

Supervisi Akademik Berorientasi Coaching dan Mentoring: Telaah Sistematis Terhadap Efektivitas dan Implementasi di Sekolah

Deti Harlena¹

¹SMA Negeri 1 Suak Tapeh, Banyuasin, Sumatra Selatan, Indonesia
Corresponding author e-mail: detiharlena@gmail.com

Article History: Received 24 May 2025, Revised 10 June 2025,
Published on 24 July 2025

Abstrak: Supervisi akademik berorientasi *coaching* dan *mentoring* merupakan pendekatan yang dapat digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai pemimpin pembelajaran. Namun, penerapannya masih terbatas karena kurangnya pemahaman tentang efektivitas, implementasi, dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Penelitian ini bertujuan memberikan wawasan kepada kepala sekolah dan guru melalui telaah sistematis literatur (*Systematic Literature Review/SLR*) terhadap 15 artikel terpilih dari jurnal terindeks dalam 10 tahun terakhir, baik di lingkungan pendidikan maupun non-pendidikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendekatan ini efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional dan pedagogik guru, membiasakan guru bersifat reflektif, serta membangun budaya kolaboratif di sekolah. Selain itu, pendekatan ini juga meningkatkan kepercayaan diri guru, mendorong kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran.

Kata Kunci: Coaching, Kinerja Guru, Mentoring, Pemimpin Pembelajaran, Supervisi Akademik

Abstract: *Academic supervision based on coaching and mentoring is an approach that school principals can use to enhance teachers' performance as instructional leaders. However, its implementation remains limited due to a lack of understanding regarding its effectiveness, practical application, and impact on learning quality. This study aims to provide insights for principals and teachers through a Systematic Literature Review (SLR) of 15 selected articles from indexed journals published in the last 10 years, both in educational and non-educational (corporate) settings. The analysis reveals that this approach effectively improves teachers' professional and pedagogical competencies, fosters reflective practices, and builds a collaborative school culture. Furthermore, it enhances teachers' self-confidence, encouraging greater creativity and innovation in teaching.*

Keywords: *Academic Supervision, Coaching, Learning Leaders, Mentoring, Teachers' Performance*

A. Pendahuluan

Pemimpin pembelajaran adalah individu yang menempatkan pembelajaran sebagai prioritas utama, mencakup kurikulum, proses belajar-mengajar, pengembangan

guru, hingga pembentukan komunitas belajar di sekolah (Alila et al., 2016). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki peran sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pelaksanaan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi secara efektif, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan konseptual, interpersonal, teknis, serta penguasaan terhadap konsep dasar, prinsip, dan dimensi substansi supervisi akademik (Suarni, 2023).

Supervisi akademik sendiri bertujuan membantu guru dalam mengembangkan kompetensi profesional dan pedagogik serta meningkatkan kemampuan reflektif mereka terhadap proses pembelajaran. Terdapat dua model supervisi yang umum digunakan, yakni konvensional dan kontemporer. Model konvensional cenderung bersifat satu arah, menekankan kekuasaan kepala sekolah, dan sering kali menimbulkan ketidaknyamanan guru yang disupervisi. Sementara itu, pendekatan kontemporer yang berorientasi pada *coaching* dan *mentoring* justru menekankan dialog terbuka, kerja sama, dan refleksi diri dalam proses pengambilan keputusan serta pemecahan masalah. Namun, kenyataannya pendekatan ini belum banyak diterapkan karena minimnya pemahaman kepala sekolah terhadap konsep dan praktik supervisi akademik berbasis *coaching* dan *mentoring* (Juhadira et al., 2024).

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya untuk mengetahui efektifitas dan dampak dari supervisi akademik berorientasi *coaching* dan *mentoring*. Penerapan pendekatan *coaching* menunjukkan hasil yang efektif dalam bidang pendidikan, kesehatan, sosial, maupun budaya. *Coaching* dalam dunia pendidikan membawa manfaat yang besar baik guru maupun peserta didik serta memperbaiki proses pembelajaran (Mardiyatun, 2021). Selain untuk peserta didik dan guru, *Coaching* juga bermanfaat untuk kepala sekolah yaitu meningkatnya gaya kepemimpinan, fleksibilitas manajerial dan keterampilan dalam memecahkan permasalahan (Novitasari & Asbari, 2021).

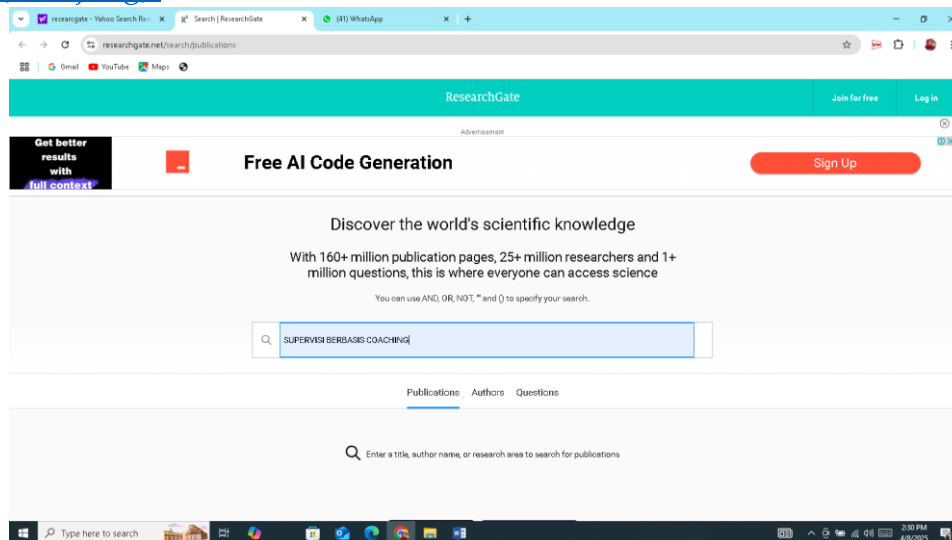
Dukungan organisasi melalui *coaching* dan *mentoring* dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya program yang terstruktur, perencanaan yang jelas, dan pengawasan yang memadai, *coaching* dan *mentoring* dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi pegawai dan organisasi secara keseluruhan (- & Achmad Fauzi, 2023). Teknik *coaching* dalam supervisi akademik merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. *Coaching* dapat menciptakan suasana supervisi yang lebih konstruktif, berbasis kemitraan dan mendorong refleksi bagi guru sehingga meningkatkan motivasi, kepercayaan diri dan meningkatnya kualitas pembelajaran (Fatmawati & Hariyadi, 2024). *Coaching* dapat meningkatkan karier karyawan PT. Hutama Karya Infrastruktur yaitu mewujudkan kebutuhan karir, menduduki jabatan, dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri serta peningkatan penghasilan/penghargaan (Sudirja & Rini, 2022).

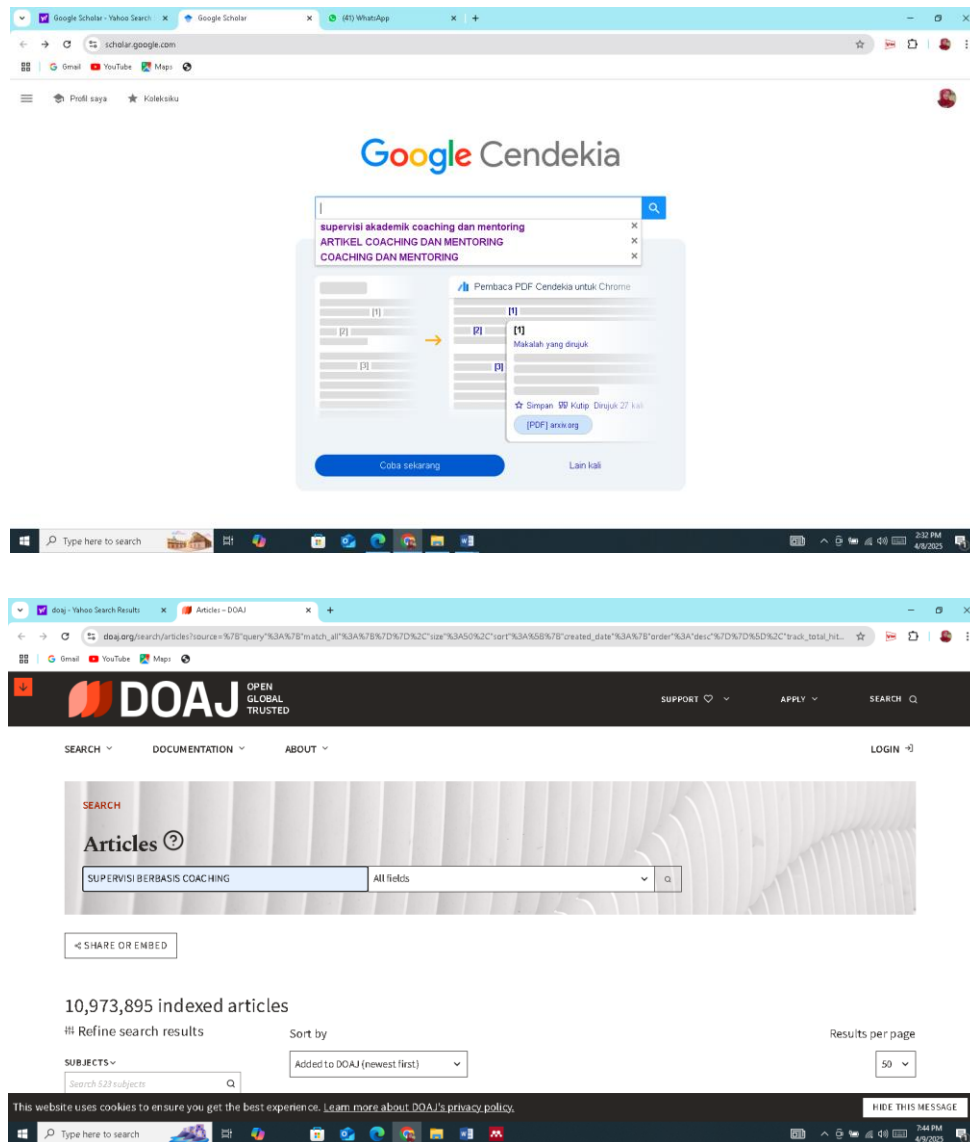
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana efektivitas supervisi akademik berorientasi *coaching* dan *mentoring* dalam meningkatkan kompetensi guru, mengetahui dampaknya terhadap guru dan proses pembelajaran, serta menggali tantangan implementasinya, khususnya terkait dengan minimnya pemahaman kepala sekolah terhadap pendekatan ini. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan menelaah 15 artikel terindeks dari 10 tahun terakhir, baik di organisasi pendidikan maupun non-pendidikan, agar dapat memberikan referensi dan wawasan baru bagi kepala sekolah dalam mengembangkan strategi supervisi yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan guru saat ini.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode telaah sistematis literatur atau yang sering disebut dengan *Systematic Literature Review* (SLR). SLR merupakan penelitian yang berhubungan dengan membaca, mengumpulkan, mencatat, menyortir dan mengelola literatur yang sudah didapat. Pengelolaan dilakukan dengan cara menghubungkan antara referensi yang relevan dengan topik penelitian yang dibahas (Ridley, 2012). Artikel yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa artikel jurnal dengan kurun waktu 10 tahun terakhir. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetikkan alamat website sebagai media yang digunakan untuk mencari sumber rujukan, seperti <https://scholar.google.com/>, www.researchgate.net dan <https://doaj.org/>

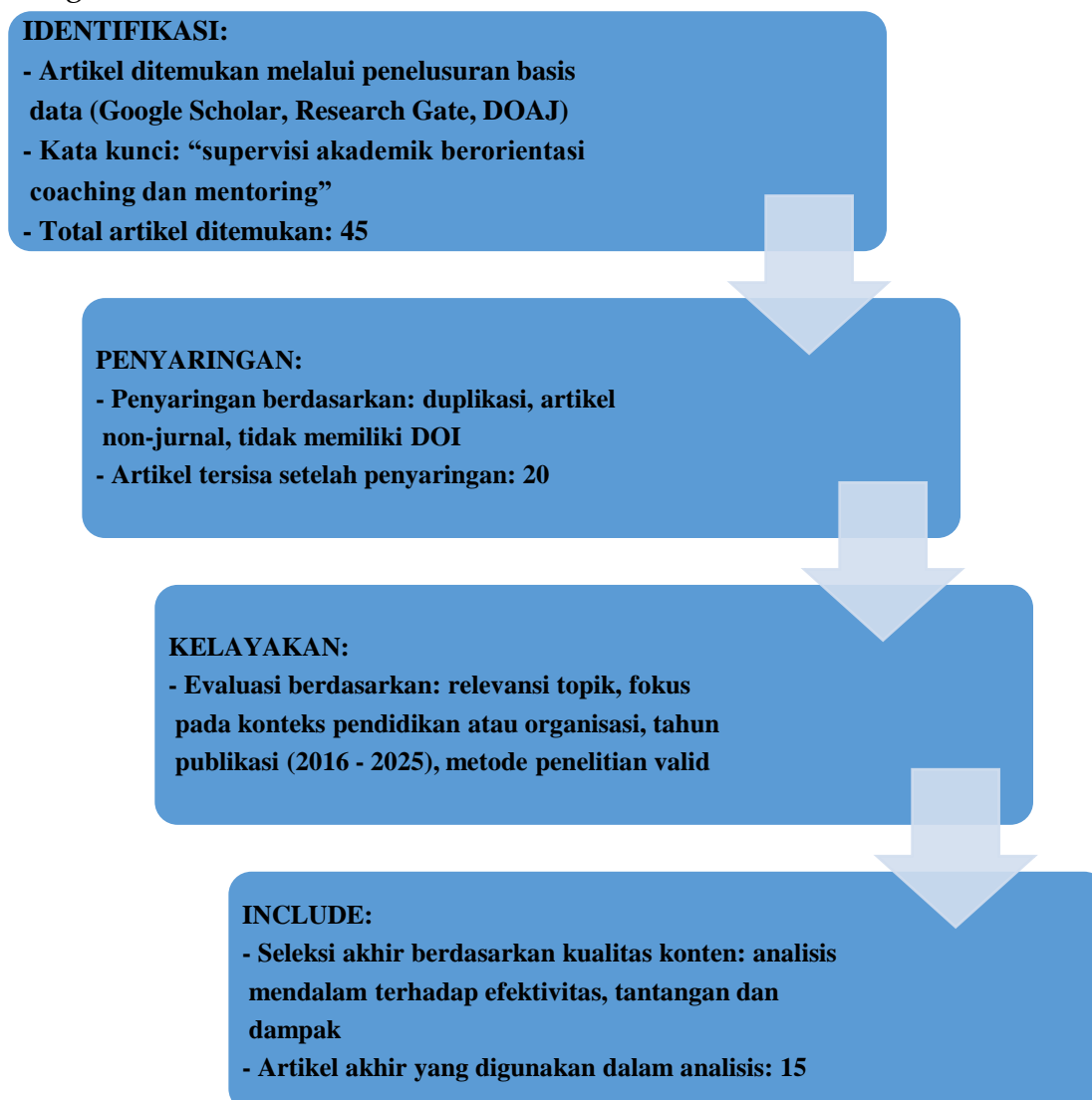




2. Mengetikkan kata kunci pencarian supervisi akademik berorientasi coaching dan mentoring.
3. Setelah artikel ilmiah ditemukan, maka artikel-artikel tersebut diseleksi kembali berdasarkan kriteria topik bahasan dan terindeks (memiliki DOI). Artikel ilmiah yang digunakan adalah 10 tahun terakhir (2016 - 2025) dan menggunakan metode penelitian yang valid. Dalam hal ini yang menjadi fokus adalah supervisi akademik berorientasi coaching dan mentoring, pelaksanaan coaching dan mentoring baik di sekolah maupun perusahaan. Selanjutnya, artikel yang terpilih dianalisis berdasarkan aspek efektifitas, tantangan implementasi serta dampak terhadap kualitas pembelajaran di sekolah. Berikut tabel kriteria seleksi artikel yang dilakukan:

No.	Kriteria Seleksi	Deskripsi
1	Tahun Publikasi	Artikel diterbitkan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir (2016 - 2025)
2	Topik	Supervisi akademik berorientasi coaching dan mentoring
3	Fokus Konteks	Implementasi coaching/ mentoring di sekolah atau organisasi/perusahaan
4	Metode Penelitian	Menggunakan metode penelitian yang valid (kualitatif, kuantitatif, campuran), quasi eksperimen, PTS
5	Sumber/Jurnal Terindeks	Artikel dan jurnal ilmiah bereputasi dan memiliki DOI
6	Bahasa Artikel	Artikel berbahasa Indonesia atau Inggris
7	Relevansi terhadap Tujuan Penelitian	Menyajikan hasil, tantangan, atau dampak terhadap kualitas pembelajaran

Untuk memperjelas proses seleksi artikel, peneliti membuat diagram Prisma sebagai berikut:



C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Artikel yang diperoleh dari pencarian, setelah dilakukan seleksi berdasarkan kriteria yang relevan dengan tema penelitian, dari 45 artikel yang ditemukan diperoleh 15 artikel yang dapat digunakan sebagai data penelitian dan dilakukan analisis (direview). Berikut hasil review artikel terpilih, temuan tematik, dan analisis tematik.

Tabel 1. Artikel yang Direview

No	Judul/Penulis	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Utama	Kesimpulan
1	Teknik Coaching dalam Supervisi Akademik untuk Peningkatan Kinerja Guru (Fatmawati & Hariyadi, 2024)	Coaching dalam supervisi akademik	Kualitatif	Meningkatkan kemitraan, motivasi, dan komunikasi guru	Coaching efektif meningkatkan kinerja guru
2	Penerapan Coaching Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Kesiswaan Di SMK Negeri 1 Purwojati (Setianingsih & Suharto, 2024)	Coaching Tim Kesiswaan	Kualitatif	Komunikasi efektif, inovasi, kinerja tim meningkat	Coaching positif untuk manajemen tim
3	Pengembangan Model Supervisi Akademik Teknik Mentoring Bagi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru Kelas (Merukh & Sulasmono, 2016)	Mentoring dan pedagogik guru	R & D	Kompetensi guru meningkat (RPP dan evaluasi)	Mentoring efektif, tetapi membutuhkan pemahaman kepala sekolah
4	Pengaruh Entrepreneurship, Business Coaching, Mentoring Dan Komunitas Kreatif Terhadap Kinerja Industri Kreatif (Studi Pada Industri Kreatif Yang Tergabung Dalam Malang Creative Fusion) (Anjaningrum & Sapetra, 2018)	Coaching dan Mentoring industri kreatif	Mix Methode	Kolaborasi dan inovasi meningkat.	Memerlukan dukungan program lanjutan.
5	Pembinaan Guru Inspiratif: Pelatihan Supervisi Akademik Berorientasi Coaching dalam Program Pendidikan Guru Penggerak di Lombok Timur (A. Gani et al., 2024)	Pelatihan coaching untuk guru penggerak	Kualitatif	Guru mampu memberikan umpan balik konstruktif.	Coaching memerlukan kebijakan dan pelatihan masif
6	Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik dan Coaching (Suarni, 2023)	Supervisi dan coaching untuk guru	Mix Methode	Mutu pembelajaran dan kualitas RPP meningkat	Terprogram sehingga hasil maksimal

No	Judul/Penulis	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Utama	Kesimpulan
7	Peningkatan Kompetensi Wali Kelas dalam Melaksanakan Pembelajaran Jarak Jauh melalui Coaching dan Mentoring (Kindarsih, 2023)	Coaching wali kelas untuk PJJ	PTS (2 siklus)	Kreativitas dan komunikasi guru meningkat	Efektif untuk pembelajaran jarak jauh
8	Pengaruh Pelatihan Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja Supervisor pada Divisi Wiraniaga di PT. X (Fitriany, 2019)	Pelatihan coaching supervisor	Quasi Experiment	Supervisor lebih komunikatif dan produktif	Coacing meningkatkan performa SDM
9	Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbasis Rekan Sejawat di SMP Negeri Se-Kecamatan Bae Kabupaten Kudus (Handayani et al., 2021)	Supervisi teman sejawat	R & D	Motivasi guru meningkat, peran kepala sekolah optimal	Peer supervision solusi tumpang tindih tugas
10	Implementasi Coaching Individual untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam dalam Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (Mardiyatun, 2021)	Coaching individual & PTK	Kualitatif	Pemahaman dan hasil PTK meningkat	Coaching individual meningkatkan kompetensi
11	Teknik Coaching dalamSupervisiAkademikuntukPeningkatan Kinerja Guru (Fatmawati & Hariyadi, 2024)	Coaching – Supervisi Akademik	Kualitatif	Relasi sehat, komunikasi meningkat	Pentingnya konsistensi dan pemahaman terhadap coaching
12	Efektivitas Model Supervisi Akademik Berbasis Coaching Motirtar (Wahyudi et al., 2022)	Model coaching mortirtar	R & D	Hasil kerja guru meningkat	Coaching efektif meninmgkatkan kinerja guru
13	Supervisi Akademik Dengan Coaching Model Tirta untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah (Setianingsih & Hanif, 2024)	Coaching model TIRTA	Kualitatif	Guru inovatif, persepsi supervisi berubah	Hubungan guru kepala sekolah makin konstruktif
14	Implementasi Metode Coaching dalam Supervisi Akademik (Juhadira et al., 2024)	Coaching TK	Kualitatif	Profesionalisme dan motivasi guru meningkat	Coaching dengan pendekatan holistik efektif
15	Pengaruh Coaching dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai (Achmad Fauzi, 2023)	Coaching dan mentoring pegawai	Kualitatif	Keterampilan, motivasi dan loyalitas meningkat	Perlu dukungan organisasi dan evaluasi

Tabel 2. Temuan Tematik

Tema Utama	Penjelasan Ringkas	Artikel Pendukung
Peningkatan Kinerja Guru	Coaching dan mentoring meningkatkan perencanaan pembelajaran, RPP, pelaksanaan kelas	1, 5, 6, 10, 12, 13, 14
Peningkatan Kompetensi Profesional	Terjadi peningkatan kemampuan guru dalam refleksi, komunikasi, dan pelaksanaan PTK	3, 5, 7, 10
Penguatan Realsi dan Komunikasi Efektivitas Supervisi Akademik	Coaching membangun komunikasi dua arah antara guru dan kepala sekolah Supervisi berbasis coaching/mentoring terbukti lebih terarah dan membangun kemitraan	1, 2, 11, 13, 14 1, 5, 6, 9, 12, 13
Inovasi dan Kepemimpinan Dukungan Organisasi dan Kebijakan	Guru lebih inovatif dan berani mengevaluasi diri Efektivitas coaching & mentoring bergantung pada dukungan kebijakan, pelatihan, dan struktur	2, 4, 7, 13 4, 5, 11, 15

Tabel 3. Analisis Tematik

Kategori	Analisis Tematik
Strategi Supervisi	Pendekatan coaching lebih disukai karena bersifat reflektif, kolaboratif, dan membangun kesetaraan. Mentoring cenderung lebih terstruktur dan cocok untuk pengembangan jangka panjang.
Kondisi Implementasi	Keberhasilan coaching dan mentoring sangat dipengaruhi oleh kompetensi kepala sekolah, kesiapan guru, waktu pelaksanaan, dan budaya organisasi sekolah.
Dampak Utama	Terjadi peningkatan motivasi, rasa percaya diri, dan profesionalisme guru, peningkatan kualitas pembelajaran dan hubungan kerja.
Kendala Umum	Keterbatasan waktu, kurangnya pelatihan teknis bagi kepala sekolah/guru, dan lemahnya dukungan kebijakan institusi

Berdasarkan hasil review dari 15 jurnal di atas, coaching dan mentoring terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan dengan supervisi tradisional yang lebih berfokus pada penilaian terhadap kesalahan. Dalam pelaksanaannya coaching hanya berfokus pada pencarian solusi atas permasalahan yang ditemukan. Seorang coach hanya memberikan dukungan, arahan dan umpan balik kepada guru untuk membantu guru dalam mengembangkan keterampilan, potensi dan kinerjanya. Penerapan metode coaching dan mentoring dalam supervisi akademik memberikan pemahaman mendalam bagi kepala sekolah dan guru tentang coaching dan mentoring. Coaching tidak hanya sebagai alat umpan balik tetapi juga merupakan sarana untuk membangun hubungan yang mendalam sehingga dapat meningkatkan kolaborasi yang erat dalam mengidentifikasi area pengembangan bagi guru, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan memotivasi karena coaching dilakukan dengan komunikasi dua arah. Coaching dan mentoring meningkatkan keterampilan pedagogik guru terutama dalam merancang dan menerapkan strategi pembelajaran yang lebih inovatif, membangun komunikasi yang lebih efektif antara kepala sekolah dan guru sehingga supervisi tidak lagi bersifat top-down, tetapi berbasis kemitraan, meningkatkan kepercayaan diri guru dalam menyampaikan materi, melakukan evaluasi pembelajaran, dan beradaptasi dengan berbagai metode pengajaran (Fatmawati & Hariyadi, 2024).

Coaching mampu meningkatkan efektivitas kinerja tim kesiswaan di SMK Negeri 1 Purwojati. Sebelum penerapan coaching, pembina lebih bergantung pada pimpinan dan hanya menjalankan tugas secara rutin. Namun, setelah coaching diterapkan, mereka lebih aktif, mampu berkomunikasi secara dua arah, serta dapat menemukan solusi kreatif terhadap berbagai permasalahan, seperti keterbatasan anggaran dan inovasi dalam kegiatan siswa. Data penelitian menunjukkan bahwa 54% responden merasakan manfaat coaching dalam meningkatkan kinerja mereka (Setianingsih & Suharto, 2024).

Coaching dan mentoring memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja industri kreatif yang diukur dari pertumbuhan pelanggan, kepuasan pelanggan, jumlah produk baru, kepuasan kerja, dan produktivitas. Beberapa dampak positif yang ditemukan dalam penelitian ini antara lain 1) Coaching membantu pelaku industri kreatif dalam pengambilan keputusan cepat yang berkaitan dengan strategi pemasaran, pengelolaan keuangan, dan operasional bisnis, 2) Mentoring memberikan wawasan jangka panjang tentang bagaimana membangun jaringan bisnis, menjaga inovasi, serta meningkatkan daya saing produk kreatif di pasar, 3) Frekuensi dan kualitas coaching dan mentoring mempengaruhi tingkat keberhasilan bisnis; semakin sering pelaku industri menerima bimbingan, semakin meningkat keterampilan mereka dalam menghadapi tantangan bisnis (Anjaningrum & Sapoetra, 2018).

Coaching dalam supervisi akademik memberikan dampak positif terhadap kinerja guru khususnya dalam: 1) ketersediaan komponen RPP guru meningkat, 2) kualitas pembelajaran di kelas masuk kategori “sangat baik” dalam mengajar meningkat, 3) Respons positif siswa terhadap kualitas pembelajaran lebih interaktif dan menarik (Suarni, 2023).

Efektivitas coaching dan mentoring bukan hanya ditunjukkan oleh guru mata pelajaran saja, namun ditunjukkan juga oleh meningkatnya kinerja wali kelas. Coaching dan mentoring menciptakan ekosistem pembelajaran yang lebih suportif, efisien, dan berorientasi pada hasil (Kindarsih, 2023). Penerapan coaching secara individual terbukti memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi guru, khususnya dalam pelaksanaan penelitian tindakan kelas (PTK) (Mardiyatun, 2021). Namun supervisi akademik dengan pendekatan coaching tidak semuanya menunjukkan keefektifan yang signifikan terhadap kinerja guru. Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah sering kali membuat guru merasa tidak nyaman dan kurang membantu dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran. Supervisi yang dilakukan cenderung hanya sebatas observasi sekilas tanpa komunikasi langsung sehingga guru merasa kurang diperhatikan dan tidak dapat menyampaikan permasalahan yang dihadapi. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa pelaksanaan yang tepat, pendekatan coaching dalam supervisi akademik dapat menjadi tidak efektif (Wahyudi et al., 2022). Selain itu hanya 5,32% guru yang menyatakan supervisi akademik sangat efektif, 24,79% menyatakan kurang efektif dan 6,13% menyatakan tidak efektif. Salah satu indikator yang dinyatakan tidak efektif adalah memotivasi guru menggunakan teknologi informasi dalam pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan supervisi akademik, termasuk yang berbasis coaching dan mentoring dapat dianggap kurang efektif apabila tidak dilaksanakan dengan baik (Zeke et al., 2021).

Berdasarkan hasil pembahasan, coaching dan mentoring terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah, terutama dalam hal peningkatan kompetensi pedagogik, perencanaan pembelajaran, komunikasi, dan rasa percaya diri guru. Pendekatan ini menjadi alternatif dari supervisi tradisional yang cenderung bersifat top-down dan berfokus pada penilaian kesalahan. Melalui coaching, hubungan kepala sekolah dan guru menjadi lebih setara dan kolaboratif, sehingga guru merasa lebih didukung dalam menghadapi tantangan pembelajaran. Namun, hasil efektivitas coaching di sekolah tidak selalu konsisten. Beberapa studi menunjukkan bahwa pelaksanaan coaching tidak selalu berjalan optimal, misalnya karena kepala sekolah belum sepenuhnya memahami pendekatan ini, atau supervisi hanya dilakukan secara administratif tanpa komunikasi yang membangun. Dalam kondisi seperti ini, coaching menjadi kurang efektif dan bahkan ditanggapi negatif oleh guru.

Berbeda dengan konteks sekolah, studi yang dilakukan pada sektor industri kreatif menunjukkan hasil yang lebih stabil dan signifikan. Coaching dan mentoring di perusahaan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, pengambilan keputusan strategis, dan inovasi produk. Dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif, coaching dilakukan secara sistematis oleh tenaga profesional, dan hasilnya langsung diukur melalui indikator kuantitatif seperti pertumbuhan pelanggan dan kinerja usaha. Selain itu, karena tuntutan pasar dan insentif kerja yang jelas, pelaku industri lebih termotivasi untuk mengikuti coaching dan menerapkan hasilnya.

Perbedaan hasil antara sekolah dan perusahaan dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Pertama, tujuan dan indikator keberhasilan berbeda: sekolah menilai perubahan perilaku dan proses pembelajaran, sementara perusahaan menilai hasil bisnis yang konkret. Kedua, sekolah sering kali masih terbebani oleh birokrasi dan budaya hierarkis, sehingga menghambat pelaksanaan coaching yang bersifat kolaboratif. Ketiga, motivasi dan insentif juga berbeda: guru tidak selalu mendapatkan penghargaan langsung dari hasil coaching, sementara di perusahaan, hasil coaching bisa berdampak langsung pada promosi atau profit. Terakhir, kesiapan sistem pendukung di sekolah masih terbatas, baik dalam bentuk pelatihan kepala sekolah, waktu pelaksanaan, maupun regulasi yang mendorong pendekatan coaching.

Dengan demikian, efektivitas coaching dan mentoring sangat bergantung pada konteks implementasinya. Di sekolah, keberhasilan membutuhkan transformasi budaya, peningkatan kapasitas kepala sekolah, serta dukungan kebijakan yang memadai. Sementara di perusahaan, efektivitas lebih mudah dicapai karena terdapat dorongan sistemik, profesionalisme pelaksana, serta tujuan yang lebih konkret dan terukur.

D. Kesimpulan

Hasil telaah sistematis terhadap 15 artikel yang membahas coaching dan mentoring dalam supervisi akademik menunjukkan bahwa pendekatan ini memiliki efektivitas yang signifikan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, membangun budaya kolaboratif, serta mendorong motivasi dan kepercayaan diri guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Coaching dan mentoring terbukti lebih unggul dibandingkan supervisi tradisional karena menekankan pada pendekatan reflektif, kemitraan, dan komunikasi dua arah yang mendalam antara kepala sekolah dan guru. Dalam praktiknya, pendekatan ini mendorong guru untuk lebih aktif dalam merancang, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran secara inovatif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

Meskipun demikian, kajian ini juga menemukan beberapa kendala dalam implementasi coaching dan mentoring di sekolah. Kurangnya pemahaman kepala sekolah mengenai konsep dan praktik coaching serta keterbatasan waktu yang tersedia untuk pelaksanaan supervisi akademik menjadi tantangan utama. Selain itu, masih terbatasnya kebijakan institusional yang secara eksplisit mendukung penerapan pendekatan ini membuat pelaksanaannya belum merata di semua satuan pendidikan.

Adapun keterbatasan dalam studi ini meliputi dominasi pendekatan kualitatif dalam artikel yang direview, sehingga generalisasi hasil menjadi terbatas. Selain itu, sebagian besar penelitian dilakukan di sekolah penggerak atau lembaga pendidikan dengan dukungan sistem yang relatif baik, sehingga belum mencerminkan secara utuh realitas di sekolah-sekolah non-penggerak atau daerah dengan keterbatasan sumber daya. Minimnya kajian longitudinal juga menjadi keterbatasan yang perlu dicermati dalam menilai dampak jangka panjang coaching dan mentoring terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Secara orisinal, studi ini memberikan kontribusi penting dalam merangkum dan mensintesis temuan-temuan empirik terkait penerapan coaching dan mentoring di konteks pendidikan Indonesia, yang masih terbatas dalam literatur ilmiah. Artikel ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan supervisi yang berbasis kemitraan dan refleksi sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Untuk itu, diperlukan dukungan dalam bentuk pelatihan teknis yang sistematis bagi kepala sekolah dan guru, serta kebijakan pendidikan yang mendorong adopsi pendekatan coaching dan mentoring sebagai bagian integral dari supervisi akademik. Pelaksanaan coaching dan mentoring yang terencana, terstruktur, dan konsisten diyakini dapat menjadi strategi yang efektif dalam mewujudkan peningkatan kualitas guru dan pembelajaran di satuan pendidikan.

E. Ucapan Terima Kasih

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya penyusunan artikel ilmiah ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, masukan, serta semangat selama proses penulisan artikel ini. Secara khusus, saya menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing Yth. Bapak Dr. Muhammad Kristiawan, M.Pd., rekan sejawat, dan narasumber yang telah memberikan kontribusi berharga berupa saran dan referensi ilmiah. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat dan menjadi sumbangan kecil dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang pendidikan. Penulis menyadari bahwa artikel ini masih memiliki kekurangan,

oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun sangat saya harapkan demi penyempurnaan di masa mendatang.

Daftar Pustaka

- A. Gani, R. H., Supratmi, N., Ernawati, T., & Wijaya, H. (2024). Pembinaan Guru Inspiratif: Pelatihan Supervisi Akademik Berorientasi Coaching dalam Program Pendidikan Guru Penggerak di Lombok Timur. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sultan Indonesia*, 1(1), 45–56. <https://doi.org/10.58291/abdisultan.v1i1.207>
- Alila, S., Usiautti, S., & Määttä, K. (2016). The Principles and Practices of Supervision That Supports the Development of Inclusive Teacherhood. *Journal of Education and Learning*, 5(3), 297. <https://doi.org/10.5539/jel.v5n3p297>
- Anjaningrum, W. D., & Sapetra, Y. A. (2018). Pengaruh Entrepreneurship, Business Coaching, Mentoring Dan Komunitas Kreatif Terhadap Kinerja Industri Kreatif. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 83–92. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.19>
- Fatmawati, N., & Hariyadi, A. (2024). Teknik Coaching dalam Supervisi Akademik untuk Peningkatan Kinerja Guru. *Scientia*, 3(2), 224–228. <https://doi.org/10.51773/sssh.v3i2.308>
- Fitriany, R. (2019). Pengaruh Pelatihan Coaching untuk Meningkatkan Kinerja Supervisor pada Divisi Wiraniaga Di PT. X. *Psyche 165 Journal*, 12(1), 70–77. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v12i1.52>
- F. W., & Achmad Fauzi. (2023). Pengaruh Coaching Dan Mentoring Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 121–126. <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.670>
- Handayani, L., Madjidi, A. H., & Suad, S. (2021). Pengembangan Model Supervisi Akademik Berbasis Rekan Sejawat di SMP Negeri Se-Kecamatan Bae Kabupaten Kudus. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2), 317–334. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.2.2021.1319>
- Handinata, I. A., & Hadijaya, Y. (2024). Akademik Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Mas At-Taufiqqurahman Labuhanbatu Utara. 02, 677–692. <https://doi.org/10.30868/im.v7i02.7197>
- Juhadira, J., Hasniati, H., Ririk, R., Lilianti, L., & Nasir, N. (2024). Implementasi Metode Coaching dalam Supervisi Akademik. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.51454/jimsh.v6i1.404>
- Kindarsih, L. W. (2023). Peningkatan Kompetensi Wali Kelas dalam Melaksanakan Pembelajaran Jarak Jauh melalui Coaching dan Mentoring. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 189–198. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.323>
- Lalitaratri, T. (2023). Pengaruh Coaching, Mentoring, dan Coworker Support

- Terhadap Job Performance Pada Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Sinomika Journal*, 2(1), 111-126. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.1183>
- Mardiyatun, M. (2021). Implementasi Coaching Individual Untuk Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas. *STRATEGY: Jurnal Inovasi Strategi Dan Model Pembelajaran*, 1(1), 46-54. <https://doi.org/10.51878/strategi.v1i1.353>
- Merukh, N., & Sulasmono, B. S. (2016). Pengembangan Model Supervisi Akademik Teknik Mentoring Bagi Pembinaan Kompetensi Pedagogik Guru Kelas. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 30. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i1.p30-48>
- Novitasari & Asbari. (2021). Leaders Coaching di Sekolah: Apa Perannya terhadap Kinerja Guru? *Jurnal Pendidikan*, 5(1): 580-597. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.1299>
- Saman, A. M., & Hasanah, E. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Melaksanaknkan Supervisi Akademik Sebagai Upaya Peningkatkan Kompetensi Guru. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1913-1920. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i2.2512>
- Setianingsih, E., & Hanif, M. (2024). Supervisi Akademik Dengan Coaching Model Tirta Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah. *Educational : Jurnal Inovasi Pendidikan & Pengajaran*, 4(2), 60-70. <https://doi.org/10.51878/educational.v4i2.2891>
- Setianingsih, E., & Suharto, W. B. (2024). Penerapan Coaching Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Kesiswaan Di Smk Negeri 1 Purwojati. *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 288-296. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i2.2860>
- Suarni, Y. (2023). Meningkatkan Kinerja Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik dan Coaching. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 5(3), 174-178. <https://doi.org/10.38035/rrj.v5i3.748>
- Sudirja, S., & Rini, R. S. (2022). Coaching Program Dalam Meningkatkan Pengembangan Karyawan Pt Hutama Karya Infrastruktur. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 114-122. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i1.431>
- Syailendra, S., Setiawan, M., Sopian, Kusuma Atmaja, E. K. A., & Rati Sari. (2023). Effectiveness Of Coaching And Mentoring For Employee Career Development Within The Organization. *Jurnal Ecoment Global*, 8(3), 100-120. <https://doi.org/10.36982/jeg.v8i3.3483>
- Wahyudi, E., Utaminingsih, S., & Ismaya, E. A. (2022). Efektivitas Model Supervisi Akademik Berbasis Coaching Motirtar. *Primary: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 11(5), 1396. <https://doi.org/10.33578/jpkip.v11i5.9189>

Zeke, K., Rawis, J. A. ., Wullur, M. M., & Rotty, V. N. J. (2021). Persepsi Guru Terhadap Efektivitas Supervisi Akademik oleh Kepala SMA Katolik Kota Manado Sulawesi Utara. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(2), 56. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i2.115406>