

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

Pada bagian ini akan dibahas tentang urgensi penelitian, motif yang mendorong dilakukannya penelitian ini, tujuannya, serta alasan dan esensi penelitian ini dilaksanakan. Tertuang dalam beberapa bagian, yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian, serta sistematika penelitian.

### **1.1 Latar Belakang**

Bangsa yang berkembang ditentukan oleh kualitas pendidikannya karena kualitas pendidikan menghasilkan sumber daya manusia unggul yang tidak hanya meningkatkan kualitasnya tetapi juga membangun bangsa (Solikah 2015, 175). Artinya, pendidikan yang berkualitas menghasilkan sekolah yang dapat memajukan bangsa dan pendidikan yang tidak terselenggara dengan baik menyebabkan kemunduran bangsa karena rendahnya kualitas sumber daya manusianya. Kualitas pendidikan dapat dilihat dari dua konteks, yaitu proses dan hasil yang digunakan untuk mengukur ketercapaian pendidikan sesuai tujuan (Diana 2023, 202). Konteks proses tercermin sebagai input berupa tersedianya bahan ajar, keterampilan kognitif, psikomotorik dan afektif siswa yang memuaskan, keterampilan mengajar guru, tersedianya sarana prasarana, serta lingkungan belajar yang mendukung. Konteks hasil mengacu pada prestasi serta keberhasilan siswa dan guru.

Agar dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, perlu memerhatikan peningkatan rekrutmen guru, penguatan program pelatihan guru dan meningkatkan kualitas lembaga pelatihan guru (Mbato 2022, 89). Seorang guru yang berkualitas harus memiliki kualifikasi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 10 (1) UU Guru dan Dosen tahun 2005 yang berkaitan dengan kemampuan perencanaan, melaksanakan, dan melakukan penilaian pembelajaran, pengelolaan bahan ajar, serta identifikasi karakter peserta didik.

Setiap guru harus melalui tingkatan untuk menggambarkan kualitas kompetensinya dalam empat kategori yaitu guru pemula (1-3 tahun), guru profesional (3 tahun), guru senior (minimal 5 tahun), dan guru master (5 tahun sebagai guru senior) (Wahab 2019, 269). Namun, sebelum mencapai tingkatan guru profesional, guru senior dan guru master, guru pemula atau guru baru menghadapi tantangan untuk membangun dan membentuk kualitas dirinya sebagai guru.

Lomi dalam Mbato (2022, 27) menjelaskan guru baru menghadapi dua jenis tantangan, antara lain tantangan internal berupa sikap tentang menghadapi emosi (kompetensi kepribadian) dan keterampilan mengajar (kompetensi profesional), tantangan eksternal berupa pengelolaan kelas dan pemahaman siswa (kompetensi pedagogik), sumber daya, fasilitas dan hubungan dengan teman sebaya (kompetensi sosial).

Terdapat banyak kajian dan teori yang membahas tantangan dan permasalahan yang dihadapi oleh guru baru dalam rangka meningkatkan kompetensinya serta upaya dan peran kepala sekolah dalam pengambilan

keputusan berupa tindakan yang dapat membantu guru baru mengembangkan keterampilannya. Sugiyarti dan Sumardjoko (2017, 10) melakukan penelitian tentang “Pengelolaan Program Induksi Guru Pemula (PIGP) di SMP Negeri 3 Kunduran Blora”, serta Muthmainnah, dan Marsigit (2018, 204) tentang “Gaya Mengajar Guru Pemula dan Guru Profesional dalam Pembelajaran Matematika SMP di Klaten”. Kesimpulan kedua penelitian adalah guru baru dan guru profesional menggunakan gaya mengajar, eksposisi, diskusi, praktik, kerja praktik dan partisipasi, namun proporsi penerapannya berbeda karena desain pembelajaran guru pemula tidak optimal. Oleh karena itu, perlu dilaksanakan program induksi yang berkoordinasi dan bekerja sama dengan kepala sekolah, pengawas serta guru pendamping dengan berfokus pada kebutuhan guru baru, seperti perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, teknik bertanya, menghadapi siswa secara individu, dan mengevaluasi pembelajaran siswa. Hal ini tentunya membutuhkan keputusan strategis pemimpin sekolah dalam menjawab permasalahan dan kebutuhan guru baru. Maka strategi yang dilakukan adalah menyediakan guru mentor atau guru pamong yang merupakan guru yang memiliki praktik mengajar lebih dari 3 tahun yang diharapkan dapat membantu guru baru mengenal budaya sekolah dan meningkatkan kinerja serta menjadi model atau contoh.

Penelitian terdahulu mengenai guru mentor ditulis oleh Zembytska (2016, 4) yang berjudul “*Mentoring is The Core Element of New Teacher Induction in The Usa: Policies and Practices*”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan guru mentor signifikan terhadap persiapan

guru baru dalam menghadapi dunia pendidikan, kinerja mereka di sekolah dan juga melatih manajemen emosi. Selain itu, Rifaid (2023, 13) juga menulis penelitian tentang “Penerapan Kegiatan Mentoring untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Merancang dan Menggunakan Media Pembelajaran di SMPN 2 Bolo Tahun Pelajaran 2022/2023” dan menyimpulkan bahwa penerapan kegiatan mentoring dapat meningkatkan kemampuan guru dalam merancang dan menggunakan media pembelajaran. Program mentoring dibuat terstruktur dan terencana, seperti menyusun RPP, pelatihan, workshop, dan dukungan lainnya seperti bimbingan, suasana kerja yang kondusif, dan fasilitas yang memadai. Berdasarkan beberapa kajian di atas, peneliti menemukan adanya hubungan yang menarik antara guru mentor dan guru baru atau dikenal dengan mentor-mentee. Tidak hanya berkaitan dengan meningkatkan kinerja dan mengenalkan budaya sekolah tetapi juga dapat membangun hubungan rekan kerja yang berkualitas.

Peneliti melakukan observasi di salah satu sekolah di Makassar atau Sekolah XYZ dan ditemukan bahwa setiap tahun sekolah ini selalu mendapatkan enam sampai delapan guru baru melalui jalur penempatan maupun melalui jalur rekrutmen mandiri sehingga proporsi guru baru dengan guru lama/senior adalah 63% dari jumlah guru yang mengajar di Sekolah XYZ Makassar. Selain itu, hasil supervisi terhadap 4 guru baru menunjukkan bahwa performance atau kinerja guru baru kurang baik yang dibuktikan dengan nilai supervisi TA 2023/2024 pada semester pertama. Performa guru yang demikian pun berdampak pada minat siswa dalam

mengikuti pembelajaran, siswa tidak benar-benar mendapat *insight* yang baik dalam proses pembelajaran serta siswa tidak memiliki motivasi yang baik untuk belajar. Hal ini juga dibenarkan dalam wawancara tidak terstruktur dengan wakil kepala Sekolah bidang kurikulum, bahwa dampak dari performa guru yang kurang baik yaitu siswa tidak memiliki motivasi dalam menerima pembelajaran karena metode pengajaran yang tidak sesuai dengan karakteristik siswa, siswa kurang aktif di kelas karena manajemen kelas yang tidak optimal.

Peneliti kemudian melakukan wawancara lanjutan dengan dua guru baru dan didapatkan bahwa permasalahan yang dihadapi mereka sebagai guru baru berkaitan dengan, 1) manajemen waktu dalam menyiapkan bahan pembelajaran dan juga melaksanakan tugas mengajar di kelas (rencana pembelajaran) dengan banyak tuntutan administrasi sehingga harus menggunakan waktu di luar sekolah untuk menyiapkan bahan ajar, 2) penyusunan bahan ajar yang dipelajari di perkuliahan berbeda dengan penyusunan bahan ajar sekolah, 3) pembinaan bagi guru baru yang belum maksimal dalam memperlengkapi guru baru untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.

Guna mendukung dan membantu guru baru dalam proses adaptasi terhadap lingkungan kerja, Sekolah XYZ Makassar meluncurkan *New Teachers Support Program* atau yang lebih dikenal dengan mentoring. Program ini sudah dijalankan selama tiga tahun dimulai dari pandemi Covid-19 sehingga tentu saja masih dalam tahap penyempurnaan strategi dan evaluasi program.

Tabel 1.1 Data Jumlah Guru Baru setiap tahun ajaran

Tahun ajaran	Jumlah Guru Baru
2020/2021	8
2021/2022	6
2022/2023	8

Berdasarkan tabel di atas, setiap tahun selalu terjadi penambahan guru baru yang signifikan sehingga perlu adanya mentor yang mendampingi dan memberikan dukungan kepada guru baru tersebut. Secara umum, permasalahan yang mengakibatkan *New Teachers Support Program* (Mentoring) belum berjalan dengan efektif selama program ini dijalankan adalah 1) Guru baru masih mengalami kesulitan dalam proses adaptasi dengan lingkungan kerja seperti pengembangan strategi mengajar yang efektif, manajemen perilaku, serta penyusunan administrasi mengajar yang tepat 2) Tidak adanya penjadwalan yang terstruktur untuk melakukan kegiatan mentoring antara mentor dan mentee yang dirancang oleh sekolah 3) Belum adanya evaluasi yang dilakukan secara berkala oleh sekolah kepada guru mentor mengenai capaian dan kendala dalam proses mentoring 4) Tidak adanya lanjutan pendampingan dari pihak sekolah kepada mentor dan mentee di semester kedua.

Lebih lanjut, peneliti berdiskusi dengan kepala sekolah mengenai hasil dari implementasi program mentoring yang sudah berjalan selama tiga tahun. Ia menjelaskan bahwa guru-guru di tahun kedua setelah lepas dari program mentoring masih mengalami kendala dalam persiapan mengajar baik secara administrasi (pengumpulan administrasi tepat waktu dan



perumusan asesmen yang tepat dan efektif untuk siswa) maupun praktikal di kelas (manajemen kelas, cara berkomunikasi dengan siswa, dan menerapkan batasan dengan siswa). Sehingga perlu ada pertimbangan lanjutan untuk terus mendampingi guru baru bukan hanya di tahun pertama namun sampai semester awal tahun kedua mengajar.

Permasalahan tersebutlah yang membuat peneliti merasa perlu melakukan evaluasi terhadap *New Teachers Support Program* (Mentoring). Dilihat dari permasalahan tersebut, bagian yang perlu dievaluasi adalah bagian perencanaan dan implementasi program. Peneliti merasa evaluasi perlu dilakukan agar permasalahan yang terjadi dapat diperbaiki sehingga *New Teachers Support Program* (Mentoring) dapat menjadi wadah yang mendukung dan menolong para guru baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mereka dapat menyusun strategi pembelajaran yang efektif dan juga mereka dapat mengembangkan potensi maksimal dalam dirinya.

Widoyoko (2016, 155) menjelaskan bahwa sebuah program memerlukan proses evaluasi agar dapat membuat keputusan, menyusun kebijakan yang prosesnya dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, proses evaluasi *New Teachers Support Program* (Mentoring) menjadi sangat penting mengingat keefektifan pelaksanaan *New Teachers Support Program* (Mentoring) belum pernah diteliti secara saintifik dan hal tersebut sangat diperlukan sebagai masukan bagi pihak sekolah dalam menentukan kebijakan terkait dengan keberlanjutan program *New Teachers Support Program* (Mentoring) kedepannya.

Penelitian ini akan mengevaluasi *New Teachers Support Program* (Mentoring) yang dilaksanakan oleh Sekolah XYZ Makassar sejak tahun ajaran 2020/2021 dengan menggunakan model evaluasi *Context, Input, Process, dan Product* (CIPP).

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Kualitas seorang guru dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Guru perlu dipersiapkan dengan matang agar dapat melakukan performa yang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Program *New Teachers Support Program* (Mentoring) yang diselenggarakan Sekolah XYZ Makassar merupakan salah satu upaya untuk membantu dan memberikan dukungan bagi guru baru dalam mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Namun, berdasarkan latar belakang di atas masih ditemukan adanya guru baru yang masih mengalami kesulitan dalam proses adaptasi dengan lingkungan kerja seperti pengembangan strategi mengajar yang efektif, manajemen perilaku, serta penyusunan administrasi mengajar yang tepat.

Selain itu, selama kurang lebih program ini berlangsung, tidak adanya penjadwalan yang terstruktur untuk melakukan kegiatan mentoring antara mentor dan mentee yang dirancang oleh sekolah agar dapat membantu mentor-mentee melakukan mentoring secara teratur dan terstruktur. Terlebih lagi, di semester kedua tidak ada lagi pengawasan maupun pendampingan dari sekolah kepada mentor maupun guru baru. Sehingga yang terjadi adalah program mentoring dapat berjalan namun tidak terstruktur dan tidak dapat dipantau secara komprehensif oleh pimpinan.



Masalah lainnya adalah sampai saat ini, belum dilakukan evaluasi *New Teachers Support Program* (Mentoring) dari sekolah. Padahal, agar sebuah program dapat lebih baik dan menentukan langkah-langkah selanjutnya, diperlukan evaluasi yang menyeluruh. Ditambah lagi, hasil *New Teachers Support Program* (Mentoring) ini belum dapat diidentifikasi selama pelaksanaan *New Teachers Support Program* (Mentoring) karena baru berjalan tiga tahun dan minimnya evaluasi yang dilakukan. Tidak adanya evaluasi ini juga berakibat pada kualitas program yang tidak maksimal. Hal inilah yang menjadi pendorong peneliti melakukan studi evaluasi terhadap program *New Teachers Support Program* (Mentoring) agar mendapatkan gambaran dan dapat meningkatkan keefektifan program ini kedepannya.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka peneliti membatasi masalah penelitian ini pada evaluasi *New Teachers Support Program* (Mentoring) di Sekolah XYZ Makassar dengan fokus perencanaan, pelaksanaan dan juga hasil *New Teachers Support Program* (Mentoring) yang dianalisis menggunakan model evaluasi *Context, Input, Process, dan Product* (CIPP). Penelitian ini juga membatasi hal-hal yang diabaikan dalam penelitian ini diantaranya penelitian ini tidak eksperimental, responden yang diabaikan adalah guru non mentor.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk mewujudkan sasaran *New Teachers Support Program* (Mentoring) yang memberikan dukungan dan bantuan kepada guru-guru baru untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja bukanlah hal yang mudah. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan program tersebut. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian diantaranya:

1. Bagaimana konteks *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar?
2. Bagaimana input *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar?
3. Bagaimana proses implementasi *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar?
4. Bagaimana hasil *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar?
5. Apa rekomendasi dan umpan balik terhadap *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui keefektifan *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar yang akan dievaluasi menggunakan model *Context, Input, Process, dan Product* dalam mendukung dan memberikan bantuan kepada guru-guru baru beradaptasi dengan lingkungan kerja di Sekolah XYZ Makassar dengan rincian sebagai berikut:

1. Mengetahui konteks *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar

2. Memperoleh gambaran masukan *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar
3. Memperoleh gambaran implementasi *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar
4. Mengetahui produk atau hasil *New Teachers Support Program* (Mentoring) di sekolah XYZ Makassar
5. Memberikan rekomendasi serta perbaikan kepada Sekolah XYZ Makassar untuk keberlangsungan *New Teachers Support Program* (Mentoring).

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua aspek yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktikal, sebagai berikut:

1. Pihak sekolah dapat menggunakan penelitian ini sebagai evaluasi *New Teachers Support Program* (Mentoring) agar dapat ditingkatkan dan mengambil keputusan selanjutnya.
2. Para mentor dapat dapat berefleksi dan mengimplementasi strategi mentoring yang lebih efektif agar dapat membantu guru baru dalam proses adaptasi.
3. Teori penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pengetahuan di bidang pendidikan terutama pendidikan untuk para pendidik.

### **1.7 Sistematika Penelitian**

Penelitian ini terdiri dari lima bab, masing- masing bab dibahas dalam beberapa sub bab. Sistematika penelitian penelitian ini adalah sebagai

berikut:

**BAB I PENDAHULUAN** Bab ini meliputi latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini dilakukan yaitu *New Teachers Support Program* (Mentoring) sebagai upaya untuk memberikan dukungan dan bantuan kepada guru baru dalam proses adaptasi pada lingkungan kerja di sekolah XYZ Makassar. Bab ini juga membahas mengenai identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian serta sistematika penelitian laporan dalam penelitian ini.

**BAB II LANDASAN TEORI** Pada bab ini membahas teoritis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti antara lain, mengenai program mentoring, pengumpulan guru baru, tujuan evaluasi program, dan model evaluasi CIPP (*Context, Input, Process dan Product*).

**BAB III METODE PENELITIAN** Bab ini membahas mengenai desain penelitian menggunakan evaluasi kualitatif. Sumber data diperoleh dari lima guru mentor, lima guru baru (mentee), dan dua perwakilan pimpinan sekolah di sekolah XYZ Makassar. Prosedur pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumen (supervisi).

**BAB IV HASIL PENELITIAN** Pada bab ini menjelaskan paparan data dan temuan dari hasil pengambilan data mengenai *New Teachers Support Program* (Mentoring) di Sekolah XYZ Makassar menggunakan CIPP model.

**BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN** Pada bab ini menginterpretasikan data dari bab IV untuk menjawab setiap pertanyaan dari rumusan masalah.

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN** Pada bab ini menyimpulkan keseluruhan penelitian berdasarkan analisis temuan yang ada serta saran praktis untuk program dan penelitian selanjutnya.

