Pemakluman bahwasanya Generasi Baby Boomer merupakan generasi yang sangat berorientasi terhadap proses, jadi mereka cenderung enggan melakukan hal yang memangkas proses dalam melakukan sebuah pekerjaan
- c. Pemahaman bahwasanya sebenarnya niat mereka sebenarnya baik, sehingga cukup mendengarkan terlebih dahulu lalu pilih dan pilah argument/pengetahuan dari Generasi Baby Boomer

Berdasarkan Soerjono Soekanto, ada beberapa bentuk interaksi yang lazim terjadi di lingkungan kerja. Interaksi-interaksi ini saling bersinergi sehingga membentuk sebuah struktur sosial yang memberikan dampak terhadap masing-masing objek yang terlibat didalamnya. Bentuk interaksi tersebut antara lain :

1. Interaksi social Asosiatif yang terdiri dari Kerjasama (*Cooperation*), Akomodasi(*Accommodation*), Asimilasi (*Assimilation*), dan Akulturasi (*Acculturation*). serta Komunikasi Non-Verbal.
2. Interaksi social Disosiatif yang terdiri dari Persaingan (*Competition*), Konflik (*Conflict*), dan Kontravensi (*Contravention*).

Untuk lebih jelasnya, berikut dipaparkan tabel mengenai bentuk interaksi yang terjadi di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sesuai model interaksi yang dibuat oleh Soerjono Soekanto

Tabel 1.8 Interaksi Sosial yang terjadi di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Model Interaksi Sosial	Bentuk Interaksi Sosial	Deskripsi
Interaksi Sosial Asosiatif	Kerjasama	Komunikasi, pembagian kerja yang jelas, kesepakatan terhadap tujuan dan goal, dan toleransi antar generasi di lingkup kerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
	Akomodasi	Penyelesaian konflik antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z yang diinisiasi oleh Kepala Badan Kepegawaian atau Kepala Bagian Umum berupa proses pendamaian dan pencarian solusi serta jalan tengah mengenai konflik yang terjadi antar dua generasi tersebut
	Komunikasi Non-Verbal	Koordinasi dan Komunikasi pra kegiatan semisal Lokakarya melalui media whatsapp dan zoom
Interaksi Sosial Diasosiatif	Persaingan	Upaya Showoff kompetensi yang dimiliki bertujuan untuk memenuhi kepentingan pribadi, namun tanpa adanya intensi untuk menjatuhkan pihak yang lain dalam bentuk apapun
	Konflik	Perbedaan kepribadian, sudut pandang, dan kepentingan antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z, salah satunya berupa terjadinya pembantahan dari Generasi Z terhadap pendapat dari Generasi Baby Boomer dalam

		proses bekerja di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
--	--	---

C. Kinerja pegawai Generasi Baby Boomer dan Generasi Z sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

Secara umum, pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sudah memenuhi standard kualitas dan kuantitas yang ditentukan. Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur berupaya untuk menyokong pegawai agar bisa mencapai standard kinerja yang sudah ditetapkan antara lain dengan peningkatan kualitas sumber daya manusianya dengan kerjasama dengan pihak ketiga seperti Dirjen Pajak, BPJAMSOSTEK, dan lain sebagainya. Selain itu Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur juga memperhatikan kesehatan fisik pegawai melalui cek urine bebas NAPZA, dan medical check up kesehatan, lalu kesehatan mental pegawai melalui kegiatan religious.

Hanya mungkin ada beberapa “oknum” pegawai termasuk dari generasi Baby Boomer yang tidak memenuhi beban kerja yang ada sehingga akan dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021. Sejauh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur beroperasi, beberapa sanksi yang diterima oleh pegawai yang melanggar hanya sampai hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis dan teguran lisan.

Seperti yang sudah disebutkan sebelumnya, jam kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur adalah 7,5 jam perhari tanpa adanya beban kerja tambahan. Di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, semua pegawai termasuk pegawai generasi Baby Boomer berupaya untuk memenuhi jam kerja tersebut. Upaya yang dilakukan berupa tepat waktu dalam melakukan absensi

menggunakan teknologi fingerprint. Hanya saja sebagaimana indicator sebelumnya, masih ada beberapa “oknum” pegawai yang melanggar aturan jam kerja tersebut. Pelanggaran yang dilakukan berupa terlambat untuk melakukan absensi sesuai jam sudah ditentukan. Sanksi yang diterima oleh pegawai dalam pelanggaran indicator ini berupa teguran tertulis, teguran lisan, sampai pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 1-2 minggu sesuai Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, ada tiga indikator dalam mengukur kinerja aparatur sipil Negara. Indikator inilah yang menjadi dasar penghitungan dalam mengukur kinerja seluruh pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, termasuk juga pegawai Baby Boomer . Indikator ini antara lain Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, dan waktu pengerjaan pekerjaan.

Setelah peneliti melakukan wawancara terhadap Kepala Bagian Kepegawaian Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur secara garis besar sudah memenuhi standard ketiga indicator berdasarkan peraturan menteri diatas. Kinerja tersebut diukur menggunakan sebuah aplikasi bernama E-SKP yang sudah diatur standard didalamnya oleh biro SDM Kementrian Pendidikan Dasar dan Menengah.

Kualitas kinerja dan kuantitas kinerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur diukur dengan pemenuhan target yang ada di SKP yang kemudian digabungkan dengan nilai perilaku kerja pegawai tersebut. Sistem penilaian kualitas dan kuantitas kinerja ini sendiri dilakukan secara structural, dimana atasan akan menilai bawahannya. Hal ini sesuai dengan apa yang diperoleh peneliti melalui kegiatan dokumentasi, yaitu berupa Peraturan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia
 Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Selain itu, sanksi yang diperoleh oleh pegawai yang melanggar didasarkan pada Peraturan Pemerintah No.94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berikut analisis yang dilakukan peneliti mengenai kinerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Tabel 1.9 Kinerja Pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Dasar Teori		Hasil	Konsekuensi
Kuantitas dan Kualitas Kerja	Memenuhi target SKP yang ada di Aplikasi E-SKP dan memenuhi Standar Perilaku Kerja yang sudah ditetapkan secara berjenjang dari pejabat pimpinan tinggi atau pejabat pimpinan unit kerja mandiri ke pejabat administrasi dan pejabat fungsional	Masih ada beberapa “oknum” pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur yang tidak memenuhi target SKP yang sudah ditetapkan. Di sisi lain, seluruh pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sudah memenuhi standar perilaku kerja	Pelanggaran ringan dengan sanksi berupa Teguran Tertulis dan Teguran Lisan
Ketepatan Waktu	Di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, jam kerja dimulai pukul 07.30 sampai 16.00. Untuk kegiatan dinas luar kota seperti Lokakarya, sesuai panduan lokakarya, kegiatan dimulai pukul 08.00 sampai pukul 15.00	Masih ada beberapa “oknum” pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur yang tidak memenuhi standar ketepatan waktu absensi di kantor	Pelanggaran ringan dan sedang dengan sanksi berupa Teguran Tertulis, Teguran Lisan, dan pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 1-2 minggu

Jika dikorelasikan dengan teori generasi, beberapa karakteristik unik suatu generasi dapat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja mereka secara optimal. Sebagai contoh, pemenuhan target SKP melalui website resmi e-kinerja setiap kementrian terkait, menyulitkan beberapa orang dari Generasi Baby Boomer yang tidak familiar dengan teknologi. Hal ini menyebabkan pekerjaan yang sebenarnya

berhasil mereka kerjakan dengan baik dan tuntas, tidak akan artinya jika tidak terinput di database kementrian. Hal ini juga terjadi di sisi absensi pegawai. Pegawai dari Generasi Baby Boomer yang tidak terbiasa absensi melalui teknologi fingerprint seringkali tidak cermat ketika melakukan absensi kedatangan di pagi hari. Mereka tidak memperhatikan dengan seksama indikator lampu yang ada pada alat fingerprint yang menandakan apakah absensi mereka sudah terekam atau belum.

Sebaliknya bagi Generasi Z, kebiasaan generasi ini yang suka menunda-nunda pekerjaan dan suka segala sesuatu secara instan, sehingga terkadang menyebabkan sebuah pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai estimasi waktu tertentu yang sudah ditetapkan. Mereka terlalu bergantung terhadap teknologi sehingga terkesan meremehkan sebuah pekerjaan yang dibebankan terhadap mereka. Sifat-sifat semacam inilah yang menjadi penyebab beberapa oknum pegawai tidak dapat memenuhi standar indikator kinerja yang sudah ditetapkan sesuai perundang-undangan yang berlaku.

,

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, diperoleh beberapa informasi terkait Fenomena Ok Boomer sebagai wujud interaksi antar generasi dan kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sebagai berikut :

1. Fenomena Ok Boomer di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dipicu adanya konflik generasi antara Generasi Baby Boomer dan Generasi Z akibat dari perbedaan pola pikir, kepribadian, prinsip, dan sudut pandang. Fenomena Ok Boomer adalah sebuah respon sarkastik yang dipilih oleh Generasi Z untuk menyampaikan ketiakterpuasan atas pernyataan dari Generasi *Baby Boomer* dan memang ditujukan untuk seseorang yang dianggap tidak dapat mengikuti perkembangan zaman modern. Namun terdapat beberapa tantangan yang dihadapi Generasi Z ketika menggunakan istilah ini, antara lain penerimaan dari beberapa orang dari Generasi *Baby Boomer* yang merasa tidak dihargai nasehat dan pendapatnya, kesadaran dari Generasi Z mengenai kesalahan yang mereka lakukan , dan ketiadaan solusi atas konflik antargenerasi yang terjadi sehingga interaksi tidak terjalin dengan baik. Adapun solusi atas tantangan tersebut antara lain Generasi Z perlu memperhatikan gestur dan intonasi untuk meminimalisir terjadinya penerimaan yang negatif dari Generasi *Baby Boomer*.

Diperlukan adanya pihak ketiga diluar pihak yang berkonflik untuk mengingatkan agar terlebih dahulu introspeksi diri atas kesalahan yang dilakukan sebelum merespon nasihat/ Pernyataan dari Generasi *Baby Boomer*, dan diperlukan adanya upaya tindak lanjut berupaya musyawarah dari kedua pihak agar terjadi perbaikan kedepannya. Dari pihak Generasi *Baby Boomer* menyadari dan berupaya untuk mencoba mengerti anak muda dan dunianya sedangkan dari pihak Generasi Z berupaya untuk melakukan perbaikan sesuai dengan nasihat yang diberikan selama tidak melanggar agama dan norma yang berlaku.

2. Ada beberapa bentuk interaksi yang lazim terjadi di lingkungan kerja. Interaksi-interaksi ini saling bersinergi sehingga membentuk sebuah struktur sosial yang memberikan dampak terhadap masing-masing objek yang terlibat didalamnya. Bentuk interaksi tersebut antara lain Interaksi Sosial Asosiatif yang terdiri dari Kerjasama (*Cooperation*), Akomodasi (*Accommodation*), Asimilasi (*Assimilation*), dan Akulturasi (*Acculturation*). serta Komunikasi Non-Verbal, dan Interaksi Sosial Disosiatif yang terdiri dari Persaingan (*Competition*), Konflik (*Conflict*), dan Kontravensi (*Contravention*). Setelah peneliti melakukan penelitian, ditemukan beberapa bentuk interaksi yang terjadi antara Generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z di lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur yaitu Kerjasama berupa komunikasi yang baik, pembagian kerja yang jelas, kesepakatan tujuan dan goal, dan toleransi antar generasi baik dalam kegiatan di kantor maupun ketika dinas luar kota (Lokakarya).

Kemudian ada Akomodasi berupa inisiasi oleh Kepala Bagian Kepegawaian atau Kepala Bagian Umum untuk mendamaikan dan mencari solusi mengenai konflik yang terjadi antara Generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z di lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, Komunikasi Non-Verbal, berupa koordinasi dan diskusi kepanitiaan terutama mengenai kegiatan Lokakarya melalui media whatsapp dan zoom, dimana didalamnya terdapat Generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z, Persaingan, berupa upaya untuk showoff kompetensi dan kemampuan yang dimiliki namun tanpa adanya intensi untuk menjatuhkan pihak yang lain dalam bentuk apapun, dan Konflik, berupa perbedaan kepribadian, sudut pandang, dan kepentingan antara Generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z dalam bekerja bersama-sama di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, dimana menimbulkan pertentangan dan perpecahan.

3. Setelah peneliti melakukan wawancara terhadap Kepala Bagian Kepegawaian Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur secara garis besar sudah memenuhi standard ketiga indicator berdasarkan peraturan menteri diatas. Rinciannya antara lain kualitas kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur secara garis besar sudah memenuhi kualitas yang ditentukan. Di sisi lain, Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur berupaya untuk menyokong pegawai agar bisa mencapai standard kinerja yang sudah ditetapkan seperti peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui kerjasama dengan pihak ketiga, cek urine bebas NAPZA, medical check up kesehatan, dan kegiatan religius untuk kesehatan mental dan jiwa pegawai.

Kuantitas kerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur secara garis besar sudah memenuhi standard sesuai perhitungan yang ada di E-SKP, hanya ada beberapa “oknum” pegawai termasuk dari generasi Baby Boomer dan generasi Z yang tidak memenuhi standard yang ada.

Indikator waktu pada kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur secara garis besar sudah memenuhi standard yang ada yaitu sekitar 7,5 jam perhari, hanya saja ada juga beberapa “oknum” pegawai termasuk dari Generasi *Baby Boomer* dan Generasi Z yang tidak memenuhi standard yang ada. Pegawai yang tidak memenuhi standard di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dikenakan sanksi berupa teguran tertulis, teguran lisan, dan pemotongan kinerja sebesar 25% sesuai Peraturan Pemerintah No.94 tahun 2021.

B. Saran

Melalui hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai fenomena Ok Boomer sebagai wujud interaksi antar generasi dan kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, peneliti memberikan masukan baik untuk Generasi *Baby Boomer*, Gnerasi Z, dan peneliti sendiri sebagai berikut:

1. Bagi Generasi *Baby Boomer*

Diharapkan berkenan untuk belajar hal-hal yang berhubungan dengan teknologi agar terus relevan dengan zaman. Selain itu diharapkan dengan kedewasaannya mau mengerti anak muda dan tidak merasa paling tau akan segala hal karena bagaimanapun anak muda lebih familiar dengan teknologi yang ada di zaman sekarang.

2. Bagi Generasi Z

Diharapkan untuk terus menjunjung tinggi adab dan etika ketika berinteraksi dengan orang yang lebih tua sekalipun tidak sepakat atas pernyataan beliau, dan beri pemakluman dan ruang bagi generasi Baby Boomer untuk mencoba belajar agar terus relevan dengan perkembangan zaman

3. Bagi peneliti

Diharapkan dapat mengambil hikmah atas fenomena yang terjadi, dan coba dijadikan pembelajaran mengenai interaksi yang baik kepada orang yang lebih tua

Daftar Pustaka

- Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Al-Syeikh, (1994). Lubaabut Tafsir Min Ibni Katsir. Muassasah Daar ak-Hilaal Kairo, 241
- Abdussamad Zuchri, “Metode Penelitian Kualitatif - Google Books,” Cv. Syakir Media Press, 2021.
- Andarusni Alfansyur And Mariyani, “Seni Mengelola Data : Penerapan Triangulasi Teknik , Sumber Dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial,” *Historis: Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah* 5, No. 2 (2020)
- Al Umairi, M., Nabila, P. S., Devani, A. A., & Zaidah, U. R. I. (2024). Strategi Pola Asuh Orang Tua Dalam Mengembangkan Aspek Spiritual Dan Sosial PADA ANAK USIA DINI. *Abata: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 4(2), 108-116.
- Arsini, Y., & Marpaung, Zn (2023). Kemampuan Interaksi Anak Introvert, Dalam Kelompok Sosial. *Jurnal Penelitian Mahasiswa (Jsir)* , 1 (5).
- Arwidiana, D. P., & Citrawati, N. K. (2023). Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Cakrawarti*, 6(1), 122-129.
- Aulia, I., & Fatgehipon, A. H. (2024). Analisis Pola Interaksi Sosial Remaja Siswa SMP Negeri 57 Jakarta. *WISSEN: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(2), 235-242.
- Billah, A. A., Chaq, A. N., Mastiyah, I., & Basuki, B. (2023). Konsep Tujuan Pendidikan Islam Pada Anak Usia Dini Berbasis Pendekatan Holistik Integratif. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 7601-7610.
- Blute, M. (2024). Gabriel Tarde And Cultural Evolution: The Consequence Of Neglecting Our Mendel. *Journal Of Classical Sociology*, 24(2), 152-170.
- Budi, H. I. S. (2021). Minimalisir Konflik Dalam Gap Generasi Melalui Pendekatan Komunikasi Interpersonal. *Jurnal Teologi Injili*, 1(2), 72-87.
- Codrington, G. (2008). Detailed Introduction To Generational Theory. 2-15
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Elisa, E., Suasa, S., & Sasterio, S. (2024). Kinerja Aparatur Sipil Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Kantor Kelurahan Birobuli Utara. *Jim: Jurnal Ilmiah Megalitik*, 1(1), 54-67.
- Esha, Muhammad In'am (2008). Hambatan dan Model Dialog Keagamaan di Era Kontemporer. *el Harakah: Jurnal Budaya Islam*, 10(2), 93-106.
- Febriyani, R., Darsono, D., & Sudarmanto, Rg (2014). Model Interaksi Sosial Peran Teman Sebaya Dalam Pembentukan Nilai Kepribadian Siswa. *Jurnal Studi Sosial* , 2 (2), 40987.
- Gago-Rivas, V., Martín-Gómez, Á., & García-Gutiérrez, C. (2024). Youth Frustration and Intergenerational Conflict on Twitter. *Comunicar (English Edition)*, 32(78).
- Goffman, E. (1997). Selections from stigma. *The disability studies reader*, 203, 215.

- Goffman, E. (2014). Stigma and social identity. In *Understanding deviance* (pp. 256-265). Routledge.
- Hasan, P. Edusifa: Jurnal Pendidikan Islam.
- Hasrian, H., Akbar, A. A., & Raharjo, D. H. (2024). Globalisasi dan Nasionalisme pada Generasi Z: Sebuah Studi Implikasi dalam Penerapan Nilai-Nilai Pancasila. *Civil and Military Cooperation Journal*, 1(2), 59-64.
- Hinck, A. S., & Carr, C. T. (2024). OK, Boomer: Activating Intergroup Perceptions to Facilitate Intergenerational Contact in Social Media. *International Journal of Communication*, 18.
- Hinshelwood, R. D. (2024). Defense, Resistance, and Projective Identification. *Textbook of Psychoanalysis*, 353.
- Ichsan, M. C., Putra, A., Erlinawati, E., Agustina, E., & Febrianty, Y. (2024). Dampak Industri Terhadap Perubahan Pola Interaksi Sosial Masyarakat. *Jurnal Hukum Indonesia*, 3(1), 39-48.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54.
- I Made Ary Dwiyan, "Analisis Trend Pada Koperasi Primkoppos (Primer Koperasi Pegawai Pos) Periode 2012 - 2015," *Jurnal Akuntansi Profesi* 10, No. 1 (2019): 1–6, <https://doi.org/10.23887/Jap.V10i1.21034>.
- Iroyna, I. T. (2024). Ijbar Dalam Konteks Kekinian: Telaah Pemahaman KH. Husein Muhammad. *QISTHOSIA: Jurnal Syariah dan Hukum*, 5(1), 01-19.
- Julyta, G., Riyanto, M. A. T., Pujilasti, S. H., Aurel, N., Kalandoro, A. A., & Tumanggor, R. O. (2024). Pentingnya Wawasan Nusantara Dalam Mempersatukan Keberagaman Bangsa Indonesia. *Integrative Perspectives Of Social And Science Journal*, 1(01 Agustus).
- Khafidah, W., & Oktarina, M. (2024). *Manajemen Pendidikan: Sebuah Pengantar*. Penerbit Nem.
- Khairiah, P. S., & Revida, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Aeksongsongan Kabupaten Asahan. *Kybernology Jurnal Ilmu Pemerintahan Dan Administrasi Publik*, 2(1).
- Lancaster, L. C. and Stillman, D. *When Generations Collide. Who They Are. Why They Clash. How to Solve the Generational Puzzle at Work*, New York: Collins Business, 2002.
- Lestari, E. (2023). Mengenal Snowflake Generation, Stigma Negatif Yang Melekat Pada Kaum Muda Saat Ini. *Wowkeren.com*. <https://www.wowkeren.com/berita/tampil/00466879.html>
- Ma'ruf, D. (2024). Analisis Faktor–Faktor yang mempengaruhi Proporsi Investasi Saham Pada Investor Generasi Millennial (Studi Kasus Mahasiswa Generasi Millennial Kota Yogyakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Maulida, S., & Ali, M. M. (2023). Maqasid Shariah Index: A Literature Review. *Maqasid Al-Shariah Review*, 2(1).

- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Muslim, A. (2013). Interaksi sosial dalam masyarakat multietnis. *Jurnal diskursus islam*, 1(3) 483.
- Nurfaddillah, A., Hakim, C. A. P., Hari, M. H. I., & Rosyani, P. (2023). Perbandingan Metode Simple Additive Weight (Saw), Weighted Product (Wp) Dan Topsis Dalam Penilaian Kinerja Guru. *Logic: Jurnal Ilmu Komputer Dan Pendidikan*, 1(2), 138-144.
- Nurhikmah, I. *Pemahaman Hadis-Hadis Yang Diduga Mengandung Indikasi Toxic Parenting Dengan Menggunakan Metode Muḥammad Al-Ghazālī* (Bachelor's Thesis).
- Nurjaman, W., Pandhya, D. N., Aldebaran, G. S., & Buzzardy, R. B. (2024). Peran Kamus Besar Bahasa Indonesia (Kbbi) Dalam Peningkatan Kualitas Berbahasa Dalam Pendidikan. *Semantik: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 2(2), 230-237.
- R. Anisya Dwi Septiani, Widjojoko, And Deni Wardana, “Implementasi Program Literasi Membaca 15 Menit Sebelum Belajar Sebagai Upaya Dalam Meningkatkan Minat Membaca,” *Jurnal Persada Iii*, No. 3 (2020): 130–37.
- Rosita, S., & Wulandari, B. (2022). Kajian Semantik Kognitif Terhadap Istilah Baper “Bawa Perasaan.” 2, 1–8
- Rumawas, W. (2021). *Manajemen Kinerja*.
- Sari, P. N. Mamak Dan Anak Cucunya: Antara Alpha, Z, Dan Baby Boomers. *Lembaran Antropologi*, 2(2), 182-189.
- Sagala, H., & Yarni, L. (2023). Pengaruh Perilaku Overprotektif Orangtua Terhadap Interaksi Sosial Remaja. *Edukasi: Jurnal Pendidikan* , 2 (1), 57-64.
- Setiawati, R. (2023). *Pentingnya Negosiasi Dalam Manajemen Konflik*.
- Sholikha, R., & Pujiyanto, W. E. (2023). Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis Key Performance Indicators (Kpi). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12-21.
- Sitorus, R. R. (2023). *Pengaruh Stres Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Plastik Industry Medan* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Sukatin, S., Munawwaroh, S., Emilia, E., & Sulistyowati, S. (2023). Pendidikan Karakter Dalam Dunia Pendidikan. *Anwarul*, 3(5), 1044-1054.
- Susiati, S. (2020). *Gaya Bahasa Secara Umum Dan Gaya Bahasa Pembungkus Pikiran: Stilistika*.
- Sutrisno, T. (2021). *Pengaruh Lima Faktor Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Mi Darussalam Sidoarjo* (Doctoral Dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Sutisna, A. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif Bidang Pendidikan*. Unj Press.

- Syafruddin, S. E., Periansya, S. E., Farida, E. A., Nanang Tawaf, S. T., Palupi, F. H., St, S., ... & Satriadi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Rey Media Grafika.
- Truan, N. (2024). How and why choosing the wrong form of address may make you look like a boomer or a Karen: Characterological figures on social media.
- Tuerah, Pr, Pinem, Pds, & Mesra, R. (2023). Interaksi Sosial Antara Mahasiswa Pemeluk Agama Kristen Dengan Mahasiswa Pemeluk Agama Islam Di Lingkungan Fish Unima. *Jurnal Integrasi Dan Harmoni Inovatif Ilmu-Ilmu Sosial* , 3 (6), 653-666
- Usman, M., & Zainuddin, M. (2021). The Exemplary Approach of Islamic Religious Education Teachers in Fostering Emotional Spiritual Quotient. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 2621-2630.
- Ulya, H., Faiz, M., Umala, P., Rian, M., & Lukman, M. (2024). Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dari Perkawinan Beda Agama Dalam Memeluk Agama Dari Prespektif Hukum Islam. *Jaksa: Jurnal Kajian Ilmu Hukum dan Politik*, 2(3), 114-126.
- Wicks, R. H., Morimoto, S. A., & Wicks, J. L. (2024). *From Legacy Media to Going Viral: Generational Media Use and Citizen Engagement*. Taylor & Francis.
- Yuli Nurmalasari And Rizki Erdiantoro, “Perencanaan Dan Keputusan Karier: Konsep Krusial Dalam Layanan Bk Karier,” *Quanta*, 2020, 84, <https://doi.org/10.22460/Q.V1i1p1-10.497>.
- Zainuddin, Z., Djauhar, A., & Suyuti, H. M. (2021). The Influence Of Individual Characteristics And Work Environment On Employee Performance At Pt. Bosowa Berlian Motor, Kendari Branch. *Sultra Journal Of Economic And Business*, 2(1), 42-54.
- Zhahara Yusra, Rufran Zulkarnain, Dan Sofino Sofino, “Pengelolaan Lkp Pada Masa Pendmik Covid-19,” *Journal Of Lifelong Learning* 4, No. 1 (2021): 4, <https://doi.org/10.33369/Joll.4.1.15-22>.
- Cnn Indonesia, “Asal Usul Viralnya Sindiran Ok Boomer”, <https://www.cnnindonesia.com/Gaya-Hidup/20191109131745-277-446884/Asal-Usul-Viralnya-Sindiran-Ok-Boomer> , diakses pada tanggal 6 Desember 2024 pukul 23.24 WIB
- BBC, “Ok Boomer : 25 year old New Zealand MP used viral term in parliament”. <https://www.bbc.com/news/world-asia-50327034>, diakses pada tanggal 7 Desember 2024 pukul 00.07 WIB
- Didiklah Anakmu Sesuai Zamannya. Dikutip Dari <https://mirror.mui.or.id/mui-provinsi/mui-sulsel/32675/didiklah-karakter-anakmu-sesuai-zamannya/> Pada Tanggal 13 Agustus 2024 Pukul 01.33 WIB

LAMPIRAN

Lampiran I : Surat Izin Penelitian dari Universitas



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jalan Gajayana 50, Telepon (0341) 552398 Faximile (0341) 552398 Malang
<http://fitk.uin-malang.ac.id> email : fitk@uin-malang.ac.id

Nomor : 4719/Un.03.1/TL.00.1/12/2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

27 Desember 2024

Kepada
Yth. Kepala Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
di
Batu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka menyelesaikan tugas akhir berupa penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama	: Riki Rizki Romadhon
NIM	: 210106110047
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik	: Ganjil - 2024/2025
Judul Skripsi	: Analisis Fenomena Ok Boomer Sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur)
Lama Penelitian	: Januari 2025 sampai dengan Maret 2025 (3 bulan)

diberi izin untuk melakukan penelitian di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu.

Demikian, atas perkenan dan kerjasama Bapak/Ibu yang baik di sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Dr. Muhammad Walid, MA
NIP. 19730823 200003 1 002

Tembusan :
1. Yth. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

*Dijinkan
hasilnya dikirim
ke ke lembaga
07/2025
1
M. Nuzki.*

Lampiran II : Surat Balasan Izin Penelitian dari BBGP Jawa Timur



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DASAR DAN
MENENGAH
BALAI BESAR GURU PENGGERAK
PROVINSI JAWA TIMUR**

Jalan Raya Arhanud, Pendem, Junrejo, Kota Batu, Provinsi Jawa Timur
Kode Pos 65324 Telepon/Faksimile (0341) 532100, 532110
Laman: bbgpjatim.kemdikbud.go.id Sur-el: bbgp.jatim@kemdikbud.go.id

Nomor : 0007/1.B7.4/PP.02.10/2025
Hal : Persetujuan melakukan penelitian

9 Januari 2025

Kepada Yth.
Dekan Bidang Akademik
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan izin penelitian dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan nomor 4719/Un.03.1/TL.00.1/12/2024, tgl 27 Desember 2024 dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim yang akan dilaksanakan mahasiswa atas nama :

Nama : Riki Rizki Romadhon
NIM : 210106110047
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Penelitian : Analisis Fenomena Ok Boomer Sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur)

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas kami terima untuk melaksanakan penelitian di BBGP Jatim, dengan waktu pelaksanaan penelitian adalah selama 3 bulan terhitung mulai bulan Januari – Maret 2025.

Demikian izin penelitian ini kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala BBGP Jatim
Kepala Bagian Umum



Mohamad Nasikh Lil Sidi, S.Pd., M.M.
NIP 197302272002121006

Lampiran III : Transkrip Wawancara

Transkrip Wawancara

Narasumber 1

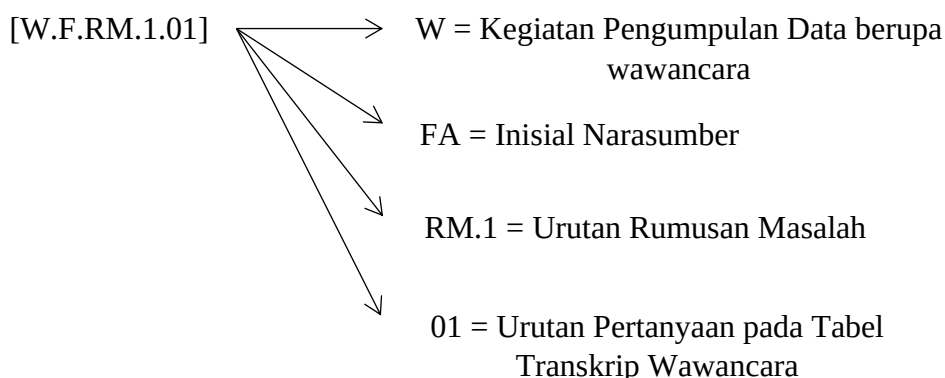
Nama : Fithoriq Amrullah, S.Psi

Jabatan : Pegawai dari Generasi Baby Boomer BBGP Jawa Timur

Hari, Tanggal : Selasa, 04 Februari 2025

Pukul : 10.30- 11.15

Label :



No	Pertanyaan	Jawaban	Kode
1.	Secara garis besar, bagaimana proses rekrutmen pegawai yang ada di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sepengetahuan bapak/ibu?	Secara instansi, BBGP tidak mengadakan rekrutmen. Tapi rekrutmen dilakukan terpusat oleh Kementerian Pendidikan melalui tes CPNS dan tes sejenisnya yang diadakan oleh kementerian terkait	[W.F.RM.1.01] Secara instansi, BBGP tidak mengadakan rekrutmen. Tapi rekrutmen dilakukan terpusat oleh Kementerian Pendidikan melalui tes CPNS dan tes sejenisnya yang diadakan oleh kementerian terkait”
2.	Apakah ada persyaratan usia spesifik bagi calon pegawai Balai Besar Guru Penggerak?	Sesuai undang-undang, minimal 18 tahun dan maksimal 35 tahun.	
3.	Apakah ada kegiatan baik di dalam maupun di luar kantor yang menuntut pegawai senior yang kebanyakan sudah berumur dan pegawai baru/anak magang yang masih muda untuk	Pasti, harus ada kolaborasi dengan pembagian kerja dan jobdesk yang jelas karena tanpa kolaborasi maka pekerjaan tidak akan bisa terselesaikan sebagaimana mestinya	

	bekerja secara bersama-sama?		
4.	Tanpa menyebut alasannya secara spesifik, selama Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur beroperasi, apakah ada konflik yang terjadi antara pegawai senior dan pegawai baru ?	Pasti ada, karena terdiri dari banyak manusia yang memiliki prinsip, pemikiran, dan latar belakang yang berbeda-beda.	
5.	Jika ada, menurut Bapak/Ibu mengapa konflik tersebut dapat terjadi? Sebaliknya Jika tidak ada, bagaimana cara Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dalam mengelola pegawainya?	“Konflik terjadi karena adanya perbedaan kepribadian, prinsip, latar belakang dan cara pandang sehingga memunculkan sebuah gap yang tidak dapat disepakati oleh kedua pihak”. Nah cara penyelesaian konflik ini sangat ditentukan oleh kebijakan dan keputusan yang diambil oleh pimpinan	[W.F.RM.1.05] “Konflik (generasi) terjadi karena adanya perbedaan kepribadian, prinsip, latar belakang dan cara pandang sehingga memunculkan sebuah gap yang tidak dapat disepakati oleh kedua pihak”
6.	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu ketika ada seorang pegawai muda yang membantah perkataan/pernyataan dari pegawai seniornya, terlepas dari benar atau tidaknya perkataan/pernyataan tersebut ?	Sah-sah saja. Jika secara teori dan logika memang benar, dan etika dan adab yang baik, maka sah-sah saja membantah. Namun mungkin ada beberapa orang dari generasi Baby Boomer yang tidak mau mendengarkan pendapat anak muda meski juga sudah mempertimbangkan hal-hal tersebut. Jadi kalau bisa jangan membantah lah	[W.F.RM.1.06] “Jika secara teori dan logika memang benar, dan etika dan adab yang baik, maka sah-sah saja membantah. Namun mungkin ada beberapa orang dari generasi Baby Boomer yang tidak mau mendengarkan pendapat anak muda meski juga sudah mempertimbangkan hal-hal tersebut. Jadi kalau bisa jangan membantah lah”
7.	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu mengenai anggapan dari generasi Z bahwa terkadang generasi baby boomer terlalu menggurui dan tidak mau mendengarkan pendapat generasi muda ?	Bukan terlalu menggurui ya, hanya saja kami merasa dengan pengalaman hidup saya yang lebih banyak, saya berkeinginan untuk membaginya agar anak muda tidak sampai membuat kesalahan	

		seperti yang saya lakukan. Untuk masalah mendengarkan pendapat yang lebih muda, saya rasa kembali kepribadi masing-masing ya. Tidak semua generasi baby boomer seperti itu.	
8.	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana respon yang harus diberikan oleh generasi muda untuk menunjukkan ketidaksetujuan atas sebuah pendapat dari generasi tua agar tidak dicap kurang ajar, tidak sopan dan terkesan “durhaka” ?	Ungkapkan saja pendapatnya. Selagi itu punya dasar teori dan logika yang benar. Hanya mungkin etika dan adab memang tidak boleh dilupakan.	
9.	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu mengenai respon kebanyakan generasi muda termasuk beberapa pegawai muda di kantor Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ini yang memilih untuk meng”iya”kan saja pendapat dari pegawai seniornya agar tidak terjadi perdebatan yang ujung-ujungnya menurut mereka tidak akan didengarkan pendapat dan aspirasinya? Setujukah ?	“Terkadang digunakan oleh anak magang disini . Sebenarnya kurang tepat ya (penggunaan Ok Boomer). Kalau bisa beri respon positif dalam rangka menghargai Baby Boomer yang memberikan nasehat dan agar generasi tua tidak merasa disepelakan. Hal ini dimaksudkan sebagai wujud adab dan etika timur ketika berinteraksi dengan orang tua. Karena bagaimanapun tidak ada orang tua yang menasehati untuk hal yang buruk.	[W.F.RM.1.09] “ Terkadang digunakan oleh anak magang disini . Sebenarnya kurang tepat ya (penggunaan Ok Boomer). Kalau bisa beri respon positif dalam rangka menghargai Baby Boomer yang memberikan nasehat dan agar generasi tua tidak merasa disepelakan”
10.	Bagaimana bentuk kerjasama yang dilakukan oleh pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	Komunikasi yang baik, pembagian kerja yang jelas, tujuan dan goal yang disepakati, dan toleransi antar generasi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik termasuk juga dengan anak-anak muda	[W.F.RM.2.10] Komunikasi yang baik, pembagian kerja yang jelas, tujuan dan goal untuk disepakati, dan toleransi antar generasi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik termasuk juga

			dengan anak-anak muda”
11.	Bagaimana budaya Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam lingkup kerja pegawainya ?	Secara terpusat ya, jadi kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan dapat mempermudah kita untuk menyelesaikan konflik.	
12.	Apakah dalam lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur terjadi persaingan antar pegawai baik secara sehat maupun tidak sehat ?	Pasti ada, karena beberapa individu pasti memiliki kecenderungan untuk show off kemampuannya, termasuk juga anak magang. Terkadang juga dibarengi dengan usaha untuk menjatuhkan orang lain dengan fitnah, kata-kata kotor, dan lain sebagainya. Namun sejauh ini tidak ada anak magang yang sampai menjatuhkan gitu-gitu. Jika kita bertemu individu semacam ini, cukup respon dengan fokus tunjukkan apa yang kita bisa tanpa balas untuk menjatuhkan dia juga.	[W.F.RM.02.12] “Pasti ada, karena beberapa individu pasti memiliki kecenderungan untuk show off kemampuannya, termasuk juga anak magang. Terkadang juga dibarengi dengan usaha untuk menjatuhkan orang lain dengan fitnah, kata-kata kotor, dan lain sebagainya. Namun sejauh ini tidak ada anak magang yang sampai menjatuhkan gitu-gitu”
13.	Apakah Bapak/ibu pernah temui ada seorang pegawai yang meniru cara kerja dan kebiasaan dari pegawai lainnya ? Bagaimana bapak/ibu memandang hal tersebut ?	Pernah, dan sah-sah saja selagi cara kerja tersebut baik bahkan lebih baik dari yang biasa kita lakukan. Sesuatu yang baik perlu kita contoh, atau kita modifikasi cara kita yang biasa kita lakukan. Asal kita tidak meniru hal-hal negatif dari orang lain.	
14.	Di lingkungan Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, apakah ada sosok/tokoh yang menjadi role model bagi seluruh pegawai ?	Ada, Kepala BBGP Jawa Timur. Menurut saya, pribadi, beliau merupakan sosok pemimpin yang humble, dan sholeh serta	

		memiliki kedisiplinan yang tinggi. Dan pemimpin yang mau berbaur dengan pegawai lainnya tanpa merasa beliau adalah pimpinan. Semua beliau anggap sama.	
15.	Apakah ada pegawai khususnya dari generasi Baby Boomer dan generasi Z yang pernah melanggar peraturan di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur?	Ada beberapa pegawai yang melanggar masalah jam kerja ya, sejauh ini hukuman terberat yang diterima pegawai disini mungkin pemotongan gaji. Sisanya ya mungkin hanya dapat teguran lisan dan tertulis. Kalau sampai dimutasi, penurunan jabatan, atau dipecat, sejauh ini Alhamdulillah tidak ada	[W.F.RM.3.15] “Ada beberapa pegawai yang melanggar masalah jam kerja ya, sejauh ini hukuman terberat yang diterima pegawai disini mungkin pemotongan gaji. Sisanya ya mungkin hanya dapat teguran lisan dan tertulis. Kalau sampai dimutasi, penurunan jabatan, atau dipecat, sejauh ini Alhamdulillah tidak ada”
16.	Berapa jam kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	7,5 jam per hari	
17.	Menurut Bapak/ibu, apakah jam kerja tersebut efektif dan tidak memberatkan ?	Mau tidak mau, karena sudah peraturan dari pusat maka kita harus menerima tanpa bisa menolak. Untuk masalah memberatkan atau, tidak sejauh kita ikhlas menjalani, sesuai dengan sop yang ada, saya rasa tidak memberatkan	
18.	Percayakah bapak/ibu mengenai sebuah penelitian yang mengatakan bahwa setiap generasi pasti memiliki karakteristik unik masing-masing ?	Percaya, karena setiap generasi pasti melalui dan melihat sesuatu dengan berbeda dan pasti terjadi perubahan dari zaman ke zaman. Mulai dari aspek sosial, ekonomi, teknologi, semua membentuk sebuah generasi “unik” yang berbeda dari zaman-zaman sebelumnya dan	

		memiliki perilaku khas masing-masing.	
19.	Bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai anak muda zaman sekarang yang biasa disebut generasi Z yang terlalu bergantung kepada teknologi dan dicap generasi lemah?	Tergantung penguatan yang didapat anak dari orangtuanya sejak kecil. Mulai dari bekal mental, keterampilan, dasar agama yang kuat agat tidak lemah dan tidak mudah terbawa arus teknologi. Namun ada juga yang terlalu mengandalkan teknologi. Contoh kecilnya mungki sedikit-sedikit buka google, sedikit-sedikit pakai kalkulator. Mungkin anak generasi Z terlalu dimudahkan oleh teknologi sehingga terkesan kurang siap ketika ada kesulitan dan permasalahan datang.	[W.F.RM.02.19] “Tergantung penguatan yang didapat anak dari orangtuanya sejak kecil. Mulai dari bekal mental, keterampilan, dasar agama yang kuat agat tidak lemah dan tidak mudah terbawa arus teknologi. Namun ada juga yang terlalu mengandalkan teknologi. Contoh kecilnya mungki sedikit-sedikit buka google, sedikit-sedikit pakai kalkulator”
20.	Sebaliknya, bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai anggapan bahwa para orang tua yang biasa disebut generasi boomer kesulitan untuk relevan dengan zaman dan sulit menerima pendapat dari generasi muda ?	Kita sadari bahwa sebagian orang dari generasi saya kolot dan susah menerima perubahan. Sebagian juga susah menerima pendapat dari anak muda dengan alasan merasa lebih tahu. Selain itu bisa jadi karena prinsip mereka sudah terlanjur terbentuk selama berpuluh-puluh tahun jadi susah diubah.	[W.F.RM.02.20] “Kita sadari bahwa sebagian orang dari generasi saya kolot dan susah menerima perubahan. Sebagian juga susah menerima pendapat dari anak muda dengan alasan merasa lebih tahu. Selain itu bisa jadi karena prinsip mereka sudah terlanjur terbentuk selama berpuluh-puluh tahun jadi susah diubah.”
21.	Bagaimana Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur menyelesaikan konflik yang terjadi antara generasi Baby Boomer dan generasi Z di lingkup kerjanya ?	Yang pasti dimusyawarahkan dan dipertemukan kemudian ditengahi oleh pimpinan atau yang mewakili	
22.	Menurut bapak/ibu, bagaimana sebaiknya interaksi yang sebaiknya dilakukan oleh	Untuk yang muda tetap junjung adab dan etika serta coba maklumi generasi Baby Boomer karena memang zaman dulu serba terbatas tidak	[W.F.RM.02.22] “Untuk yang muda tetap junjung adab dan etika serta coba maklumi generasi Baby Boomer karena

	generasi z kepada orang yang lebih tua (generasi boomer) ? dan bagaimana untuk sebaliknya?	seperti sekarang. Sedangkan untuk generasi Baby Boomer, harus mau belajar dan tidak merasa lebih tau segalanya dari yang muda Karena zaman sekarang jauh berbeda dari zaman dulu. Agar generasi tua tidak muda menjudge dan menyalahkan apa yang dilakukan oleh generasi Z tanpa tahu dasar anak muda melakukan hal tersebut.	memang zaman dulu serba terbatas tidak seperti sekarang. Sedangkan untuk generasi Baby Boomer, harus mau belajar dan tidak merasa lebih tau segalanya dari yang muda”
23.	Terakhir, apa pesan dari bapak/ibu untuk generasi muda yang terdiri dari generasi Millennial dan generasi Z, dimana merekalah yang akan menjadi penerus bapak/ibu di masa yang akan datang?	Penyiapan mental dan spiritual untuk menghadapi gempuran kemajuan zaman sekarang agar tidak mudah terbawa arus dan tidak bisa memilih apa yang baik dan buruk.	

Transkrip Wawancara

Narasumber 2

Nama : Indrijati Soerjasih, S.Sos., M.Si
 Jabatan : Pegawai dari Generasi Baby Boomer BBGP Jawa Timur
 Hari, Tanggal : Senin, 3 Februari 2025
 Pukul : 10.00 – 10.45
 Label :

[W.IS.RM.1.01]

- W = Kegiatan Pengumpulan Data berupa wawancara
- IS = Inisial Narasumber
- RM.1 = Urutan Rumusan Masalah
- 01 = Urutan Pertanyaan pada Tabel Transkrip Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban	Kode
1.	Secara garis besar, bagaimana proses rekrutmen pegawai yang ada di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sepengetahuan bapak/ibu?	Kalau saya dulu ada semacam ada tes untuk bisa menjadi pegawai di BBGP Jawa Timur. Juga ada yang mantan guru setelah itu dimutasi menjadi pegawai disini.	
2.	Apakah ada persyaratan usia spesifik bagi calon pegawai Balai Besar Guru Penggerak?	“Ada, minimal 18 tahun-an. Saya dulu menjadi pegawai BBGP Jawa Timur sekitar umur 23 tahun-an, dengan maksimal harus berusia 35 tahun per tanggal dia dilantik.”	[W.IS.RM.1.02]\n“Ada, minimal 18 tahun-an. Saya dulu menjadi pegawai BBGP Jawa Timur sekitar umur 23 tahun-an, dengan maksimal harus berusia 35 tahun per tanggal dia dilantik.”
3.	Apakah ada kegiatan baik di dalam maupun di luar kantor yang menuntut pegawai senior yang kebanyakan sudah berumur dan pegawai baru/anak magang yang masih muda untuk bekerja secara bersama-sama?	Ada, karena disini konsepnya kita melihat kompetensi bukan usia. Jadi ya semua bisa bekerja bersama-sama. Karena biasa kita temui banyak anak yang masih muda memiliki kompetensi lebih daripada yang lebih tua terutama dalam hal teknologi. Selama kompetensinya mampu mendukung kegiatan lembaga, maka usia bukan persoalan. Contoh kegiatannya seperti Lokakarya yang biasanya diadakan di beberapa kota di Jawa Timur.	
4.	Tanpa menyebut alasannya secara spesifik, selama Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur beroperasi, apakah ada konflik yang terjadi antara pegawai senior dan pegawai baru ?	Pasti ada. Karena konflik pada intinya ada perbedaan pendapat jadi antara pegawai senior dan anak magang pasti mempunyai pendapat dan argumennya masing-masing.	

5.	Jika ada, menurut Bapak/Ibu mengapa konflik tersebut dapat terjadi? Sebaliknya Jika tidak ada, bagaimana cara Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dalam mengelola pegawainya?	Konflik biasa terjadi karena biasanya beban kerja yang terkadang berlebih sehingga konflik rawan terjadi. Cara BBGP mengelola pegawainya ya komunikasi yang baik antar pokja dalam rangka mencari solusi.	
6.	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu ketika ada seorang pegawai muda yang membantah perkataan/pernyataan dari pegawai seniornya, terlepas dari benar atau tidaknya perkataan/pernyataan tersebut ?	Sebenarnya boleh selama mempertimbangkan tiga komponen ini. Yang pertama bahasa dan gestur yang sopan, yang kedua bagaimana timingnya, apakah tepat atau tidak, pegawai seniornya apakah sedang hectic atau tidak, dan yang terakhir kualitas argument atau pendapat yang dibawa. Kalau tidak terpenuhi, janganlah membantah kalau bisa”	[W.IS.RM.1.06] “Yang pertama bahasa dan gestur yang sopan, , yang kedua bagaimana timingnya, apakah tepat atau tidak, pegawai seniornya apakah sedang hectic atau tidak, dan yang terakhir kualitas argument atau pendapat yang dibawa. Kalau tidak terpenuhi, janganlah membantah kalau bisa”
7.	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu mengenai anggapan dari generasi Z bahwa terkadang generasi baby boomer yang dianggap terlalu menggurui dan tidak mau mendengarkan pendapat generasi muda ?	Ya tidakpapa. Kan tujuan kami baik. Karena terkadang anak-anak muda kurang mempertimbangkan dampak lanjutan dari tindakan yang dia lakukan. Sukanya yang simpel dan instan-instan. Untuk masalah tidak mau mendengarkan pendapat, kembali ke pertanyaan sebelumnya. Harus mempertimbangkan tiga komponen itu sebelum mengutarakan pendapat.	
8.	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana respon yang harus diberikan oleh generasi muda untuk menunjukkan ketidaksetujuan atas sebuah pendapat dari generasi tua agar tidak	Mengutamakan sopan santun, memanusiakan manusia. Komunikasi dengan pemilihan diksi yang tepat agar tidak terjadi kesalahpahaman.	

	dicap kurang ajar, tidak sopan dan terkesan “durhaka” ?		
9.	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu mengenai respon kebanyakan generasi muda termasuk beberapa pegawai muda di kantor Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ini yang memilih untuk meng”iya”kan saja pendapat dari pegawai seniornya agar tidak terjadi perdebatan yang ujung-ujungnya menurut mereka tidak akan didengarkan pendapat dan aspirasinya? Setujukah ?	Lumayan tepat di beberapa kondisi ya. Contohnya saat suasana sedang panas, maka memang respon semacam itu dapat meredakan tensi yang tinggi tadi walau dari pihak kalian harus „mengalah”. Namun untuk tindakan lanjut kedepannya ketika ada masalah harus segala diselesaikan agar tidak semakin berlarut-larut dan tidak merembet kemana-mana	[W.IS.RM.1.09] “Lumayan tepat di beberapa kondisi ya. Contohnya saat suasana sedang panas, maka memang respon semacam itu dapat meredakan tensi yang tinggi tadi walau dari pihak kalian harus „mengalah”. Namun untuk tindakan lanjut kedepannya ketika ada masalah harus segala diselesaikan agar tidak semakin berlarut-larut dan tidak merembet kemana-mana”
10.	Bagaimana bentuk kerjasama yang dilakukan oleh pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	Yang terpenting wujud kerjasamanya ya komunikasi yang baik dan jelas, dan sikap saling menghormati dan memanusiakan manusia.	
11.	Bagaimana budaya Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam lingkup kerja pegawainya ?	Untuk konflik kelembagaan, BBGP Jawa Timur biasanya berupaya untuk menyelesaikannya secara structural dan horizontal. Ketika dirasa ketua pokja sudah cukup untuk menyelesaikannya, maka tidak perlu melibatkan kabag umum sampai bapak Kepala BBGP Jawa Timur.	
12.	Apakah dalam lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur terjadi persaingan antar pegawai baik secara sehat maupun tidak sehat ?	Persaingan secara sehat pasti ada. Kalau di pokja saya, Widyaswara, ya bersaing banyak-banyakan mengikuti pelatihan agar bisa cepat naik pangkat dan golongan. Kalau dengan	[W.IS.RM.02.12] “ Persaingan secara sehat pasti ada. Kalau di pokja saya, Widyaswara, ya bersaing banyak-banyakan mengikuti pelatihan agar bisa

		adik magang, saya rasa tidak ada (persaingan)	cepat naik pangkat dan golongan. Kalau dengan adik magang, saya rasa tidak ada (persaingan)”
13.	Apakah Bapak/ibu pernah temui ada seorang pegawai yang meniru cara kerja dan kebiasaan dari pegawai lainnya ? Bagaimana bapak/ibu memandang hal tersebut ?	Sah-sah saja. Selama hasilnya lebih baik maka boleh-boleh saja. Meniru kebiasaan baik seperti rajin masuk pagi, rajin ibadah, dll. Hanya saja kalau untuk kebiasaan yang jelek yang jangan ditiru.	
14.	Di lingkungan Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, apakah ada sosok/tokoh yang menjadi role model bagi seluruh pegawai ?	Ada, menurut saya pribadi ada dua orang yaitu Mantan Kabag Umum Alm.Pak Affandi sama Kabag Umum sekarang pak Nasikh. Beliau berdua sangat totalitas ketika ada hal yang menyangkut urusan kantor. Bahkan tidak jarang beliau-beliau mengesampingkan kepentingan pribadinya.	
15.	Apakah ada pegawai khususnya dari generasi Baby Boomer dan generasi Z yang pernah melanggar peraturan di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur?	Pasti ada namanya juga manusia pasti pernah berbuat kesalahan. Tapi yang terpenting Alhamdulillah tidak pernah ada yang sampai dimutasi atau sampai dipecat	
16.	Berapa jam kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	Mulai jam 08.30 sampai jam 16.00 dengan konsekuensi keterlambatan waktu pulang jika saat absen pagi terlambat 30 menit. Dan konsekuensi pemotongan gaji jika saat absen pagi terlambat lebih dari 30 menit.	
17.	Menurut Bapak/ibu, apakah jam kerja tersebut efektif dan tidak memberatkan ?	Tidak, hanya saja kalau bisa istirahatnya dikurangi biar pulangnya lebih awal agar kita punya lebih banyak waktu untuk keluarga	

18.	Percayakah bapak/ibu mengenai sebuah penelitian yang mengatakan bahwa setiap generasi pasti memiliki karakteristik unik masing-masing ?	Sangat percaya. Karena memang apa yang dilalui dan kondisi sekitar berbeda-beda. Mungkin itu yang membentuk karakteristik unik masing-masing generasi tersebut.	
19.	Bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai anak muda zaman sekarang yang biasa disebut generasi Z yang terlalu bergantung kepada teknologi dan dicap generasi lemah?	Memang terlalu bergantung terhadap teknologi sehingga saat dihadapkan dengan kondisi dimana tidak ada teknologi mereka bingung dan tidak bisa apa-apa. Contoh konkretnya mungkin terjadi saat Lokakarya, dimana sebagian anak magang terlalu bergantung dengan teknologi sehingga soft skillnya sendiri menjadi minim	[W.IS.RM.02.19] “Memang terlalu bergantung terhadap teknologi sehingga saat dihadapkan dengan kondisi dimana tidak ada teknologi mereka bingung dan tidak bisa apa-apa. Contoh konkretnya mungkin terjadi saat Lokakarya, dimana sebagian anak magang terlalu bergantung dengan teknologi sehingga soft skillnya sendiri menjadi minim ”
20.	Sebaliknya, bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai anggapan bahwa para orang tua yang biasa disebut generasi boomer kesulitan untuk relevan dengan zaman dan sulit menerima pendapat dari generasi muda ?	Saya akui memang iya, agak kolot terutama hal yang menyangkut teknologi. Yang terpenting anak muda mau mengajari dengan sabar generasi tua ini agar bisa terus relevan dengan zaman yang penuh teknologi ini.	[W.IS.RM.02.20] “Saya akui memang iya, agak kolot terutama hal yang menyangkut teknologi. Yang terpenting anak muda mau mengajari dengan sabar generasi tua ini agar bisa terus relevan dengan zaman yang penuh teknologi ini.”
21.	Bagaimana Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur menyelesaikan konflik yang terjadi antara generasi Baby Boomer dan generasi Z di lingkup kerjanya ?	Dikomunikasikan dengan baik, dicari jalan tengah. Biasanya akan diinisiasi oleh Kepala Bagian Kepegawaian. Pokoknya dicari jalan damainya agar konflik tidak sampai berlarut-larut	[W.IS.RM.02.21] “ Dikomunikasikan dengan baik, dicari jalan tengah. Biasanya akan diinisiasi oleh Kepala Bagian Kepegawaian. Pokoknya dicari jalan damainya agar konflik tidak sampai berlarut-larut”

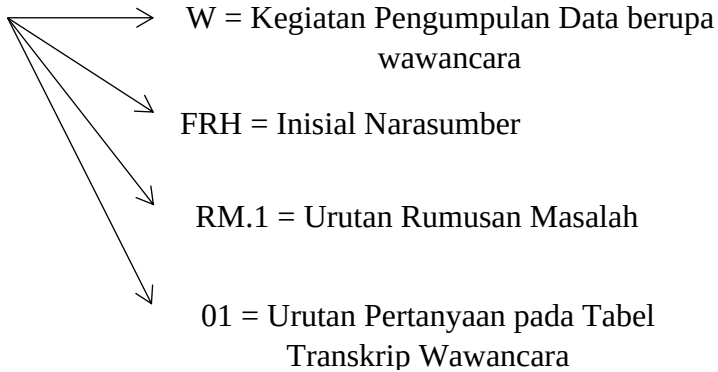
22.	Menurut bapak/ibu, bagaimana sebaiknya interaksi yang sebaiknya dilakukan oleh generasi z kepada orang yang lebih tua (generasi boomer) ? dan bagaimana sebaliknya ?	Harus memperhatikan diksi yang dipakai, komunikasi dengan bahasa yang sopan dan santun, dan memanusiakan manusia. Sama seperti sebelumnya, harus memanusiakan manusia. Jangan mentang-mentang lebih tua bisa semena-mena dan selalu merasa benar. Harusnya juga harus berusaha untuk memahami bagaimana dunia yang melingkupi anak muda zaman sekarang bekerja.	
23.	Terakhir, apa pesan dari bapak/ibu untuk generasi muda yang terdiri dari generasi Millennial dan generasi Z, dimana merekalah yang akan menjadi penerus bapak/ibu di masa yang akan datang?	Harus terus belajar. Belajar memahami manusia lain. Belajar mendengarkan dan belajar untuk berkomunikasi dengan baik terutama dengan orang yang lebih tua.	

Transkrip Wawancara

Narasumber 3

Nama : Frenha Rama Harya Vilanta
 Jabatan : Pegawai/Magang dari Generasi Z BBGP Jawa Timur
 Hari, Tanggal : Rabu, 29 Januari 2025
 Pukul : 13.00 – 13.45
 Label :

[W.FRH.RM.1.01]



W = Kegiatan Pengumpulan Data berupa wawancara
 FRH = Inisial Narasumber
 RM.1 = Urutan Rumusan Masalah
 01 = Urutan Pertanyaan pada Tabel Transkrip Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban	Kode
1.	Secara garis besar, bagaimana proses rekrutmen pegawai yang ada di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur sepengetahuan bapak/ibu?	Setahu saya, akan ditentukan terlebih dahulu dalam bidang apa kebutuhan BBGP Jawa Timur, nanti akan ada kriteria tertentu sesuai dengan bidang masing-masing Pokja(Kelompok Kerja) di BBGP Jawa Timur yang membutuhkan tambahan pegawai	
2.	Apakah ada persyaratan usia spesifik bagi calon pegawai Balai Besar Guru Penggerak?	Sepertinya tidak ada untuk persyaratan usia spesifik	
3.	Apakah ada kegiatan baik di dalam maupun di luar kantor yang menuntut pegawai senior yang kebanyakan sudah berumur dan pegawai baru/anak magang yang masih muda untuk bekerja secara bersama-sama?	Ada, di BBGP Jawa Timur sendiri dalam rangka menerapkan pelatihan kurikulum merdeka, ada kegiatan Lokakarya di beberapa kota di Jawa Timur dimana panitia dari BBGP tidak bisa memilih jadi ada yang usia tua sampai anak	

		magang yang masih muda	
4.	Tanpa menyebut alasannya secara spesifik, selama Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur beroperasi, apakah ada konflik yang terjadi antara pegawai senior dan pegawai baru ?	Pastinya, namanya juga bekerja dengan orang lain. Yang terpenting dapat diatasi dengan baiklah	
5.	Jika ada, menurut saudara mengapa konflik tersebut dapat terjadi? Sebaliknya Jika tidak ada, bagaimana cara Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dalam mengelola pegawainya?	Konflik dapat terjadi karena perbedaan pandangan dan pemikiran, sehingga membuat kerjasama dalam sebuah pekerjaan menjadi terhambat biasanya diatasi oleh BBGP dengan musyawarah untuk menentukan persepsi titik tengah yang sesuai dengan tujuan BBGP itu sendiri. Untuk mengelola pegawainya, BBGP biasanya mengadakan outbond dengan tujuan untuk merekatkan hubungan antar pegawai	[W.FRH.RM.1.05] “Konflik (generasi) dapat terjadi karena perbedaan pandangan dan pemikiran, sehingga membuat kerjasama dalam sebuah pekerjaan menjadi terhambat
6.	Bagaimana tanggapan saudara ketika ada seorang pegawai muda yang membantah perkataan/pernyataan dari pegawai seniornya, terlepas dari benar atau tidaknya perkataan/pernyataan tersebut ?	Kalau bisa jangan membantah, selagi masukan dan sarannya membangun yasudah dilaksanakan. Namun mungkin kalau dirasa kurang pas, yasudah didengarkan saja setelah itu bisa dipilah	
7.	Bagaimana tanggapan Saudara mengenai anggapan dari generasi Z bahwa terkadang generasi baby boomer terlalu menggurui dan tidak mau mendengarkan pendapat generasi muda ?	Menurut saya, sebenarnya tujuan beliau-beliau baik, karena mereka rasa memiliki pengalaman hidup yang lebih banyak dari kita, makanya juga terkesan susah mendengarkan pendapat kita. Tapi yang terpenting,	

		diambil saja yang bagus dibuang yang tidak bagus	
8.	Menurut Saudara, bagaimana respon yang harus diberikan oleh generasi muda untuk menunjukkan ketidaksetujuan atas sebuah pendapat dari generasi tua agar tidak dicap kurang ajar, tidak sopan dan terkesan “durhaka” ?	Sesuai adat dan etika yang berlaku. Menggunakan bahasa dan gestur yang sopan. Jangan menggunakan nada yang lebih tinggi dari beliau	
9.	Bagaimana tanggapan Saudara mengenai respon kebanyakan generasi muda termasuk beberapa pegawai muda di kantor Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ini yang memilih untuk meng”iya”kan saja pendapat dari pegawai seniornya agar tidak terjadi perdebatan yang ujung-ujungnya menurut mereka tidak akan didengarkan pendapat dan aspirasinya? Setujukah ?	Upaya mengiyakan atau bahasa gaulnya Ok Boomer ini merupakan solusi yang kami pandang tepat untuk kita dapat menerima masukan yang diberikan dan tidak menimbulkan sebuah konflik setelahnya, jadi kami terkadang memakainya termasuk ketika kegiatan di BBGP Jawa Timur	[W.FRH.RM.1.09] “Upaya mengiyakan atau bahasa gaulnya Ok Boomer ini merupakan solusi yang kami pandang tepat untuk kita dapat menerima masukan yang diberikan dan tidak menimbulkan sebuah konflik setelahnya, jadi kami terkadang memakainya termasuk ketika kegiatan di BBGP Jawa Timur”
10.	Bagaimana bentuk kerjasama yang dilakukan oleh pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	Bentuk kerjasamanya banyak, yang terpenting adalah komunikasi yang baik. Untuk menyamakan persepsi agar nanti dilapangan dapat berjalan dengan lancar dan mampu bekerjasama dengan baik Contoh saat Lokakarya itu biasanya ada rapat terlebih dahulu untuk menyamakan persepsi agar nanti di lapangan dapat berjalan dengan lancar dan mampu bekerjasama dengan baik	[W.FRH.RM.02.10] Yang terpenting komunikasi yang baik. Untuk menyamakan persepsi agar nanti dilapangan dapat berjalan dengan lancar dan mampu bekerjasama dengan baik”

11.	Bagaimana budaya Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dalam menyelesaikan konflik yang terjadi dalam lingkup kerja pegawainya ?	Secara terstruktur dalam artian tidak lompat-lompat. Ketika ada konflik, biasanya akan ditangani oleh bagian kepegawaian, jika dirasa tidak ada solusi, maka akan dialihkan ke Kabag Umum. Kemudian jika konflik dirasa sangat berat, maka akan langsung ditangani oleh Kepala BBGP Jawa Timur langsung	
12.	Apakah dalam lingkup kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur terjadi persaingan antar pegawai baik secara sehat maupun tidak sehat ?	Sebenarnya ini kembali ke pribadi masing-masing. Namun jika secara sehat harusnya ada karena adanya kenaikan jabatan atau semacamnya.	
13.	Apakah Bapak/ibu pernah menemui ada seorang pegawai yang meniru cara kerja dan kebiasaan dari pegawai lainnya ? Bagaimana Saudara memandang hal tersebut ?	Pernah, kebetulan saya sendiri juga sering meniru cara kerja pegawai lain. Selagi itu hasilnya positif, cepat, tepat, dan baik	
14.	Di lingkungan Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, apakah ada sosok/tokoh yang menjadi role model bagi seluruh pegawai ?	Mungkin Pak Kepala BBGP Jawa Timur karena memang namanya pemimpin pasti akan berusaha menjadi panutan bagi bawahan-bawahannya	
15.	Berapa jam kerja Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	Hari biasa mulai dari jam 07.30 sampai jam 16.00. Istirahat pukul 12.00 sampai 13.00. Namun ketika hari jumat istirahat dimulai jam 11.30 karena ada sholat jumat	
16.	Menurut Saudara, apakah jam kerja tersebut efektif dan tidak memberatkan ?	Cukup efektif dan tidak memberatkan	

17.	Percayakah Saudara mengenai sebuah penelitian yang mengatakan bahwa setiap generasi pasti memiliki karakteristik unik masing-masing ?	Sangat percaya, karena pasti setiap generasi pasti memiliki sifat dominan masing-masing, mungkin karena pola interaksinya	
18.	Bagaimana pendapat Saudara mengenai anak muda zaman sekarang yang biasa disebut generasi Z yang terlalu bergantung kepada teknologi dan dicap generasi lemah?	Karena zaman sudah maju, kita wajib memanfaatkannya. Namun kalau bisa jangan sedikit-sedikit bergantung pada teknologi. Ini agar kita bisa lebih inovatif dan kreatif serta tidak lagi dicap generasi lemah	
19.	Sebaliknya, bagaimana pendapat Saudara mengenai anggapan bahwa para orang tua yang biasa disebut generasi boomer kesulitan untuk relevan dengan zaman dan sulit menerima pendapat dari generasi muda ?	Agak sulit ya, mungkin karena di zaman beliau dulu belum ada teknologi semaju ini seperti sekarang, tidak seperti kita yang sejak kecil sudah akrab dengan teknologi. Mungkin tidak semua menerima perubahan ya, hanya butuh waktu untuk adaptasi. Mungkin kita sebagai generasi muda bisa mengajari generasi baby boomer untuk memanfaatkan teknologi tersebut	[W.FRH.RM.02.19] “ Agak sulit ya, mungkin karena di zaman beliau dulu belum ada teknologi semaju ini seperti sekarang, tidak seperti kita yang sejak kecil sudah akrab dengan teknologi. Mungkin tidak semua tidak menerima perubahan ya, hanya butuh waktu untuk adaptasi”
20.	Bagaimana Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur menyelesaikan konflik yang terjadi antara generasi Baby Boomer dan generasi Z di lingkup kerjanya ?	Konflik yang terjadi biasanya diatasi oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dengan musyawarah yang dipimpin oleh Ibu Kepala Kepegawaian atau Kepala Bagian Umum. Pokoknya secara struktural untuk menentukan persepsi titik tengah	[W.FRH.RM.02.20] ‘Konflik yang terjadi biasanya diatasi oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dengan musyawarah yang dipimpin oleh Ibu Kepala Kepegawaian atau Kepala Bagian Umum. Pokoknya secara struktural untuk menentukan persepsi titik tengah”
20.	Menurut Saudara, bagaimana sebaiknya interaksi yang	Pasti kami akan mengutamakan sopan dan santun, serta akan selalu mentaati perintah	[W.FRH.RM.02.20] “ Pasti kami akan mengutamakan sopan dan santun, serta akan

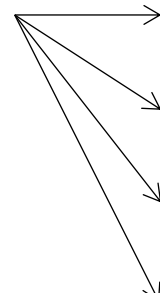
	sebaiknya dilakukan oleh generasi z kepada orang yang lebih tua (generasi boomer) ? dan bagaimana sebaliknya ?	mereka selama tidak bertentangan dengan agama dan prinsip yang kami pegang. Untuk generasi Baby Boomer, cobalah mengerti kami dan bagaimana dunia sekarang bekerja	selalu mentaati perintah mereka selama tidak bertentangan dengan agama dan prinsip yang kami pegang. Untuk generasi Baby Boomer, cobalah mengerti kami dan bagaimana dunia sekarang bekerja”
22.	Terakhir, apa pesan dari dari saudara untuk generasi Baby Boomer?	Tetap memberi contoh, tetap menuntun generasi Z untuk terus berkarya dan tidak terlalu keluar jalur. Yang terpenting dibimbing	

Transkrip Wawancara

Narasumber 4

Nama : Fitria Firayama Ternawati
 Jabatan : Kepala Tata :Laksana dan Kepegawaian
 Hari, Tanggal : Senin, 3 Februari 2025
 Pukul : 09.00 – 09.45
 Label :

[W.FF.RM.1.01]



W = Kegiatan Pengumpulan Data berupa wawancara
 FF = Inisial Narasumber
 RM.1 = Urutan Rumusan Masalah
 01 = Urutan Pertanyaan pada Tabel Transkrip Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban	Kode
1.	Apa dasar Balai Besar Guru Penggerak dalam menilai kinerja pegawainya ?	Karena BBGP merupakan UPT yang berada di bawah Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah, dasar yang kami pakai yaitu E-SKP, sebuah aplikasi yang dibuat oleh Biro SDM dari Kementerian Dasar dan Menengah untuk menilai kinerja semua pegawai dibawah naungannya dengan segala standar yang juga sudah ditetapkan oleh Kementerian terkait.	[W.FF.RM.3.01] “Dasar yang kami pakai yaitu E-SKP, sebuah aplikasi yang dibuat oleh Biro SDM dari Kementerian Dasar dan Menengah untuk menilai kinerja semua pegawai dibawah naungannya. dengan segala standar yang juga sudah ditetapkan oleh Kementerian terkait”
2.	Apa yang dilakukan oleh Balai Besar Guru Penggerak agar kinerja pegawainya memenuhi standar yang sudah ditetapkan ?	Saling mengingatkan dan backup. Karena konsep penilaian E-SKP tersebut adalah struktural. Jadi ketika ada satu pegawai yang tidak bekerja dengan baik, maka bisa berimbas terhadap kinerja seluruh pegawai bahkan sampai Kepala BBGP Jawa Timur.	

3.	Apakah ada upaya dari Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya ?	Pastinya ada dengan mendatangkan pihak ketiga untuk mengedukasi pegawai BBGP. Seperti urusan pajak dari Dirjen Pajak, urusan BPJS dari BPJAMSOSTEK, dan bentuk edukasi lainnya	[W.FF.RM.3.03] “Pastinya ada dengan mendatangkan pihak ketiga untuk mengedukasi pegawai BBGP. Seperti urusan pajak dari Dirjen Pajak, urusan BPJS dari BPJAMSOSTEK, dan bentuk edukasi edukasi lainnya”
4.	Selanjutnya, Apakah ada upaya dari Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusianya ?	Dorongan untuk menularkan ilmu yang didapat kepada pegawainya. Sebagai contoh ketika ada edukasi mengenai perpajakan, biasanya pokja yang mendapatkan sosialisasi hanya bagian keuangan dan penganggaran yang terkait dengan perpajakan tersebut. Maka pegawai dari bagian tersebut didorong untuk menularkan ilmu yang sudah didapatkan kepada pegawai dari pokja lainnya.	
5.	Menurut Bapak/Ibu, seberapa pentingkah penilaian secara objektif diatas penilaian secara subjektif dalam konteks penilaian kinerja seorang pegawai ?	Sangat penting. Karena kinerja dinilai berdasarkan kompetensi dan hasil kerja yang sudah dilakukan, bukan karena hubungan pertemanan atau penilaian-penilaian subjektif lainnya. Apalagi sudah pakai aplikasi semacam E-SKP. Maka pasti sudah ditetapkan dengan jelas kriteria-kriteria sesuai standar yang ada.	
6.	Di BBGP Jawa Timur, adakah sistem rangking atau pegawai teladan dalam rangka untuk memberikan motivasi eksterna bagi	Di BBGP sendiri ada sistem pegawai teladan dimana seluruh pegawai diminta mengisi gform mengenai siapa yang dinilai memberikan	

	pegawai untuk meningkatkan kinerjanya ?	terobosan yang inovatif dan mendorong kinerja lembaga secara keseluruhan. Biasanya pemberian reward terhadap pegawai teladan ini diberikan ketika ada event seperti Upacara Hari Kemerdekaan, Upacara Hari Pendidikan, dan lain sebagainya.	
7.	Apakah ada upaya dari Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur untuk menyokong kualitas kinerja pegawainya ?	Pasti ada. baik berupa pengecekan urine bebas NAPZA yang bekerjasama dengan BNN setempat minimal 1 kali setahun. Lalu untuk medical checkup dalam rangka mengecek kesehatan pegawai biasa diselenggarakan minimal 2 kali setahun yang bekerjasama dengan Lembaga kesehatan baik negeri maupun swasta. Hal ini dilakukan agar pegawai selalu fit dan siap memberikan kinerjanya secara maksimal. Selain itu disini juga setiap seminggu sekali diwajibkan bagi seluruh pegawai untuk olahraga. Asda hari olahraganya biasanya hari jumat.	[W.FF.RM.3.07] Berupa pengecekan urine bebas NAPZA yang bekerjasama dengan BNN, medical checkup dalam rangka mengecek kesehatan pegawai secara berkala, dan untuk mental biasanya kita sokong dengan kegiatan religious yang biasanya diadakan dihari hari besar seperti mauled nabi, isra` mi`raj, dan lain sebagainya
8.	Apakah Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur pernah mengundang seorang motivator untuk “boost” semangat dan motivasi dari para pegawai ?	Sejauh ini belum. Karena sejauh ini pegawai BBGP Jawa Timur saling support dan menyemangati satu sama lain	
9.	Apakah ada koordinasi tertentu yang dilakukan Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur untuk memaksimalkan kerjasama dan waktu yang dibutuhkan untuk	Koordinasi khusus tidak ada ya. Normal saja, contoh saat kegiatan Lokakarya ada koordinasi awal melalui zoom, kemudian biasanya h-1 minggu sebelum Lokakarya,	[W.FF.RM.2.09] Biasanya h-1 minggu sebelum Lokakarya, penanggungjawab atau yang mewakili akan membuat grup whatsapp yang berisi seluruh anggota

	melakukan sebuah pekerjaan?	penanggungjawab atau yang mewakili akan membuat grup whatsapp yang berisi seluruh anggota kepanitiaan kota tersebut untuk mempermudah proses koordinasi”	kepanitiaan kota tersebut untuk mempermudah proses koordinasi”
10.	Bagaimana cara Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur menjaga lingkungan dan budaya kerja tetap baik dan kondusif ?	Kontrol mulai dari grassroot ya. Seorang pimpinan harus turun langsung untuk mengamati dan mengontrol apa yang terjadi di lapangan agar hal apa yang sudah baik bisa dipertahankan, apa yang kurang baik, bisa dievaluasi	
11.	Apa hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	Awalnya pasti dikasih SP ya. Tahap selanjutnya ada pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% dalam kurun waktu tertentu. Kemudian ada hukuman disiplin berat yaitu penurunan jabatan, pembebasan jabatan menjadi pelaksana, dan pemberhentian dengan hormat. Semua ini berdasarkan PP No.94 Tahun 2021	[W.FF.RM.3.11] “Awalnya pasti dikasih SP ya. Tahap selanjutnya ada pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% dalam kurun waktu tertentu. Kemudian ada hukuman disiplin berat yaitu penurunan jabatan, pembebasan jabatan menjadi pelaksana, dan pemberhentian dengan hormat. Semua ini berdasarkan PP No.94 Tahun 2021.”
12.	Bagaimana beban kerja yang ada di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	Sebagai ASN , beban kerja sudah dihitung oleh Biro SDM dari Kementerian terkait sesuai rumus dan standar yang sudah ditetapkan. Beban kerja kita dihitung 7,5 jam perhari tanpa adanya beban kerja tambahan melalui aplikasi E-SKP	[W.FF.RM.3.12] “Sebagai ASN , beban kerja sudah dihitung oleh Biro SDM dari Kementerian terkait sesuai rumus dan standar yang sudah ditetapkan. Beban kerja kita dihitung 7,5 jam perhari tanpa adanya beban kerja tambahan melalui

			aplikasi E-SKP. Beban kerja ini biasa disebut Target SKP. Sementara untuk hasil kerja pegawai disebutnya realisasi SKP
13.	Apakah sanksi bagi pegawai yang tidak memenuhi standar beban kerja yang sudah ditetapkan ?	Untuk pelanggaran pemenuhan beban kerja di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, sanksinya hanya sampai teguran tertulis dan teguran lisan	[W.FF.RM.3.13] “Untuk pelanggaran pemenuhan beban kerja di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, sanksinya hanya sampai teguran tertulis dan teguran lisan”
14.	Apakah kinerja pegawai hanya dinilai dari realisasi SKP yang dilakukan?	Tidak. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan gabungan nilai dari realisasi SKP yang dilakukan dan perilaku kerja pegawai seperti pelayanan, inisiatif, komitmen, dan lain sebagainya. Karena kami lembaga naungan pemerintah, maka penilaian kinerja kami juga sudah diatur oleh pemerintah melalui kementerian yang terkait dengan lembaga kami	[W.FF.RM.3.14] “Kinerja pegawai dinilai berdasarkan gabungan nilai dari realisasi SKP yang dilakukan dan perilaku kerja pegawai seperti pelayanan, inisiatif, komitmen, dan lain sebagainya. Karena kami lembaga naungan pemerintah, maka penilaian kinerja kami juga sudah diatur oleh pemerintah melalui kementerian yang terkait dengan lembaga kami”
15.	Apakah ada standar estimasi waktu tertentu dalam penyelesaian pekerjaan terutama ketika kegiatan lokakarya ?	Ada, biasanya harus sesuai dengan jadwal/rundown yang ada pada panduan kegiatan Lokakarya.	
16.	Apakah sanksi bagi pegawai yang melanggar masalah jam kerja yang sudah ditetapkan?	Tidak ada yang sampai melakukan pelanggaran berat untuk pegawai disini. Mungkin hanya seputar teguran lisan, surat peringatan, sampai pemotongan tunjangan kinerja sekitar 1-2 minggu Karena kami berupaya menggunakan pendekatan persuasive terhadap “oknum”	[W.FF.RM.3.16] “Tidak ada yang sampai melakukan pelanggaran berat untuk pegawai disini. Mungkin hanya seputar teguran lisan, surat peringatan, sampai pemotongan tunjangan kinerja sekitar 1-2 minggu

		pegawai tersebut agar bisa merubah perilakunya menjadi lebih baik. Kami juga berupaya saling support satu sama lain disini	Karena kami berupaya menggunakan pendekatan persuasive terhadap “oknum” pegawai tersebut agar bisa merubah perilakunya menjadi lebih baik. Kami juga berupaya saling support satu sama lain disini”
17.	Setelah saya amati, didekat tempat fingerprint pegawai dipasang cctv, untuk apa cctv tersetut dipasang ditempat tersebut?	Di mesin fingerprintnya kan ada indicator hijau dan merah. Hijau berarti absen sudah masuk, kalau merah berarti gagal. Terkadang ada beberapa pegawai dimana indicator masih merah sudah ditinggal sehingga mereka dihitung tidak masuk meski sudah absen. Maka dari itu cctv itu dipasang sebagai bukti bagi pegawai-pegawai tersebut kalau mereka sudah melakukan absensi	[W.FF.RM.3.17] “Di mesin fingerprintnya kan ada indicator hijau dan merah. Hijau berarti absen sudah masuk, kalau merah berarti gagal. Terkadang ada beberapa pegawai dimana indicator masih merah sudah ditinggal sehingga mereka dihitung tidak masuk meski sudah absen. Maka dari itu cctv itu dipasang sebagai bukti bagi pegawai-pegawai tersebut kalau mereka sudah melakukan absensi”
18.	Bagaimana sebaran usia pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur?	Yang pastinya beragam ya. Untuk perbandingan usia pegawai disini antara yang sudah berumur (Baby Boomer dan X) dan masih muda (Y/Milennial dan Z) ya 60 % banding 40 % dengan total pegawai sebanyak 230 pegawai	[W.FF.RM.2.18] “Untuk perbandingan usia pegawai disini antara yang sudah berumur (Baby Boomer dan X) dan masih muda (Y/Milennial dan Z) ya 60 % banding 40 % dengan total pegawai sebanyak 230 pegawai”
19.	Bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai stigma dari generasi Z terhadap generasi Baby Boomer yang dianggap kesulitan untuk terus relevan dengan perkembangan zaman yang ada dan tidak	Kita harus menekankan kepada rekan pegawai bahwa perubahan pasti terjadi dan semua pegawai baik yang muda maupun tua mau tidak mau harus menyesuaikan. Hanya mungkin untuk generasi	

	mau menerima pendapat dari generasi muda ?	baby boomer mungkin memerlukan waktu penyesuaian yang relative lebih lama dari generasi Z. Untuk masalah kesulitan menerima pendapat, kadang terjadi hanya saja kami sebagai bagian kepegawaian akan selalu mengadakan dialog agar bisa menemukan solusi terbaik.	
20.	Sebaliknya, bagaimana pendapat bapak/ibu mengenai stigma dari generasi Baby Boomer terhadap generasi Z yang dianggap terlalu bergantung terhadap teknologi dan dicap sebagai generasi lemah ?	Jika dilihat dari perkembangan zaman yang ada, maka saya kurang setuju jika dikatakan generasi Z terlalu bergantung teknologi. Mengenai stigma generasi lemah, mungkin itu kurang tepat. Hanya saja karena melimpahnya informasi yang diketahui oleh generasi Z, maka itu membuat mereka lebih mudah stress karena harus mengetahui semua yang terjadi di dunia di waktu yang sama. Cap-cap semacam ini mungkin bisa dihindarkan dengan komunikasi yang jelas dan baik.	
21.	Menurut bapak/ibu, apakah stigma-stigma tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur secara umum ?	Ada pengaruhnya. Karena jadinya ketika ada beberapa oknum dari kedua belah pihak generasi menerima stigma-stigma tersebut tanpa pertimbangan lebih lanjut, maka itu membuat mereka menjadi pilih-pilih rekan kerja sehingga itu menyebabkan terhambatnya kinerja sebagaimana mestinya.	

22.	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu mengenai respon kebanyakan generasi muda termasuk beberapa pegawai muda di kantor Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ini yang memilih untuk meng”iya”kan saja pendapat dari pegawai seniornya agar tidak terjadi perdebatan yang ujung-ujungnya menurut mereka tidak akan didengarkan pendapat dan aspirasinya? Setujukah ?	Setuju, hanya saja mungkin untuk tindak lanjut agar masalah tidak berlarut-larut, maka pentingnya menjalin komunikasi yang baik dan toleransi antara generasi baby boomer dan generasi Z. Kita bebaskan mereka untuk mengekspresikan pendapat mereka sebebaskan mungkin dengan kadar toleransi tertentu agar anak disisi menjadi pribadi yang kritis, mereka juga beradab dan beretika.	
23.	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana sebaiknya interaksi yang sebaiknya dilakukan oleh generasi z kepada orang yang lebih tua (generasi boomer) ? dan bagaimana sebaliknya ?	Utamakan adab daripada ilmu. Ilmu dapat diperoleh dari manapun namun untuk adab merupakan akumulasi dari didikan dari kecil sehingga membentuk sebuah karakter. Jika adabnya baik, maka generasi baby boomer akan luluh dan dengan lapang dada menerima pendapat dan argumennya serta mau mengajari dengan cara yang baik. Harus lebih menghargai cara kerja dan memberi toleransi dan kelonggaran kepada yang muda. Bukan berarti cara mereka harus dipaksakan kepada generasi Z, sejauh hasilnya baik maka perbedaan pola/cara kerja tidak menjadi masalah.	
24.	Apakah Bapak/Ibu percaya mengenai adanya teori generasi dimana setiap generasi memiliki karakteristik uniknya masing-masing ?	Percaya, karena setiap generasi melalui pengalaman hidup yang berbeda-beda, dimana pengalaman itulah yang membentuk sifat mereka masing-masing	

25.	Apakah ada karakteristik dari Generasi Baby Boomer yang berpotensi menghambat kinerja mereka di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	Suka zona nyaman akhirnya susah menerima perubahan terutama yang berbau teknologi ya. Jadinya ketika ada pekerjaan yang bisa dilakukan 5 menit, bisa jadi 30 menit bahkan lebih.	[W.FF.RM.02.25] “Suka zona nyaman akhirnya susah menerima perubahan terutama yang berbau teknologi ya. Jadinya ketika ada pekerjaan yang bisa dilakukan 5 menit, bisa jadi 30 menit bahkan lebih.”
26.	Sebaliknya, apakah ada karakteristik dari Generasi Z yang berpotensi menghambat kinerja mereka di Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur ?	Kalau anak muda kebalikannya, terlalu bergantung teknologi sehingga mereka terbiasa bersantai-santai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan hingga mereka terbiasa bersantai-santai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan	[W.FF.RM.02.26] “Kalau anak muda kebalikannya, terlalu bergantung teknologi sehingga mereka terbiasa bersantai-santai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan hingga mereka terbiasa bersantai-santai dalam mengerjakan sebuah pekerjaan”
27.	Terakhir, apa pesan dari Bapak/Ibu kepada Generasi Baby Boomer dan Generasi Z ?	Setiap generasi punya ciri khas masing-masing, maka selagi kita mau untuk saling mengerti dan menghargai, perbedaan dan gap ini bukan masalah. Untuk generasi baby boomer, jangan memaksakan pola interaksi kepada generasi yang muda, sesuaikan dengan pola interaksi yang ada sekarang. Sesuai kaidah, didiklah anakmu sesuai dengan zamannya. Untuk generasi Z, munculkan pemahaman dan pemakluman kepada generasi Baby Boomer bahwa apa yang mereka lalui tidak sama dengan kalian. Sangat tidak adil ketika kita memaksakan mereka untuk memahami sesuatu yang dulu dizaman generasi <i>baby boomer</i> tidak ada.	[W.FF.RM.02.27] “Setiap generasi punya ciri khas masing-masing, maka selagi kita mau untuk saling mengerti dan menghargai, perbedaan dan gap ini bukan masalah.”

Lampiran IV : Lembar Observasi

Transkrip Observasi I

Hari/Tanggal : Selasa, 12 Maret 2024

Kegiatan : Profil, Lokasi, dan Sejarah

Lokasi : Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Pukul : 09.00 – 10.30

Deskripsi	Koding/Reduksi
Pada pukul 09.00, peneliti mencoba untuk mengakses website resmi Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dalam rangka untuk menggali informasi mengenai profil, lokasi dan sejarah Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur yaitu https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/ . Dapat dikutip bahwa Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Timur adalah Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Dasar dan Menengah dalam Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan Guru, Pendidik lainnya Tenaga Kependidikan, Calon Kepala Sekolah, Kepala Sekolah, Calon Pengawas Sekolah, dan Pengawas Sekolah di Provinsi Jawa Timur, berlokasi di Jl. Raya Arhanud, Desa Pendem, Kecamatan Junrejo, Kota Batu. Kode Pos 65324. Pada awalnya institusi pelatihan ini bernama Balai Penataran Guru dan Tenaga Teknis Nasional IPS yang disingkat PBG Nasional IPS berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 0117/O/1977 pada tanggal 23 April 1977 tentang Pembentukan Balai Penataran Guru dan Tenaga Teknis Nasional dan Regional. Kemudian lembaga berganti nama beberapa kali. Pergantian pertama terjadi pada tanggal 20 Agustus 1979 melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 182/O/1979 tentang perubahan nama Lembaga dari PBG Nasional IPS menjadi Pusat Pengembangan Penataran Guru IPS (PPPG IPS). Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan	Pada pukul 09.00, peneliti mencoba mengakses website resmi BBGP Jawa Timur yaitu https://bbgpjatim.kemdikbud.go.id/. Dapat dikutip bahwa BBGP Jawa Timur adalah UPT dibawah Kementerian Dasar dan Menengah di bidang Pengembangan dan pemberdayaan tenaga kependidikan di Jawa Timur. Berlokasi di Jl. Arhanud, Pendem, Junrejo, Batu. BBGP Jawa Timur berganti nama berkali-kali. Berawal dari nama Balai Penataran Guru dan Tenaga Teknis Nasional IPS yang disingkat PBG Nasional IPS pada tahun 1977, sampai perubahan terakhir terjadi pada tahun 2022 dengan bergabungnya tiga lembaga yaitu PPPPTK PKn dan IPS di Batu, BP PAUD dan Dikmas Jawa Timur di Surabaya, serta BPMTPK di Sidoarjo difusikan menjadi satu lembaga baru yaitu BBGP Provinsi Jawa Timur

Republik Indonesia Nomor 0278/O/1979 Tanggal 26 Desember 1979, nama Lembaga Kembali mengalami penyesuaian menjadi Pusat Pengembangan Penataran Guru IPS dan PMP (PPPG IPS dan PMP). Selanjutnya pada tahun 2007 melalui Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 8 Tahun 2007, nomenklatur Lembaga Kembali berubah menjadi Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Kewarganegaraan dan Ilmu Pengetahuan Sosial (PPPPTK Pkn dan IPS). Kemudian, melalui Permendikbudristek Nomor 14 Tahun 2022 tentang Nomenklatur BBGP dan BGP yang ditetapkan di Jakarta pada 30 Maret 2022 dan diundangkan di Jakarta pada 5 April 2022, maka tiga lembaga yaitu PPPPTK PKn dan IPS di Batu, BP PAUD dan Dikmas Jawa Timur di Surabaya, serta BPMTPK di Sidoarjo difusikan menjadi satu lembaga baru yaitu Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Timur (BBGP Provinsi Jawa Timur).

Transkrip Observasi II

Hari/Tanggal : Kamis, 16 Mei 2024

Kegiatan : Program BBGP Jawa Timur

Lokasi : Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Pukul : 12.00 – 13.30

Deskripsi	Koding/Reduksi
Pada pukul 12.00, peneliti mencoba untuk menggali informasi terkait program apa saja yang dimiliki oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur kepada Pamong sekaligus Kepala Bagian Kepegawaian Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur, Ibu Fitri. Menurut beliau, ada tiga program utama yang menjadi landasan utama berdirinya lembaga. Tiga program itu antara lain Implementasi Kurikulum Merdeka (IKM), Program Guru Penggerak (PGP), dan Program Sekolah Penggerak (PSP). Inti dari ketiga program ini adalah menyiapkan para pendidik menjadi guru penggerak yang mampu mengimplementasikan kurikulum merdeka dalam proses pembelajaran. Mengingat mereka merupakan pemimpin pembelajaran dan seorang katalis visi pendidikan Indonesia. Ketiga program ini akan berfokus untuk meningkatkan kompetensi guru baik secara literasi, numerasi, pedagogic, keterampilan, dan lain sebagainya. Selain itu, Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur juga memiliki tiga program lanjutan yang disebut PENDEKAR yang merupakan singkatan dari Penggerak Merdeka Belajar. Terdiri dari tiga program yaitu Joglo Pendekar yang merupakan sebuah platform online tempat dimana para guru penggerak bertukar informasi, tips&trik, dan pengalaman terkait pengimplementasian kurikulum merdeka. Yang kedua ada Si PENDEKAR yang berupa sebuah Youtube Channel yang dikelola oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur untuk mengunggah podcast yang membahas tentang tips mengajar menggunakan kurikulum merdeka, terobosan-terobosan inovatif dari para guru penggerak hingga pembahasan mengenai isu terkini terkait pendidikan di Indonesia. Dan program PENDEKAR terakhir adalah	Pada pukul 12.00, peneliti mencoba untuk menggali informasi terkait program apa saja yang dimiliki oleh BBGP Jawa Timur kepada Pamong sekaligus Kepala Bagian Kepegawaian BBGP Jawa Timur, Ibu Fitri. Menurut beliau, BBGP Jawa Timur memiliki tiga program utama, yaitu IKM, PGP, dan PSP yang mana inti dari semua program tersebut adalah menyiapkan pendidik untuk mengimplementasikan kurikulum merdeka. Selain itu, BBGP Jawa Timur juga memiliki tiga program lanjutan yaitu Joglo Pendekar sebagai platform guru penggerak berbagi ilmu, Si Pendekar untuk mengunggah podcast yang membahas tentang isu pendidikan terkhusus kurikulum merdeka, dan Widya Kridha Pendekar yang berupa bootcamp tempat peningkatan kompetensi guru penggerak dengan metode khusus tertentu

Widya Kridha Pendekar yaitu sebuah program yang berupa peningkatan kompetensi ala bootcamp dengan menggunakan berbagai ‘jurus’ dan metode khusus, dirancang berbasis proyek atau Project Based Learning dimana hasil kegiatan akan menjadi bahan bagi peserta untuk melakukan pengimbasan dan pengembangan mengajar di komunitas belajarnya masing-masing.	
--	--

Transkrip Observasi III

Hari/Tanggal : Minggu, 1 Desember 2024

Kegiatan : Program Lokakarya BBGP Jawa Timur

Lokasi : SMP Negeri 05 Sidoarjo

Pukul : 07.30 – 15.00

Deskripsi	Koding/Reduksi
Pukul 07.30, peneliti yang kebetulan juga menjadi bagian dari kepanitiaan menuju ke SMP Negeri 05 Sidoarjo yang beralamat di Jl. Untung Suropati No.24, Sidoklumpuk, Sidokumpul, Kecamatan Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo untuk menyelenggarakan Lokakarya 6 Angkatan 11 Program Pendidikan Guru Penggerak (PGP) Tahap 2 Kabupaten Sidoarjo. Program ini bertujuan untuk mencetak calon guru penggerak menjadi guru penggerak yang mampu mengimplementasikan kurikulum merdeka dengan baik, sehingga mampu menghasilkan rencana pengembangan sekolah dan penguatan kompetensi diri sebagai pemimpin pembelajaran. Lokakarya 6 Kabupaten Sidoarjo diikuti oleh 95 Calon Guru Penggerak (CGP), dengan 19 Narasumber dan 9 Panitia gabungan dari Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur dengan Dinas dan Cabang Dinas Pendidikan terkait.	Pukul 07.30, peneliti menuju ke SMP Negeri 05 Sidoarjo untuk menyelenggarakan Lokakarya 6 Angkatan 11 Program Pendidikan Guru Penggerak (PGP) Tahap 2 Kabupaten Sidoarjo. Program ini bertujuan untuk mencetak guru-guru penggerak yang mampu mengimplementasikan kurikulum merdeka dengan baik.

Lampiran V : Dokumentasi Observasi

No	Foto	Keterangan
1.		[DO.01] Gambar Gedung Kantor Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur jika dilihat dari pintu masuk depan.
2.		[DO.02] Gambar denah kawasan Kantor Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
3.		[DO.03] Gambar Lobby Kantor Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

4.		[DO.04] Gambar beberapa prestasi yang diraih oleh Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
5.		[DO.05] Gambar pegawai yang sedang berkegiatan di Kantor Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
6.		[DO.06] Gambar kegiatan Dinas Luar Kota berupa Lokakarya Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
7.		[DO.07] Gambar kegiatan pembelajaran Lokakarya Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

Lampiran VI : Dokumentasi Wawancara

No	Foto	Keterangan
1.		[DW.01] Wawancara dengan Ibu Indri selaku Perwakilan Pegawai dari Generasi <i>Baby Boomer</i> Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
2.		[DW.02] Wawancara dengan Bapak Fithoriq selaku Perwakilan Pegawai dari Generasi <i>Baby Boomer</i> Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
3.		[DW.03] Wawancara dengan Ibu Fitri selaku Perwakilan Bagian Kepegawaian Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur

4.		[DW.04] Wawancara dengan saudara Frenha selaku Perwakilan Pegawai/Anak Magang dari Generasi Z Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur
----	---	---

Lampiran VII : Bukti Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341) 551354, Fax. (0341) 572533
Website: <http://www.uin-malang.ac.id> Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 210106110047
Nama : RIKI RIZKI ROMADHON
Fakultas : ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Dosen Pembimbing 1 : Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag
Dosen Pembimbing 2 :
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi : Analisis Fenomena "OK BOOMER" dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus BBGP Jatim)

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Proses Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	14 Agustus 2024	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara online melalui aplikasi zoom. Berisi pengontrolan seberapa jauh progress yang dilakukan oleh mahasiswa dari dosen pembimbing	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	02 September 2024	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara offline di gedung rektorat ruang SPI Lantai 4. Berisi revisi bab 1 sampai bab 3 dan penambahan dari dosen pembimbing berupa pembuatan matriks penelitian	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	30 September 2024	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara offline di gedung rektorat Lantai 4 ruang SPI. Berupa pengkoreksian revisi yang sudah dilakukan dan matriks penelitian oleh dosen pembimbing. Serta permintaan dari dosen pembimbing untuk menyusun pertanyaan dari wawancara yang akan dilakukan oleh mahasiswa	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	01 Oktober 2024	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara online. Berupa pengkoreksian daftar pertanyaan wawancara dan revisi bab 3 serta penghapusan kalimat "dan dampaknya Terhadap" pada judul proposal skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	23 Oktober 2024	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Bimbingan dilaksanakan secara offline. Revisi terakhir sekaligus penandatanganan surat rekomendasi ujian proposal skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	10 Desember 2024	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara online. Pengiriman progress skripsi pasca seminar proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	10 Februari 2025	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara online. Revisi progress	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
8	14 Februari 2025	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara offline. Revisi bab 4-5	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
9	24 Februari 2025	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara offline. Revisi sistematika penulisan karya tulis ilmiah	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
10	26 Februari 2025	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara offline. Pelengkapan berkas administratif sidang skripsi	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
11	07 Maret 2025	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara offline. Meminta tanda tangan untuk buku kepenasehatan, surat persetujuan, dan nota dinas pembimbing	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
12	20 Maret 2025	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara offline. Pelengkapan berkas pendaftaran sidang skripsi	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi
13	20 Maret 2025	Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag	Dilaksanakan secara offline. Pelengkapan berkas pendaftaran sidang skripsi	Genap 2025/2026	Sudah Dikoreksi

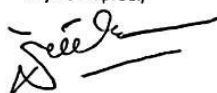
Telah disetujui
Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

Dosen Pembimbing 2

Malang, _____
Dosen Pembimbing 1


Dr. H. MUHAMMAD IN'AM ESHA, M. Ag

Kajur / Kaprodi,



Lampiran VIII : Sertifikat Turnitin



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
PUSAT PENELITIAN DAN ACADEMIC WRITING**

Sertifikat Bebas Plagiasi

Nomor: 1178/Un.03.1/PP.00.9/04/2025

diberikan kepada:

Nama : Riki Rizki Romadhon
NIM : 210106110047
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Karya Tulis : Analisis Fenomena Ok Boomer Sebagai Wujud Interaksi Antar Generasi dan Kinerja Pegawai
(Studi Kasus Balai Besar Guru Penggerak Jawa Timur)

Naskah Skripsi/Tesis sudah memenuhi kriteria anti plagiasi yang ditetapkan oleh Pusat Penelitian dan Academic Writing, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.



Malang, 17 April 2025

Kepala,

[Signature]
Benny Afwadzi

Lampiran IX : Biodata Mahasiswa



Nama	: Riki Rizki Romadhon
NIM	: 210106110047
Tempat, Tanggal Lahir	: Batu, 06 November 2002
Fakultas	: Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Masuk	: 2021
Alamat	: Jl. Dewi Sartika O No.15a 02/10 Kelurahan Temas, Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur
Email	: rikiroma2017@gmail.com
No. HP	: 087704794982
Pendidikan Formal	: 1. TK Teratai 01 1. SDN Temas O1 2. SMPN 03 Batu 3. MAN 01 Kota Batu 4. UIN Maulana Malik Ibrahim