

## **PENERAPAN COACHING DALAM SUPERVISI AKADEMIK**

Mabruroh<sup>1</sup>, Cucu Atikah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Pendidikan Dasar, Universitas Negeri Sultan Ageng Tirtayasa

<sup>1</sup>mabruroh04@yahoo.com, <sup>2</sup>cucuatikah@untirta.ac.id

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to find out about the implementation of academic supervision in schools, related to supervision principles, approaches, techniques, supervision models, instruments, stages of supervision and TIRTA model coaching techniques in academic supervision carried out by school principals for teachers. The method used is a literature review. sourced from books and journals as well as modules relevant to this research. This research provides a good contribution to the development of coaching model supervision that focuses on the context of academic supervision in schools. These findings can provide practical guidance for education practitioners, school principals, teachers and policy developers in improving the quality of learning in schools through innovative approaches, models and supervision techniques.*

*Keywords: academic supervision, coaching techniques*

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang pelaksanaan supervisi akademik di sekolah, terkait prinsip supervisi, pendekatan, teknik, model supervisi, instrumen, tahapan supervisi serta teknik coaching model TIRTA dalam supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru, Metode yang dilakukan adalah kajian Pustaka yang bersumber dari buku dan jurnal serta modul yang relevan dengan penelitian ini. Penelitian ini memberikan kontribusi yang baik terhadap pengembangan supervisi model coaching yang berfokus pada konteks supervisi akademik di sekolah. Temuan ini dapat memberikan panduan praktis bagi praktisi Pendidikan, kepala sekolah, guru, dan pengembang kebijakan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah melalui pendekatan, model dan teknik supervisi yang inovatif.

Kata Kunci: supervisi akademik, teknik coaching

#### **A. Pendahuluan**

Sekolah sebagai pusat pendidikan berkualitas tinggi harus menjadi perhatian semua pihak, terutama pemangku kepentingan

pendidikan. Peningkatan kompetensi guru sekolah dasar adalah salah satu tindakan yang telah diambil oleh pemerintah Indonesia untuk mengatasi berbagai masalah

pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas guru, ini telah dilakukan melalui: pelatihan, workshop, sertifikasi, diskusi guru belajar, dan bahkan beasiswa studi lanjut untuk guru yang berprestasi (Suchyadi et al. 2022).

Di tengah era global yang penuh tantangan ini, guru memainkan peran penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang unggul. Sumber daya manusia yang unggul merupakan motor penggerak organisasi untuk mencapai tujuan, terlepas dari teknologi canggih, informasi melimpah, dan bahan tercukupi. Tanpa SDM yang unggul, organisasi sulit mencapai tujuan mereka.

Guru harus berpikir positif tentang kedudukannya karena mereka adalah bagian penting dari proses pendidikan dan bertanggung jawab untuk menjalankan pendidikan di sekolah. Pada dasarnya, guru memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja dan inovasi, tetapi banyak faktor yang mencegah mereka memanfaatkan potensi yang beragam secara optimal, jadi penting untuk terus mengembangkan program yang sistematis dan berorientasi pada

siswa dan tenaga kependidikan lain di institusi pendidikan. Selanjutnya, penerapan berbagai paradigma pendidikan yang berubah.

Supervisi adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan program pengembangan guru dan tenaga kependidikan. Salah satunya adalah supervisi oleh kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dalam proses pelaksanaan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah sebaiknya menggunakan Teknik coaching. Keterampilan coaching perlu dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor pada sekolah yang dipimpinya. Dalam proses coaching guru diberi kebebasan namun kepala sekolah sebagai coach harus memberi tuntutan dan memberdayakan potensi yang ada agar guru mampu mengatasi permasalahan yang dihadapinya.

Dalam konteks Pendidikan Indonesia saat ini, pendekatan coaching menjadi salah satu proses menuntun, supervisi dengan pendekatan coaching menjadi proses penting dilakukan di sekolah, program

ini diharapkan dapat membuat guru menjadi lebih merdeka dalam mengeksplorasi diri dan mengoptimalkan potensi guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Harapannya pendampingan kepala sekolah terhadap guru dengan menggunakan pendekatan coaching dapat menjadi salah satu langkah tepat bagi kepala sekolah dalam menggali potensi yang ada guru. (Tanggulungan and Sihotang 2023)

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini ditujukan untuk mendapatkan Gambaran tentang penerapan coaching dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah, dengan menggunakan metode Kajian Pustaka. Metode kajian pustaka, juga dikenal sebagai studi pustaka, merupakan sebuah metode penelitian yang melibatkan pengumpulan data dan informasi melalui berbagai sumber tertulis dan tercetak. Sumber-sumber ini dapat berupa buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, tesis, disertasi, dan materi lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **1. Penerapan Coaching dalam Supervisi Akademik**

#### **Definisi Coaching**

Whitemore (2018:14) menyatakan bahwa coaching merupakan kegiatan pembinaan yang membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja mereka sendiri, yang membantu mereka untuk belajar daripada mengajar mereka. Cakupan dari coaching meliputi: mengakses potensial, memfasilitasi individu untuk membuat perubahan yang diperlukan, memaksimalkan kinerja, membantu orang lain memperoleh keterampilan dan mengembangkan, menggunakan Teknik komunikasi khusus. (Lela Foni Sulistyowati 2020).

Menurut Stone (2007:11) Coaching adalah proses dimana individu mendapatkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengembangkan diri secara profesional dan menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka. Ketika individu mendapatkan coaching dari atasan, mereka dapat meningkatkan potensi mereka untuk berbuat lebih banyak dimasa depan.

Jaques dan Clement (1994:195) menyatakan defines coaching adalah percakapan terstruktur yang menggunakan informasi tentang kinerja yang nyata antara seorang atasan dengan seorang individu (atau tim) yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan beberapa deifinisi tersebut di atas, bentuk dari coaching adalah percakapan dan membantu orang yang dibimbing untuk meningkatkan kinerjanya. Coaching juga dapat dilakukan fleksinel, baik formal maupun tidak formal.

Coaching adalah gaya pembinaan dengan cara berkomunikasi, yang lebih banyak mendengar secara aktif serta bertanyaa untuk menggali lebih banyak serta memberikan umpan balik yang konstruktif dalam rangka menggali pencpaian potensi diri dari orang yang dituntunnya (coachee). Selain kepala sekolah akan melibatkan guru dalam mengambil suatu keputusan, sehingga dari Keputusan yang diambil, guru akan memiliki rasa memiliki atas Keputusan tersebut dan akan

bertanggungjawab dan berkomitmen dalam melakukannya.

Menerapkan pembinaan dengan coaching ini tidaklah mudah, karena akepala sekolah harus memiliki keterampilan mendengarkan dengan baik, kemampuan bertanya yang jitu, dan pengelolaan emosi yang matang sehingga dapat sabar, berempati dalam melakukan coaching dengan guru. Kata kunci dalam aktivitas coaching adalah memecahkan masalah, merumuskan strategi dan langkah-langkah yang bisa dilakukan untuk mencapai tujuan.

### **Jenis-jenis Coaching**

Menurut Homan dan Miler dalam Nadya (2012:45) membagi coaching kedalam empat kategori berdasarkan tujuan dari implementasi coaching pada organisasi atau Perusahaan.

1). Coaching untuk mendukung pembelajaran

Jenis coaching ini diterapkan untuk mendukung proses pembelajaran karyawan yang mengarah kepada proses pengembangan secara individu. Proses ini focus pada pekerjaan atau tugas yang nyata dalam waktu yang sesungguhnya. Coach membantu

coachee berfikir mengenai berbagai aspek kegiatan dalam tugasnya. Sebagai contoh membantu coachee dalam mengidentifikasi perilaku-prilaku khusus yang harus diubah, menetapkan tujuan SMART (Specific, Measurable, Attainable, Realistic, and Timely).

#### 2). Coaching untuk kinerja

Coaching jenis ini ditujukan untuk menjadi intervensi perbaikan kinerja bagi organisasi, karena dapat dilakukan berdasarkan keinginan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini, coach membantu individu dalam belajar bagaimana menetapkan sasaran untuk dirinya, meningkatkan kesadaran pribadi, memperbaiki kinerja dan mengembangkan strategi-strateginya untuk meningkatkan kualitas hidup.

#### 3). Coaching untuk pengembangan kepemimpinan

Jenis coaching ini lebih dikenal dengan istilah executive coaching, coaching ini dapat diimplementasikan untuk mendukung proses umpan balik 360 derajat dimana para pemimpin eksekutif, kolega, senior, dan alur laporan langsung memberikan feedback tentang efektifitas individu

dengan menjawab pertanyaan spesifik tentang perilakunya.

#### 4). Coaching tim dan kelompok

Jenis coaching ini melibatkan tim leader dan team coach. Coaching tim dapat bermanfaat ketika diimplementasikan pada tim yang mendapat proyek baru, atau tim yang sedang menghadapi tenggat waktu. Baik coach internal dan eksternal yang bekerjasama dengan tim dapat membantu untuk meningkatkan komunikasi memperkuat komitmen dan meningkatkan kemungkinan untuk menyelesaikan proyek atau tujuan.

#### **Pelaksanaan Coaching oleh Kepala Sekolah**

Coaching dilaksanakan setelah kepala sekolah melaksanakan supervise. Hasil supervise akan dianalisis mana yang menjadi potensi guru dan mana yang menjadi kelemahan guru dalam mengajar. Dalam pelaksanaan coaching kepala sekolah focus kepada kelemahan guru, dan mengubah kelemahan tersebut menjadi komitmen yang akan dikembangkan guru pada pembelajaran berikutnya, melalui kesadaran yang timbul dari diri guru sendiri.

Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tanggung jawab untuk peningkatan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah serta mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, ia harus melaksanakan supervise secara baik dan benar sesuai prinsip-prinsip supervise serta Teknik dan pendekatan yang tepat. Pembinaan-pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam dunia Pendidikan.

Langkah-langkah dalam melaksanakan coaching menurut Salim (2014:61) adalah sebagai berikut: a. Building Trust (Membangun Kepercayaan) b. Active Listening (Mendengarkan aktif), c. Clarifyng (Mengklarifikasikan untuk kejelasan pembicaraan) d. Asking the right Questions (Menanyakan pertanyaan

yang tepat) e. Giving Feedback (Memberikan umpan balik)

Adapun langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah dalam melakukan pembinaan kepada guru-guru adalah sebagai berikut:

1. Menemukan potensi
2. Memberi apresiasi
3. Mengukur kepuasan kinerja
4. Menemukan kekuarangan kinerja
5. Menemukan perbauikan
6. Berkomitmen

### **Coaching Model TIRTA**

Coaching model TIRTA merupakan singkatan dari Goal (T), Action Plan (R), dan Accountability (TA). 1. Tujuan (T) Kepala sekolah sebagai coach dapat menggali tujuan yang ingin dicapai oleh coachee setelah coaching berlangsung, setelah menetapkan tujuan, kepala sekolah dapat memberikan informasi dan mengajukan pertanyaan. 2. Identifikasi (I) Secara khusus, kepala sekolah mempertimbangkan atau menetapkan skenario yang perlu dipertimbangkan dalam identifikasi dan menghubungkannya dengan fakta atau peristiwa yang relevan dengan pembelajaran yang berakhir hari ini, dalam tahap ini coach mengidentifikasi fakta-fakta yang

terjadi baik pada saat pembelajaran atau fakta-fakta yang ada dilingkungan belajar, yang berhubungan dengan permasalahan yang dihadapi oleh coachee. 3. Action Plan (R) Setelah identifikasi, langkah selanjutnya adalah membuat rencana aksi dan melaksanakannya. 4. Akuntabilitas (TA) Kepala Sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dengan mengajukan pertanyaan untuk menjaga akuntabilitas guru. Pertama memberikan umpan balik kepada guru tentang peran guru dalam melaksanakan rencana aksi. Komitmen Pembina hendaknya membantu orang yang dibina mengatasi permasalahannya. (Tanggulungan and Sihotang 2023)

## **2. Konsep dan Implementasi Supervisi Akademik**

### **Pengertian dan Tujuan Supervisi**

Banyak pengertian tentang supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan kompetensi pedagogik dan professional, yang

muaranya kepada peningkatan mutu lulusan peserta didik (Glickman:2007). Sedangkan Daresh (2001) menyebutkan bahwa supervisi akademik merupakan upaya membantu guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pengajaran. Kegiatan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah yang ditujukan kepada guru dengan tujuan memberikan bantuan professional, meningkatkan kompetensi profesional maupun kompetensi pedagogik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja guru-guru di sekolah. (Lela Foni Sulistyowati 2020).

Mengembangkan kemampuan guru tidak hanya ditekankan pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru, melainkan juga pada peningkatan komitmen, kemauan, atau motivasi guru, sebab dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja guru, kualitas akademik akan meningkat.

Menurut Sergiovanni (dalam Depdiknas, 2007:10), ada tiga tujuan supervisi akademik, yaitu :

1. Supervisi akademik dilakukan untuk membantu guru mengembangkan kemampuan

profesionalnya dalam memahami, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui Teknik-teknik tertentu.

2. Supervisi akademik dilakukan untuk memonitor kegiatan proses belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan Sebagian peserta didik.

3. Supervisi akademik dilakukan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap tugas dan tanggungjawabnya.

Menurut Alfonso, Firth dan Neville Daoam Depdiknas, 2007 Supervisi akademik yang baik adalah supervisi akademik yang mampu berfungsi mencapai multi tujuan tersebut di atas. Tidak ada keberhasilan bagi supervisi akademik jika hanya memperhatikan

salah satu tujuan tertentu dengan mengesampingkan tujuan lainnya. Hanya dengan merefleksi ketiga tujuan inilah supervisi akademik akan berfungsi mengubah perilaku mengajar guru. Pada gilirannya nanti perubahan perilaku guru kearah yang lebih berkualitas akan menimbulkan perilaku belajar murid yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut sudah jelas bahwa Inti dari kegiatan supervisi adalah untuk membantu guru dalam mencari solusi atas kesulitan terutama dalam proses pembelajaran, serta menggali potensi yang dimiliki oleh guru dalam menentukan solusi atas permasalahan yang dihadapinya, bukan untuk mencari kesalahan guru, sehingga dalam proses pelaksanaannya harus dibuat nyaman, jangan sampai guru dibuat takut dan enggan dengan program supervisi. Dalam hal ini supaya kepala sekolah mampu menggali potensi yang ada pada guru maka diperlukan teknik yang tepat dalam pelaksanaan supervisi

Bentuk bantuan kepada guru dalam mengembangkan kompetensi dapat berupa mengembangkan kurikulum, mengembangkan



kelompok kerja guru atau komunitas belajar dan secara bersamaan dapat memberikan bimbingan penelitian kelas. Dengan demikian ketiga tujuan diatas saling terikat dan utuh serta menyatu dalam rangka mengubah perilaku guru.

Dalam bukunya yang berjudul *Supervisi Pendidikan*, Muhammad Kristiawan, Yuyun Yuniarsih, Happy Fitria (2019: 9) menjelaskan bahwa ada empat fungsi utama kepala sekolah sebagai supervisor dalam bidang pendidikan yaitu fungsi penelitian, Fungsi Penilaian, fungsi perbaikan dan fungsi peningkatan.

Dari keempat fungsi tersebut pelaksanaan supervisi akademik diharapkan mampu meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi professional pada guru, sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan pada murid bisa tercapai dengan baik.

#### Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Dalam pelaksanaan supervisi perlu memperhatikan prinsip-prinsip supervisi akademik, meliputi:

1. Praktis, artinya mudah dikerjakan sesuai kondisi sekolah
2. Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program

supervise dan tujuan pembelajaran.

3. Objektif, artinya masukan data/informasi sesuai aspek-aaspek instrument
4. Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
5. Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
6. Konstruktif, artinya mengembangkan kreatifitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
7. Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam pembelajaran.
8. Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh dalam mengembangkan pembelajaran.
9. Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervise akademik.
10. Aktif, artinya guru dan supervisor harus aktif berpartisipasi.
11. Humanis, artinya mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, terbuka, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.

12. Berkesinambungan (supervise akademik dilakukan secara teratur dan berkelanjutan oleh kepala sekolah).
13. Terpadu, artinya menyatu dengan program Pendidikan.
14. Komprehensif, artinya memenuhi ketiga tujuan supervise akademik di atas. (Dodd, 1972)

### **Pendekatan, Teknik dan Model Supervisi Akademik**

#### **a. Pendekatan**

Pendekatan adalah cara mendekati diri kepada objek atau langkah-langkah menuju objek. Menurut Sudjana (2004) pendekatan supervise ada tiga jenis yaitu:

1. Pendekatan Langsung (direct contact) yaitu cara pendekatan terhadap masalah yang bersifat langsung. Dalam hal ini peran supervisor lebih dominan.
2. Pendekatan tidak langsung (indirect contact) yaitu cara pendekatan terhadap permasalahan yang sifatnya tidak langsung. Supervisor hanya mendengarkan, memberi penguatan, menjelaskan, dan secara bersama-sama memecahkan masalah.

3. Pendekatan kolaboratif adalah pendekatan yang memadukan cara pendekatan langsung dan tidak langsung.

#### **b. Teknik Supervisi**

Untuk melaksanakan supervise akademik secara efektif diperlukan keterampilan konsektual, interpersonal dan teknikal (Glickman, et al. 2007). Oleh karena itu kepala sekolah harus memahami berbagai Teknik supervise. Ada dua macam Teknik supervise, yaitu Teknik individual dan Teknik kelompok (Gwyn, 1961).

1. Teknik Supervisi Individual
  - a) Kunjungan Kelas (Classroom visitation)
  - b) Kunjungan Observasi (Observation Visitation)
  - c) Pertemuan Individual
  - d) Kunjungan Antar Kelas

#### **2. Teknik supervise kelompok**

Teknik supervise kelompok merupakan suatu cara melaksanakan program supervisi yang ditujukan pada dua orang atau lebih. Guru-guru yang akan disupervisi dikelompokkan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan hasil analisis kemampuan kinerjanya. Langkah

selanjutnya, kepala sekolah sebagai supervisor memberikan layanan supervise secara kelompok, sesuai dengan permasalahan atau kebutuhan yang diperlukan. Teknik supervise kelompok meliputi (1) pertemuan atau rapat, (2) diskusi kelompok, (3) pelatihan.

c. Model Supervisi

Kepala sekolah dapat melakukan supervisi dengan memilih model yang tepat. Berikut ini berbagai model supervisi:

1. Model supervisi tradisional terdiri dari observasi langsung dan observasi tidak langsung
2. Model kontemporer (masa kini), model ini sering disebut model supervisi klinis dan bersifat kolaboratif. Menurut Sullivan dan Glanz ada empat langkah dalam supervisi klinis yaitu: Perencanaan pertemuan, observasi, pertemuan berikutnya dan refleksi kolaborasi

**Instrumen Supervisi Akademik**

Instrumen supervisi akademik merupakan alat yang digunakan oleh supervisor untuk mengidentifikasi profil kemampuan guru dalam pembuatan rencana dan pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan

pembelajaran, serta penilaian pembelajaran. Adapun macam-macam instrument supervisi yaitu: Pedoman Observasi, Pedoman wawancara dan daftar ceklis/kendali.

**Tahapan Supervisi Akademik**

Secara umum pelaksanaan supervisi akademik dilaksanakan dalam tiga tahapan, yaitu Perencanaan, pelaksanaan supervisi dan tindak lanjut hasil supervisi. Adapun prinsip-prinsip perencanaan supervisi akademik adalah obyektif, bertanggung jawab, berkelanjutan, berdasarkan SNP, dan didasarkan atas kebutuhan sekolah.

Pelaksanaan Supervisi dibagi kedalam tiga tahap yaitu: Pra Observasi, Observasi dan Pasca Observasi.

**E. Kesimpulan**

Penerapan coaching dalam supervisi akademik menawarkan pendekatan yang lebih kolaboratif, memberdayakan, dan berfokus pada pengembangan profesional guru. Dengan mengubah paradigma dari evaluasi menjadi pengembangan, coaching menciptakan lingkungan yang kondusif bagi guru untuk: 1. Bertumbuh secara professional, Guru didorong untuk merefleksikan praktik

mereka, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan menetapkan tujuan pembelajaran yang jelas. 2. Meningkatkan kualitas pembelajaran, Melalui coaching, guru dapat mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih efektif, inovatif, dan berpusat pada siswa. 3. Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, proses coaching yang positif dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi guru, serta menciptakan iklim kerja yang lebih positif. 4. Membangun hubungan yang lebih kuat: Coaching memfasilitasi hubungan yang lebih kolaboratif antara supervisor dan guru, sehingga tercipta iklim saling mendukung dan terbuka.

Penerapan coaching dalam supervisi akademik merupakan langkah maju dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan memberikan dukungan dan bimbingan yang tepat, coaching dapat memberdayakan guru untuk menjadi agen perubahan yang positif di dalam kelas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Suchyadi, Yudhie, Mira Mirawati, Fitri Anjaswuri, and Dita Destiana. 2022. "Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Sekolah Dasar." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 10(1):67–71. doi: 10.33751/jmp.v10i1.6155.  
Tanggulungan, Liliana, and Hotmaulina Sihotang. 2023. "Coaching Model Tirta Dalam Supervisi Akademik: Strategi Inovatif Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(3):31399–407.  
Lela Foni Sulistyowati, Herlina. 2020. *Coaching Dalam Supervisi Guru Dan Tenaga Kependidikan*.  
Muhammad Kristiawan, Yuyun Yuniarsih, Happy Fitria, Nola Refika. 2019. *Supervisi Pendidikan*.