



Artikel

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran: Strategi Pembinaan dan Supervisi Klinis untuk Guru di Kabupaten Bandung Barat

Adhyatnika Geusan Ulun

SMPN Satu Atap Lembang

Kp. Lembang RT 02/09 Ds. Mukapayung Kec. Cililin Kab. Bandung Barat 40562

adhyatnika.gu@gmail.com

Abstrak: Kajian ini bertujuan menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah (KS) dalam peningkatan mutu pembelajaran melalui implementasi Supervisi Klinis (SK) berbasis teknik *Coaching* sebagai strategi pembinaan profesional guru, dikhususkan pada konteks Kabupaten Bandung Barat (KBB). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui studi literatur terfokus dan sintesis konseptual-induktif, yang menyusun kerangka teoretis operasional dari berbagai temuan empiris. Hasil sintesis menunjukkan bahwa KS memainkan peran manajerial, edukator, dan supervisor yang terintegrasi, menjadikan KS sebagai katalisator utama mutu sekolah. Supervisi Klinis merupakan kerangka pembinaan yang efektif karena fokus pada masalah pembelajaran riil di kelas melalui siklus terstruktur. Kunci keberhasilan implementasi SK terletak pada penerapan teknik *Coaching* pada tahap umpan balik (Pasca-Observasi), yang mendorong dialog reflektif, partisipasi guru, dan kepemilikan guru atas solusi perbaikan, sehingga mampu meningkatkan keterbukaan dan motivasi untuk berinovasi. Strategi tindak lanjut yang efektif melibatkan integrasi temuan SK ke dalam program pengembangan profesional berkelanjutan (KKG/MGMP/IHT) yang sistematis, guna memastikan peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru yang terukur dan berkelanjutan di KBB.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Klinis, Mutu Pembelajaran, *Coaching*, Kabupaten Bandung Barat.

Lisensi:

Hak Cipta (c) 2023 Jurnal
Karya Insan Pendidikan
Terpilih



Artikel ini berlisensi *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*.

Abstract: This study aims to analyze the role of school principal leadership in improving the quality of learning through the implementation of Clinical Supervision (CS) based on the Coaching technique as a professional mentoring strategy for teachers, specifically in the context of West Bandung Regency (KBB). This research utilizes a qualitative descriptive approach through a focused literature study and conceptual-inductive synthesis, constructing an operational theoretical framework from various empirical findings. The synthesis results indicate that the principal plays integrated managerial, educator, and supervisory roles, making the principal the main catalyst for school quality. Clinical Supervision is an effective mentoring framework because it focuses on real classroom learning issues through a structured cycle (Pre-Observation, Observation, Post-Observation). The key to successful CS implementation lies in applying the Coaching technique during the feedback stage (post-observation), which promotes reflective dialogue, teacher participation, and teacher ownership of improvement solutions, thus effectively increasing openness and motivation for innovation. Effective follow-up strategies involve integrating CS findings into systematic continuous professional development programs (KKG/MGMP/IHT), ensuring measurable and sustainable improvement in pedagogical competence and teacher professionalism in KBB.

Keywords: School Principal Leadership, Clinical Supervision, Learning Quality, Coaching, West Bandung Regency.

1. PENDAHULUAN

1.1. Konteks Mutu Pendidikan Nasional dan Tantangan Profesionalisme Guru

Mutu pendidikan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkan, dan upaya peningkatan kualitas pendidikan merupakan prioritas utama dalam menghadapi tantangan era modern. Secara fundamental, mutu pendidikan di sekolah sangat bergantung pada efektivitas proses pembelajaran dan kompetensi guru, karena guru merupakan pelaksana utama proses pendidikan di kelas (Asmadi et al., 2023; Muljawan, 2018). Guru tidak hanya dituntut mengajarkan materi, tetapi juga harus mampu menjadi fasilitator, motivator, pembimbing, dan panutan bagi peserta didik, sehingga peningkatan kinerja guru menjadi prioritas utama.

Upaya perbaikan mutu pembelajaran merupakan proses berkelanjutan yang mencakup peningkatan aspek perencanaan (seperti penyusunan RPP/Modul Ajar), pelaksanaan (pemilihan metode, media pembelajaran), dan evaluasi hasil belajar siswa (Amri et al., 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa perbaikan dalam mutu pembelajaran tidak akan terjadi tanpa memperbaiki kualitas guru (Bahri et al., 2024). Di Kabupaten Bandung Barat (KBB), isu penjaminan mutu pendidikan perlu mendapatkan perhatian strategis. Penjaminan mutu pendidikan dasar dan menengah memerlukan mekanisme yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan, sebagaimana diamanatkan dalam Permendikbud Nomor 28 Tahun 2016 (Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 Tahun 2016). Oleh karena itu, diperlukan sinergi antara kebijakan mutu yang dirancang oleh Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) dan Dinas Pendidikan KBB untuk mengidentifikasi permasalahan dan merancang program perbaikan yang selaras dengan standar mutu yang ditetapkan (LPMP Jabar, 2019).

1.2. Posisi Kepala Sekolah sebagai Supervisor Akademik

Kepala sekolah (KS) memegang peran sentral (*the key person*) sebagai pemimpin formal yang bertanggung jawab atas seluruh aktivitas di sekolah, baik administratif maupun pedagogis (Asmadi et al., 2023; Wahjosumidjo, 2020). KS merupakan komponen yang paling berperan dalam

meningkatkan kualitas pendidikan, karena keberhasilan mutu pendidikan sangat bergantung pada kepemimpinan KS dalam mengelola sekolah. KS harus melaksanakan peran ganda, termasuk sebagai Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator (EMASLIM) (Muljawan, 2018; Wibowo & Santosa, 2022).

Secara spesifik, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Tahun 2007, kompetensi supervisi KS mencakup merencanakan program supervisi akademik, melaksanakan supervisi melalui pendekatan dan teknik yang tepat, serta menindaklanjuti hasil supervisi guna meningkatkan profesionalisme guru (Harimurti, 2019; Wahyudin, 2021). Tujuan utama supervisi akademik adalah memberikan bantuan, perbaikan, dan pengembangan keterampilan profesional guru dalam mengelola proses pembelajaran (Izhar, 2017). Selain itu, supervisi akademik juga berfungsi sebagai layanan bantuan untuk memotivasi, mengkoordinasi, dan mendukung ke arah perkembangan profesi guru (Rahayu, 2022). Oleh karena itu, gaya kepemimpinan KS haruslah suportif, motivatif, dan transformasional untuk mendorong guru terus berinovasi (Hardono et al., 2017; Priyambodo, 2023).

1.3. Mengapa Supervisi Klinis dan *Coaching* Diperlukan

Tantangan utama dalam peningkatan mutu guru adalah bahwa supervisi konvensional sering kali bersifat administratif dan instruktif. Supervisi ini cenderung hanya terbatas pada pemeriksaan dokumen (RPP atau Modul Ajar) tanpa menyentuh aspek praktik pembelajaran di kelas, sehingga kurang efektif dalam mengatasi permasalahan pembelajaran riil yang dihadapi guru (Nurussalami & Muharrifah, 2023; Zurina et al., 2025). Kondisi ini menyebabkan berbagai permasalahan pembelajaran di kelas tidak terpantau dengan baik dan potensi guru untuk berkembang secara profesional belum tergalih maksimal.

Supervisi Klinis (SK) hadir sebagai model pembinaan kontemporer yang mengatasi kelemahan ini. SK adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan pengajaran melalui siklus yang terstruktur dan bersifat dialogis serta

personal (Kartini & Susanti, 2019; Nurcholiq, 2018). SK bertujuan spesifik membantu guru mengatasi permasalahan pembelajaran yang dihadapi di kelas (Wahyudin, 2021).

Strategi kunci untuk mengoptimalkan efektivitas SK adalah melalui penerapan teknik *Coaching* (Zurina et al., 2025). *Coaching* dalam SK menjadi metode yang sangat efektif karena bersifat dialogis, partisipatif, dan memfokuskan pada pengembangan potensi guru. Teknik ini mendorong refleksi profesional yang sistematis, komunikasi dua arah yang terbuka dan santai, dan yang paling penting, memberdayakan guru untuk merefleksi kekuatan dan kelemahan mereka sendiri serta menyusun rencana perbaikan pembelajaran secara mandiri (Zurina et al., 2025; Setyaningsih & Suchyadi, 2021). Pendekatan *Coaching* ini sangat penting untuk mengatasi resistensi guru terhadap supervisi yang bersifat instruktif atau mencari kesalahan (Altınok, 2024; Haris et al., 2018).

1.4. Tujuan Penelitian Konseptual

Kajian ini bertujuan menganalisis secara mendalam:

1. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam merancang dan melaksanakan Supervisi Klinis sebagai upaya peningkatan mutu pembelajaran.
2. Implementasi teknik *Coaching* sebagai strategi pembinaan yang memberdayakan guru dan mengubah sikap mereka terhadap supervisi.
3. Merumuskan strategi tindak lanjut yang sistematis untuk menjamin peningkatan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru secara berkelanjutan di Kabupaten Bandung Barat.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Pendekatan Penelitian dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi literatur terfokus (*focused literature review*) dan sintesis konseptual-induktif (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Sripurwati et al., 2024). Studi literatur dipilih sebagai metode utama karena bertujuan membangun kerangka teoritis operasional yang menggabungkan konsep kepemimpinan kepala sekolah, model supervisi klinis, dan strategi *coaching* yang telah diverifikasi dan teruji secara empiris dalam konteks pendidikan. Data yang digunakan adalah data sekunder berupa artikel ilmiah, jurnal, dan dokumen kebijakan terkait

manajemen pendidikan, supervisi akademik, supervisi klinis, dan strategi pengembangan profesional guru (Salsabila et al., 2025).

2.2. Prosedur Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data melibatkan penelusuran sistematis terhadap referensi yang relevan dari berbagai domain penelitian pendidikan (Nurussalami & Muharrafah, 2023). Seleksi data dilakukan untuk memilah informasi yang secara eksplisit membahas tahapan supervisi klinis, karakteristik implementasi *coaching*, dan dampak model ini terhadap kompetensi pedagogik serta kinerja guru (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Karmelia et al., 2024; Zurina et al., 2025). Fokus utama adalah pada temuan yang merinci bagaimana siklus SK diimplementasikan, mulai dari perencanaan yang berbasis kebutuhan guru, observasi yang objektif, hingga pertemuan balikan yang bersifat dialogis dan reflektif (Nurussalami & Muharrafah, 2023).

2.3. Teknik Analisis Data dan Validitas

Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis tematik dan sintesis konseptual-induktif (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Sripurwati et al., 2024). Proses analisis dilakukan secara interaktif, yang mencakup beberapa tahapan kunci:

1. **Reduksi Data:** Merangkum, memilih, dan memfokuskan hal-hal penting terkait siklus Supervisi Klinis dan implementasi *Coaching* (Nurussalami & Muharrafah, 2023). Data difokuskan pada hubungan kausal antara kepemimpinan KS, teknik supervisi, dan perubahan kinerja guru.
2. **Penyajian Data:** Mengorganisasikan temuan dalam narasi dan tabel untuk menggambarkan model yang diusulkan (Nurussalami & Muharrafah, 2023). Model ini dirancang untuk tidak hanya menjelaskan tahapan teknis SK, tetapi juga faktor keberhasilan kultural (seperti membangun kepercayaan) yang memungkinkan implementasi berjalan mulus.
3. **Penarikan Kesimpulan dan Sintesis Konseptual:** Mengkonstruksi model peran kepala sekolah yang direkomendasikan untuk Kabupaten Bandung Barat, yang menggabungkan struktur yang sistematis dengan pendekatan yang humanis dan memberdayakan.

Validitas konseptual data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan temuan dari studi kualitatif di berbagai lokasi (misalnya, Aceh, Bireuen, Surakarta) untuk memastikan konsistensi dan keakuratan konsep yang disintesis (Yundiafi et al., 2024; Zurina et al., 2025). Pendekatan sintetik ini memungkinkan kerangka kerja yang diajukan dapat mengatasi tidak hanya aspek teknis implementasi (siklus SK) tetapi juga hambatan kultural (ketakutan guru) secara bersamaan, sehingga menghasilkan rekomendasi yang holistik dan kuat untuk KBB.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Penggerak Mutu dan Supervisor Akademik

3.1. Kepemimpinan yang Terintegrasi (EMASLIM)

Kepala sekolah dituntut untuk menjadi pemimpin yang transformatif dan profesional, menjalankan peran yang terintegrasi, yang dikenal sebagai EMASLIM (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator) (Muljawan, 2018; Yundiafi et al., 2024). Mutu sekolah didefinisikan sebagai kemampuan lembaga pendidikan untuk mendayagunakan sumber daya (termasuk tenaga pengajar) guna meningkatkan kemampuan belajar secara optimal (Sulistiyarini et al., 2024). Peran supervisor, sebagai salah satu fungsi utama KS, mengharuskan KS merencanakan, melaksanakan, dan menindaklanjuti Supervisi Klinis (SK) untuk meningkatkan profesionalisme guru (Wahyudin, 2021).

Keberhasilan SK sangat bergantung pada sinergi antara peran Supervisor dan Motivator. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan menggerakkan guru untuk bertindak dalam mencapai tujuan pendidikan (Robbins et al., 2018). Ketika KS menjalankan peran Motivator dengan memberikan dorongan, penghargaan, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis, hal ini secara signifikan meningkatkan semangat guru (Devi et al., 2023; Hardono et al., 2017). Dukungan ini menciptakan hubungan kausal yang kuat: jika guru merasa dihargai dan dimotivasi, mereka akan lebih terbuka dan kooperatif dalam proses supervisi. Hal ini secara efektif menghilangkan resistensi yang sering muncul pada supervisi yang bersifat instruktif atau evaluatif sepihak (Zurina et al., 2025;

Setyaningsih & Suchyadi, 2021). Dengan demikian, KS bertindak sebagai katalisator utama mutu sekolah, di mana kepemimpinannya menentukan keberhasilan sekolah (Sulistiyarini et al., 2024).

3.2. Prasyarat Budaya Kolaboratif

Kepemimpinan yang efektif harus mampu menciptakan iklim yang kondusif bagi pertumbuhan profesional guru, di mana guru terbebas dari rasa takut, ancaman, atau paksaan (Wahyudin, 2021). Konsep supervisi klinis berbasis *coaching* sangat mendukung terciptanya budaya kolaboratif ini (Altnok, 2024).

KS harus mengutamakan pendekatan kekeluargaan dan humanistik. Dalam konteks Supervisi Klinis, ini berarti menciptakan suasana intim, bersahabat, dan terbuka pada tahap Pra-Observasi (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Wahyudin, 2021). Pendekatan ini menempatkan KS sebagai mitra atau rekan sejawat guru dalam pengembangan kompetensi, bukan sebagai inspektur yang mencari kesalahan (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Sripurwati et al., 2024). Prinsip ini adalah prasyarat keberhasilan karena komunikasi yang efektif dan rasa saling percaya adalah fondasi yang memungkinkan guru berdiskusi secara leluasa mengenai permasalahan pembelajaran yang dihadapi di kelas (Nurussalami & Muharrafah, 2023).

3.3. Kerangka Implementasi Supervisi Klinis (SK) Tiga Siklus

Supervisi Klinis menyediakan kerangka kerja yang sistematis untuk fokus pada perbaikan perilaku mengajar guru melalui tiga tahap yang saling terkait (Kartini & Susanti, 2019; Nurussalami & Muharrafah, 2023; Wahyudin, 2021).

A. Tahap Pra-Observasi (Perencanaan)

Perencanaan adalah tahap awal yang berfungsi sebagai pedoman strategis (Nurussalami & Muharrafah, 2023). Proses ini harus dimulai dengan analisis kebutuhan guru berdasarkan hasil evaluasi kinerja, observasi kelas, dan diskusi informal (Nurussalami & Muharrafah, 2023). KS dan guru berdialog mengenai permasalahan riil yang dihadapi di kelas, sehingga diperoleh fokus perbaikan yang spesifik (Nurussalami & Muharrafah, 2023).

Keluaran kunci dari tahap ini adalah Kesepakatan yang jelas dan spesifik mengenai aspek yang akan diobservasi (fokus supervisi klinis) (Nurussalami & Muharrafah, 2023). Contoh aspek yang disepakati bisa berupa penggunaan media ajar, manajemen kelas, atau variasi metode pembelajaran (Nurussalami & Muharrafah, 2023). Kesepakatan ini bersifat kolaboratif dan partisipatif, memberikan rasa memiliki (*ownership*) kepada guru terhadap proses pembinaan (Sripurwati et al., 2024). Perencanaan yang efektif di tahap Pra-Observasi, yang didasarkan pada analisis kebutuhan guru, memastikan bahwa SK bersifat *klinis* (spesifik dan berbasis masalah nyata), alih-alih bersifat *administratif* (generik dan formalitas) (Kartini & Susanti, 2019; Nurussalami & Muharrafah, 2023). KS juga menyiapkan instrumen observasi yang objektif sesuai fokus yang disepakati (Nurussalami & Muharrafah, 2023).

B. Tahap Observasi Kelas (Pengamatan)

Pada tahap ini, KS melakukan pengamatan langsung selama proses pembelajaran di kelas (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Wahyudin, 2021). Pengamatan harus fokus pada aspek yang telah disepakati di awal dan dilakukan secara objektif dan cermat (Nurussalami & Muharrafah, 2023). KS harus bertindak sebagai pengamat objektif, mengumpulkan data berupa catatan, audio, atau visual yang akan menjadi bukti konkret di tahap balikan (Nurussalami & Muharrafah, 2023).

Fokus pengamatan meliputi aspek perencanaan pembelajaran yang diterapkan, pelaksanaan (metode, interaksi guru-siswa, pemanfaatan media), dan evaluasi pembelajaran (Nurussalami & Muharrafah, 2023). Data yang dikumpulkan harus berupa fakta-fakta objektif, dan KS wajib memisahkan observasi faktual dari interpretasi atau penilaian pribadi (Nurussalami & Muharrafah, 2023).

C. Tahap Pasca-Observasi (Umpan Balik dan Coaching)

Tahap ini adalah inti dari Supervisi Klinis. Keefektifannya sangat bergantung pada penerapan teknik *Coaching* (Zurina et al., 2025). Pertemuan dimulai dengan KS menanyakan perasaan guru dan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyampaikan refleksi dirinya sendiri terlebih dahulu (Nurussalami & Muharrafah, 2023). Setelah guru merefleksi, KS menyampaikan hasil

observasi yang didukung oleh data objektif (Nurussalami & Muharrafah, 2023).

Penerapan *Coaching* (dialog reflektif) pada tahap ini adalah kunci diferensiasi. *Coaching* memungkinkan guru merefleksi kekuatan dan kelemahan secara mandiri, serta menyusun rencana perbaikan (aksi) berdasarkan hasil diskusi dan kesepakatan bersama, bukan atas perintah sepihak (Karmelia et al., 2024; Nurussalami & Muharrafah, 2023). Proses ini menekankan pembinaan yang bersifat membimbing dan memberdayakan (Wahyudin, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknik *coaching* ini efektif meningkatkan keterbukaan guru karena suasana diskusi yang santai dan partisipatif, serta menghindari penilaian sepihak (Zurina et al., 2025).

Tabel 1: Siklus dan Fokus Supervisi Klinis Berbasis Coaching

Tahap Siklus	Fokus Aktivitas Utama (KS & Guru)	Peran KS	Keluaran Kunci
Pra-Observasi	Analisis kebutuhan guru, membangun kemitraan, menyepakati tujuan dan fokus observasi spesifik (misalnya, penggunaan media ajar, manajemen kelas, atau variasi metode) (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Zurina et al., 2025).	Fasilitator, Analis Kebutuhan, Pencipta Kemitraan (Non-Instruktif) (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Sripurwati et al., 2024).	Rencana Tindakan Spesifik (RTS), Kesepakatan Pengembangan Diri Guru (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Sripurwati et al., 2024).
Observasi	Pengamatan langsung praktik mengajar guru, pengumpulan data objektif dan cermat menggunakan instrumen yang disepakati (Nurussalami &	Pengamat Objektif, Pengumpul Data Kinerja Nyata (Menggunakan catatan, rekaman, dll.) (Nurussalami & Muharrafah, 2023).	Data/Bukti Objektif Mengenai Perilaku Mengajar Guru (Nurussalami & Muharrafah, 2023).

	Muharrarah, 2023).		
Pasca-Observasi	Dialog reflektif berbasis <i>Coaching</i> . Guru merefleksikan diri (diberi kesempatan bicara pertama), KS memberikan umpan balik konstruktif berbasis data, perumusan solusi bersama, dan penetapan rencana tindak lanjut (Zurina et al., 2025; Setyaningsih & Suchyadi, 2021).	<i>Coach</i> , Mitra Dialogis, Pemberi Motivasi, Pendorong Inovasi (Karmelia et al., 2024; Zurina et al., 2025; Priyambodo, 2023).	Peningkatan Refleksi Diri Guru, Kepemilikan Solusi, Rencana Perbaikan Pembelajaran Mandiri (Karmelia et al., 2024; Nurussalami & Muharrarah, 2023).

3.4. Teknik *Coaching* sebagai Strategi Pembinaan Efektif untuk Guru

3.4.1. Mekanisme *Coaching* dalam Pemberdayaan Guru

Penerapan teknik *Coaching* dalam supervisi klinis merupakan strategi yang secara fundamental mengubah hubungan antara supervisor dan guru (Zurina et al., 2025; Setyaningsih & Suchyadi, 2021). *Coaching* mendorong guru untuk mengidentifikasi kelemahan, menggali potensi diri, serta menyusun solusi secara mandiri (Zurina et al., 2025; Altinok, 2024). Hal ini sangat efektif untuk mengatasi isu kompetensi pedagogik, seperti kurangnya variasi metode, pemanfaatan media ajar, atau masalah pengelolaan kelas (Nurussalami & Muharrarah, 2023; Wahyudin, 2021).

Dengan menjadi *coach*, KS harus berfokus pada pertanyaan terbuka untuk memicu refleksi guru, alih-alih memberikan perintah instruktif. Proses ini memberdayakan guru, mendorong mereka untuk menciptakan inovasi (misalnya, pengembangan media ajar interaktif) yang secara langsung menanggapi kelemahan yang teridentifikasi dalam proses pembelajaran (Rapor Pendidikan, 2024). Dengan cara ini, perbaikan dilakukan berdasarkan hasil diskusi dan kesepakatan bersama, yang selaras dengan prinsip kepemimpinan yang berfokus pada pemberdayaan diri (Altinok, 2024; Haris et al., 2018).

3.4.2. Transformasi Sikap Guru terhadap Supervisi

Salah satu dampak terpenting dari supervisi klinis berbasis *coaching* adalah transformasinya sikap guru terhadap proses pengawasan. Supervisi konvensional seringkali menciptakan rasa takut dan persepsi bahwa guru sedang dicari kesalahannya (Altinok, 2024; Haris et al., 2018). Sebaliknya, supervisi dengan pendekatan *Coaching* telah terbukti mampu mengubah sikap guru dari resistensi menjadi keterbukaan dan semangat belajar (Zurina et al., 2025; Setyaningsih & Suchyadi, 2021).

Guru yang mendapatkan pembinaan ini menjadi lebih berani berdiskusi, merefleksikan praktik pembelajaran mereka, dan aktif menyusun solusi, bahkan dalam suasana yang santai dan partisipatif (Zurina et al., 2025). Perubahan sikap ini sangat krusial karena supervisi yang efektif harus mampu menanamkan kepercayaan, menstimulus, dan membimbing pengembangan profesional guru, bukan hanya mengoreksi kesalahan (Wahyudin, 2021).

3.5. Strategi Pembinaan Berkelanjutan dan Tindak Lanjut

3.5.1. Pengarusutamaan Hasil SK dalam Pengembangan Profesional Berkelanjutan (CPD)

Supervisi klinis tidak boleh berhenti pada tahap Pasca-Observasi, melainkan harus terintegrasi dalam siklus pengembangan profesional berkelanjutan (CPD) (Karmelia et al., 2024). KS harus melakukan evaluasi dan refleksi hasil supervisi secara berkala. Jika ditemukan kelemahan yang bersifat kolektif atau berulang, KS memiliki dasar manajerial yang kuat untuk merancang tindak lanjut berupa pelatihan internal (IHT) atau bimbingan lanjutan (Nurussalami & Muharrarah, 2023).

Tindak lanjut sistematis ini mencakup pengaktifan Kelompok Kerja Guru (KKG) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) (Wibowo & Santosa, 2022; Zulqaidah et al., 2023). Forum ini berfungsi sebagai tempat guru berbagi praktik terbaik, mengatasi masalah kolektif, dan secara kolaboratif meningkatkan kompetensi pedagogik serta profesional (Wibowo & Santosa, 2022; Zulqaidah et al., 2023). Pengarusutamaan hasil SK ke dalam KKG/MGMP memastikan bahwa program CPD yang dilaksanakan di KBB

menjadi berbasis data riil kebutuhan guru, bukan sekadar program generik (Nurussalami & Muharrafah, 2023). Model peningkatan mutu ini dapat dipahami sebagai siklus PDCA (*Plan-Do-Check-Act*), di mana SK adalah tahap *Do* (observasi) dan *Check* (evaluasi/coaching), sementara KKG/IHT adalah tahap *Act* (tindak lanjut) yang memastikan perbaikan diterapkan dan diukur dampaknya secara sistematis (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Zulqaidah et al., 2023).

3.5.2. Manajemen Tantangan dan Peluang Supervisi di KBB

Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi klinis sering menghadapi tantangan, seperti masalah komunikasi, kurangnya kerjasama dari guru, tantangan waktu karena beban kerja KS, dan masalah teknis (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Yundiafi et al., 2024). Beberapa guru juga menunjukkan resistensi atau belum siap disupervisi, terutama terkait kelengkapan perangkat pembelajaran (Yundiafi et al., 2024).

Untuk mengatasi tantangan ini, KS harus menerapkan strategi mitigasi:

1. Melaksanakan SK sesuai tujuan yang disepakati, menghilangkan kesan inspektif (Yundiafi et al., 2024).
2. Mengaktifkan KKG/MGMP untuk berbagi beban pembinaan dan sebagai forum penyelesaian masalah kolektif (Wibowo & Santosa, 2022; Yundiafi et al., 2024).
3. Melakukan koordinasi rutin melalui rapat evaluasi untuk menertibkan administrasi dan disiplin (Yundiafi et al., 2024).
4. Memberikan penghargaan (*reward*) dan motivasi kepada guru berprestasi untuk memicu kinerja positif (Devi et al., 2023).

Di sisi lain, SK memberikan peluang signifikan: peningkatan keterampilan mengajar yang terukur, identifikasi masalah yang akurat, peningkatan hubungan kerja yang harmonis, dan pengembangan profesional guru secara terarah (Nurussalami & Muharrafah, 2023).

Tabel 2: Strategi Pembinaan Lanjutan dan Peningkatan Mutu di KBB

Strategi Pembinaan	Mekanisme Implementasi dan Rujukan	Fokus Peningkatan Mutu Guru	Implikasi bagi KBB
--------------------	------------------------------------	-----------------------------	--------------------

Strategi Pembinaan	Mekanisme Implementasi dan Rujukan	Fokus Peningkatan Mutu Guru	Implikasi bagi KBB
Sistematisasi Tindak Lanjut Data SK	Analisis hasil observasi SK untuk merancang <i>In House Training</i> (IHT) atau bimbingan lanjutan. Memberikan penghargaan dan <i>reward</i> kepada guru berprestasi (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Devi et al., 2023; Yundiafi et al., 2024).	Kinerja guru terukur, kelemahan kolektif teratasi (misalnya, inovasi metode pembelajaran, pemanfaatan PMM) (Nurussalami & Muharrafah, 2023; Devi et al., 2023; Yundiafi et al., 2024).	Menjamin program CPD (Continuous Professional Development) berbasis data riil kebutuhan guru, bukan program generik (Nurussalami & Muharrafah, 2023).
Penguatan Budaya Kolaboratif (KKG/MGMP)	Mengaktifkan dan memfasilitasi KKG/MGMP sebagai forum solusi masalah, <i>sharing</i> praktik, dan pengembangan perangkat pembelajaran (RPP/Modul Ajar) (Wibowo & Santosa, 2022; Zulqaidah et al., 2023; Sari et al., 2023).	Kompetensi pedagogik, kemampuan menyusun perangkat pembelajaran yang tertib dan inovatif (Zulqaidah et al., 2023; Sari et al., 2023).	Mengatasi keterbatasan SDM dan waktu KS dengan memberdayakan guru senior sebagai mentor/tim supervisi internal (Yundiafi et al., 2024).
Penerapan Coaching Humanistik	Dialog personal (<i>person to person</i>), menciptakan suasana nyaman dan kemitraan, dan menjauhi penilaian sepihak (Zurina et al., 2025; Setyaningsih & Suchyadi, 2021; Altinok, 2024; Haris et al., 2018).	Peningkatan kepercayaan diri, inisiatif, dan motivasi intrinsik guru untuk berinovasi di kelas (Zurina et al., 2025; Setyaningsih & Suchyadi, 2021).	Mengubah persepsi budaya supervisi di KBB dari "inspeksi" menjadi "pendampingan profesional" (Altinok, 2024; Haris et al., 2018).

4. PENUTUP

Simpulan

Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kabupaten Bandung Barat memiliki peran krusial sebagai

Supervisor Akademik yang efektif dalam peningkatan mutu pembelajaran. Mutu ini dicapai melalui adopsi model Supervisi Klinis yang terstruktur melalui tiga siklus (Pra-Observasi, Observasi, Pasca-Observasi). Keefektifan Supervisi Klinis dimaksimalkan dengan integrasi teknik *Coaching* pada tahap umpan balik (Pasca-Observasi). Teknik ini terbukti secara empiris mampu mentransformasi supervisi dari sekadar alat pengawasan administratif menjadi sarana pengembangan profesional yang memberdayakan guru, meningkatkan refleksi diri, keterbukaan, serta kompetensi guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kunci utama keberhasilan terletak pada kemampuan KS untuk membangun kepercayaan dan memastikan tindak lanjut yang sistematis melalui platform kolektif seperti KKG/MGMP, sehingga menjamin peningkatan kinerja guru yang berkelanjutan dan terukur.

Rekomendasi

Berdasarkan sintesis temuan, terdapat tiga rekomendasi utama untuk Dinas Pendidikan dan para pemangku kepentingan di Kabupaten Bandung Barat guna mengoptimalkan peran KS:

1. Penguatan Kompetensi *Coaching* bagi Kepala Sekolah: Diperlukan pelatihan intensif bagi Kepala Sekolah mengenai teknik *Coaching* (seperti Model TIRTA atau GROW) untuk memastikan KS mampu memberikan umpan balik yang dialogis, reflektif, dan memberdayakan. Pelatihan ini esensial untuk memenuhi tuntutan supervisi klinis modern dan mengubah paradigma budaya supervisi di KBB.
2. Integrasi Data Supervisi ke Kebijakan Mutu Daerah: Hasil Supervisi Klinis harus dikumpulkan dan dianalisis secara kolektif di tingkat gugus atau kabupaten. Data ini harus dijadikan dasar untuk memetakan kelemahan kompetensi guru secara menyeluruh dan merancang program pelatihan (IHT/KKG/Diklat) yang spesifik dan berbasis kebutuhan guru. Hal ini memastikan bahwa upaya peningkatan mutu selaras dengan masalah riil di lapangan.
3. Membentuk Tim Supervisi Internal yang Didukung KS: Mengingat tantangan beban kerja kepala sekolah, peran Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan guru senior

harus dioptimalkan sebagai Tim Supervisi Internal yang terlatih dalam SK dan *Coaching*. KS harus tetap menjadi penanggung jawab utama dan *coach* bagi tim ini, sehingga beban pembinaan dapat terdistribusi secara efektif tanpa mengurangi kualitas pendampingan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh peneliti dan penulis yang karyanya telah menjadi dasar analisis dan sintesis konseptual dalam laporan ini. Secara khusus, apresiasi diberikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan wawasan mendalam mengenai peran Supervisi Klinis dan teknik *Coaching* dalam ekosistem pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, F. A. P. (2022). Efektivitas pelaksanaan supervisi akademik pengawas dalam meningkatkan kompetensi profesional guru PAI SD di kecamatan Tambun Selatan. *Jurnal Parameter*, 7(1), 26–40. <https://doi.org/10.37751/parameter.v7i1.185>
- Altınok, V. (2024). The effect of supervision in education on teacher quality and performance. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 11(3), 1–11. <https://doi.org/10.52380/ijpes.2024.11.3.1317>
- Amri, K., Syaifuddin, M., & Tambak, S. (2022). Supervisi akademik dan supportive dalam pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 884–894. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1177>
- Asmadi, I., Romansyah, R., Farid, M., Aman, A., & Rahman, A. (2023). Supervisi akademik kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan (studi kasus di SMA Terpadu Riyadlul Ulum). *JlIP-Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(2), 819–825. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1372>
- Ayubi, U. Y., Syahmuntaqy, M. T., & Prayoga, A. (2020). Implementasi supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik. *Manazhim*, 2(2), 118–130. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v2i2.706>
- Bahri, S. (2014). Supervisi akademik dalam peningkatan profesionalisme guru. *Visipena*, 5(1), 100–112. <https://doi.org/10.46244/visipena.v5i1.236>
- Bahri, S., Mustari, M., & Rahman, D. (2024). Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap

- peningkatan kinerja guru. *Jurnal Serambi Ilmu (JSI)*, 25(1).
<https://doi.org/10.32672/jsi.v25i1.1126>
- Devi, I., Sesmiarni, Z., Syafitri, A., Simbolon, A. M. Y., & Iswantir, I. (2023). Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di Mtss Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2). <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/2066>
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *Educational Management Journal*, 6(1), 26–33.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/16460>
- Harimurti, E. R. (2019). Supervisi akademik dalam upaya pembinaan kompetensi profesional guru Pendidikan Anak Usia Dini (Paud). *Jurnal Buah Hati*, 6(2), 78–85.
<https://doi.org/10.46244/buahhati.v6i2.580>
- Haris, I., Naway, F., Pulukadang, W. T., Takeshita, H., & Ancho, I. V. (2018). School supervision practices in the Indonesian education system; perspectives and challenges. *Journal of Social Studies Education Research*, 9(2).
<https://jsser.org/index.php/jsser/article/view/268>
- Izhar, M. (2017). Supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja mengajar guru. *Manajer Pendidikan*, 11.
- Karmelia, M., Anisa, T., & Subandi, S. (2024). Peran supervisi klinis dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 50643–50648.
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/23895>
- Kartini, K., & Susanti, S. (2019). Supervisi klinis oleh kepala sekolah terhadap kualitas pembelajaran. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 4(2), 160–168.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i2.2905>
- LPMP Jabar. (2019). *Audensi Program LPMP Jabar Tahun 2019 dengan Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat*.
<https://disdikbb.org/news/pengelolaan-pendidikan-di-bandung-barat-harus-lebih-baik-dari-pada-di-kabupaten-kota-lainnya/>
- Majir, A. (2018). Rekonstruksi hubungan komite Sekolah dan Sekolah sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Missio*, 10(2), 137–173.
<https://doi.org/10.36928/jpkm.v10i2.173>
- Muljawan, A. (2018). Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sekolah efektif. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 19(1), 146–157.
<https://doi.org/10.36769/asy.v19i1.29>
- Mustari, M. (2022). Supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogi di masa pandemi Covid 19. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 2296–2303.
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1963>
- Nabila, M. N., & Haq, M. S. (2021). Peran kepala sekolah sebagai supervisor akademik dalam memperbaiki kompetensi profesional guru di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 9(5), 1257.
- Nurcholih, M. (2018). Supervisi klinis. *Journal EVALUASI*, 1(1), 1–7.
<https://doi.org/10.32478/evaluasi.v1i1.62>
- Nurussalami, N., & Muharrafah, N. (2023). Strategi supervisi klinis kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru di SMAN 12 Banda Aceh. *INTELEKTUALITA Journal of Education Sciences and Teacher Training*, 12(1), 100–111.
<https://doi.org/10.22373/ji.v12i1.19260>
- Osvita, Y. (2018). Supervisi akademik kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri 179 Kabupaten Seluma. *An-Nizom: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 127–135.
<http://dx.doi.org/10.29300/nz.v3i1.1839>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 28 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah. (2016).
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah. (2018).
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, Dan Pengawas Sekolah. (2018).
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 37 Tahun 2022 Tentang Pedoman Penyusunan Kebutuhan Jabatan Fungsional Widyabasa. (2022).
- Pratiwi, E. W., & Roesminingsih, E. (2022). Supervisi akademik untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru Sekolah Dasar. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10(2), 299–308.

- Priansa, D. J., & Somad, R. (2014). *Manajemen supervisi & kepemimpinan kepala sekolah*. Alfabeta.
- Priyambodo, P. (2023). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan profesionalisme guru. *TIRAI: Jurnal Program Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.23969/jp.v9i03.16126>
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2). <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>
- Putra, S. P., & Hariri, H. (2023). The effect of principal supervision on teacher performance: Literature review. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.35912/jahidik.v2i2.1648>
- Rahayu, S. S. (2022). Meningkatkan profesional guru dalam pembuatan administrasi melalui supervisi akademik Kepala Sekolah SD Negeri Rejosari 03 Kota Semarang. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 3(1), 145–153. <https://doi.org/10.51874/jips.v3i1.50>
- Rapor Pendidikan. (2024). *Rapor Pendidikan SDN 4 Kuwaron* 2024. https://tuxedovation.inovasi.bskdn.kemendagri.go.id/detail_inovasi/158963
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2018). *Essentials of organizational behavior* (14th ed.). Pearson.
- Rozikun, R., & Fahrurrozi, F. (2022). Supervisi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru PAI. *Jawda: Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 100–134. <https://doi.org/10.21580/jawda.v3i1.2022.11542>
- Salsabila, J., Naryawati, A., Ermita, E., & Wildanahd, F. (2025). Peran supervisi akademik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran: Studi literatur tentang strategi dan implementasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 2(1), 236–244. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/818>
- Sambudi, S. (2017). Supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sertifikasi di SMAN 2 Mukomuko. *Jurnal An-Nizom*, 2(3), 589–600. <https://ejournal.uinfasbengkulu.ac.id/index.php/an-nizom/article/view/1816>
- Sari, P. M., Ansori, A., & Linda, R. (2023). Implementasi kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi profesional guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di MA Hasanuddin Telukbetung Bandar Lampung. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 2(4), 358–363. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/847>
- Setyaningsih, S., & Suchyadi, Y. (2021). Implementation of principal academic supervision to improve teacher performance in North Bogor. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 5(2). <https://doi.org/10.33751/jhss.v5i2.3909>
- Sitaasih, D. K. (2020). Supervisi akademik untuk meningkatkan kompetensi guru dalam proses pembelajaran di SD. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 4(2), 241. <https://doi.org/10.23887/jisd.v4i2.25461>
- Sirojuddin, A., Aprilianto, A., & Zahari, N. E. (2021). Peran kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(2). <https://doi.org/10.31538/cjotl.v1i2.142>
- Sripurwati, T., Haryati, E., & Wuryandini, E. (2024). Peran kepala sekolah sebagai supervisor dalam meningkatkan kualitas guru di SDN 2 Pengkolrejo. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4). <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i4.37413>
- Sulistiyarini, E., Hartinah, S., & Purwanto, B. E. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah di Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 5(3), 3888–3901. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1514>
- Susanti, S., Lian, B., & Puspita, Y. (2020). Implementasi strategi kepala sekolah dalam penguatan pendidikan karakter peserta didik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1644–1657. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.629>
- Susilo, S., & Sutoyo, S. (2019). Pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(2). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i2.2908>
- Suwartini, E. A. (2017). Supervisi akademik kepala sekolah, profesionalisme guru dan mutu pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 24(2).
- Syafarina, L., Mulyasa, E., & Koswara, N. (2021). Strategi manajerial penguatan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 7(4), 2036–2043. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1250>

Wahjosumidjo. (2020). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Rajagrafindo Persada (Rajawali Pers).

Wahyudin, A. (2021). Penerapan supervisi klinis dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalitas guru. *Tamaddun: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Keagamaan*, 22(1). <https://doi.org/10.30587/tamaddun.v22i1.2915>

Warman, W., Poernomo, S. A., Januar, S., & Amon, L. (2021). Leadership style and principal supervision in improving teacher performance at state high schools in Kutai Kartanegara Regency, East Kalimantan Province, Indonesia. *EduLine: Journal of Education and Learning Innovation*, 2(1), 17–24. <https://doi.org/10.35877/454RI.eduline581>

Wibowo, A., & Santosa, A. B. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 13(1), 14–20. [https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13\(1\).9004](https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13(1).9004)

Yundiafi, S. Z., Subarno, A., & Akbarini, N. R. (2024). Peran kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik di SMK Batik 2 Surakarta. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(4), 318–327. <https://doi.org/10.20961/jikap.v8i4.83377>

Yousaf, S. U., Usman, B., & Islam, T. (2018). Effects of supervision practices of principals on work performance and growth of primary school teachers. *Bulletin of Education and Research*, 40(1), 285–298. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1209757>

Zohriah, A., Mu'in, A., & Lisdiawati, L. (2023). Supervisi akademik penentu mutu pendidikan. *Attractive: Innovative Education Journal*, 5(1), 243–257. <https://doi.org/10.51278/aj.v5i1.603>

Zulqaidah, Z., Lubis, M. B., Zulfa, N., Marsyeli, M., Muharil, M., & Nasution, I. (2023). Strategi supervisi akademik dalam meningkatkan kinerja guru. *Islamic Education*, 3(1), 8–14. <https://doi.org/10.57251/ie.v3i1.922>

Zurina, S., Bahri, S., & Zahriyanti, Z. (2025). Manajemen supervisi klinis kepala sekolah melalui teknik coaching dalam meningkatkan kinerja guru TK di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 496–501. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1621>