Ál-fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
Volume 5 No. 2. March-September 2023
ISSN: 2656-226X; E-ISSN: 2656-6036
DOI: 10.54396/alfahim.v5i2.847

Penerapan Teknik Coaching Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepala Madrasah pada Supervisi Pendidikan

Radhiyah[1], Susi Yusrianti[2]
IAIN Lhokseumawe Aceh
radhiyah.spdi@gmail.com[1], susiyusrianti@iainlhokseumawe.ac.id[2]

Abstract: *Supervisi pendidikan merupakan kegiatan pengawasan, penilaian dan perbaikan yang dilakukan kepala madrasah dalam pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan. Teknik Coaching merupakan salah satu bentuk pembinaan dan pengawasan yang dapat diaplikasikan dalam supervisi pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan tehnik coaching dalam meningkatkan kompetensi kepala madrasah pada supervisi pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Sistemetic Literature Review (SLR). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan google scholar melalui aplikasi Publish or Perish. Kata kunci yang digunakan adalah coaching pada supervisi pendidikan dengan pembatasan mulai tahun 2018 sampai dengan 2022. peneliti menggunakan 7 Artikel yang berkaitan langsung dengan coaching yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi supervisi akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknik coaching yang digunakan dapat meningkatkan kompetensi supervisi kepala madrasah dalam memaksimalkan kinerja dan kemampuan Pendidik memecahkan masalah pembelajaran yang dihadapi.*
Kata Kunci*: Tenik Coaching, Kompetensi Kepala Madrasah, Supervisi Pendidikan*

Abstract: *Educatinal Supervision is an activity in controlling, directing, guidancing, evaluating and improving the performance of the teachers and staff in teaching leraning proses. Coaching technique is a form of supervition than can be applied in Educational Supervision. This study aims to analtze the application of coacging technique in improving the headmaster's competency in educational supervision. This study uses the systematic literature Review (SLR) approach. The cata collection technique uses a Google Scholar through the Publish or Parish software. The keywords used are "coaching in Educational Supervison "the year starting from 2018 to 2022 restrictions. Researcer used 7 articles that were directly related to caching cundacted by the headmaster of Madrasa in improving academic supervision competency. The result of the study show that the coaching technique used can improve the supervisory competency of headmaster of Madrasa in maximizing the performance and teacher's ability in solving the problems.*
Kata Kunci*: Coaching Technique, Headmaster's Competency, Educational Supervision*

| Submitted: July 5, 2023 | Accepted: August 21, 2023 | Published: Sept 30, 2023

Pendahuluan

Faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan adalah adanya kemampuan pimpinan lembaga pendidikan dalam melaksanakan tugas tugasnya sebagai kepala sekolah/madrasah. Kepala madrasah merupakan *center of leader* yang bertanggungjawab untuk mengatur dan mengelola aktifitas pendidikan agar menjadi terarah dan terfokus dan mengalami peningkatan prestasi yang signifikan.[1] Kepala sekolah/madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau terjadinya interaksi antara Pendidik yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.[2]

Dalam Permendikbudristek Nomor 40 tahun 2021 pasal 12 ayat 1 menyatakan bahwa beban kerja pokok kepala madrasah meliputi pengembangan manajerial, pengembangan kewirausahaan dan juga supervisi kepada pendidik dan tenaga kependidikan.[3] Pembinaan terhadap peningkatan kinerja dan kompetensi mengajar pendidik di kelas dapat dilakukan melalui supervisi pendidikan. Supervisi Pendidikan merupakan salah satu kompetensi kepala madrasah yang bertujuan untuk melakukan penilaian, pengawasan dan juga pembinaan kualitas pembelajaran pendidik dan tenaga kependidikan dilingkungan sekolah yang dipimpinnya.

Kepala madrasah sebagai seorang supervisor tentunya harus memiliki kompetensi menjalankan fungsinya sebagai supervisor untuk melihat kinerja dan juga kemampuan pendidik dalam kegiatan pembelajaran. Kompetensi supervisi kepala sekolah/madrasah menurut Permendikbud RI. No 15 Tahun 2018 meliputi; (a) Merencanakan program supervisi pendidik dan tenaga kependidikan; (b) Melaksanakan supervisi pendidik; (c) Melaksanakan supervisi terhadap tenaga kependidikan; (d) Menindaklanjuti hasil supervisi terhadap pendidik dalam rangka peningkatan profesionalisme pendidik; (e) Melaksanakan Evaluasi Supervisi pendidik dan Tenaga Kependidikan; (f) merencanakan dan menindaklanjuti hasil evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas supervisi kepada pendidik dan tenaga kependidikan.[4]

Konsep supervisi pada dasarnya adalah membimbing sesuai dengan kebutuhan pendidik. Amatembun mendefinisikan supervisi pendidikan

---

[1] Zaidan et al., "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di SD Negeri 1 Kangkung OKU Timur," *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2021): 104–16.

[2] Purwanto Ngalim, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007).

[3] Kemendikbudristek, "Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah," (2021).

[4] Permendikbud, "Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah," *Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI* 53, no. 9 (2018): 1689–99.

adalah pembinaan kearah perbaikan situasi pendidikan. Sementara menurut Adam dan Dickey merumuskan supervisi sebagai pelayanan khususnya menyangkut pengajaran dan perbaikan-menyangkut proses mengajar dan belajar.[5] Dalam apikasinya konsep supervisi sering diterjemahkan sebagai inspeksi mendadak tanpa perencanaan dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja pendidik. Hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi awal tentang perencanaan dan teknik supervisi, Sehingga implikasi dari pengawasan yang dilakukan kepala madrasah berakibatkat terjadinya kecemasan, ketidaksiapan dari pendidik ketika akan dilakukan supervisi.

Kepala Madrasah sebagai supervisor harus memahami tujuan supervisi yaitu untuk membantu Pendidik meningkatkan kemampuannya agar menjadi Pendidik yang lebih baik dalam melaksanakan pengajaran.[6] Namun seringkali Pendidik merasa takut ketika kepala sekolah akan melakukan supervisi pembelajaran. Sebagai supervisor, hendaknya memiliki komunikasi yang membangun kesadaran pendidik akan pentingnya penilaian kinerja yang dapat membantu menjembatani dan mengatasi permasalahan yang dihadapi pendidik dalam proses belajar mengajar bukan sekedar pemenuhan administrasi sekolah. Menurut Wahyudi tujuan supervisi pendidikan adalah meningkatkan kemampuan profesional dan teknis bagi pendidik, Kepala madrasah, dan personal sekolah lainnya agar proses pendidikan di sekolah lebih berkualitas, dan yang utama supervisi pendidikan atas dasar kerja sama, partisipasi, dan kolaborasi, bukan berdasarkan paksaan dan kepatuhan.[7]

Dalam Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 pasal 57 mengkalsifikasikan supervisi menjadi 2 bagian yaitu supervisi manajerial dan supervisi akademik. Supervisi manajerial merupakan pembinaan yang dilakukan pengawas sekolah terhadap kepala madrasah dan staff dalam meningkatkan kinerja sekolah. Sementara supervisi akademik adalah kegiatan pembinaan terhadap Pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.[8] Supervisi akademik berfokus pada kinerja pendidik yaitu terdiri dari supervisi klinis dan supervisi kelas. Tujuan dari supervisi akademik yaitu untuk pengembangan profesionalisme pendidik dalam memahami akademiknya. Pelaksanaan Supervisi akademik sangat penting bagi seorang pendidik untuk mengukur kemampuan mengajar yang akan tercermin dalam peningkatan hasil belajar peserta didik.

---

[5] Sohiron, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (Pekanbaru: Kreasi Edukasi, 2015).

[6] Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Ketujuh (Bandung: CV. Alfabeta, 2013).

[7] Mahlopi, "Supervisi Pendidikan Era Teknologi 5.0," *Adiba: Journal of Education* 2, no. 1 (2022): 133–41.

[8] Muhammad Kristiawan et al., *Supervisi Pendidikan* (Bandung: CV. Alfabeta, 2019).

Supervisi pendidikan yang efektif perlu menggunakan metode dan teknik yang baik.[9] Metode supervisi adalah cara yang ditempuh oleh supervisor pendidikan guna merumuskan tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan teknik adalah langkah langkah konkrit yang digunakan oleh seorang supervisor dengan tujuan tertentu baik yang berhubungan dengan penyelesaian masalah manajerial dengan sasaran kepala madrasah dalam mengembangkan kelembagaan serta masalah masalah lain yang berhubungan dengan masalah akademik.[10]

Berbagai teknik supervisi yang dapat dapat dilakukan oleh kepala madrasah. Sagala berpendapat bahwa ada dua teknik supervisi pendidikan yaitu teknik individual dalam rangka pengembangan proses belajar mengajar meliputi kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, Saling mengunjungi kelas dan menilai diri sendiri. Kedua adalah teknik kelompok dalam rangka pengembangan staf yang meliputi pertemuan orientasi bagi Pendidik, panitia penyelenggara, rapat Pendidik, studi Pendidik, diskusi panel seminar, symposium, demonstration teaching, perpustakaan jabatan, bulletin supervisi, membaca langsung, mengikuti kursus, organisasi jabatan, curriculum laboratory, perjalanan sekolah. [11]

Berdasarkan pendapat tersebut teknik individual dengan menggunakan percakapan pribadi erat kaitannya dengan teknik Coaching pada supervisi. Beberapa literature definisi *coaching* dapat dijabarkan sebagai berikut; Bambang Triyawan mendefinisikan Coaching adalah upaya membuat orang lebih berdaya dan lebih hebat dan proses *coaching* didominasi oleh komunikasi.[12] Setiawati mendefinisikan Coaching adalah proses dimana individu diaktifkan melalui pertanyaan dan diskusi untuk memecahkan masalah pembelajaran.[13] Whitmore mendefinisikan Coaching is unlocking people's potensial to maximize their own performace". Coaching adalah membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja mereka sendiri ".[14]

Sementara Pramudianto menyampaikan tiga makna Coaching yaitu (1) sebagai bentuk hubungan Kemitraan yang setara antara coach dan *coachee* yang membantu *coachee* mencapai tujuannya (2) kegiatan yang

[9] Sohiron Sohiron, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Kreasi Edukasi, 2016).

[10] Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, "Metode Dan Teknik Supervisi," *Metode Dan Teknik Supervisi*, 2008, 8.

[11] Saiful Sagala,"Administrasi Pendidikan Kontemporer," *Alfabeta*, 2018. h. 238

[12] Bambang Triyawan, *The Coaching Leader; Membantu Orang Untuk Sukses Dan Mengambngkan Pemimpin Masa Depan*, Edisi Digi (Jakarta: PT. Alex Media Komputindo-Gramedia, n.d.).

[13] Susi Setiawati, *Leadership Coaching: Strategi Baru Membangun Pemimpin Perubahan*, 1st ed. (Malang: Media Nusa Creative Publishing, 2017).

[14] Sir John Whitmore, *Coaching For Performance; The Principles and Practice of Coaching and Leadership*, fifth (London-Boston: Nicholas Brealey, 2017).

memberdayakan potensi *coachee* untuk menemukan jawaban-jawaban sendiri atas permasalahannya. (3) Optimalisasi potensi *coachee* selain menemukan jawaban sendiri, juga mengupayakan adanya aksi nyata sehingga potensi *coachee* dapat berkembang. [15]

Dalam beberapa jurnal penelitian penerapan Teknik *coaching* dalam supervisi pendidikan telah dilakukan dengan berbagai model. Dina Amira Hasyim dan Mohamed Yusoff Mohd Nor menyimpulkan bahwa Usaha untuk memperbaiki sekolah adalah melalui proses yang berkelanjutan. Penerapan *coaching* membantu pemimpin sekolah untuk meningkatkan kompetensi seorang pemimpin dan membangun prestasi sekolah yang lebih baik. Penerapan Coaching dalam penelitian tersebut membantu kepala madrasah dalam memberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja Pendidik.[16] Sementara, Nurma Atiah, dkk dalam penelitiannya tentang Effect of Principal's Coaching and Supervision toward Teacher's Performance menyimpulkan bahwa pola hubungan *coaching* dan supevisi pendidikan kepala madrasah berpengaruh pada kinerja Pendidik.[17]

Penerapan Coaching dalam proses supervisi pendidikan tidaklah mudah, karena Kepala Madrasah harus memiliki Kemampuan utama yang diperlukan dalam melakukan *coaching* adalah dengan cara berkomunikasi efektif, yang lebih banyak mendengar secara aktif serta mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengali potensi *coachee* sehingga dapat bersama sama merefleksi dan memberikan umpan balik positif yang konstruktif. Dalam kegiatan *coaching*, Kepala Madrasah dituntut agar melibatkan pendidik dalam pengambilan keputusan-keputusan, hal ini bertujuan agar hadirnya tanggungjawab dan punya berkomitmen untuk melakukannya

Selama ini, ada kecendrungan yang terjadi pada proses supervisi pendidikan dimaknai sebagai kegiatan inspeksi oleh kepala madrasah. Hal ini menimbukan ketidaknyamanan pendidik dalam mempersiapkan diri menghadapi supervisi. Hal ini menjadi alasan pentingnya melakukan sebuah penelitian agar dapat menganalisis beberapa penelitian terdahulu yang memberi pemahaman tentang teknik supervisi dengan penerapan *coaching* dalam supervisi sehingga meningkatkan kinerja dan kemampuan Pendidik dalam proses pembelajaran. Namun fokus penelitian ini adalah pendekatan teknik *coaching* untuk meningkatkan kompetensi kepala

---

[15] Pramudianto, "*I'm a Coach: Strategi Mengembangkan Diri Dengan Coaching.*" (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2015).

[16] Dina Amira Hashim and Mohd Yusof - And, Muhd.Noor, "Tahap Kepimpinan Coaching Guru Besar Dan Kesediaan Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Abad Ke-21 Di Sekolah Rendah," *International Journal of Education and Pedagogy (* 1, no. 1 (2019): 50–71.

[17] Nurma Atiah, Happy Fitria, and Destiniar Destiniar, "Effect of Principal's Coaching and Supervision toward Teacher's Performance," *International Journal of Educational Review* 3, no. 1 (2020): 88–93.

madrasah pada supervisi pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat mejawab dan menemukan benangmerah dari efektifitas pendekatan teknik *coaching* dalam meningkatkan kompetensi kepala madrasah dalam supervisi pendidikan.

Metodelogi

Penelitian ini menggunakan metode *systematic literature review* (SLR) yang merupakan metode yang memiliki focus penelitian pada topic tertentu. Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini dengan mengidentifikasi, melakukan evaluasi dan interpretasi terhadap beberapa hasil penelitian sebelumnya.[18] Penelitian ini bertujuan menganalisis data sekunder yang diambil dari jurnal yang berkaitan dengan penerapan *coaching*. Menurut Mukhtazar, Metode analisis data sekunder merupakan sebuah penelitian yang dilakukan dengan menganalisis data yang telah ada, bukan mengumpulkan data baru dari lapangan.[19] Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pencarian dari berbagai sumber data seperti artikel penelitian, thesis, atau buku melalui google scholar (https://scholar.google.com/) dan juga dengan aplikasi atau software *publish or perish* (PoP). Untuk memudahkan pencarian yang identik dengan kajian penelitian, penulis menggunakan kata kunci "*coaching* pada supervisi pendidikan "dengan jangkauan tahun penelitian antara tahun 2018 hingga 2022. Berdasarkan hasil pencarian peneliti membatasi 7 artikel yang digunakan dalam penelitian ini. Artikel tersebut sangat berkaitan langsung dengan kompetensi kepala madrasah dalam menerapkan *coaching* pada supervisi pendidikan dalam meningkatkan kinerja Pendidik dan juga kemampuan mengajar Pendidik. Sementara beberapa artikel yang berkaitan dengan *coaching* yang tidak berhubungan pendidikan tidak dijadikan sebagai sumber data dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang peneliti lakukan dalam mengumpulkan data daya yang berkaitan dengan judul penelitian Pendekatan Teknik Coaching Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepala Madrasah pada Supervisi Pendidikan adalah sebagai berikut; 1) Melakukan kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan langsung dengan penelitian ini dengan melakukan penelusuran tentang jurnal jurnal yang berkaitan dengan dengan *coaching* pada supervisi pendidikan dengan menggunakan software publish or perish dengan pencarian google scholar. 2) Melakukan sintesa terhadap syudi literature yang diperoleh, 3) Melakukan analisis

[18] Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cakra Books, 2014).

[19] Husna Nashinin, "Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, Eksperimen, Dan R&D)" (PT. Global Eksekutif Teknologi, 2023), 275, https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif/w-bFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0.

literature 4) Membuat kesimpulan penelitian. Peneliti mendapat memaparkan hasil studi literature sebagai berikut:

Tabel. 1
Tentang Penelitian Penerapan Coaching pada Supervisi pendidikan

No	Judul	Hasil penelitian
1.	Gusli Chidir, Masduki Asbari, Agus Purwanto, Dewiana Novitasari, Danish Akbar Firdausy Asbari. " Pengaruh Learning Dan Coaching Individu Terhadap Kinerja Guru".[20]	Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data dari 91 Pendidik dari sekolah swasta di Jakarta. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari praktik learning *coaching* individu terhadap kinerja Pendidik. Penelitian ini memberi kontribusi bagi pengembangan manajemen sumberdaya Pendidik yang mengarah pada perencanaan strategi pengembangan SDM disekolah.
2.	Dewiana Novitasari and Masduki Asbari, "Leaders Coaching Di Sekolah: Apa Perannya Terhadap Kinerja Guru?.[21]	Hasil Penelitian yang dilakukan terdapat adanya pengaruh yang sangat signifikan dari leaders *coaching* terhadap kinerja dan modal psikologis Pendidik. Hubungan atara leader *coaching* dan kinerja Pendidik secara sigifikan dimediasi oleh modal psikologis. Penelitian ini memberi peluang bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kesiapan Pendidik menghadapi era edukasi 4.0.
3.	Maria Ulfah, "Penerapan Coaching Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru.[22]	Hasil Penelitian dapat diuraikan adanya Pola bimbingan yang kurang tepat terhadap Pendidik memberi dampak pada lemahnya kinerja mengajar Pendidik. bahkan ada kepala madrasah yang tidak pernah memberikan

[20] Gusli Chidir et al., "Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) Pengaruh Learning Dan Coaching Individu Terhadap Kinerja Guru : Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)" 01, no. 01 (2022): 21–25.

[21] Dewiana Novitasari and Masduki Asbari, "Leaders Coaching Di Sekolah: Apa Perannya Terhadap Kinerja Guru?," *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 5, no. 1 (2021): 580–97.

[22] Maria Ulfah, "Penerapan Coaching Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru," *ASNA: Jurnal Kependidikan Islam Dan Keagamaan* 2, no. 2 (2020): 1–11.

No	Judul	Hasil penelitian
		bimbingan secara terstruktur kepada Pendidik. Sehingga Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui bagaimana penerapan *coaching* oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja Pendidik dalam kegiatan proses pembelajaran. Subjek penelitian ini adalah 12 Pendidik dari 6 Madrasah. Dari hasil penelitian meninujukkan bahwa kinerja mengajar Pendidik mengalami peningkatan setelah dilakukan observasi kelas dan juga diberikan *coaching* setelah keguatan observasi kelas.
4.	Mardiyatun, "Implementasi Coaching Individual Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas.[23]	Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji efektifitas supervisi akademik melalui teknik *coaching* dalam mengingkatkan kompeteni Pendidik Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Kulon Progo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 16 Pendidik Pendidikan Agama Islam telah mampu melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas melalui teknik *coaching* individual.
5.	bu Nawas et al., "Supervisi Akademik Berbasis Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Berdiferensiasi Di SDN 014 Kempas Jaya.[24]	Penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja Pendidik dalam melaksanakan pembelajaran berdifernsiasi setelah kegiatan di di *coaching* pada supervisi pendidikan. Kegiatan supervsi pendidikan dipersiapkan dengan matang diawal tahun pembelajaran dengan membuat penjadwalan supervisi.

[23] Mardiyatun, "Implementasi Coaching Individual Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas," *STRATEGY : Jurnal Inovasi Strategi Dan Model Pembelajaran* 1, no. 1 (2021): 46–54.

[24] Abu Nawas et al., "Supervisi Akademik Berbasis Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Berdiferensiasi Di SDN 014 Kempas Jaya Coaching-Based Academic Supervision to Improve Teacher Performance in Implementing Differentiation Learning" 14, no. 1 (2023): 1–9.

No	Judul	Hasil penelitian
6.	Oktavia Indah Permata Sary and Wahyu Wulandari, "Peran Kepala Sekolah Dalam Coaching Model Tirta Pada Pelaksanaan Supervisi Guru.[25]	Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, Pelaksanaan *Coaching* oleh Kepala Sekolah di TK PL Don Bosko terjadi setelah Kepala Sekolah selesai melaksanakan supervisi. Supervisi dilaksanakan minimal dalam satu tahun ajaran sebanyak 2 kali dalam tiap semester. Pada saat supervisi pembelajaran, Pendidik mempersiapkan segala perangkat pembelajaran yang harus digunakan. *Coaching* Model TIRTA (Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggungjawab) adalah model yang dikembangkan dengan semangat merdeka mengajar. Tujuan dilakukan *Coaching* adalah untuk memahami dan mendalami potensi Pendidik agar lebih baik. Melalui praktik model TIRTA diharapkan Kepala Sekolah dapat melakukan komunikasi dengan Pendidik lebih mudah sehingga potensi Pendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dapat tergali dengan baik.
7	Nurma Atiah, Happy Fitria, and Destiniar Destiniar, "Effect of Principal's Coaching and Supervision toward Teacher's Performance.[26]	Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dijabarkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Coaching* kepala sekolah terhadap kinerja Pendidik SD Negeri 1 Gardu Harapan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Supervisi kepala sekolah terhadap kinerja Pendidik. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *Coaching* dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja Pendidik. Penelitian ini memberikan kontribusi bahwa jika ingin meningkatkan kinerja Pendidik maka harus memperbaiki pola *Coaching* dan pengawasan.

[25] Oktavia Indah Permata Sary and Wahyu Wulandari, "Peran Kepala Sekolah Dalam Coaching Model Tirta Pada Pelaksanaan Supervisi Guru," *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan* 2, no. 1 (2022): 96–101.

[26] Atiah, Fitria, and Destiniar, "Effect of Principal's Coaching and Supervision toward Teacher's Performance."

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gusli Chidir menunjukkan bahwa teknik *coaching* pada supervisi pendidikan dapat meningkatkan kompetensi kepala madrasah. Adanya dampak penerapan *coaching* Individu terhadap kinerja dan juga ingin meneliti tentang perubahan internal yang terjadi pada pegawai setelah penerapan *coaching* Indvidu dilakukan. Temuan adanya proses perkembangan pembelajaran yang berkembang dengan baik di tempat kerja yang tumbuh secara signifikan dengan adanya mediasi melalui *coaching* individu, dimana peneliti mengungkapkan variable mediasi secara tidak langsung mempengaruhi dan berdampak pada kinerja Pendidik pada proses learning.

Pada penelitian yang dilakukan Dewiana Novitasari and Masduki Asbari, tentang "Leaders Coaching Di Sekolah: Apa Perannya Terhadap Kinerja Pendidik?" Memaparkan bahwa manajemen sekolah memiliki peran sebagai coach yang efektif yang mengarahkan seluruh anggota komunitas disekolahnya agar bekerja dengan maksimal. Pada penelitian yang dilakukan Maria Ulfah, yang berjudul "Penerapan Coaching oleh Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Pendidik". bertujuan untuk menganalisa metode *coaching* dalam meningkatkan Kinerja untuk membantu Pendidik menemukan potensi yang dimiliki sebagai Pendidik dengan menganalisa kebutuhannya dalam pembelajaran. Coaching digunakan untuk memfasilitasi Pendidik dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Implementasi dari metose *coaching* yang melibatkan Pendidik dalam pengambilan keputusan akan menumbuhkan tanggungjawab Pendidik dalam penyelesaian permasalahan yang dihadapi. Peran Kepala Madrasah sangat menentukan, dimana kemampuan mendengarkan dan juga mengarahkan Pendidik yang dimiliki kepala madrasah harus maksimal.

Pada penelitian yang dilakukan chaidir[27] tentang peningkatan kemampuan mengajar Pendidik dengan teknik supervisi berbasis *coaching* meningkatkan kemampuan Pendidik dalam pembelajaran berdiferensi dengan penerapan pembelajaran Inkuiri. Dapat disimpulkan bahwa metode *coaching* memberikan peranan yang positif terhadap kinerja mengajar semua Pendidik yang diteliti. Hal ini dilihat adanya peningkatan dari nilai observasi pelaksanaan supervisi oleh kepala madrasah setelah diberikan pembinaan dengan metode *coaching*. Selain itu, Sudarmadi[28] dalam penelitiannya menemukan bahwa melalui model Coaching dengan model

[27] Chaidir, "Penerapan Supervisi Akademik Berbasis Coaching Untuk Meningkatkan Kemampuan Mengajar Guru MAN 2 Ketapang Semester Ganjil Tahun Pembelajaran 2018/2019," *Ability: Journal of Education and Social Analysis* 2, no. 3 (2021): 70–82.

[28] Sudarmadi, "Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Aktif Melalui Metode Coaching Dengan Model Grow," *Jurnal Adikarsa* XV, no. 16 (2019): 1–11.

GROW dapat meningkatkan kinerja Pendidik dalam melaksanakan kegiatan aktif pembelajaran.

Sementara Wahyu Wulandari[29], Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, menggunakan teknik Coaching model TIRTA yang merupakan singkatan dari (Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggungjawab) adalah model yang dikembangkan dengan semangat merdeka mengajar. Peranan utama dalam pelaksanaan teknik *coaching* model TIRTA adalah terletak pada kompetensi kepala madrasah selaku coach dalam mengajukan pertanyaan–pertanyaan pemantik kepada pendidik (*coachee*). Kemampuan ini harus dikembangkan agar mampu mengarahkan *coachee* dalam menemukan potensi yang ada dalam dirinya.

Pembahasan

Dari tujuh penelitian yang telah dipaparkan diatas, secara teoritis memiliki hubungan atau relevansi satu sama lain, Terdapat kesamaan focus dari penelitian Coaching pada supervisi penggunaan *coaching* pada supervisi masih berfocus pada peningkatan kinerja pendidik, peningkatan kompetensi profesional guru, dan peran kepala sekolah dalam pelaksanaan *coaching*. Sementara belum ada penjabaran khusus tentang peningkatan kompetensi kepala sekolah melalui penerapan coaching pada supervisi pendidikan.

Supervisi pendidikan menurut Burton dan Brueckner adalah salah satu teknik pelayanan yang bertujuan mempelajari dan memperbaiki secara bersama sama faktor faktor yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan anak. Hal senada disampaikan oleh Neagley bahwa setiap layanan yang diberikan melalui supervisi bertujuan menghasilkan perbaikan perbaikan instruksional, layanan belajar dan pengembangan kurikulum. Oteng Sutisna menjelaskan bahwa supervisi pendidikan adalah ide ide pokok dalam menggalakkan pertumbuhan professional Pendidik, mengembangkan kepemimpinan demokrastis, melepaskan energi, memecahkan masalah masalah belajar mengajar dengan efektif.[30]

Sementara Sagala dan Peter F Oliva menjelaskan bahwa tujuan supervisi pendidikan ada 3 tujuan yaitu "membantu guru dalam mengembangkan proses belajar mengajar, Membantu guru menterjemahkan kurikulum kedalam bahasa belajar mengajar dan Membantu Guru mengembangkan staff sekolah".[31]

Menurut Sohiron kompetensi supervisi kepala madrasah diantaranya adalah kemampuan merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme pendidik, melaksanakan supervisi

[29] Oktavia Indah Permata Sary and Wahyu Wulandari, "Peran Kepala Sekolah Dalam Coaching Model Tirta Pada Pelaksanaan Supervisi Guru."

[30] Kristiawan et al. *Supervisi Pendidikan*.

[31] Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Ketujuh (Bandung: CV. Alfabeta, 2013).

akademik terhadap pendidik dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan menindaklanjuti hasil supervisi untuk perbaikan dan pembinaan yang berkelanjutan.[32]

Supervisi yang baik dan berdampak pada peningkatan kinerja Pendidik perlu menggunakan cara yang baik dan tepat. Cara dalam konteks supervisi dapat dimaknai sebagai metode. Metode dalam supervisi merupakan cara yang ditempuh oleh supervisor pendidikan dalam merumuskan tujuan yang ingin dicapai baik secara perseorangan maupun secara kelembagaan. Sementara yang dimaksud dengan teknik adalah langkah langkah konkrit yang dilakukan oleh seorang supervisor.[33]

Teknik yang terdapat dalam supervisi pendidikan dapat dilakukan melalui berbagai cara. Sagala membagi teknik supervisi menjadi 2 yaitu teknik individual dan teknik Kelompok. Teknik individual bertujuan untuk mengembangkan proses belajar mengajar yang meliputi kunjungan kelas, observasi kelas, percakapan pribadi, kunjungan antar kelas, dan penilain diri sendiri. Semetara teknik supervisi kelompok, merupakan pengembangan staf yang meliputi diskusi, seminar, *symposium*, pertemuan orientasi bagi Pendidik baru, rapat Pendidik, studi Pendidik, *teaching demonstration*, dan perjalanan sekolah.[34]

Sementara Kompetensi Kepala sekolah/madrasah juga dijelaskan dalam Permendikbudristek Nomor 40 tahun 2021 tentang penugasan guru sebagai kepala Sekolah pada pasal 12 Ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa beban kerja pokok kepala sekolah meliputi pengembangan manajerial, pengembangan kewirausahaan dan juga supervisi kepada pendidik dan tenaga kependidikan..[35]

Ditambahkan lagi, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah Pasal 3 Ayat 1 menyebutkan bahwa Kepala Madrasah mempunyai tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan dan melakukan supervisi kepada Pendidik dan tenaga kependidikan. Sementara pasal 4 menyebutkan fungsi kepala madrasah adalah menyelenggarakan fungsi perencanaan, pengelolaan supervisi dan evaluasi. Adapun rincian tugas dari kompetensi supervisi kepala madrasah meliputi; a) Merencanakan program supervisi pendidik dan tenaga kependidikan; b) Melaksanakan supervisi pendidik; c) Melaksanakan supervisi terhadap tenaga kependidikan; d) Menindaklanjuti hasil supervisi terhadap pendidik dalam rangka peningkatan profesionalisme pendidik; e) Melaksanakan Evaluasi Supervisi pendidik dan Tenaga Kependidikan; dan

---

[32] Sohiron, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan Teori Dan Praktek*.

[33] Sohiron, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*.

[34] Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*.

[35] Permendikbud, "Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah, " *Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI* 53, no. 9 (2018): 1689–99.

f) merencanakan dan menindaklanjuti hasil evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas supervisi kepada pendidik dan tenaga kependidikan.

Merujuk kepada dua kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, maka Supervisi pendidikan merupakan salah satu upaya yang dilakukan dalam mengembangkan kompetensi supervisi kepala madrasah untuk melakukan penilaian, pengawasan dan juga pembinaan kualitas pembelajaran pendidik dan tenaga kependidikan dilingkungan madrasah yang dipimpinnya. Hal ini membutuhkan manajemen pengawasan yang konsisten dilakukan kepala madrasah untuk menjaga mutu pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik.

Supervisi pendidikan memiliki berbagai teknik dengan karakteristik yang berbeda beda, *coaching* merupakan salah satu teknik supervisi pendidikan yang mempunyai tujuan untuk memaksimalkan potensi *coachee* dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan kinerjanya. Penggunaan istilah "*Coaching*" dan "*coach*" pertama kali digunakan pada bidang olahraga. Penggunaan istilah ini merujuk pada makna seorang pelatih yang memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja seorang atau sekelompok atlet. Tim Gallwey dalam bukunya The Inner Games of Tennis adalah pionir yang mulai mempopulerkan istilah tersebut, kemudian selanjutnya memfokuskan penerapannya dalam kehidupan dan karier.[36]

Menurut Whitemore, *Coaching* merupakan salah satu cara atau kunci yang digunakan untuk kegiatan pembinaan yang membuka potensi seseorang memaksimalkan potensi kinerja dalam diri seseorang. "*Coaching is unlocking people's potential to maximize their own performance*". Ia juga menambahkan bahwa *Coaching* merupakan bentuk dari kegiatan kemitraan yang dilakukan seseorang dalam menggali potensi membangun kepercayaan dan kolaborasi dengan *coachee*.[37]

Blanchard dan Thacker merumuskan *Coaching* sebagai berikut "*Coaching is the process of providing one-on-one guidance and instruction to improve knowledge, skills, attitudes, and ultimately work performance*".[38] Secara lebih spesifik, pendapat ini menjelaskan gambaran praktik *Coaching* sebagai sebuah pembinaan yang bersifat privat. Seorang *coachee* akan dibantu oleh seorang *coach* yang akan mengajukan pertanyaan-pertanyaan pemicu refleksi diri. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pengetahuan *coachee* akan dirinya, memperkuat pemahamannya mengenai sebuah keterampilan dan sikap sikap. Harapan utamanya adalah agar upaya ini dapat berdampak positif bagi peningkatan kinerja *coachee*.

---

[36] Carol Wilson, *Performance Coaching: Metode Baru Mendongkrak Kinerja Karyawan Terj. De Santo Yohanes,* (Jakarta: PMM, 2011).

[37] Whitmore, *Coaching For Performance; The Principles and Practice of Coaching and Leadership*.

[38] P. Nick Blanchard, James W. Thacker, Effective Training: Systems, Strategies, and Practices Fifth Edition, (USA: Pearson, 2013) h. 248

Dilihat dari beberapa definisi yang tersebut di atas, *Coaching* adalah percakapan dan membantu orang yang dibimbing untuk meningkatkan kinerjanya yang dilakukan secara fleksibel, baik formal ataupun tidak formal. Kegiatan *Coaching* dilakukan dengan membangun kemitraan antara pimpinan dan pendidik, sesama rekan kerja, dan juga peserta didik dalam lingkungan pendidikan. Tujuan *Coaching* adalah memaksimalkan kemampuan *coachee* dalam menciptakan pemahaman bersama apa yang akan dicapai dalam rangka meningkatkan kinerja. Kegiatan *Coaching* yang dilakukan kepala Madrasah bertujuan agar terjadinya peningkatan kinerja pendidik dalam proses pembelajaran serta upaya memaksimalkan potensi yang dimiliki bermanfaat dimasa kini, dan masa yang akan datang.

Penerapan *Coaching* dalam proses supervisi pendidikan tidaklah mudah, karena kepala madrasah harus memiliki Kemampuan utama yang diperlukan dalam melakukan *Coaching* adalah dengan cara berkomunikasi efektif, yang lebih banyak mendengar secara aktif serta mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mengali potensi choachee sehingga dapat bersama sama merefleksi dan memberikan umpan balik positif yang konstruktif. Dalam kegiatan *Coaching*, Kepala madrasah dituntut agar melibatkan pendidik dalam pengambilan keputusan-keputusan, hal ini bertujuan agar hadirnya tanggungjawab dan berkomitmen melakukannya.

Coaching pada supervisi pendidikan dapat meningkatkan kemampuan kepala madrasah dalam merancang perencanaan supervisi akademik, memberikan umpan balik dan mampu membuat laporan perkembangan dari proses *coaching* yang telah dilakukan. *Coaching* merupakan pilihan tindakan yang efektif dalam kegiatan pengawasan manajerial dan supervisi pendidikan. Menurut Lilik Sujarwati, kompetensi kepala sekolah dalam melakukan supervisi pendidikan membutuhkan rancangan coaching yang terprogram, salah satunya adalah pola diklat in-on servis.[39]

Salim menyatakan langkah-langkah melaksanakan *coaching* adalah building trust (membangun kepercayaan), active listening (mendengarkan secara aktif), clarifying (mengklarifikasikan untuk kejelasan pembicaraan), asking the right questions (menanyakan pertanyaan yang tepat), giving feedback (memberikan umpan balik). Sedangkan langkah-langkah kepala madrasah dalam melakukan pembinaan kepada pendidik adalah menemukan potensi, memberi apresiasi, mengukur kepuasan kinerja, menemukan kekurangan kinerja, menemukan perbaikan, berkomitmen.[40]

---

[39] Lilik Sujarwati, "Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Melaksanakan Supervisi Akademik Melalui Kegiatan Coaching Dengan Pola In-on-in-On," *Jurnal Sosialita* 10, no. 2 (2018): 233–46.

[40] I Komang Gede Sudarsana, "Peningkatan Kemampuan Guru Melaksanakan Penilaian Autentik Dalam PTM Terbatas Melalui Coaching Model TIRTA," *Indonesian Journal of Educational Development* 3, no. November (2022): 400–408.

Coaching akan meningkatkan kemampuan dari kepala madrasah dalam membangun kemitraan dengan Pendidik, staff, dan juga peserta didik dalam meningkatkan kemampuan pemecahan masalah yang dihadapi dalam proses belajar mengajar. Menurut Fenty Libriana, Coaching merupakan salah satu metode pangembangan diri yang dapat digunakan dengan cara membangun hubungan kemitraan. Pengajar harus membangun kemitraan dengan anak didik. Membangun rasa percaya, kenyamanan, dan kesepakatan supaya nantinya bisa memprovokasi pikiran anak didik. [41]

Dalam supervisi Pendidikan, Coaching dilaksanakan oleh kepala madrasah pasca observasi kelas. Sementara *coaching* dalam hal menemukan solusi terhadap berbagai permasalahan yang terjadi dalam kegiatan di lingkungan sekolah dapat dilakukan kapan pun. Dalam supervisi pendidikan, Menurut Rindarti[42] proses *coaching* perlu dilakukan kepala madrasah terutamanya terkait dengan evaluasi pembelajaran yang dilakukan guna mengetahui bagaimana peran serta pendidik dalam evaluasi dalam menunjang pencapaian target atau program sekolah terkait pembelajaran. Hasil supervisi dianalisis untuk menentukan potensi dari kelemahan dalam mengajar.

Kesimpulan

Kepala Madrasah mempunyai tugas manajerial dalam melakukan supervisi kepada Pendidik dan tenaga kependidikan. Fungsi kepala madrasah adalah menyelenggarakan fungsi perencanaan, pengelolaan supervisi dan evaluasi. Dalam pelaksanaanya kepala madrasah dapat menggunakan teknik supervisi yang mampu mengurai dan menyelesaikan permasalahan dalam proses pembelajaran dan juga upaya peningkatan kinerja pendidik. Penerapan Teknik coaching pada supervisi pendidikan menjadi alternatif yang dapat digunakan dapat meningkatkan kompetensi supervisi Kepala Madrasah dalam memaksimalkan kinerja dan kemampuan Pendidik memecahkan masalah pembelajaran yang dihadapi.

Bibliografi

Atiah, Nurma, Happy Fitria, and Destiniar Destiniar. "Effect of Principal's Coaching and Supervision toward Teacher's Performance." *International Journal of Educational Review* 3, no. 1 (2020): 88–93.

Bambang Triyawan. *The Coaching Leader; Membantu Orang Untuk Sukses Dan Mengambngkan Pemimpin Masa Depan*. Edisi Digi. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo-Gramedia, n.d.

Chaidir. "Penerapan Supervisi Akademik Berbasis Coaching Untuk

[41] Fenty Libriana Dwi Kartika, "Pentingnya Membangun Budaya Coaching Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di Bidang Pendidikan," 2022, 235–40.

[42] Eni Rindarti, "Implementasi Coaching Untuk Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran Jarak Jauh," *Indonesian Journal of Educational Development* 2, no. November (2021): 401–15.

Meningkatkan Kemampuan Mengajar Guru MAN 2 Ketapang Semester Ganjil Tahun Pembelajaran 2018/2019." *Ability: Journal of Education and Social Analysis* 2, no. 3 (2021): 70–82.

Chidir, Gusli, Masduki Asbari, Agus Purwanto, and Dewiana Novitasari. "Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra) Pengaruh Learning Dan Coaching Individu Terhadap Kinerja Guru : Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)" 01, no. 01 (2022): 21–25.

Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. "Metode Dan Teknik Supervisi." *Metode Dan Teknik Supervisi*, 2008, 8.

Fenty Libriana Dwi Kartika. "Pentingnya Membangun Budaya Coaching Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Di Bidang Pendidikan," 2022, 235–40.

Hashim, Dina Amira, and Mohd Yusof - And, Muhd.Noor. "Tahap Kepimpinan Coaching Guru Besar Dan Kesediaan Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Abad Ke-21 Di Sekolah Rendah." *International Journal of Education and Pedagogy (* 1, no. 1 (2019): 50–71.

Husna Nashinin. "Metode Penelitian (Kualitatif, Kuantitatif, Eksperimen, Dan R&D)," 275. PT. Global Eksekutif Teknologi, 2023. https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif/w-bFEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0.

Kemendikbudristek. "Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah." 2021.

Kristiawan, Muhammad, MPd Yuyun Yuniarsih, MPd Happy Fitria, and MPd Nola Refika SPd. *Supervisi Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta, 2019.

Mahlopi. "Supervisi Pendidikan Era Teknologi 5.0." *Adiba: Journal of Education* 2, no. 1 (2022): 133–41.

Mardiyatun. "Implementasi Coaching Individual Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas." *STRATEGY : Jurnal Inovasi Strategi Dan Model Pembelajaran* 1, no. 1 (2021): 46–54.

Nawas, Abu, Pasca Sarjana, Program Studi, Administrasi Pendidikan, and Universitas Riau. "Supervisi Akademik Berbasis Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Mengimplementasikan Pembelajaran Berdiferensiasi Di SDN 014 Kempas Jaya Coaching-Based Academic Supervision to Improve Teacher Performance in Implementing Differentiation Learning" 14, no. 1 (2023): 1–9.

Novitasari, Dewiana, and Masduki Asbari. "Leaders Coaching Di Sekolah: Apa Perannya Terhadap Kinerja Guru?" *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 5, no. 1 (2021): 580–97.

Oktavia Indah Permata Sary, and Wahyu Wulandari. "Peran Kepala Sekolah Dalam Coaching Model Tirta Pada Pelaksanaan Supervisi Guru." *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan* 2, no. 1 (2022): 96–101.

Permendikbud. "Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah Dan Pengawas Sekolah." *Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan RI* 53, no. 9 (2018): 1689–99.

Pramudianto. *"I'm a Coach: Strategi Mengembangkan Diri Dengan Coaching."* Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2015.

Purwanto Ngalim. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Rindarti, Eni. "Implementasi Coaching Untuk Meningkatkan Kemampuan Kepala Sekolah Melaksanakan Evaluasi Pembelajaran Jarak Jauh." *Indonesian Journal of Educational Development* 2, no. November (2021): 401–15.

Sohiron. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Pekanbaru: Kreasi Edukasi, 2015.

Sudarmadi. "Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Aktif Melalui Metode Coaching Dengan Model Grow." *Jurnal Adikarsa* XV, no. 16 (2019): 1–11.

Sudarsana, I Komang Gede. "Peningkatan Kemampuan Guru Melaksanakan Penilaian Autentik Dalam PTM Terbatas Melalui Coaching Model TIRTA." *Indonesian Journal of Educational Development* 3, no. November (2022): 400–408.

Sujarwati, Lilik. "Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Melaksanakan Supervisi Akademik Melalui Kegiatan Coaching Dengan Pola In-on-in-On." *Jurnal Sosialita* 10, no. 2 (2018): 233–46.

Susi Setiawati. *Leadership Coaching: Strategi Baru Membangun Pemimpin Perubahan*. 1st ed. Malang: Media Nusa Creative Publishing, 2017.

Syaiful Sagala. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta, 2013.

Ulfah, Maria. "Penerapan Coaching Oleh Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru." *ASNA: Jurnal Kependidikan Islam Dan Keagamaan* 2, no. 2 (2020): 1–11.

Whitmore, Sir John. *Coaching For Performance; The Principles and Practice of Coaching and Leadership*. Fifth. London-Boston: Nicholas Brealey, 2017.

Zaidan, Kiki Melita Andriani, Indah Maysela Azzahra, and Rz. Ricky Satria Wiranata. "Upaya Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Supervisi Akademik Di SD Negeri 1 Kangkung OKU Timur." *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2021): 104–16.