

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENERAPKAN METODE
MICRO-HABITS COACHING UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEDAGOGIK
GURU
(STUDI KASUS DI SMPN 1 PLERED KABUPATEN PURWAKARTA)**

Yodi Ahmad Sirojudin ¹, Rezcy Setian Suharno ², Okke Rosmaladewi ³
^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Islam Nusantara
ahmadsirojudinyudi@gmail.com¹, rezcysuharno@gmail.com²,
okkerosmaladewi@uninus.ac.id³

ABSTRACT

This study was motivated by the important role of school principals in improving teachers' pedagogical performance through a sustainable coaching approach. Teachers' pedagogical performance still faces various challenges, such as suboptimal lesson planning, limited reflective practices, and insufficient systematic professional assistance. This study aimed to analyze the principal's leadership in implementing the micro-habits coaching method to improve teachers' pedagogical performance at SMP Negeri 1 Plered, Purwakarta Regency. The study employed a qualitative approach using a case study method. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation studies. The research informants consisted of the principal, vice principals, teachers, and educational staff involved in the implementation of the coaching program. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data display, and conclusion drawing, while data validity was ensured through source triangulation, technique triangulation, and member checking. The findings revealed that the implementation of the micro-habits coaching method was carried out through structured stages of planning, organizing, implementation, and evaluation. The principal played roles as a coach, facilitator, and instructional leader in encouraging changes in teachers' professional behavior through consistent small habits. The implementation of this method was proven to improve teachers' pedagogical performance, particularly in the aspects of lesson planning, instructional implementation, classroom management, and learning evaluation. This study concludes that principal leadership through the micro-habits coaching method is an effective strategy for improving teachers' pedagogical performance and supporting the development of a sustainable learning culture in schools.

Keywords: *principal leadership, micro-habits coaching, teachers' pedagogical performance, coaching, teacher professional development.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pedagogik guru melalui pendekatan pembinaan yang berkelanjutan. Kinerja pedagogik guru masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurang optimalnya perencanaan pembelajaran, rendahnya refleksi pembelajaran, serta terbatasnya pendampingan profesional yang dilakukan secara sistematis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan metode *micro-habits coaching* untuk meningkatkan

kinerja pedagogik guru di SMP Negeri 1 Plered Kabupaten Purwakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat dalam pelaksanaan program coaching. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan *member checking*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode micro-habits coaching dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang terstruktur. Kepala sekolah berperan sebagai coach, fasilitator, dan pemimpin pembelajaran dalam mendorong perubahan perilaku profesional guru melalui pembiasaan-pembiasaan kecil yang dilakukan secara konsisten. Penerapan metode ini terbukti mampu meningkatkan kinerja pedagogik guru, terutama dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan evaluasi pembelajaran. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah melalui metode micro-habits coaching menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pedagogik guru dan mendukung penguatan budaya belajar yang berkelanjutan di sekolah.

Kata Kunci: *kepemimpinan kepala sekolah, micro-habits coaching, kinerja pedagogik guru, coaching, pengembangan profesional guru.*

A. Pendahuluan

Perkembangan pendidikan pada abad ke-21 menempatkan kualitas guru sebagai salah satu indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Guru dituntut memiliki kemampuan pedagogik yang memadai agar mampu merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik. Kinerja pedagogik guru menjadi perhatian penting karena berhubungan langsung dengan kualitas proses belajar dan pencapaian tujuan pendidikan. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat variasi

kemampuan pedagogik guru dalam mengelola pembelajaran secara efektif. Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik semakin meningkatkan kompleksitas tugas guru. Situasi tersebut menuntut adanya pembinaan yang berkelanjutan dan sistematis untuk mengembangkan kompetensi guru. Sekolah memerlukan strategi yang mampu mendorong perubahan perilaku profesional guru secara bertahap dan konsisten. Peningkatan kinerja pedagogik guru menjadi agenda penting dalam upaya

meningkatkan mutu pendidikan di berbagai satuan pendidikan.

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menggerakkan berbagai program peningkatan kompetensi guru di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berfungsi pada aspek administratif, tetapi juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang bertanggung jawab terhadap pengembangan profesional guru. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi dan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif cenderung berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Ansori et al. (2021) menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional guru melalui berbagai bentuk pembinaan. Kajian lain juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi profesional guru melalui pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan (Rofiq,

2024). Temuan tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas guru dan mutu pendidikan. Penguatan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu kebutuhan mendesak dalam menghadapi tantangan pendidikan saat ini.

Upaya peningkatan kompetensi guru selama ini banyak dilakukan melalui pelatihan, supervisi akademik, dan program pengembangan profesional yang bersifat formal. Berbagai pendekatan tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, meskipun hasilnya belum menunjukkan perubahan yang merata dan berkelanjutan. Penelitian mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa program pembinaan guru yang terencana mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan (Agustine et al., 2021). Kajian lain menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik guru dilakukan melalui pembinaan, supervisi, dan penguatan budaya kerja sekolah (Chusniah et al.,

2025). Penelitian mengenai kepemimpinan berbasis pencapaian juga memperlihatkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan seluruh sumber daya sekolah (Budiman et al., 2026). Sejumlah penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas guru. Kajian-kajian sebelumnya lebih banyak menyoroti pendekatan pembinaan yang bersifat formal dan struktural. Ruang kajian mengenai pembinaan guru berbasis perubahan perilaku melalui pembentukan kebiasaan kecil masih relatif terbatas.

Perkembangan kajian tentang perubahan perilaku dan pengembangan sumber daya manusia melahirkan pendekatan baru yang dikenal dengan metode micro-habits coaching. Pendekatan ini menekankan perubahan melalui kebiasaan-kebiasaan kecil yang dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan. Metode micro-habits coaching memandang bahwa perubahan besar dapat dibangun dari tindakan sederhana yang dilakukan secara terus-menerus hingga menjadi

perilaku profesional yang menetap. Penerapan metode tersebut memberikan peluang bagi guru untuk mengembangkan kompetensinya secara bertahap sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing individu. Pendekatan ini juga memungkinkan kepala sekolah menjalankan fungsi pembinaan secara lebih personal dan adaptif. Pembentukan kebiasaan kecil dalam aktivitas profesional guru dipandang lebih mudah diterapkan dibandingkan program perubahan yang bersifat besar dan instan. Penggunaan metode micro-habits coaching dalam pembinaan guru masih belum banyak dikaji dalam penelitian manajemen pendidikan di Indonesia. Kondisi tersebut menunjukkan adanya peluang untuk mengembangkan perspektif baru mengenai strategi peningkatan kinerja pedagogik guru.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru melalui berbagai pendekatan dan strategi pembinaan. Fauzi et al. (2024) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada Program Sekolah Penggerak berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru

melalui penguatan budaya belajar dan perubahan organisasi sekolah. Penelitian lain mengungkapkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru secara signifikan melalui pendampingan dan supervisi yang berkelanjutan (Nur'Aliimu et al., 2025). Doda et al. (2026) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada aspek kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Hartanto et al. (2026) menemukan adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian, dan profesional guru. Hasil-hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kompetensi guru telah berkembang cukup luas. Kajian yang secara khusus membahas penerapan metode micro-habits coaching sebagai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pedagogik guru masih sangat terbatas. Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang memerlukan kajian lebih mendalam.

Fenomena peningkatan mutu pendidikan menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah tidak hanya ditentukan oleh tersedianya program pengembangan guru, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin dalam membangun budaya profesional yang berkelanjutan. Kepala sekolah dituntut mampu menghadirkan inovasi pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan perkembangan lingkungan pendidikan. Metode micro-habits coaching menawarkan pendekatan pembinaan yang menekankan konsistensi, refleksi, dan perubahan perilaku secara bertahap. Pendekatan ini berpotensi membantu guru membangun kebiasaan profesional yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Penguatan kebiasaan positif dalam praktik pembelajaran menjadi salah satu kebutuhan penting pada era transformasi pendidikan. Pengembangan kompetensi guru melalui pembentukan kebiasaan kecil juga sejalan dengan paradigma pembelajaran sepanjang hayat dan pengembangan profesional berkelanjutan. Kondisi tersebut menjadikan penerapan metode micro-habits coaching sebagai isu yang relevan dan penting untuk diteliti.

Kajian mengenai metode ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi kepemimpinan pendidikan yang lebih inovatif dan adaptif.

SMPN 1 Plered Kabupaten Purwakarta merupakan salah satu sekolah yang terus berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pengembangan kompetensi guru. Kepala sekolah menjalankan berbagai program pembinaan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan penguatan kompetensi pedagogik guru. Penerapan metode *micro-habits coaching* menjadi salah satu upaya yang dilakukan untuk membangun kebiasaan profesional guru secara bertahap dan berkelanjutan. Program tersebut memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran dan memperbaiki proses pembelajaran yang dilaksanakan di kelas. Pembinaan yang dilakukan melalui kebiasaan-kebiasaan kecil menunjukkan adanya pendekatan kepemimpinan yang lebih personal dan memberdayakan. Situasi tersebut memperlihatkan dinamika kepemimpinan yang menarik untuk dikaji lebih mendalam. Karakteristik

tersebut menjadikan SMPN 1 Plered Kabupaten Purwakarta sebagai lokasi yang relevan untuk mengkaji penerapan metode *micro-habits coaching* dalam peningkatan kinerja pedagogik guru. Pengkajian terhadap praktik tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai implementasi strategi pembinaan guru yang inovatif.

Penelitian ini difokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan metode *micro-habits coaching* untuk meningkatkan kinerja pedagogik guru di SMPN 1 Plered Kabupaten Purwakarta. Kajian diarahkan untuk menganalisis proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi penerapan metode tersebut, termasuk berbagai kendala, solusi, dan hasil yang diperoleh dari implementasinya. Kebaruan penelitian terletak pada pengkajian metode *micro-habits coaching* sebagai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun kebiasaan profesional guru secara berkelanjutan. Kajian mengenai metode ini masih sangat terbatas dalam penelitian manajemen pendidikan, khususnya pada aspek peningkatan kinerja pedagogik guru. Penelitian ini penting dilakukan karena

dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan dan model pembinaan guru berbasis perubahan perilaku. Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi bagi kepala sekolah dalam mengembangkan strategi pembinaan yang lebih efektif dan berkelanjutan. Kajian ini juga diharapkan memperkaya literatur mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kinerja pedagogik guru melalui pendekatan micro-habits coaching. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan metode micro-habits coaching untuk meningkatkan kinerja pedagogik guru di SMPN 1 Plered Kabupaten Purwakarta.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan metode micro-habits coaching untuk meningkatkan kinerja pedagogik guru di SMPN 1 Plered Kabupaten

Purwakarta. Studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi proses, pengalaman, serta dinamika kepemimpinan yang terjadi dalam konteks alamiah sekolah. Menurut Creswell dan Poth (2018), penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam terhadap suatu fenomena melalui eksplorasi pengalaman dan interaksi sosial para partisipan. Sugiyono (2023) menjelaskan bahwa studi kasus digunakan ketika peneliti berupaya memahami suatu fenomena secara mendalam dalam konteks kehidupan nyata.

Penelitian dilaksanakan di SMPN 1 Plered Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat. Sekolah ini dipilih secara purposif karena memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu penerapan metode micro-habits coaching dalam pembinaan guru yang diprakarsai oleh kepala sekolah. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan keterlibatan dan pengetahuan informan terhadap fokus penelitian. Informan terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang terlibat

dalam pelaksanaan micro-habits coaching.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, kendala, solusi, dan hasil penerapan metode micro-habits coaching. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas kepemimpinan kepala sekolah dan implementasi pembinaan guru di lingkungan sekolah. Studi dokumentasi dilakukan melalui penelaahan berbagai dokumen yang berkaitan dengan program sekolah, kebijakan pembinaan guru, laporan kegiatan, serta dokumen pendukung lainnya. Peneliti berperan sebagai instrumen utama yang dibantu dengan pedoman wawancara, pedoman observasi, dan pedoman dokumentasi (Sugiyono, 2023).

Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang meliputi pengumpulan data (data collection), kondensasi data (data condensation), penyajian data (data display), serta penarikan dan verifikasi kesimpulan

(conclusion drawing and verification). Analisis dilakukan secara terus-menerus sejak proses pengumpulan data hingga penelitian selesai sehingga menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

Keabsahan data diuji melalui uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Uji kredibilitas dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi sumber, triangulasi teknik, triangulasi waktu, dan member check. Uji transferabilitas dilakukan dengan menyajikan deskripsi penelitian secara rinci agar hasil penelitian dapat menjadi rujukan pada konteks yang serupa. Uji dependabilitas dilakukan melalui audit terhadap seluruh proses penelitian, sedangkan uji konfirmabilitas dilakukan dengan memastikan bahwa temuan penelitian didasarkan pada data empiris yang diperoleh di lapangan (Creswell & Poth, 2018; Sugiyono, 2023).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

Pelaksanaan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan metode

micro-habits coaching untuk meningkatkan kinerja pedagogik guru di SMPN 1 Plered Kabupaten Purwakarta dilakukan melalui kegiatan observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Pengumpulan data dilaksanakan dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang memiliki keterkaitan langsung dengan implementasi metode *micro-habits coaching* di sekolah. Data yang diperoleh menggambarkan berbagai proses kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Selain itu, penelitian ini juga mengungkap berbagai kendala yang dihadapi, solusi yang dilakukan, serta hasil yang diperoleh dari penerapan metode *micro-habits coaching* dalam meningkatkan kinerja pedagogik guru. Deskripsi hasil penelitian disusun berdasarkan fokus dan pertanyaan penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang utuh mengenai fenomena yang diteliti.

1. Perencanaan Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Pedagogik Guru

Tahap perencanaan merupakan langkah awal yang dilakukan kepala sekolah dalam menerapkan metode *micro-habits coaching* untuk meningkatkan kinerja pedagogik guru di SMPN 1 Plered Kabupaten Purwakarta. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru, perencanaan program diawali melalui identifikasi kebutuhan guru terkait kompetensi pedagogik, terutama dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, dan pelaksanaan asesmen. Kepala sekolah menyusun program pembinaan yang berorientasi pada pembentukan kebiasaan-kebiasaan kecil yang dilakukan secara konsisten oleh guru dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari.

Perencanaan juga dilakukan melalui rapat koordinasi bersama wakil kepala sekolah dan guru untuk menyusun tujuan, indikator keberhasilan, jadwal pelaksanaan, serta mekanisme pendampingan. Program *micro-habits coaching* dirancang secara bertahap agar perubahan perilaku profesional guru dapat berlangsung secara berkelanjutan. Guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan kebutuhan dan kendala yang dihadapi dalam pembelajaran sehingga

program yang dirancang sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Tabel 1 Perencanaan Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching*

No	Aspek Perencanaan	Hasil Temuan
1	Analisis kebutuhan guru	Dilakukan melalui observasi dan supervisi akademik
2	Penyusunan tujuan program	Meningkatkan kompetensi dan kinerja pedagogik guru
3	Penyusunan indikator keberhasilan	Perubahan kebiasaan mengajar dan peningkatan kualitas pembelajaran
4	Penetapan strategi <i>coaching</i>	Pendampingan individual dan refleksi berkala
5	Penyusunan jadwal kegiatan	Dilaksanakan secara rutin dan berkelanjutan
6	Pelibatan warga sekolah	Kepala sekolah, wakasek, dan guru

Tabel tersebut menunjukkan bahwa perencanaan program dilakukan secara sistematis dan melibatkan berbagai pihak di lingkungan sekolah. Analisis kebutuhan menjadi dasar dalam penyusunan program sehingga kegiatan *coaching* dapat menjawab permasalahan nyata yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran. Keterlibatan guru dalam tahap perencanaan menunjukkan adanya pendekatan partisipatif yang mendukung keberhasilan implementasi program.

Penyusunan indikator keberhasilan dan strategi pelaksanaan juga menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses perubahan perilaku guru secara bertahap. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Hardiyanti dan Usman (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif dan terencana mampu meningkatkan kompetensi pedagogik guru melalui pembinaan yang berkelanjutan.

2. Pengorganisasian Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Pedagogik Guru

Pengorganisasian dilakukan untuk memastikan program *micro-habits coaching* dapat dilaksanakan secara efektif dan terstruktur. Kepala sekolah membentuk tim pendamping yang terdiri atas wakil kepala sekolah dan guru senior yang memiliki pengalaman dalam pengembangan pembelajaran. Pembagian tugas dilakukan secara jelas agar setiap pihak memahami perannya dalam mendukung pelaksanaan program.

Kegiatan pengorganisasian juga meliputi penentuan mekanisme koordinasi, penyediaan sumber daya,

serta penetapan pola komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Kepala sekolah secara aktif melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan pendampingan sehingga pelaksanaan program tetap berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 2 Pengorganisasian Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching*

No	Aspek Pengorganisasian	Hasil Temuan
1	Pembentukan tim pendamping	Kepala sekolah, wakasek, dan guru senior
2	Pembagian tugas	Dilakukan secara proporsional
3	Mekanisme koordinasi	Pertemuan dan evaluasi berkala
4	Penyediaan sumber daya	Sarana dan dokumen pendukung coaching
5	Sistem komunikasi	Komunikasi langsung dan reflektif

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pengorganisasian program dilaksanakan melalui pembagian peran yang jelas dan koordinasi yang terstruktur. Kepala sekolah berperan sebagai koordinator utama yang mengarahkan seluruh kegiatan coaching agar berjalan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan guru.

Pengorganisasian yang baik mempermudah pelaksanaan pendampingan dan memperkuat kerja

sama antarwarga sekolah. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Hasan (2025) yang menjelaskan bahwa keberhasilan pelaksanaan coaching di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasikan sumber daya dan membangun koordinasi yang efektif.

3. Pelaksanaan Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Pedagogik Guru

Pelaksanaan program dilakukan melalui pembentukan kebiasaan-kebiasaan kecil yang berhubungan dengan peningkatan kualitas pembelajaran. Guru didampingi untuk menerapkan praktik sederhana, seperti menyusun tujuan pembelajaran yang jelas, memberikan pertanyaan reflektif kepada peserta didik, dan melakukan evaluasi pembelajaran secara rutin.

Kepala sekolah memberikan pendampingan melalui diskusi, observasi kelas, dan refleksi bersama. Pelaksanaan program tidak dilakukan secara insidental, melainkan menjadi bagian dari budaya kerja sekolah yang berlangsung secara terus-menerus. Guru menunjukkan perubahan dalam pengelolaan pembelajaran dan lebih

terbuka terhadap proses perbaikan diri.

Tabel 3 Pelaksanaan Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching*

No	Kegiatan	Implementasi
1	Pendampingan individu	Dilakukan secara berkala
2	Observasi pembelajaran	Dilaksanakan oleh kepala sekolah
3	Refleksi pembelajaran	Dilakukan setelah kegiatan mengajar
4	Pembiasaan pedagogik	Diterapkan dalam kegiatan pembelajaran
5	Monitoring perkembangan	Dilaksanakan secara berkelanjutan

Tabel tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan program mengedepankan perubahan perilaku secara bertahap melalui kegiatan pendampingan yang intensif. Proses coaching mendorong guru untuk terus melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran yang telah dilakukan.

Pelaksanaan yang berkesinambungan memberikan kesempatan bagi guru untuk membangun kebiasaan profesional yang lebih baik. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Karim (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru melalui pembinaan dan pendampingan yang berkelanjutan.

4. Evaluasi Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Pedagogik Guru

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan pelaksanaan program *micro-habits coaching*. Kepala sekolah melakukan penilaian melalui supervisi akademik, observasi pembelajaran, dan refleksi bersama guru. Evaluasi difokuskan pada perubahan perilaku mengajar dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Guru juga dilibatkan dalam proses evaluasi melalui kegiatan refleksi diri dan diskusi kelompok. Kegiatan ini memberikan kesempatan kepada guru untuk mengidentifikasi keberhasilan dan aspek yang masih perlu diperbaiki.

Tabel 4 Evaluasi Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching*

No	Aspek Evaluasi	Hasil Temuan
1	Supervisi akademik	Dilakukan secara periodik
2	Refleksi guru	Dilaksanakan setelah pembelajaran
3	Penilaian perkembangan	Berdasarkan perubahan praktik mengajar
4	Umpan balik	Diberikan secara langsung
5	Tindak lanjut	Penyusunan program perbaikan

Tabel menunjukkan bahwa evaluasi tidak hanya menilai hasil,

tetapi juga proses perubahan yang terjadi pada guru. Kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif sehingga guru dapat terus meningkatkan kompetensinya.

Evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan menjadi dasar dalam penyusunan program pembinaan berikutnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khaira et al. (2021) yang menjelaskan bahwa kepala sekolah perlu melakukan evaluasi secara sistematis untuk meningkatkan profesionalitas dan kompetensi guru.

5. Kendala Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Pedagogik Guru

Pelaksanaan program masih menghadapi beberapa kendala yang berkaitan dengan kesiapan guru dan keterbatasan waktu. Sebagian guru belum terbiasa melakukan refleksi pembelajaran secara rutin dan masih memerlukan pendampingan intensif.

Kendala lainnya berkaitan dengan padatnya tugas administrasi guru yang menyebabkan pelaksanaan coaching belum dapat dilakukan secara maksimal. Perbedaan kemampuan guru dalam menerima perubahan juga menjadi tantangan dalam pelaksanaan program.

Tabel 5 Kendala Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching*

No	Kendala	Temuan
1	Keterbatasan waktu	Jadwal guru cukup padat
2	Beban administrasi	Mengurangi intensitas coaching
3	Kesiapan guru	Berbeda-beda
4	Konsistensi pelaksanaan	Belum optimal
5	Pemahaman coaching	Masih memerlukan penguatan

Tabel menunjukkan bahwa kendala utama berasal dari faktor internal dan eksternal guru. Perbedaan tingkat kesiapan dan pemahaman guru menyebabkan pelaksanaan program memerlukan strategi pendampingan yang lebih fleksibel.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan budaya kerja membutuhkan waktu dan proses yang berkelanjutan. Temuan ini mendukung penelitian Kidam dan Isyanto (2025) yang menjelaskan bahwa implementasi kepemimpinan transformasional sering menghadapi tantangan berupa kesiapan sumber daya manusia dan adaptasi terhadap perubahan.

6. Solusi Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Pedagogik Guru

Kepala sekolah melakukan berbagai upaya untuk mengatasi kendala yang muncul dalam pelaksanaan program. Salah satu strategi yang dilakukan adalah memberikan pendampingan secara bertahap dan menyesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru.

Sekolah juga menyediakan forum diskusi dan refleksi yang memungkinkan guru saling berbagi pengalaman dalam menerapkan kebiasaan-kebiasaan baru. Penguatan motivasi dan pemberian apresiasi menjadi bagian penting dalam menjaga konsistensi pelaksanaan program.

Tabel 6 Solusi Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching*

No	Solusi	Bentuk Pelaksanaan
1	Pendampingan bertahap	Coaching individual
2	Forum refleksi	Diskusi kelompok
3	Penguatan motivasi	Apresiasi dan penghargaan
4	Pengaturan jadwal	Penyesuaian waktu kegiatan
5	Penguatan pemahaman	Pelatihan dan pembinaan

Tabel menunjukkan bahwa solusi yang dilakukan lebih menekankan pada pendekatan humanis dan kolaboratif. Kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan yang mendukung

perubahan perilaku guru secara bertahap.

Pendekatan tersebut membantu meningkatkan partisipasi guru dan memperkuat komitmen dalam melaksanakan program coaching. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kristini et al. (2023) yang menjelaskan bahwa inovasi kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan kompetensi guru melalui pembinaan yang kolaboratif dan berkelanjutan.

7. Hasil Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching* dalam Meningkatkan Kinerja Pedagogik Guru

Pelaksanaan metode *micro-habits coaching* menunjukkan hasil yang positif terhadap peningkatan kinerja pedagogik guru di SMPN 1 Plered Kabupaten Purwakarta. Guru menunjukkan peningkatan dalam perencanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan metode pembelajaran, dan pelaksanaan asesmen.

Perubahan juga terlihat pada meningkatnya budaya refleksi dan kemauan guru untuk melakukan perbaikan pembelajaran secara terus-menerus. Kepala sekolah menilai bahwa program ini mampu mendorong terbentuknya budaya

belajar profesional di lingkungan sekolah.

Tabel 7 Hasil Penerapan Metode *Micro-Habits Coaching*

No	Indikator Hasil	Temuan
1	Perencanaan pembelajaran	Meningkat
2	Pengelolaan kelas	Lebih efektif
3	Refleksi pembelajaran	Dilakukan secara rutin
4	Inovasi pembelajaran	Meningkat
5	Kinerja pedagogik guru	Mengalami peningkatan

Tabel menunjukkan bahwa penerapan metode *micro-habits coaching* memberikan dampak positif terhadap kompetensi dan kinerja pedagogik guru. Perubahan yang terjadi tidak hanya terlihat pada aspek teknis pembelajaran, tetapi juga pada pola pikir guru terhadap pentingnya perbaikan berkelanjutan.

Peningkatan kinerja pedagogik guru menjadi indikator bahwa program coaching dapat dijadikan salah satu strategi pembinaan profesional guru di sekolah. Temuan ini mendukung penelitian Kurniawan et al. (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru melalui

pembinaan yang terencana dan berkelanjutan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan penerapan metode *micro-habits coaching* di SMPN 1 Plered Kabupaten Purwakarta dilakukan secara sistematis melalui identifikasi kebutuhan guru, penyusunan tujuan program, penetapan indikator keberhasilan, dan penyusunan jadwal pelaksanaan kegiatan. Kepala sekolah memosisikan perencanaan sebagai dasar dalam menentukan arah pembinaan guru sehingga program yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan peningkatan kinerja pedagogik. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu program peningkatan kompetensi guru sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam merancang program secara terukur dan berkelanjutan. Perencanaan yang matang memberikan arah yang jelas terhadap bentuk pendampingan yang akan dilakukan kepada guru serta memudahkan proses evaluasi terhadap hasil yang dicapai. Kondisi tersebut sejalan dengan penelitian Lebang et al. (2025) yang

menjelaskan bahwa pengelolaan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru harus dimulai dari proses perencanaan program yang sistematis dan berorientasi pada kebutuhan guru. Penelitian Lisnasari et al. (2023) juga mengemukakan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kompetensi guru karena kepala sekolah berperan dalam merancang program pengembangan profesional secara terarah. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa perencanaan menjadi fondasi utama dalam keberhasilan implementasi metode micro-habits coaching.

Aspek pengorganisasian menunjukkan bahwa kepala sekolah membentuk sistem koordinasi yang melibatkan wakil kepala sekolah dan guru senior sebagai pendamping dalam pelaksanaan program. Pembagian tugas dilakukan secara proporsional dan disertai dengan mekanisme komunikasi yang intensif agar setiap kegiatan coaching dapat berjalan secara efektif. Pengorganisasian yang baik memungkinkan setiap pihak memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam mendukung

peningkatan kinerja pedagogik guru. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai penggerak yang menghubungkan seluruh komponen sekolah dalam satu tujuan bersama. Hasil penelitian ini mendukung pandangan Mastur (2023) yang menyatakan bahwa keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah ditentukan oleh kemampuan dalam mengorganisasi sumber daya pendidikan secara efektif. Penelitian Suyipto et al. (2023) juga menjelaskan bahwa implementasi kepemimpinan kepala sekolah yang baik ditandai dengan adanya koordinasi yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, dan keterlibatan seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Pengorganisasian yang dilaksanakan di SMPN 1 Plered menunjukkan adanya kepemimpinan yang kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan profesional guru.

Pelaksanaan metode micro-habits coaching dilakukan melalui pembentukan kebiasaan-kebiasaan kecil yang mendukung peningkatan kompetensi pedagogik guru, seperti perencanaan pembelajaran yang lebih sistematis, refleksi pembelajaran, penggunaan metode yang variatif, dan

peningkatan kualitas asesmen. Kepala sekolah secara rutin melakukan pendampingan, observasi kelas, serta memberikan umpan balik terhadap praktik pembelajaran yang dilakukan guru. Pelaksanaan coaching tidak bersifat insidental, tetapi dilakukan secara berkelanjutan sehingga perubahan perilaku profesional guru dapat berkembang secara bertahap. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perubahan kompetensi guru tidak dapat dicapai melalui pelatihan sesaat, melainkan melalui pembinaan yang konsisten dan berkesinambungan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Mawarni et al. (2025) yang menjelaskan bahwa supervisi akademik berbasis coaching mampu meningkatkan profesionalitas guru karena mendorong terjadinya perubahan perilaku secara bertahap. Penelitian Nasution et al. (2025) juga menemukan bahwa supervisi akademik yang berorientasi pada coaching dapat meningkatkan kinerja guru melalui proses pendampingan yang berkelanjutan dan reflektif. Pelaksanaan metode micro-habits coaching di SMPN 1 Plered menunjukkan bahwa pembiasaan kecil yang dilakukan secara konsisten mampu menghasilkan perubahan

yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran.

Aspek evaluasi menunjukkan bahwa kepala sekolah melaksanakan supervisi akademik secara berkala melalui observasi pembelajaran, refleksi bersama, serta pemberian umpan balik kepada guru. Evaluasi dilakukan tidak hanya untuk mengukur hasil, tetapi juga untuk melihat perkembangan proses perubahan yang terjadi pada diri guru. Guru diberikan kesempatan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam pembelajaran yang telah dilaksanakan sehingga muncul kesadaran untuk terus melakukan perbaikan. Pendekatan evaluasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan prinsip pembinaan yang berorientasi pada pengembangan profesional berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nikmah dan Haryati (2025) yang menyatakan bahwa peran kepala sekolah sebagai supervisor sangat penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru melalui kegiatan evaluasi dan tindak lanjut yang berkesinambungan. Sholeh (2021) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah

mampu mendorong peningkatan kompetensi guru melalui stimulasi intelektual dan evaluasi yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Evaluasi yang dilakukan secara sistematis menjadi instrumen penting dalam menjaga konsistensi pelaksanaan metode micro-habits coaching.

Hasil penelitian juga menunjukkan adanya beberapa kendala dalam pelaksanaan metode micro-habits coaching. Kendala tersebut meliputi keterbatasan waktu akibat beban administrasi guru, perbedaan kesiapan guru dalam menerima perubahan, serta belum meratanya pemahaman mengenai konsep coaching. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perubahan budaya kerja membutuhkan proses adaptasi yang tidak singkat. Sebagian guru masih memandang kegiatan coaching sebagai tambahan pekerjaan sehingga belum sepenuhnya memberikan perhatian terhadap proses pendampingan yang dilakukan. Temuan ini mendukung penelitian Supadi (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi guru pada abad ke-21 menghadapi berbagai tantangan, terutama pada aspek kesiapan

sumber daya manusia dan perubahan paradigma pembelajaran. Penelitian Surbakti dan Aisyah (2024) juga menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang memerlukan penanganan secara komprehensif. Hambatan yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan program coaching memerlukan kesiapan seluruh warga sekolah dalam menerima perubahan.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi kendala pelaksanaan metode micro-habits coaching dilakukan melalui pendampingan individual, forum refleksi bersama, pemberian motivasi, serta penguatan budaya belajar profesional. Kepala sekolah juga berupaya menyesuaikan jadwal kegiatan coaching dengan aktivitas guru sehingga program dapat berjalan lebih efektif. Pemberian apresiasi kepada guru yang menunjukkan perkembangan positif menjadi strategi untuk meningkatkan motivasi dan komitmen dalam melaksanakan perubahan. Pendekatan tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan prinsip kepemimpinan

yang humanis dan kolaboratif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wibowo dan Mustofa (2024) yang menjelaskan bahwa inovasi kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai strategi pembinaan yang adaptif terhadap kebutuhan sekolah. Penelitian Wiyati dan Darmuki (2025) juga menunjukkan bahwa kepala sekolah yang berperan sebagai coach mampu meningkatkan profesionalitas guru melalui pendampingan, refleksi, dan penguatan motivasi. Solusi yang diterapkan di SMPN 1 Plered menunjukkan bahwa keberhasilan coaching ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung perubahan.

Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode micro-habits coaching memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pedagogik guru di SMPN 1 Plered Kabupaten Purwakarta. Guru menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyusun perencanaan pembelajaran, mengelola kelas, menggunakan metode pembelajaran yang lebih bervariasi, serta

melaksanakan asesmen secara lebih efektif. Perubahan juga terlihat pada meningkatnya budaya refleksi dan kesadaran guru untuk terus mengembangkan kompetensinya. Program ini secara bertahap membentuk budaya belajar profesional yang mendorong guru melakukan perbaikan pembelajaran secara berkelanjutan. Hasil penelitian ini mendukung temuan Munawwarah dan Efendi (2023) yang menyatakan bahwa peran kepala sekolah sangat menentukan peningkatan kompetensi pedagogik guru melalui pembinaan yang berkelanjutan. Syarifuddin (2024) juga menjelaskan bahwa manajemen kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan kompetensi guru melalui program pengembangan profesional yang terencana dan berkesinambungan. Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa metode micro-habits coaching dapat menjadi alternatif strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pedagogik guru secara berkelanjutan dan adaptif terhadap kebutuhan pendidikan masa kini.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan metode micro-habits coaching di SMP Negeri 1 Plered Kabupaten Purwakarta dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi yang sistematis. Pada tahap perencanaan, kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan guru, memetakan kompetensi pedagogik, dan menyusun program pembinaan yang berorientasi pada perubahan perilaku profesional secara bertahap. Tahap pengorganisasian dilakukan melalui pembagian tugas, penguatan koordinasi, dan pelibatan berbagai unsur sekolah dalam mendukung pelaksanaan coaching. Pelaksanaan micro-habits coaching dilakukan secara individual maupun kelompok melalui refleksi pembelajaran, supervisi akademik, diskusi pedagogik, dan pemberian umpan balik yang berkesinambungan. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai perkembangan kompetensi guru serta efektivitas program yang dijalankan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan metode micro-

habits coaching memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pedagogik guru. Guru menunjukkan peningkatan dalam perencanaan pembelajaran, penggunaan strategi pembelajaran yang lebih variatif, pengelolaan kelas, serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran yang lebih efektif. Meskipun pelaksanaannya masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu, perbedaan kesiapan guru dalam menerima perubahan, dan tingginya beban administrasi, kepala sekolah melakukan berbagai upaya penyelesaian melalui pengaturan jadwal yang fleksibel, penguatan motivasi, dan pengembangan komunitas belajar guru. Temuan penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan metode micro-habits coaching dapat menjadi strategi inovatif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja pedagogik guru serta mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Afjur, A., Willian, S., & Sudirman, S. (2023). *Servant leadership school principles in improving teacher performance at SMPN 7 Mataram, Indonesia. Path of*

- Science*, 9(1), 2067–2071.
<https://doi.org/10.22178/pos.89-12>
- Agustine, Y., Ahmad, S., & Martha, A. (2021). Principal leadership strategy in improving teacher performance at SMK Bakti Ibu 3 Palembang. In *International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)* (pp. 602–605). Atlantis Press.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.112>
- Ansori, A., Suyatno, S., & Sulisworo, D. (2021). School principal's role in increasing teachers' pedagogical and professional competence in elementary schools in Indonesia. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 98–112.
<https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35635>
- Budiman, B., Azainil, A., Haeruddin, H., Komariyah, L., Masruhim, A., & Haryaka, U. (2026). Achievement-based school principal leadership in improving the quality of education at the buffer schools of the Nusantara Capital City (IKN). *Borneo Educational Journal (BORJU)*, 8(1), 36–53.
<https://doi.org/10.24903/bej.v8i1.2291>
- Chusniah, C., Hamzah, A. F., & Himsyah, U. Z. A. (2025). School principals' strategies for enhancing teachers' professional and pedagogical competencies. *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 111–122.
<https://doi.org/10.38073/jimpi.v4i2.3095>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Doda, L. B., Abdulhajar, E., & Irawan, D. (2026). Principal leadership strategy of pedagogical competence aspect in improving teacher performance of SMA Negeri 1 Singkep. *Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)*, 10(1), 138–153.
<https://doi.org/10.33578/pjr.v10i1.346>
- Fauzi, I., Maimun, A., & Yasin, A. F. (2024). Principal leadership in the “Program Sekolah Penggerak” to improve teacher performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 563–579.
<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i2.8267>
- Hardiyanti, S., & Usman, N. (2023). Situational leadership of the school principal in improving teacher's pedagogic competence in Kindergarten Gugus 2 UPTD 1 Johan Pahlawan, West Aceh District, Indonesia. *Traektoriâ Nauki = Path of Science*, 9(1), 2048–2056.
<https://doi.org/10.22178/pos.89-19>
- Hartanto, K., Rondli, W. S., & Ismaya, E. A. (2026). Impact of principal leadership on teachers' pedagogical, personality, social, and professional competencies. *ICCCM Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(4), 1–6.
<https://doi.org/10.33369/jk.v5i1.14251>
- Hasan, Z. (2025). Implementation of supervision coaching by school principals in improving the competence and motivation of public elementary school teachers in the Babel District of Southeast Aceh Regency. *Jurnal Penelitian Progresif*, 4(1), 46–51.

- <https://doi.org/10.61992/jpp.v4i1.271>
- Karim, A. R. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru di MTs. Ar-Rahmah Kota Tasikmalaya. *HASBUNA: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 89–107. <https://doi.org/10.58540/pijar.v2i3.593>
- Khaira, L., Murniati, A. R., & Usman, N. (2021). Leadership style of principal to increase teacher's professionalism. In *Proceedings of the 4th International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2020)* (pp. 482–485). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210212.099>
- Kidam, K., & Isyanto, N. (2025). Implementation of transformational leadership by school principals in improving education quality: Implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *At Tandhim: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 59–68. <https://doi.org/10.53038/tndm.v1i1.295>
- Kristini, A., Purnami, A. S., & Mulyono, R. (2023). Inovasi kepemimpinan kepala sekolah berdasarkan trilogi kepemimpinan Ki Hajar Dewantara dalam upaya meningkatkan kompetensi guru di Gugus 2 Nanggung. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(1), 189–197. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i1.693>
- Kurniawan, M. A., Sardiyo, S., & Fitria, F. (2025). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Interprof*, 11(1). <https://doi.org/10.32767/interprof.v11i1.2706>
- Lebang, R., Hidayanto, D. N., Mulawarman, W. G., Warman, W., Dwiyo, Y., & Akhmad, A. (2025). School principal management for improving elementary school teachers' performance through training. *Borneo Educational Journal (Borju)*, 7(2), 497–509. <https://doi.org/10.24903/bej.v7i2.2052>
- Lisnasari, S. F., Sekali, K., Br, P., Jainab, J., Widiyarti, G., Sidebang, R., & Simbolon, R. (2023). The importance of principal leadership management in increasing the competence of elementary school teachers in Medan City, North Sumatra. *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(2), 609–615. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.04.02.27>
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2016). *Designing qualitative research* (6th ed.). Sage Publications.
- Mastur, M. (2023). Strategy the principal's leadership style in implementing "Merdeka Belajar" in schools. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 10–21. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2023.v10.i1.p10-21>
- Mawarni, M., Najmuddin, N., & Ilyas, M. (2025). TIRTA coaching-based for academic supervision to improve teacher professionalism. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*, 6(2), 965–972.

- <https://doi.org/10.56806/jh.v6i2.272>
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Munawwarah, M., & Efendi, Z. (2023). The efforts of school principals in improving the pedagogical competence of English teachers in SMPN 1 Jeumpa. *Journal of Education Method and Learning Strategy*, 1(2). <https://doi.org/10.59653/jemls.v1i02.89>
- Nasution, R., Yusrizal, Y., & Munawar, M. (2025). Coaching-oriented academic supervision for improving elementary teacher performance of Aceh Tamiang Regency. *JURNAL HURRIAH: Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*, 6(4), 1401–1408. <https://doi.org/10.56806/jh.v6i4.376>
- Nikmah, N., & Haryati, T. (2025). The role of the principal as a supervisor in enhancing teachers' pedagogical competence at SD Negeri 1 Pamotan, Rembang. *SOSIOEDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 14(2), 1428–1436. <https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v14i3.5996>
- Nur'Aliimu, B., Sumardjoko, B., & Anshori, A. (2025). Peran kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi pedagogik guru di SMPN 1 Kedawung. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, 5(2), 517–543. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v5i2.5901>
- Rofiq, M. H. (2024). The principal's leadership in improving teachers' professional competence at SDN. *Journal of Education and Learning Innovation*, 1(2), 217–229. <https://doi.org/10.59373/jelin.v1i2.64>
- Sholeh, M. (2021). Transformational leadership: Principal intellectual stimulation in improving teacher competences. *Al-Ta Lim Journal*, 28(2), 167–179. <https://doi.org/10.15548/jt.v28i2.708>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif* (Edisi ke-3). Alfabeta.
- Sundari, S., Suwito, S., & Wibowo, E. (2023). Analysis of school-based management and principal leadership in improving teacher performance. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 3(2). <https://doi.org/10.52690/jitim.v3i2.708>
- Supadi, S. (2022). Principal leadership: Responding to the challenges of 21st century teacher competence. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 561–573. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i2.3529>
- Surbakti, A., & Aisyah, S. (2024). The impact of principal leadership on teacher quality and performance: A mixed-methods study in Deli Serdang Regency. *Golden Age: Jurnal Ilmiah Tumbuh Kembang Anak Usia Dini*, 9(4), 589–600. <https://doi.org/10.14421/jga.2024.94-02>
- Suyipto, E., Ahyani, N., & Fitria, H. (2023). Implementation of principal's leadership in improving teacher performance. *Journal of Social Work Education*, 906–910. <https://doi.org/10.52690/jswe.v4i3.488>
- Syarifuddin, K. A. (2024). School principal management in improving teacher competency

vocational school in Jambi Province. *International Journal of Multilingual Education and Applied Linguistics*, 1(2), 26–37. <https://doi.org/10.61132/ijmeal.v1i2.19>

Wibowo, L. T. S., & Mustofa, T. A. (2024). Principal leadership innovation in improving teacher performance in integrated Islamic schools. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 29(2), 162–177. <https://doi.org/10.19109/td.v29i2.24844>

Wiyati, I., & Darmuki, A. (2025). Analisis peran kepala sekolah sebagai coach dalam penerapan coaching model TIRTA untuk meningkatkan profesionalitas guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 8(1), 22–35. <https://doi.org/10.24176/jino.v8i1.12674>