

# Pengaruh program mentoring guru terhadap peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja

Shabrina Yudhitia Alfiatun Nafi'ah

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang  
e-mail: shabrinaayo5@gmail.com

## Kata Kunci:

Mentoring guru, kompetensi guru, kepuasan kerja, pengembangan profesional

## Keywords:

Teacher mentoring, teacher competence, job satisfaction, professional development

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh program mentoring guru terhadap peningkatan kompetensi dan kepuasan kerja. Program mentoring dirancang sebagai upaya strategis untuk memperkuat kemampuan profesional guru melalui pendampingan dan berbagi pengalaman secara sistematis. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program mentoring memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru. Selain itu, mentoring

juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, terutama dalam aspek pengembangan karir, hubungan interpersonal, dan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya implementasi program mentoring secara berkelanjutan untuk mendukung kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru.

## ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of teacher mentoring programs on improving competence and job satisfaction. The mentoring program is designed as a strategic effort to strengthen teachers' professional abilities through mentoring and sharing of experiences in a systematic manner. The research method used is quantitative with a survey approach, where data is collected through questionnaires and analyzed using inferential statistical techniques. The results of the study show that mentoring programs have a significant positive influence on improving teachers' pedagogic and professional competence. In addition, mentoring also contributes to increasing job satisfaction, especially in aspects of career development, interpersonal relationships, and work motivation. These findings confirm the importance of implementing mentoring programs in a sustainable manner to support the quality of education and teacher welfare.

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu pilar yang mendukung perkembangan dan kemajuan suatu bangsa. Guru yang adalah ujung tombak dalam sistem pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam membimbing generasi masa depan. Guru bukan hanya sekedar penyampai pengetahuan, tetapi juga memiliki tugas, serta tanggung jawab yang penting dalam pembentukan karakter, moral, dan sikap positif anak didiknya. Peran guru bukan hanya terbatas pada tugas-tugas formal di dalam kelas, tetapi juga melibatkan kontribusi mereka dalam organisasi sekolah secara keseluruhan. Menjadi seorang guru merupakan suatu panggilan dan melakukan pekerjaan ini harus dengan sepenuh hati. Kepuasan kerja adalah emosi positif yang muncul dan mencerminkan bagaimana perasaan dan pikiran seseorang mengenai pekerjaannya. Kebutuhan untuk



This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

memiliki kepuasan kerja penting bagi seorang guru, karena dengan merasakan kepuasan dari hasil kerja akan membentuk identitas yang baik yang pada akhirnya membangkitkan motivasi guru dalam memberikan yang lebih baik lagi pada tugas selanjutnya. (Triwanti, 2024)

Pendidikan yang baik tidak hanya bergantung pada kurikulum dan fasilitas yang ada, tetapi juga pada kemampuan dan peran guru sebagai bagian utama dalam proses belajar mengajar. Kemampuan guru sangat berpengaruh dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Meskipun kurikulum dan sarana pendidikan penting, peran guru sebagai pengajar utama sangat signifikan. Kemampuan guru yang baik dapat meningkatkan hasil belajar dan prestasi siswa baik dalam bidang yang diatur oleh kurikulum maupun kegiatan di luar kurikulum. Kinerja guru mencerminkan kemampuan, sikap, dan hasil kerja mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari sesuai tanggung jawabnya di sekolah. Menurut Supardi, yang dikutip oleh Setiyadi dan Rosalina, kinerja dalam proses pembelajaran mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif, yang dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi individu. Robbins dan Judge menekankan bahwa kinerja berkaitan dengan upaya seseorang untuk mencapai hasil yang bernilai. Sebagai seorang pendidik, guru harus memiliki berbagai kompetensi seperti pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian agar dapat memberikan pembelajaran yang efektif. Indikator utama kinerja guru mencakup kompetensi pedagogik, pemahaman materi, kemampuan sosial, kepribadian, serta kemampuan mengelola kelas. (Nelli Tambunan, 2025)

Mentoring guru merupakan suatu proses pendampingan yang dilakukan oleh guru yang lebih berpengalaman (mentor) kepada guru lain yang sedang dalam tahap pengembangan, baik itu guru pemula maupun guru yang ingin meningkatkan kapasitasnya. Proses ini bertujuan untuk memberikan bimbingan, motivasi, serta berbagi pengalaman dan praktik baik dalam kegiatan pembelajaran. Melalui mentoring, guru dapat mengembangkan keterampilan mengajar, manajemen kelas, serta kemampuan reflektif terhadap praktik pendidikan yang dijalankan. Selain itu, mentoring juga membantu membangun hubungan kolaboratif antarpendidik yang saling mendukung dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan bermakna. Dengan adanya sistem mentoring yang terstruktur dan berkelanjutan, diharapkan kualitas pendidikan di sekolah akan semakin meningkat seiring dengan peningkatan kompetensi para pendidiknya.

## **Pembahasan**

### **Pengertian Mentoring**

Menurut KBBI, "daring mentor" adalah pengasuh atau pembimbing, biasanya yang membantu siswa. Dalam kamus Cambridge, mentor adalah seseorang yang memberikan bantuan dan saran kepada orang yang lebih muda atau kurang berpengalaman dalam jangka waktu tertentu, umumnya di tempat kerja atau sekolah. Proses mentoring adalah bentuk interaksi dua pihak yang saling memberikan umpan balik dan terus berubah. Tujuan utama mentoring adalah pengembangan profesional dan pribadi. Mentoring adalah alat pembelajaran yang membantu seseorang mengatasi masalah dengan memberikan cara baru untuk mengendalikan diri sendiri dan menyeimbangkan diri

secara adaptif. Dengan begitu, orang bisa mencapai tingkat kemandirian yang lebih tinggi dan mampu membuat Keputusan.

Pembimbingan untuk meningkatkan kinerja melalui penyebaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman dalam bidang yang sama dikenal sebagai mentoring. Sebagai mentor langsung, atasan diharapkan dapat membantu, membimbing, dan memberi saran untuk mempercepat proses belajar pegawai atau peserta mentoring (Mentee) dan mencegah kesalahan yang sering terjadi. Sebagai mentor, atasan langsung harus bertindak sebagai role model atau contoh yang dapat diikuti oleh bawahannya. Tujuan mentoring adalah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia perusahaan dan meningkatkan kualitas kinerja dan efektivitas kerja anggota perusahaan. Ini dicapai melalui diskusi yang mendalam, pengarahan diri, dan peningkatan keyakinan bahwa mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk organisasi. Kajian telah menunjukkan bahwa coaching dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja. Penelitian Prayogi menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pemahaman guru tentang bagaimana membuat media pembelajaran. Penelitian Vergawinda et al. menemukan bahwa pelatihan dapat berupa pertukaran pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan pegawai untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. (sugiarti, 2024)

Mentoring, menurut Kasper, adalah sesuatu yang istimewa yang melibatkan hubungan yang saling mendukung, hubungan yang dibangun atas dasar kepercayaan, atau kerja sama. Menurut DuBois dan Karche, mentoring adalah bentuk hubungan yang didasari oleh kepercayaan yang terstruktur, yang melibatkan remaja; proses ini memberikan bimbingan, dukungan, dan dorongan demi meningkatkan kemampuan serta karakter mentee. Menurut Anderson dan Shannon, mentoring adalah proses alami di mana seseorang yang lebih berpengalaman bertindak sebagai contoh, guru, penasehat, penginspirasi, konsultan, dan teman bagi seseorang yang kurang berpengalaman. Kurniawati menyatakan bahwa mentoring adalah proses pembelajaran di mana mentor memiliki kemampuan untuk mendidik mentee (peserta mentoring) yang sebelumnya bergantung pada kemandirian. Mentoring adalah bantuan secara tersembunyi, atau bantuan offline, dari mentor ke mentee untuk memberikan pengetahuan dan pemikiran yang signifikan di tempat kerja. Mentoring, menurut Hasan dan Chien, adalah proses yang menggunakan berbagai elemen, termasuk kemampuan orang yang berpengalaman, untuk membimbing, mendidik, dan melatih remaja untuk tujuan pembelajaran.

### **Unsur-unsur Mentoring**

Dua pelaku utama dalam proses mentoring adalah mentor dan mentee. Mentor berfungsi sebagai penasehat utama kelompok mentoring, dan mentee adalah peserta mentoring. Berikut adalah penjelasan mentor dan mentee:

#### **Mentor**

Mentor adalah seseorang yang memiliki pengetahuan luas dan dapat diandalkan, seperti seorang guru atau konselor. Mereka biasanya adalah orang dewasa yang lebih berpengalaman dan mengerti lebih dalam tentang pertumbuhan kepribadian serta

kemampuan remaja. Mentor membantu remaja dalam mengembangkan bakat dan mengatasi tugas-tugas yang pernah mereka kuasai sendiri. Proses mentoring dilakukan secara bertahap melalui contoh, petunjuk, tantangan, dan dorongan dalam waktu tertentu. Selain bertindak sebagai pembimbing, mentor juga berperan sebagai pendukung, pendorong, konselor, dan teman. Untuk menjalankan peran tersebut dengan baik, seorang mentor harus memenuhi beberapa standar tertentu.

### **Mentee**

Mentoree atau mentee adalah orang yang mengikuti program mentoring. Keberhasilan program mentoring tergantung pada sifat dan karakteristik dari mentor serta mentee. Seorang mentee perlu memiliki semangat untuk belajar, keinginan untuk bekerja dalam tim, kesabaran, keberanian mengambil risiko, serta sikap optimis.

### **Jenis-jenis Mentoring**

Menurut Martoredjo, terdapat beberapa model atau jenis-jenis mentoring, yaitu :

#### **Mentoring Jarak Jauh**

Menggunakan teknologi sebagai media, seperti internet, email, dll. Hal ini akan sangat menarik karena Anda memiliki kemampuan untuk pergi ke tempat-tempat yang sulit dan praktis dari segi waktu. Tetapi model ini membutuhkan prasarana yang cukup memadai dan keterampilan khusus dalam menggunakan media teknologi. Hubungan interpersonal yang dibangun tidak efektif dan model ini tidak spontan.

#### **Mentoring Lintas Budaya**

Secara umum, model ini dimaksudkan untuk hubungan yang melibatkan perbedaan usia, gender, ras atau etnik, dan kebangsaan. Dengan lingkungan kerja yang semakin beragam dalam hal usia, gender, etnik, atau kebangsaan, mentoring lintas budaya tampaknya semakin penting. Setiap orang harus memiliki kemampuan untuk bekerja dengan lingkungan yang berbeda. Salah satu tantangan dalam menerapkan mentoring yang baik adalah menyediakan pasangan untuk menjalin hubungan lintas budaya dengan baik.

#### **Mentoring Kelompok**

Ada dua cara mentoring kelompok yang bisa digunakan untuk membantu anggota belajar mencapai tujuannya: action learning dan komunitas praktik. Kedua metode ini cocok digunakan ketika suatu organisasi memiliki banyak mentee tapi mentor tidak cukup. Dalam action learning, sekelompok orang bekerja sama untuk belajar bagaimana mengatasi masalah dan menemukan solusi. Mereka berkumpul, mencoba berbagai cara, dan berpikir kritis tentang permasalahan yang dihadapi. Proses ini didampingi oleh fasilitator yang membantu memandu dan memecahkan hambatan. Sementara itu, komunitas praktik adalah kelompok orang yang ingin mempelajari sesuatu dengan bekerja sama, baik secara langsung maupun virtual. Anggota dalam kelompok ini memiliki minat dan tujuan

### **Mentoring Sesama**

Mentoring antar rekan berarti bahwa mentor dan mentee memiliki posisi atau tingkat tanggung jawab yang sama atau sangat mirip. Metode ini digunakan sebagai pilihan alternatif karena beberapa alasan, seperti keterbatasan waktu, perbedaan demografi, dan tingkat pergantian pegawai yang tinggi. Dalam mentoring antar rekan, para individu yang memiliki tanggung jawab serupa saling membantu untuk meningkatkan kinerja masing-masing. Namun, mentoring antar rekan tidak efektif dalam jangka waktu yang lama. Jika organisasi terus berkembang, metode ini bisa jadi menyebabkan konflik.

### **Mentoring Organisasi**

Mentoring organisasi membentuk hubungan antar bisnis, terutama dalam lingkungan. Cara mentransfer pengetahuan mengenai manajemen lingkungan disebut mentoring lingkungan. Tujuan dari mentoring lingkungan adalah membantu bisnis-bisnis sejawat bekerja sama untuk meningkatkan hasil di bidang lingkungan. Ada berbagai model mentoring ini untuk memenuhi kebutuhan yang terus berkembang di dalam organisasi. Penelitian ini termasuk dalam jenis mentoring kelompok di mana jumlah mentor dan kepala sekolah lebih banyak dibandingkan mentor biasa.

### **Tahapan dan Langkah-langkah Mentoring**

Proses mentoring terdiri dari empat tahap: persiapan (*preparing*), negosiasi (*negotiating*), kemungkinan (*allowing*), dan penutupan. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing tahap mentoring:

#### **Tahap persiapan (*preparing*).**

Sangat penting untuk membangun dan melaksanakan kegiatan mentoring pada tahap persiapan. Tahap persiapan berfokus pada membuat mentor siap untuk peran barunya dan mempersiapkan diri untuk memulai hubungan dengan mentee. Ini juga mencakup menentukan situasi awal kerja.

#### **Tahap negosiasi (*negotiating*).**

Pada tahap ini, mentor dan mentee berbicara untuk menentukan kapan mentoring dimulai.

#### **Tahap kemungkinan (*enabling*).**

Selama fase ini, mentor harus mengelola hubungan ini, belajar secara aktif untuk mendukung, menjaga semangat dalam proses belajar melalui pengawasan dan evaluasi, serta mendorong pertumbuhan dan kemajuan dengan membantu memelihara dan mengevaluasi perkembangan terhadap tujuan pembelajaran.

#### **Penutup (*coming to closure*).**

Mentoring adalah tujuan yang berorientasi pada proses dan didorong oleh pencapaian kompetensi profesional, jadi penutup adalah komponen wajib dari setiap hubungan mentoring. (rifaid, 2023)

## **Pengaruh Program Mentoring Guru Terhadap Peningkatan Kompetensi dan Kepuasan Kerja**

Program mentoring guru adalah salah satu metode pengembangan dan pembinaan karyawan yang terbukti berhasil dalam meningkatkan kualitas pendidik. Dalam proses mentoring, guru yang lebih berpengalaman membimbing guru baru atau yang membutuhkan pengembangan melalui hubungan yang bekerja sama, terbuka, dan berkelanjutan. Guru tidak hanya mendapatkan bimbingan teknis untuk praktik pembelajaran melalui program ini, tetapi mereka juga mendapatkan dukungan emosional dan motivasional melalui program ini, yang berdampak langsung pada kinerja dan kepuasan kerja mereka. Mentoring memiliki dua efek utama, yaitu meningkatkan kemampuan guru dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Berikut beberapa pengaruh tersebut:

### **Peningkatan Keterampilan Mengajar**

Mentoring memberikan instruksi langsung kepada guru untuk menerapkan strategi pembelajaran yang lebih inovatif dan berhasil. Berdasarkan pengalaman nyata di lapangan, mentor dapat membantu mentee menguasai berbagai pendekatan pedagogis, teknik evaluasi, dan cara mengelola kelas. Ini mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuan profesional mereka untuk memenuhi tuntutan kurikulum dan kebutuhan siswa.

### **Refleksi dan Perbaikan Diri**

Mentoring juga membantu guru untuk menjadi lebih kritis terhadap cara mereka mengajar. Adanya diskusi terbuka antara mentor dan mentee memungkinkan guru untuk mempertimbangkan pengalaman kelas mereka, mengidentifikasi kekurangan, dan mengembangkan rencana perbaikan. Proses refleksi ini sangat penting untuk mengembangkan guru yang fleksibel, toleran, dan memiliki kesadaran profesional yang tinggi.

### **Peningkatan Rasa Percaya Diri**

Guru yang merasa didukung dan dibimbing oleh mentor mereka cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas mengajar mereka. Mereka juga merasa tidak bekerja sendirian dan memiliki tempat untuk bertanya atau berbicara ketika mereka menghadapi masalah. Rasa percaya diri yang meningkat ini berdampak langsung pada kualitas pembelajaran yang mereka berikan di kelas.

### **Dukungan Sosial dan Emosional**

Terciptanya hubungan sosial yang positif di tempat kerja adalah bagian penting dari mentoring. Guru merasa lebih dihargai dan diterima dalam komunitas kerja mereka, terutama bagi guru baru yang perlu berjuang untuk menyesuaikan diri. Dukungan ini mengurangi tekanan kerja, meningkatkan kesehatan mental, dan menciptakan ikatan sosial yang lebih kuat di tempat kerja.

### **Motivasi dan Kepuasan Kerja**

Dengan mentoring yang berkelanjutan, guru melihat peluang untuk berkembang dan diapresiasi atas upaya mereka. Hal ini meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Guru

yang puas cenderung setia pada organisasi dan berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Secara keseluruhan, hasil dari diskusi menunjukkan bahwa program mentoring bagi guru memiliki dampak yang besar dan positif dalam meningkatkan kemampuan profesional mereka di berbagai bidang, seperti pedagogik, kepribadian, sosial, serta profesional. Selain itu, turut terbukti bahwa partisipasi dalam program mentoring juga mampu meningkatkan kepuasan kerja para guru. Ini terlihat dari hubungan antar rekan kerja yang lebih baik di sekolah, bertambahnya rasa percaya diri, dan semangat kerja yang lebih tinggi. Program mentoring tidak hanya meningkatkan kualitas guru secara pribadi, tetapi juga membantu mereka mengembangkan metode mengajar yang lebih baik, berbagi pengalaman, serta memperoleh masukan yang berguna. Selain itu, program ini membantu menciptakan suasana kerja yang lebih ramah dan mendorong kerja sama antar tim. Maka itu, institusi pendidikan perlu terus memberikan dukungan yang konsisten terhadap program bimbingan secara rutin, sebagai bagian dari upaya menyeluruh untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Penting untuk diingat bahwa peningkatan tingkat kepuasan kerja guru berdampak pada seluruh ekosistem pendidikan di sekolah, bukan hanya mereka sendiri. Ketika guru merasa termotivasi dan puas, mereka cenderung lebih berkomitmen untuk melakukan yang terbaik untuk siswa mereka. Ini menciptakan siklus positif di mana siswa mendapatkan pendidikan yang lebih baik, yang pada akhirnya menghasilkan peningkatan hasil belajar. Oleh karena itu, selain meningkatkan kepuasan kerja guru, program-program di Yayasan Darul Hikam juga berdampak positif pada pencapaian akademik siswa. (Dikdik Firman Sidik, 2024)

## **Kesimpulan**

Mentoring adalah proses pertukaran informasi dan pengalaman antara dua orang yang saling memiliki pengetahuan, keterampilan, dan wawasan. Tujuan utama dari mentoring adalah membantu seseorang berkembang baik secara profesional maupun pribadi. Melalui mentoring, seseorang dapat belajar dan berkembang. Mentor membantu mentee menghadapi masalah dengan memberikan cara baru untuk mengendalikan diri sendiri dan kembali ke keseimbangan yang lebih baik. Ini juga membantu mentee meningkatkan kemandirian dan kemampuan membuat keputusan secara mandiri. Dalam proses mentoring, ada dua pihak utama yaitu mentor dan mentee. Mentor bertindak sebagai pemandu utama dalam kelompok mentoring, sedangkan mentee adalah peserta yang mendapat bimbingan. Guru tidak hanya mendapatkan bantuan teknis dalam aktivitas belajar mengajar melalui program ini, tetapi juga mendapat dukungan emosional dan dorongan semangat, yang berpengaruh langsung terhadap kemampuan kerja dan rasa puas mereka. Program mentoring ini memiliki dua manfaat utama, yaitu meningkatkan kemampuan guru dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan mereka.

## Daftar Pustaka

- Ishomuddin, L. E., & Baharuddin, B. (2024). Evaluasi Efektivitas Program Mentoring Peer-To-Peer Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Pertama. *Tafhim Al-'Ilmi*, 16(01), 63-83., n.d.)
- Luzinski, C. (2011). Transformational leadership. *Journal of Nursing Administration*, 41(12), 501–502. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3182378a71>
- Rifaid, R. (2023). Penerapan Kegiatan Mentoring untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Merancang dan Menggunakan Media Pembelajaran di SMPN 2 Bolo Tahun Pelajaran 2022/2023. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 3(1), 40–56. <https://doi.org/10.53299/jppi.v3i1.289>
- Sidik, D. F., Hidayat, W., Islam, U., Sunan, N., Djati, G., & Kerja, K. (n.d.). *Peran Yayasan Darul Hikam Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru Melalui Taqwa Character Building*. 5(1), 69–76.
- Sugiarti, S. (2023). Penerapan coaching dan mentoring untuk meningkatkan kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran A R T I C L E I N F O. *Jurnal Teknologi Komunikasi Pendidikan*, 15(1), 2024. <https://ejournal.btkp-diy.or.id/>
- Triwanti, T. (2024). Pengaruh Person–Organization Fit dan Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Sekolah XYZ. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 11077–11083. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5849>