



Implementasi *Collaborative Coaching* Pada Kinerja Guru SDN Penambuhan

Arif Budiono¹, Sri Surachmi², Gunawan Setiadi³

Magister Pendidikan Dasar. Fakultas keguruan dan Ilmu Pendidikan.
Universitas Muria Kudus

Abstract

Received: 15 September 2022

Revised : 18 September 2022

Accepted: 24 September 2022

This study aims to describe the use of collaborative coaching on teacher performance. This research was conducted from July 2022 to August 2022. The research method used was descriptive qualitative research with a phenomenological approach. Sources of data were obtained from school principals, classroom teachers and mulok teachers. Data collection techniques using interviews. The data analysis technique used is John W. Creswell's qualitative data analysis (2017). Based on the results of the analysis, it shows that collaborative coaching on teacher performance is in accordance with the steps of the GROW collaborative coaching model, namely asking the purpose of doing coaching, encouraging coachees to expand their point of view related to the situation at hand, agreeing on the desired results in overcoming problems, discussing the most effective way to achieve a destination.

Keywords: *Teacher Competence, Collaborative Coaching, Teacher Performance*

(*) Corresponding Author: gelsibibran@gmail.com

How to Cite: Budiono, A., Surachmi, S., & Setiadi, G. (2022). Implementasi Collaborative Coaching Pada Kinerja Guru SDN Penambuhan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(18), 45-52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7133936>.

PENDAHULUAN

Kinerja guru di SDN Penambuhan belum berjalan dengan maksimal, terdapat permasalahan pada kompetensi guru. Sebagian guru masih ada kendala dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sebagian masih belum mampu menguasai kompetensi guru yang dimilikinya. Dalam kegiatan supervisi yang dilakukan kepala sekolah sebelumnya banyak sekali permasalahan-permasalahan yang di temukan dalam penguasaan kompetensi guru antara lain: 1) guru kurang kreatif dalam menentukan model pembelajaran, 2). guru belum mampu menggunakan teori belajar dan strategi yang dia gunakan, 3). guru belum mampu memahami dan mengembangkan potensi peserta didiknya, 4). guru kesulitan dalam menguasai peserta didik. 5).rendahnya kinerja guru dalam mengelola pembelajaran.

Menurut Erjati (2017:12) bahwa kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Begitu juga dengan pendapat Darmadi (2018: 34) mengatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Dengan mencermati kondisi seperti ini kepala sekolah melakukan upaya inovasi dalam pembinaan guru dengan meningkatkan potensi guru, melalui

pendekatan metode *collaborative coaching*. *Collaborative coaching* ini berperan untuk memfasilitasi guru guna mencapai kinerja yang lebih baik dari sebelumnya dengan kolaborasi antar guru dan kepala sekolah dalam bentuk kerjasama dimana kepala sekolah bersama dengan rekan guru membentuk tim untuk membimbing atau membina kepada rekan guru yang mengalami kesulitan, hambatan atau permasalahan dalam kompetensi guru dengan dibimbing dan dibina oleh guru profesional atau yang berpengalaman untuk saling bekerja sama dalam meningkatkan kinerja, dan juga saling mengadakan perbaikan serta mengembangkan strategi dan saling kolaborasi untuk mencapai tujuan. Guru akan lebih mudah memahami dan menemukan cara mengatasi permasalahan jika ada dorongan dari rekan untuk mendiskusikan suatu permasalahan yang dihadapi. Secara tidak langsung kerjasama ini akan memberikan dampak yang positif terhadap guru dan kepala sekolah.

Menurut Grant (dalam Passmore, 2010) menyatakan bahwa coaching merupakan proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, serta berorientasi pada hasil, dan sistematis dimana pembina memfasilitasi peningkatan atas performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri dan pertumbuhan pribadi (Rochayah, 2012). Hal ini sejalan dengan pendapat Lee et al., (2019) bahwa *coaching* dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan hubungan antara *coach* dan *coachee*, dan meningkatkan kepuasan, keterlibatan, dan retensi karyawan. Selain itu, *coaching* terbukti menjadi alat peningkatan pembelajaran.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul Majid (2018:1-10) melalui penelitiannya menunjukkan adanya peningkatan kompetensi kepala sekolah dalam supervisi akademik melalui *coaching*. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Eni Rindarti. (2021:401-4015) yang menunjukkan bahwa kemampuan kepala madrasah dalam melaksanakan evaluasi PJJ pada masa adaptasi kebiasaan baru dapat ditingkatkan melalui implementasi teknik *coaching* oleh pengawas madrasah. Mardiatun. (2021: 46-54) teknik *coaching* individual dapat dilaksanakan dengan mudah dan efektif. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Rudi Astomo. (2018: 115-124) Hasil penelitiannya menunjukkan adanya peningkatan kompetensi guru melalui metode *coaching* oleh pelatih di bawah bimbingan pengawas di MTsN 9 Sleman dan MTs Ibnu Sina.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa *coaching* cukup populer sebagai metode yang efektif dalam pembinaan kinerja guru. Dan oleh karena hal tersebut merupakan inovasi baru bagi peneliti tentang *collaborative coaching* maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengalaman kepala sekolah dan guru terhadap *collaborative coaching* pada kinerja guru di SDN Penambuhan 01 Pati.

LANDASAN TEORI

Collaborative diambil dari Bahasa Inggris artinya (bersama atau kelompok). Kolaboratif adalah bentuk interaksi sosial berupa aktivitas kerja sama yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan cara saling membantu dan saling memahami tugasnya masing-masing (Yani & Ruhiman, 2018:50). Sedangkan Johnson (2012: 164) berpendapat kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit, sehingga

akan mungkin untuk menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan bersama.

Dari penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kolaboratif adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan cara bekerjasama secara keseluruhan yang terencana dan diikuti dengan diskusi maupun shearing pengalaman dalam tim atau kelompok untuk saling membantu dan juga untuk memecahkan permasalahan serta untuk menemukan solusi dalam suatu permasalahan.

John Whitmore, (2017:12) *Coaching is unlocking people's potential to maximimize their own performance. It is helping them to learn rather than teaching them*" (Coaching membuka potensi orang untuk memaksimalkan kinerja mereka sendiri. Ini membantu mereka untuk belajar daripada mengajar mereka).

Coaching model Grow diperkenalkan pertama kali oleh Whittmore tahun 1992. Sebagaimana dijelaskan oleh Gomulyo, dkk (2019:5) menyebutkan bahwa model ini merupakan model spesifik yang menunjukkan langkah-langkah yang dilalui seorang coach agar efektif. GROW kepanjangan dari *Goals, Reality, Option* dan *Will*. Adapun langkah-langkah menggunakan collaborative coaching dengan model GROW. Goal adalah tujuan yang hendak akan dicapai dalam proses coaching dalam tahap ini merupakan tahapan pertama dalam coaching yaitu mengetahui tujuan yang ingin dicapai oleh guru yang dibina. Selanjutnya Reality (realitas) merupakan eksplorasi tentang kondisi guru yang dibina sekarang tentang apa yang menjadi permasalahan yang dihadapinya. Pada tahap ini guru yang dibina didorong kesadarannya dengan menggali potensi yang dimilikinya, dibangkitkan semangatnya oleh guru pembina dengan tujuan meningkatkan motivasinya. Tahap selanjutnya adalah Options penentuan pilihan dimana dalam tahap ini merupakan tahap lanjutan setelah guru yang dibina menemukan realitas dari sebelumnya. Dari realitas yang telah ditemukan guru yang dibina lalu dikembangkan supaya guru yang dibina dapat menentukan pilihan-pilihan yang cocok untuk dilakukannya. Setelah apa yang menjadi solusi ide dari guru yang dibina disampaikan oleh guru pembina disini disimpulkan dulu untuk disepakati. Dari ketiga tahapan sebelumnya ini bertujuan untuk menciptakan kesadaran guru yang dibina. Setelah kesadaran guru yang dibina telah dicapai nantinya guru yang dibina akan mendapatkan kejelasan dalam menemukan solusi atau ide yang dimilikinya. Guru yang dibina dengan sendirinya akan termotivasi untuk mengambil tindakan terhadap perubahan yang akan dilakukannya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa coaching yaitu sebuah bentuk pembinaan dan bimbingan kepada seseorang dengan cara menggali potensi yang dimiliki orang tersebut untuk meningkatkan kinerjanya

Adapun manfaat *coaching* bagi kinerja guru bisa diukur dengan meningkatkan *employee engagement* (kerjasama antar individu yaitu guru dengan guru, kolaborasi, motivasi) dan tercapainya obyektif kinerja guru. Sesuai dengan pendapat Bernie Gomulya.(2018:54-57) Setiap pemimpin adalah *coach* di tempat kerjanya mereka adalah orang terdekat yang mengembangkan anggota timnya. Begitu juga menurut Asbari & Prasetya (2021) seorang *coachee* akan menerapkan pengetahuan baru mereka yang diperoleh dari proses *coaching* dari seorang *coach* professional di tempat kerja mereka, yang berdampak positif pada kinerja individu

mereka.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, “Kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”. Dalam hubungannya dengan tenaga kependidikan, kompetensi menunjuk pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi sertifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan. Begitu juga menurut Mulyasa (2013:25) kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari pandangan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan yang dimiliki dan harus dikuasai oleh guru yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial dalam melaksanakan kinerja

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru.

Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru yaitu merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian bagi peningkatan layanan pembelajaran, memberikan umpan balik secara tepat, teratur, dan terus-menerus kepada peserta didik, melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif diskriptif dengan pendekatan fenomenologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, untuk mengeksplorasi, memahami, dan mendeskripsikan serta mengajukan pertanyaan apa yang dialami dan bagaimana pengalaman mereka dalam kaitannya dengan *collaborative coaching* untuk kinerja guru. Creswell(2017:20-21) fenomenologi merupakan strategi penelitian dimana didalamnya peneliti mengidentifikasi hakikat pengalaman-pengalaman manusia tentang suatu fenomena tertentu dimana peneliti mengkaji subjek dengan terlibat langsung dan relatif lama didalamnya untuk mengembangkan pola-pola dan relasi-relasi makna.

Data dalam penelitian ini menggunakan teknik Interview (wawancara). Menurut Creswell (2017:26) dalam wawancara kualitatif peneliti dapat *face-to-face interview* (wawancara berhadapan langsung) dengan partisipan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan pengumpulan data dengan melaksanakan wawancara semi terstruktur sambil merekam nya dengan audiotape, lalu mentranskripsinya.

John W. Creswell (2017:276-284) mendeskripsikan analisis data merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan refleksi terus-menerus terhadap data,

mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis, dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian.

Data-data kualitatif yang terkumpul dianalisis melalui beberapa langkah sebagai berikut:

1. Mengolah dan mempersiapkan data untuk dianalisis.
2. Membaca keseluruhan data.
3. Menganalisis lebih detail dengan meng-coding data.
4. Menerapkan proses coding untuk mendeskripsikan orang-orang, dan tema-tema yang akan dianalisis.
5. Menunjukkan bagaimana deskripsi dan tema-tema ini akan disajikan kembali dalam narasi/laporan kualitatif.
6. Menginterpretasi atau memaknai data.

Pengujian keabsahan data pada penelitian kualitatif dilakukan dengan uji validitas. Adapun uji validitas yang dilakukan peneliti yaitu :

a. Triangulasi

Menurut John W. Creswell (2009) "*triangulate different data sources of information by examining evidence from the sources and using it to build a coherent justification for themes*" maksudnya sumber data diperoleh dengan menguji bukti-bukti dari sumber dan menggunakan justifikasi yang koheren sehingga terbangunlah sebuah tema. Disini peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan menggunakan wawancara dengan cara membandingkan antara apa yang dikatakan secara umum serta apa yang dikatakan secara khusus. Sumber wawancara diperoleh dari 4 informan untuk menghasilkan bukti atau data yang berbeda pula, yang selanjutnya akan memberikan pandangan yang berbeda pula mengenai fenomena yang diteliti.

- b. Memanfaatkan waktu yang relatif lama (prolonged time) dilapangan atau dilokasi penelitian. dalam hal ini peneliti menyampaikan secara detail mengenai lokasi dan informan yang turut membangun validitas hasil naratif penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penggunaan *collaborative coaching* pada kinerja guru

Hasil temuan peneliti menggunakan *collaborative coaching* pada kinerja guru ini ada beberapa keunggulan dalam menggunakan *collaborative coaching* pada kinerja guru.

Keunggulan menggunakan *collaborative coaching* pada kinerja guru antara lain : tercipta lingkungan yang kooperatif, dapat membantu membuka potensi diri guru, dapat meningkatkan kesadaran bertanggung jawab guru, meningkatkan kerjasama intelektual dalam kompetensi guru.

Dari temuan peneliti dengan informan didapatkan bahwa keunggulan *collaborative coaching* pada kinerja guru dapat tercipta lingkungan kooperatif. Lingkungan yang kooperatif yang dimaksud yaitu dengan meningkatkan kerjasama kualitas kerjasama tim yang baik disekolah akan tercapai jika di antara guru dapat menumbuhkan rasa saling percaya terhadap rekan kerjanya. Sejalan dengan pendapat Luessier dan Achua (2010) mengartikan kerjasama tim merupakan suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan

saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan bersama, dimana mereka memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri. Rasa percaya di antara sesama rekan kerja sangat dibutuhkan karena akan memudahkan komunikasi yang terbuka dan terkoordinasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan akan menjadi lebih mudah, pekerjaan akan terselaikan apabila memiliki rasa tanggung jawab. selain itu lingkungan kooperatif juga dapat meningkatkan motivasi guru untuk tetap fokus pada kinerjanya serta dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Disamping itu keunggulan lain dari *collaborative coaching* pada kinerja guru juga dapat membantu potensi diri guru, potensi guru yang dimaksud disini adalah kemampuan memiliki sifat yang kritis dan mampu berfikir yang logis, sebagai wujud kepribadian saintifik oleh seorang guru. Sejalan dengan pendapat Syaodih (2007:256) seseorang yang memiliki kecerdasan yang tinggi maka akan memiliki kemampuan yang tinggi dalam mengenal, menerima, dan memahami pengetahuan, menganalisa, mengevaluasi, dan memecahkan masalah, membaca, menulis, serta mengingat fakta. Inteligensi atau kemampuan intelektual merupakan potensi bawaan (*potential ability*) yang dikaitkan dengan keberhasilan peserta didik dalam bidang akademik di sekolah. Kemampuan berpikir logis seorang guru harus diasah untuk mempermudah proses pemahaman materi dan memecahkan masalah yang dihadapi dengan secara rasional.

Keunggulan *collaborative coaching* yang lain yaitu dapat meningkatkan kesadaran bertanggung jawab guru. Tanggung jawab seorang guru sudah tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa tenaga pendidik profesional memiliki beragam tugas utama yang terdiri dari mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan, menilai, melatih, dan mengevaluasi siswa. Sedangkan untuk menjadi seorang guru yang berkepribadian baik tentu harus memiliki sifat manajerial dalam menghadapi siswa. Sifat manajerial disini yang dimaksud adalah kemampuan guru dalam menguasai keterampilan untuk mengatur peserta didik, mengoordinasikan dan menggerakkan ke arah pencapaian tujuan sekolah. Salah satu bentuk tanggung jawab guru menurut Hamalik.(2004:127) guru memberikan bimbingan kepada murid supaya mereka dapat mengenal dirinya sendiri serta mampu memecahkan masalah sendiri, mampu menghadapi kenyataan dan memiliki stamina emosional yang baik. Jadi dari uraian diatas bahwa guru harus mampu memahami dan mengembangkan potensi peserta didiknya.

Berdasarkan hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa penggunaan pendekatan metode *collaborative coaching* pada kinerja guru mempunyai tujuan untuk meningkatkan kerjasama dalam kompetensi guru. Kerjasama menurut Thomas dan Johnson (2014: 164) adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Sedangkan Samani (2012: 118) berpendapat bahwa kerjasama yaitu sifat suka kerjasama atau gotong royong adalah tindakan atau sikap mau bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan keuntungan bersama. Sedangkan Johnson (2012: 164) berpendapat kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit, sehingga akan mungkin untuk menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan bersama.

B. Implementasi *collaborative coaching* pada kinerja guru

Berdasarkan temuan yang peneliti didapatkan langkah-langkah implementasi keberhasilan *collaborative coaching* pada kinerja guru menggunakan coaching model GROW yaitu coach menyampaikan apa yang menjadi tujuan dari pembinaan ini pada coachee, lalu disampaikan tentang apa yang menjadi permasalahannya yang dihadapi dalam kinerjanya, setelah *coach* memahami apa yang menjadi permasalahannya dalam kinerja lalu coach berusaha mengarahkan coachee dalam pertanyaan-pertanyaan untuk mendorong *coachee* dalam memperluas sudut pandang terkait situasi yang dihadapi artinya apa yang menjadi hambatan dan kesulitan yang dihadapainya nantinya, coachee diarahkan untuk berusaha membuka ide atau solusi yang akan digunakan untuk mengatasi permasalahannya. Setelah coachee menemukan cara atau solusi yang akan digunakannya lalu coach akan menyepakati hasil yang diinginkan dalam mengatasi permasalahan tersebut, antara coach coachee menyimpulkan dan mendiskusikan cara paling efektif dalam mencapai sebuah tujuan. langkah ketiga menyepakati apa yang menjadi solusi dalam masalah sambil mendiskusikan bagaimana cara yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut, apakah benar-benar tujuan ini yang diinginkan, kalau memang ini tujuan akhirnya akan disepakati solusi permasalahannya ini. setelah disepakati bersama langkah selanjutnya yaitu melakukan apa tindakan yang harus dilakukan untuk menerapkan terapkan target yang pasti.

Dari hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah *collaborative coaching* pada kinerja guru sekolah dasar yaitu Menanyakan tujuan melakukan *coaching*, Mendorong *coachee* dalam memperluas sudut pandang terkait situasi yang dihadapi, Menyepakati hasil yang diinginkan dalam mengatasi permasalahan, Mendiskusikan cara paling efektif dalam mencapai sebuah tujuan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa coaching kolaboratif terhadap kinerja guru sudah sesuai dengan langkah-langkah model coaching kolaboratif GROW yaitu menanyakan tujuan melakukan coaching, mendorong coachee untuk memperluas sudut pandangnya terkait situasi di tangan, menyepakati hasil yang diinginkan dalam mengatasi masalah, mendiskusikan cara paling efektif untuk mencapai tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Achua, Cristopher F. ; Lussier, Robert N, *Leadership Theory, application and skill development* 4e. (USA :South western cebgage learning McShane,Glinow, Von Oorganizational Behavior: Emenrging Knowledge and practice for the real world, 5th ed; New York: McGraw-Hill/Irwin, 2010
- Asmoko, H. 2015. *Coaching dan Mentoring, Faktor Penting dalam Diklat Kepemimpinan Pola Baru*.
<http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/168-artikelpengembangan-sdm/21116-coaching-dan-mentoring,-faktor-penting-dalamdiklat-kepemimpinan-pola-baru>. Diakses 25 Juli 2022
- Astomo Rudi.2018. *Upaya Pengawas dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*

- Menyusun RPP Kurikulum 2013 melalui Metode Coaching di MTs N 9 Sleman dan MTs Ibnu Sina Berbah. Jurnal Pendidikan Madrasah. Vol 3 No 1 (2018)*
- Creswell, Jhon W, 2017. *Research Design pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi."* Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Erwinsyah, Alfian. 2017. *Manajemen Kelas Dalam Meningkatkan Efektifitas Proses Belajar Mengajar*. Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Volume 5, Nomor 2.
- Hamalik, Oemar, 2004, *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta : Bumi Aksara
- Johnson Elaine, B. 2012. *CTL – Contextual Teaching & Learning Menjadikan Kegiatan Belajar Mengajar Mengasyikkan dan Bermakna*. Bandung :Kaifa.
- Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson. (2014). Diakses pada 25 Juli 2022. (<http://repository.unpas.ac.id/12882/7/BAB%20II.1.pdf>).
- Lee, M.C.C., Idris, M.A., & Tuckey, M. (2019). *Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention*. *Human Resource Development International*, 22(3), 257–282.
- Madjid Abdul. *Penerapan Coaching untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam supervisi akademik pada SMP binaan dinas pendidikan kota Banjarmasin*. *Lentera Jurnal ilmiah Pendidikan*. 2018 Vol. 13 No.1
- Mardiyatun M. (2021). *Implementasi Coaching individual untuk peningkatan kompetensi profesional guru pendidikan agama Islam dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas: Jurnal Inovasi Strategi Dan Model Pembelajaran*, 1(1), 46-54. <https://doi.org/10.51878/strategi.v1i1.353>
- Moleong, Lexy J. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Rindarti, E. (2021). *Implementasi coaching untuk meningkatkan kemampuan kepala madrasah melaksanakan evaluasi pembelajaran jarak jauh*. *Indonesian Journal of Educational Development*, 2(3), 401-415. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5680948>
- Rochayah, S. 2012. *Meningkatkan Kreativitas Anak Melalui Metode Bermain Plastisin pada Siswa Kelaompok B TK Masitoh Kawanganten cilacap*. *Jurnal Tunas Cendekia*