

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Guru adalah bagian penting dari proses pendidikan. Guru adalah orang-orang pilihan, menjadi guru tidak hanya harus pintar, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang baik dan semangat yang tulus untuk mengajar (Rini, 2023). Kualitas guru sangat menentukan kualitas pendidikan (Mansir, 2020). Profesionalisme guru berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa (Z. Arifin & Yaqin, 2022). Di abad ke-21, kompetensi digital menjadi aspek penting yang perlu dikembangkan bagi calon guru (Maghfiroh et al., 2024). Karena tantangan zaman yang terus berubah, pendidikan harus sejalan dengan kebutuhan dan perkembangan dunia (Rudiawan et al., 2025). Guru yang berkualitas dan profesional merupakan guru yang memiliki 4 kompetensi guru sebagaimana terdapat pada Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Berbagai kompetensi ini yang akan dijadikan guru sebagai modal dalam melaksanakan tugas profesional sebagai pendidik yang berkualitas.

Kemampuan sebagaimana disebutkan di atas, tidaklah cukup jika hanya diberikan dalam sekali waktu entah itu saat perkuliahan, setiap awal profesi, PPG atau setiap setahun sekali namun harus dilaksanakan berkelanjutan. Seorang guru perlu melakukan transformasi dari dalam dirinya terlebih dahulu. Kemudian, dia dapat menularkannya kepada murid-muridnya sehingga mereka memiliki bekal pengetahuan dan teknologi yang memadai (Rahayuningsih &

Muhtar, 2022). Proses pendidikan yang efektif dan terarah diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau guru (Busthomi, 2021). Pelatihan sangat penting untuk mendukung kegiatan pendidikan demi menghasilkan sumber daya guru yang berkualitas dan profesional (Hidayatullah et al., 2023). Mengadopsi prinsip "Merdeka Belajar", menekankan betapa pentingnya meningkatkan kemampuan guru dan staf pendukung dalam bidang pendidikan (Yusuf et al., 2024). Untuk mencapai keberhasilan dan meningkatkan kemampuan dalam proses pembelajaran, guru harus berpartisipasi di berbagai pelatihan, seminar, lokakarya, dan studi penelitian kependidikan seperti PTK (Cikka, 2020). Selain guru sebagai individu itu sendiri, lingkungan juga berperan penting dalam membentuk kecakapan guru (Rini, 2023). Studi World Bank (2021) menyatakan bahwa pelatihan guru berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Namun, pemerintah dalam hal ini dimas terkait seperti dinas pendidikan dan kementerian agama masih terbatas dalam memfasilitasi program-program peningkatan kompetensi guru seperti PPG dan berbagai pelatihan lainnya.

Kuota PPG yang masih sangat terbatas membuat banyak guru kesulitan untuk mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesional dan mendapatkan pelatihan yang cukup, khususnya guru-guru di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia. Berdasarkan data JPPI yang dimuat pada Detikedu tanggal 25 November 2024 menyebutkan bahwa hingga saat ini jumlah guru madrasah yang telah tersertifikasi baru 39,2% (detikedu, 2025). Sedangkan berdasarkan UU Guru dan Dosen Pasal 82 Ayat 2, ditegaskan 10 tahun sejak berlakunya UU tersebut, seluruh guru harus sudah tersertifikasi.

Ubaid Matraji selaku Koordinator Nasional JPPI menyatakan bahwa ditemukan sebanyak 484.737 atau 60,8% guru madrasah yang belum mengantongi sertifikat pendidik. Beliau menyampaikan bahwa jika tidak ada perubahan kebijakan pemerintah mengenai hal ini, maka diperkirakan antrean pendidikan profesi guru (PPG) untuk guru madrasah akan mencapai 53 tahun. Panjangnya antrean ini disebabkan pemerintah hanya memberi jatah kuota PPG untuk guru madrasah rata-rata 9.000 per tahun.

Seperti halnya saat ini di MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo dari 20 guru belum ada guru yang bersertifikasi. Sehingga guru atau sekolah harus aktif secara mandiri untuk mengembangkan diri. Namun, saat ini tidak semua sekolah atau guru mendapatkan fasilitas berkelanjutan untuk belajar dan mengembangkan diri secara optimal dan berkelanjutan. Mayoritas sekolah mengandalkan upgrading kemampuan guru dari program pemerintah saja seperti PPG, workshop atau seminar/ webinar insidental saat ada peraturan atau kurikulum baru saja. Sementara pendampingan yang diberikan kepada guru untuk terus terjaga dan meningkat kemampuannya dalam menjalankan profesinya masih terbatas. Program yang bisa dilaksanakan misalnya adalah program upgrading guru berkelanjutan.

Continous Professional Development (CPD) atau Peningkatan Keprofesiaan Berkelanjutan (PKB) merupakan hal yang penting dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru. PKB adalah program yang ditawarkan pemerintah untuk meningkatkan kompetensi guru (Wijiutami & W, 2020). Akademisi di perguruan tinggi telah diakui bahwa pertumbuhan profesional berkelanjutan adalah kunci untuk daya saing seseorang dan perusahaan tempat

mereka bekerja (Solomon et al., 2023). *CPD* meningkatkan kepercayaan diri guru dalam mengejar (Balmer, 2021). Program peningkatan kompetensi guru (PKB) mencakup program penguasaan materi pembelajaran, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan. Program ini dapat mendukung mata pelajaran yang diampu melalui kegiatan pengembangan diri secara mandiri atau diklat fungsional guru melalui kegiatan kelompok guru sejenis atau MGMP (Tahsinia & Sumiati, 2023).

Pada dasarnya CPD dapat dilakukan dalam berbagai bentuk program, namun titik tekannya pada berkelanjutannya program tersebut. Misalnya saja dapat dilakukan dalam bentuk mentoring berkelanjutan. Mentoring dapat didefinisikan sebagai hubungan yang menunjukkan kepedulian dan dukungan antara orang yang berpengalaman dan berpengetahuan luas dengan orang yang kurang berpengalaman atau kurang pengetahuan (Herda, 2024). Mentoring memberi mereka pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan kerja, budaya kerja, dan cara terbaik untuk sukses di tempat kerja (Febrina et al., 2024). Pada mentoring, pengetahuan dan profesionalisme ditransfer antara karyawan yang kurang berpengalaman dan yang lebih berpengalaman (Fauzi & Wulansari, 2023).

Hal yang menarik terjadi di MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo. Guru justru memiliki banyak kesempatan untuk belajar dan terus berkembang kemampuannya dengan adanya berbagai macam program yang telah dirancang khusus. Kepala MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo bekerja sama dengan Waka Kurikulum dan HRD Yayasan Al Furqon Ponorogo untuk terus memberikan kesempatan pengembangan kemampuan guru dengan program mentoring yang

terdiri dari *Yaumut Talaqqi*, *Sinergi Al Furqon*, *Study Club*, *Tahsin Guru* dan *Halaqoh Pekanan* dengan mengundang berbagai narasumber atau mentor yang berasal dari internal maupun eksternal lembaga untuk melakukan mentoring, memberikan ilmu dan pengalaman atau pelatihan yang menunjang 4 kemampuan guru sebagaimana yang disebutkan diatas.

Banyak penelitian yang telah membuktikan adanya peningkatan kompetensi guru atau pegawai setelah dilaksanakan *Continous Profesional Development (CPD)* dan juga mentoring. Penelitian Wijiutami & W (2020) menunjukkan bahwa program PKB yang mencakup publikasi ilmiah, pengembangan diri, dan karya inovatif telah dilaksanakan, tetapi masih belum efektif, terutama dalam hal publikasi ilmiah. Penelitian Tahsinia & Sumiati (2023) menunjukkan bahwa program dan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru pendidikan agama Islam dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan guru yang direfleksikan dalam pembelajaran, publikasi ilmiah dengan kegiatan penyusunan bahan ajar atau modul, dan penyusunan penelitian dalam bidang pendidikan, serta karya inovatif dengan kegiatan pembuatan alat peraga serta penyusunan pedoman soal ujian dan ulangan berupa kisi-kisi soal ujian atau ulangan. Penelitian Solomon et al (2023) menunjukkan bahwa Hasil menunjukkan bahwa ada banyak konsep tentang Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD) di pendidikan tinggi. Konsep-konsep ini mencakup: kegiatan dan intervensi yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perspektif siswa.

Menurut Hamonangan (2025) menjelaskan bahwa mentoring dan coaching dapat meningkatkan keterampilan teknis, meningkatkan kepercayaan diri guru

(self-efficacy), dan mendorong mereka untuk berinovasi dalam proses pembelajaran. Sementara menurut Rifaid (2023), menjelaskan bahwa sejumlah 49 guru yang mengikuti mentoring telah tuntas merancang media pembelajaran sebanyak 45 guru (91,84%), dengan nilai rata-rata 4.45 sudah melampaui kriteria ketuntasan yang ditetapkan yaitu 85%.

Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut, Program *Continuous Professional Development* (CPD) dan mentoring berkelanjutan menempati posisi yang sangat penting dalam peningkatan kompetensi guru karena berperan sebagai proses pengembangan profesional yang sistematis, berkelanjutan, dan berbasis praktik nyata. Melalui CPD dan mentoring, guru tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis dan pedagogis, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri, kemampuan reflektif, serta kapasitas inovasi dalam pembelajaran. Implementasi yang terarah mendorong guru mampu menghasilkan karya profesional seperti perangkat dan media pembelajaran, bahan ajar, serta praktik pembelajaran yang lebih efektif dan bermakna. Dengan demikian, CPD dan mentoring berkelanjutan menjadi instrumen strategis dalam membangun profesionalisme guru secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Namun, berdasarkan penelitian yang disebutkan mentoring yang dilakukan hanya terbatas pada aspek pedagogik guru dan belum mencakup pada aspek kompetensi guru yang lainnya dan belum dilaksanakan secara berkelanjutan. MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo telah melakukan program mentoring guru untuk beberapa aspek yang belum banyak diteliti sebelumnya namun belum meneliti keberhasilan program yang telah dijalankan secara berkelanjutan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini akan menganalisis secara

mendalam terkait program mentoring berkelanjutan di MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo yang ditujukan untuk meningkatkan 4 aspek kompetensi guru. Oleh sebab itulah penulis tertarik untuk menulis penelitian yang berjudul “***Continuous Professional Development (CPD) melalui Mentoring Berkelanjutan: Dampak pada Kompetensi Guru di MI Tahfizh Al Furqon***”. Hasil penelitian ini diharapkan untuk bisa menguatkan program yang sedang dijalankan dan memberi gambaran kekuatan dan kelemahan yang mungkin terjadi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sekolah telah melaksanakan program peningkatan kompetensi guru berkelanjutan namun belum dianalisis dampaknya
2. Meskipun guru belum tersertifikasi, namun memiliki semangat belajar yang tinggi
3. Terbatasnya kuota peserta PPG Prajabatan dan Dalam Jabatan yang diselenggarakan pemerintah

1.3 Rumusan Masalah

Berikut adalah rumusan masalah pada penelitian ini:

1. Bagaimanakah pelaksanaan *Continous Professional Development* dengan program mentoring guru berkelanjutan yang dilaksanakan di MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo?
2. Bagaimana persepsi guru terhadap pelaksanaan *Continous Professional*

Development dengan program mentoring guru berkelanjutan yang dilakukan di MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo?

3. Bagaimana dampak *Continous Professional Development* dengan program mentoring guru berkelanjutan yang dilakukan di MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo terhadap peningkatan kompetensi guru?
4. Apa saja kelebihan dan kekurangan *Continous Professional Development* dengan program mentoring guru berkelanjutan yang dilakukan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pelaksanaan *Continous Professional Development* dengan program mentoring guru berkelanjutan MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo
2. Untuk menganalisis persepsi guru terhadap *Continous Professional Development* dengan program mentoring guru berkelanjutan di MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo
3. Untuk menganalisis dampak program *Continous Professional Development* dengan mentoring guru berkelanjutan yang dilaksanakan di MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo terhadap kompetensi guru
4. Untuk menganalisis kelebihan dan kekurangan *Continous Professional Development* dengan program mentoring guru berkelanjutan yang dilaksanakan di MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo.

1.5 Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa pihak.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan terkait program mentoring yang dimungkinkan dapat meningkatkan SDM dalam hal ini adalah guru.

2. Manfaat Praktis

Bagi tim manajemen sekolah, penelitian ini dapat memberikan contoh hasil penerapan berbagai program mentoring yang dapat dilakukan di sekolah yang akan meningkatkan kualitas kinerja dan efektivitas kerja dari anggota organisasi dalam hal ini adalah guru melalui percakapan intensif, pengarahan diri, dan peningkatan kepercayaan diri dalam berkontribusi positif pada organisasi atau disebut dengan mentoring.

3. Manfaat Kebijakan

Temuan ini dapat dijadikan rekomendasi bagi pemerintah daerah atau dinas pendidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi guru di jenjang SD/MI dengan metode yang berkelanjutan dan intensif.

4. Manfaat Peningkatan Mutu Pendidikan

Dengan meningkatkan kompetensi guru melalui program mentoring diharapkan penelitian ini berkontribusi pada peningkatan kompetensi guru SD/MI khususnya di MI Tahfizh Al Furqon Ponorogo dan di berbagai lembaga pendidikan lainnya.

1.6 Definisi Operasional

Peneliti akan menjelaskan beberapa istilah atau definisi operasional agar tidak ada kesalahan dalam penafsiran istilah yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Kompetensi Guru

Kompetensi guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menjalankan profesinya sebagai guru di sekolah. Kompetensi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah: (1) pedagogik; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi professional; (4) dan kompetensi sosial. Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi guru berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepribadian guru yang kokoh, berkahlaq mulia, arif dan berwibawa, keteladanan dan membentuk kepribadian peserta didik yang baik. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/ wali, dan masyarakat sekitar.

2. *Continous Professional Development (CPD)*

Continous Professional Development adalah program peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan secara berkelanjutan.

3. Mentoring Berkelanjutan

Mentoring berkelanjutan adalah proses pelatihan guru oleh seorang narasumber atau ahli yang disebut mentor untuk berbagai ilmu, pengalaman, dan pengetahuan kepada para mentee atau guru.