

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sekolah merupakan sebuah organisasi pendidikan dimana kinerjanya sangat ditentukan oleh kemampuan guru-gurunya sebagai pekerja intelektual. Sekolah perlu menjalankan *knowledge management* secara efektif dengan cara menambah, mengatur, mengevaluasi, menganalisis, serta menyajikan pengetahuan yang mereka miliki (Sudibjo, Aulia, dan Harsanti 2022, 1). Hal ini didukung oleh pendapat Chu, Wang, dan Yuen (2011, 140) yang menyatakan bahwa dimasa yang dinamis dan serba cepat ini, sekolah harus meningkatkan kapasitasnya dengan menyediakan pengetahuan untuk meningkatkan pengambilan keputusan dan inovasi.

Pada kebanyakan studi dalam bidang pendidikan, penelitian mengenai masa *new teacher induction* masih sangat minim. Penggaliannya pun difokuskan kepada kemampuan guru maupun sekolah dalam orientasi yang ruang lingkup akademis atau terkait langsung dalam hal penguasaan konten mata pelajaran. *New teacher induction* adalah periode waktu kritis dalam karier seorang guru. Brown dkk. (2020, 2-3) mencatat beberapa penelitian yang telah memastikan bahwa ketika seorang guru baru memiliki pengalaman negatif di tahun-tahun awal mereka, mereka akan mengalami kesulitan untuk mengalami pertumbuhan secara profesional, demikian juga sebaliknya. Hal serupa disampaikan oleh Bubb (2007 dalam Hangül 2017, 191) yang menyatakan bahwa tahun pertama guru baru adalah periode perkembangan karir mereka, sehingga dukungan untuk mereka sangat diperlukan. Hal ini tentu melibatkan sosialisasi tempat mereka bekerja (mengajar) dan

kesempatan mereka untuk belajar secara professional agar mereka memiliki bekal untuk beradaptasi dengan pekerjaan mereka. Penelitian yang meneliti *new teacher induction* dalam konteks non-akademis untuk guru-gurunya (anggota organisasi), terutama dari sudut pandang guru itu sendiri, masih sangat minim.

Program *new teacher induction* tidak hanya relevan sebagai dasar kesejahteraan guru, tetapi juga berkontribusi terhadap perasaan guru baru bahwa mereka didukung dan menjadi bagian dari sekolah (Kessels 2010 dalam Hangül 2017, 193). Pada konteks guru baru, baik guru *fresh graduate* maupun guru yang berpindah organisasi, pengenalan akan budaya sekolah turut mempengaruhi motivasi & kinerja mereka, selain dalam hal penguasaan akan konten mata pelajaran. Beberapa studi terkait hal ini sudah banyak ditemukan dalam organisasi-organisasi bisnis, tetapi masih sangat jarang diteliti dalam dunia pendidikan. Contohnya saja studi yang dilakukan oleh Jahya dkk. (2020, 776) pada sebuah institusi finansial di Malaysia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya dalam suatu organisasi akan membantu seorang karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, sehingga pemikiran, keyakinan, dan perasaan baru dari karyawan dapat masuk seiring berjalannya waktu. Selama proses penyesuaian ini, karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih besar tentang lingkungan kerja mereka dan akibatnya mempengaruhi sikap kerja mereka seperti kepuasan kerja dan niat berpindah. Jahya dkk. (2020, 775-776) juga menyatakan bahwa temuannya konsisten dengan studi lain dimana karyawan yang nyaman dengan budaya organisasinya akan memiliki niat yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi.

Pengenalan akan budaya sekolah diharapkan dapat membantu setiap individu melakukan pekerjaan mereka karena pengetahuan dalam organisasi akan membuat mereka lebih cepat beradaptasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Selain itu, pengenalan akan budaya sekolah dapat membangun ikatan komunitas (emosional) dalam organisasi. Berdasarkan observasi awal, peneliti mendapati bahwa guru-guru baru di SMA XYZ merasakan kesulitan untuk beradaptasi dengan budaya sekolah yang ada, bahkan merasa tidak mengetahui konsep maupun konteks budaya sekolah tersebut. Praktik budaya sekolah yang selama ini terjadi di SMA XYZ kurang dijelaskan dengan baik kepada guru-guru baru dengan asumsi sudah terdigitalisasi, tetapi dapat pula ditemukan bahwa panduan-panduan terkait beberapa budaya sekolah juga sudah tidak diperbaharui. Hal ini akhirnya menjadi persoalan sendiri dikarenakan guru-guru baru tersebut tidak dapat berfokus kepada pengembangan diri dan pengajarannya, bahkan merasa ‘asing’ dengan organisasinya. SMA XYZ dalam hal ini perlu memperbaiki upaya pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* terhadap guru-guru baru mereka. Berbagi dan transfer pengetahuan merupakan proses yang menghubungkan proses menghasilkan pengetahuan dan proses mengimplementasikan pengetahuan (Tung 2018).

Sebaik apa pun sebuah sistem disusun dan didokumentasikan, serta sebaik apa pun sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, pengguna sistem tersebut (sumber daya manusia) tetaplah merupakan hal yang paling memiliki pengaruh signifikan. Sebuah sistem yang baik, tanpa pengetahuan dan kemampuan yang memadai mengenai sistem tersebut, sama saja seperti tidak berarti. Berdasarkan paparan yang ada, penelitian ini berfokus mengidentifikasi faktor-

faktor yang menjadi kendala atau kelemahan upaya pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* di SMA XYZ terhadap guru-guru barunya, serta menggali strategi implementasi pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* tersebut.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai paparan pada latar belakang, peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- 1) Guru-guru baru SMA XYZ perlu difasilitasi dalam upaya mengenal budaya sekolah pada masa *new teacher induction*, dikarenakan hal tersebut turut mempengaruhi motivasi dan kinerja sebagai guru baru di SMA XYZ.
- 2) Minimnya upaya pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* dari SMA XYZ terhadap guru-guru barunya dapat menyebabkan guru-guru baru mengalami penurunan kinerja serta kurang termotivasi untuk menjalani kesehariannya di sekolah.
- 3) Perlunya diadakan evaluasi terkait faktor-faktor yang menjadi kendala atau kelemahan upaya pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* di SMA XYZ terhadap guru-guru barunya agar dampak-dampak yang muncul dapat dicarikan solusinya dan menjadi tindakan pencegahan dikemudian hari.

### 1.3 Batasan Masalah

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

- 1) Penelitian akan berfokus kepada guru baru 2 tahun terakhir SMA XYZ (terhitung dari tahun ajaran 2021/2022 hingga 2022/2023) dan masih bekerja di SMA XYZ hingga tahun ajaran 2022/2023 berlangsung.
- 2) Penelitian berfokus kepada upaya pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* terhadap guru baru SMA XYZ. Tidak termasuk *new teacher induction* dalam konteks lainnya.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, maka rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apa faktor-faktor yang menjadi kendala atau kelemahan upaya pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* di SMA XYZ terhadap guru-guru barunya?
2. Bagaimana strategi implementasi strategi implementasi pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* di SMA XYZ yang tepat untuk meminimalisir kendala atau kelemahan yang terjadi?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang disampaikan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi kendala atau kelemahan upaya pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* di SMA XYZ terhadap guru-guru barunya.
- 2) Untuk menggali strategi implementasi pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* di SMA XYZ yang tepat untuk meminimalisir kendala atau kelemahan yang terjadi.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemimpin juga HRD (*Human Resource Development*) mengenai upaya pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* di SMA XYZ terhadap guru-guru barunya. Hasil penelitian nantinya juga diharapkan dapat menyediakan sarana evaluasi dari sudut pandang guru baru, agar menjadi pertimbangan bagi sekolah di dalam mengembangkan *new teacher induction* mereka, serta memaksimalkan upaya pengenalan budaya sekolah SMA XYZ kepada guru-guru baru di tahun ajaran selanjutnya. Diharapkan juga penelitian ini dapat menjadi sarana bagi guru-guru baru di SMA XYZ dalam menunjukkan dukungan terhadap kemajuan SMA XYZ dalam upaya pengenalan budaya sekolah pada masa *new teacher induction* di SMA XYZ terhadap guru-guru baru di tahun ajaran selanjutnya.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Penulisan tesis ini terdiri atas 6 bab, dimana setiap bab-nya terdiri atas beberapa sub bab. Berikut sistematikanya:

Bab I berisikan Pendahuluan. Bab ini berusaha memberikan gambaran singkat mengenai keseluruhan isi tesis, sekaligus sebagai jembatan untuk lebih mengerti bab-bab berikutnya. Bab ini berisikan sub bab latar belakang masalah untuk mengungkapkan kronologi munculnya permasalahan untuk diangkat sebagai penelitian. Sub bab identifikasi masalah sebagai pernyataan jelas akan permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Sub bab batasan masalah dan sub bab rumusan masalah merupakan inti sari dari latar belakang masalah yang diformulasikan menjadi 2 pertanyaan yang akan dicari jawabannya pada penelitian ini. Lalu terdapat sub bab tujuan dan manfaat penelitian, juga sub bab sistematika penulisan yang berupa struktur pengorganisasian penulisan tesis agar pembaca dapat mengetahui alur logika pembahasan secara jelas.

Bab II berisi Landasan Teori. Bab ini menguraikan penjelasan tentang teori-teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam tesis ini. Bab III yaitu Metode Penelitian menyajikan gambaran umum mengenai pelaksanaan penelitian, mulai dari pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan beserta alasan pemilihannya, desain penelitian yang dipraktikkan peneliti, sub bab tempat, waktu, dan subjek penelitian, sub bab latar penelitian, sub bab prosedur pengumpulan data yang memaparkan instrumen-instrumen pada penelitian ini, juga sub bab teknik analisis data. Bab ini ditutup dengan sub bab pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data (triangulasi).

Bab IV dalam tesis ini berisikan paparan data dan temuan-temuan penelitian. Paparan data dan temuan-temuan tersebut kemudian akan dibahas pada Bab V sebagai Pembahasan Hasil Penelitian. Tesis ini diakhiri dengan Bab VI yang berisikan Kesimpulan, Implikasi, dan Saran, dimana rumusan masalah pada Bab I

akan dijawab. Pada akhir tesis, peneliti juga menyertakan daftar referensi yang digunakan dalam penulisan tesis ini, serta berbagai lampiran yang menopang penelitian ini.

