

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Metode *Coaching* di SD Negeri Nayu Surakarta

Muh. El-Basyari Hartono

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia
eelhartono@gmail.com

Hery Setiyatna

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia
hery.setiyatna@staff.uinsaid.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the principal's strategy in improving teacher performance through the coaching method at SD Negeri Nayu Surakarta. This research employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through observation, interviews, and documentation, then analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was ensured through source and technique triangulation. The findings reveal that the principal implements coaching as the primary strategy to improve teacher performance through a reflective, collaborative, and teacher-centered approach that emphasizes individual potential development. The coaching process is systematically implemented based on the POAC management functions (Planning, Organizing, Actuating, and Controlling). The novelty of this study lies in integrating the coaching approach with the POAC management framework as a comprehensive leadership strategy for sustainable teacher professional development. The coaching method has proven effective in fostering teachers' self-awareness, intrinsic motivation, and professional competence through a humanistic and participatory approach. The findings imply that coaching can serve as an alternative school leadership strategy for strengthening teacher performance, improving instructional quality, and supporting sustainable educational management in primary schools.

Keywords: Principal Strategy, Coaching Methods, Teacher Performance, POAC

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui metode *coaching* di SD Negeri Nayu Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan metode *coaching* sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan reflektif, kolaboratif, dan berpusat pada pengembangan potensi individu. Tahapan *coaching* dilaksanakan berdasarkan fungsi manajemen POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*). Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi metode *coaching* dengan fungsi manajemen POAC sebagai strategi kepemimpinan kepala sekolah yang sistematis dalam mengembangkan profesionalisme guru secara berkelanjutan. Metode *coaching* terbukti efektif dalam meningkatkan kesadaran diri, motivasi intrinsik, dan kompetensi profesional guru melalui pendekatan yang humanis dan partisipatif. Implikasi penelitian ini menunjukkan

bahwa metode *coaching* dapat menjadi alternatif strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, memperkuat kualitas pembelajaran, serta mendukung pengelolaan sekolah yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan..

Kata kunci: Strategi Kepala Sekolah, Metode Coaching, Kinerja Guru, POAC

A. PENDAHULUAN

Kualitas guru mempengaruhi mutu pendidikan karena guru dianggap sebagai pelaksana utama dalam proses pembelajaran. Tujuan pendidikan dapat tercapai dengan kinerja guru yang baik dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran. Kinerja guru yang kurang optimal juga merupakan tantangan yang perlu menjadi perhatian. Kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Aslam et al., 2022)

Kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab besar dalam mengembangkan kompetensi profesionalisme guru. Dalam hal ini, berbagai strategi diterapkan seperti supervisi, pelatihan, penguatan dan lain-lain. Strategi tersebut terbukti mampu dalam upaya meningkatkan kinerja guru selama proses pembelajaran (Winiharti et al., 2022)

Salah satu strategi yang berkembang untuk pembinaan guru adalah metode *coaching*. *Coaching* merupakan proses yang membantu individu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya melalui dialog yang terstruktur. Menurut Whitmore tujuan *coaching* yaitu mengembangkan potesi seseorang agar kinerja dapat maksimal (Whitmore, 2017). Dalam konteks pendidikan, *coaching* memberi kesempatan guru untuk menemukan solusi dalam permasalahan kinerja berdasarkan pengalaman dan refleksi.

Dalam metode *coaching*, kepala sekolah menjadi fasilitator yang membantu guru dalam mengidentifikasi tantangan dan menemukan solusi terbaik. Kepala sekolah memberikan pengaruh yang positif terhadap sistem pengelolaan dan gaya mengajar guru selama proses pembelajaran. Metode ini membantu guru dalam mengembangkan potensi serta kemampuan karena dalam prosesnya melalui dialog dan refleksi berkelanjutan (Yosie et al., 2024).

Kajian mengenai kinerja guru telah banyak dilakukan seperti, intruksional, supervisi, gaya kepemimpinan, dan strategi manajerial kepala sekolah. Penelitian dari Riris menjelaskan bahwa peran kepemimpinan instruksional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan serta pengawasan berkelanjutan (Sapitri, 2024). Selanjutnya penelitian dari Ahmad dkk yang menekankan mengenai pentingnya strategi manajerial kepala sekolah dalam upaya membangun lingkungan yang positif (Shihabuddin et al., 2024). Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji metode *coaching* sebagai strategi upaya meningkatkan kinerja guru masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian mengenai metode *coaching* secara mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui metode *coaching* di SD Negeri Nayu Surakarta. Penelitian ini difokuskan pada penerapan dan tahapan *coaching* terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian strategi kepemimpinan melalui metode

coaching serta menjadi referensi praktis bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta mutu pembelajaran di sekolah.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena bertujuan memahami secara mendalam strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui metode coaching berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian kualitatif deskriptif memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai pengalaman, perilaku, serta makna yang diberikan oleh subjek penelitian terhadap suatu fenomena (Creswell & Poth, 2018; Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation, 2016).

Lokasi penelitian dilaksanakan di SD Negeri Nayu Surakarta. Subjek penelitian adalah kepala sekolah sebagai informan utama karena memiliki peran langsung dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program coaching bagi guru. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan fokus penelitian (Creswell & Poth, 2018).

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai pelaksanaan coaching di lingkungan sekolah. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui metode coaching. Sementara itu, dokumentasi dimanfaatkan untuk melengkapi data penelitian melalui berbagai dokumen seperti program supervisi, catatan refleksi, laporan kegiatan, dokumen pelatihan, serta dokumen pendukung lainnya. Penggunaan berbagai teknik pengumpulan data bertujuan memperoleh data yang komprehensif dan meningkatkan kredibilitas hasil penelitian (Yin, 2018; Creswell & Poth, 2018).

Analisis data menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman, dan Saldaña (2020) yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data (data condensation), penyajian data (data display), dan penarikan serta verifikasi kesimpulan (conclusion drawing/verification). Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, memfokuskan, dan menyederhanakan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya data disajikan dalam bentuk narasi agar memudahkan proses interpretasi. Tahap terakhir dilakukan melalui penarikan kesimpulan berdasarkan pola, hubungan, serta makna yang ditemukan selama proses analisis (Miles et al., 2020).

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang berkaitan dengan penelitian, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penerapan triangulasi bertujuan meningkatkan validitas, kredibilitas, dan kepercayaan terhadap hasil penelitian (Creswell & Poth, 2018; Yin, 2018).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, kepala SD Negeri Nayu Surakarta menerapkan metode *coaching* sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja guru. *Coaching* merupakan metode untuk memaksimalkan potensi kinerja dalam diri seseorang. Hal ini

sejalan dengan teori *Coaching* dari Jhon Whitmore yang menegaskan bahwa coaching merupakan proses kemitraan, kolaborasi, dan kepercayaan pada potensi (Whitmore, 2017). Definisi *coaching* adalah dialog terstruktur yang menggunakan informasi tentang kinerja nyata antara seorang atasan dengan seorang individu atau tim yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi (Aques & Clement, 1994).

Coaching merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan dalam mengembangkan sebuah organisasi. Hal ini karena terdapat keselarasan antara peran *coaching* dalam meningkatkan kinerja dan memfasilitasi pembelajaran (Lyons & Bandura, 2021). Pemilihan metode *coaching* juga merupakan bagian dari strategi kepemimpinan kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru (Aslam et al., 2022).

Dapat disimpulkan bahwa *coaching* adalah aktivitas percakapan dan bimbingan untuk meningkatkan kinerjanya di mana individu mendapatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengembangkan diri secara profesional dan menjadi lebih efektif dalam pekerjaan mereka.

Coaching berfokus pada pengembangan diri guru melalui percakapan dua arah yang mendorong refleksi dan pemecahan masalah secara mandiri. Pendekatan ini dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja guru selama proses pembelajaran di sekolah (Winarti, 2024).

Di SD Negeri Nayu, kepala sekolah menerapkan *coaching* secara *one by one* dengan pendekatan reflektif dan kolaboratif. Kepala sekolah meminta guru melakukan *self assessment* terhadap kinerja masing-masing sebagai langkah awal dalam proses pendampingan profesional. Dalam wawancara, kepala sekolah menyampaikan:

“Saya *coaching* mereka melakukan *self assessment* terhadap dirinya sendiri, saya minta menilai kinerja mereka masing-masing.”

Kepala sekolah juga menjelaskan bahwa setiap guru diberikan kebebasan untuk menyampaikan berbagai kendala dan target pengembangan dirinya. Dalam hal ini guru tidak diposisikan sebagai bawahan yang hanya menerima instruksi, tetapi sebagai individu yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri. Hal ini sejalan dengan Teori Abraham Maslow tentang teori humanisme yang memberikan kebebasan dalam memilih serta menekankan potensi sebagai upaya untuk membangun kemampuan diri (Hartono & Wahyunuringtyas, 2026). Kepala sekolah juga menyampaikan:

“Semua orang harus merdeka, semua orang punya regulasi diri, dia bekerja untuk dirinya, bukan untuk kepala sekolah.”

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan pendekatan kepemimpinan humanis yang menekankan kesadaran dan tanggung jawab guru. Kepala sekolah lebih mengutamakan dorongan *intrinsik* dibandingkan pemberian hukuman atau tekanan *eksternal*. Selain itu, kepala sekolah menjelaskan bahwa hubungan antara kepala sekolah dan guru dibangun secara terbuka agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Kepala sekolah juga menyampaikan:

“Hubungan personal antara guru dengan kepala sekolah jadi merdeka dan sangat minim adanya benturan personal.”

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan guru, baik secara formal maupun informal. Kepala sekolah terlihat melakukan diskusi individu terkait kendala selama pembelajaran, kedisiplinan, dan pengembangan kompetensi guru. Suasana komunikasi berlangsung terbuka sehingga guru lebih nyaman menyampaikan permasalahan yang sedang dihadapi.

Data dokumentasi juga menunjukkan adanya jadwal supervisi akademik, catatan refleksi pembelajaran, serta dokumen tindak lanjut hasil observasi kelas. Selain itu, terdapat dokumentasi keikutsertaan guru dalam pelatihan, *workshop*, dan pelatihan sebagai bagian dari program peningkatan kompetensi guru.

Tahapan Metode Coaching di SD Negeri Nayu Surakarta

Berdasarkan hasil penelitian, implementasi metode coaching di SD Negeri Nayu Surakarta dilakukan berdasarkan fungsi manajemen. George R Terry menegaskan bahwa terdapat 4 fungsi manajemen POAC yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan) sehingga pelaksanaannya lebih terarah dan terstruktur (Mustari, 2014).

1. *Planning* (Perencanaan)

Pada tahap perencanaan, kepala sekolah merancang program peningkatan kinerja guru melalui coaching individual atau *one by one*. Berdasarkan hasil wawancara, guru diminta melakukan *self assessment* untuk menilai kemampuan diri, mengidentifikasi kekurangan, dan menentukan target pengembangan kompetensi. Kepala sekolah memberikan ruang kepada guru untuk menyusun rencana tindak lanjut secara mandiri, misalnya mengikuti pelatihan IT, meningkatkan kemampuan komunikasi, atau memperbaiki strategi pembelajaran.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak menggunakan pendekatan instruktif, melainkan dengan cara membimbing guru melalui pertanyaan reflektif agar mampu menemukan solusi sendiri terhadap permasalahan yang sedang dihadapi. Selain itu, dokumentasi sekolah menunjukkan adanya program pengembangan kompetensi guru melalui *workshop*, pelatihan, diklat, serta supervisi pembelajaran yang terjadwal setiap tahun.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wahab dkk yang menjelaskan bahwa kepala sekolah perlu menyusun program pengembangan profesional guru secara sistematis untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Aslam et al., 2022).

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Tahap pengorganisasian dilakukan dengan mengatur pelaksanaan coaching, jadwal supervisi, monitoring program guru, serta pembagian akses pelatihan eksternal. Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah memanfaatkan program dari dinas pendidikan, portal ASN, dan ruang GTK sebagai sarana peningkatan kompetensi guru.

Hasil dokumentasi menunjukkan adanya pencatatan sertifikat pelatihan guru, administrasi supervisi, serta laporan refleksi pembelajaran yang menjadi bagian dari sistem pengawasan sekolah. Sementara itu, hasil observasi memperlihatkan bahwa kepala sekolah secara aktif memfasilitasi guru mengikuti *workshop* dan pendampingan profesional sesuai kebutuhan masing-masing guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hakim yang menjelaskan bahwa pengorganisasian yang baik meliputi pengelolaan program supervisi, penyediaan pelatihan, dan koordinasi peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan (Hakim, 2024).

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Pelaksanaan coaching dilakukan melalui dialog reflektif yang menekankan motivasi intrinsik guru. Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menerapkan coaching untuk membantu guru menemukan penyebab masalah, menganalisis hambatan, serta menentukan solusi secara mandiri.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan pendampingan informal di kelas, observasi pembelajaran, serta diskusi langsung setelah kegiatan belajar mengajar. Kepala sekolah juga melakukan supervisi organik dengan masuk kelas secara spontan untuk melihat proses pembelajaran yang sebenarnya.

Dokumentasi kegiatan sekolah memperlihatkan adanya program supervisi akademik, refleksi pembelajaran, dan tindak lanjut hasil observasi guru. Dalam praktiknya, coaching digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, profesionalitas, dan kualitas pembelajaran guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hani yang menjelaskan bahwa coaching berbasis supervisi mampu meningkatkan kompetensi pedagogik, motivasi kerja, dan kemampuan reflektif guru melalui dialog kolaboratif antara kepala sekolah dan guru (Hani, 2025).

4. *Controlling* (Pengawasan)

Pada tahap pengawasan, kepala sekolah melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan program guru. Berdasarkan hasil wawancara, pengawasan dilakukan melalui observasi kelas, refleksi pembelajaran, tindak lanjut supervisi, serta evaluasi ketercapaian target guru dalam platform ASN dan ruang GTK.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan kontrol baik secara formal maupun informal. Supervisi tidak hanya dilakukan berdasarkan jadwal, tetapi juga melalui kunjungan spontan ke kelas untuk memastikan kualitas pembelajaran berlangsung secara optimal.

Sementara itu, dokumentasi sekolah menunjukkan adanya laporan supervisi, hasil refleksi guru, dan data ketercapaian pelatihan yang menjadi indikator peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi terhadap keberhasilan coaching melalui peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab kerja, dan kesadaran guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran secara mandiri.

Hal ini sejalan dengan penelitian Nurchaeni dkk yang menjelaskan bahwa pengawasan dan evaluasi berkala merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja guru di sekolah (Nurchaeni et al., 2023).

D. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa metode coaching yang diterapkan oleh kepala sekolah di SD Negeri Nayu Surakarta merupakan strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan potensi individu. Implementasi coaching yang

diintegrasikan dengan fungsi manajemen POAC (planning, organizing, actuating, dan controlling) mampu membangun budaya profesional yang mendorong guru melakukan refleksi diri, menetapkan target pengembangan, meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan, serta memperkuat tanggung jawab terhadap pelaksanaan pembelajaran. Temuan ini menegaskan bahwa coaching tidak hanya berfungsi sebagai instrumen supervisi, tetapi juga sebagai pendekatan pengembangan sumber daya manusia yang menempatkan guru sebagai pembelajar profesional dengan kapasitas untuk menemukan solusi atas berbagai tantangan pembelajaran secara mandiri. Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkaya kajian mengenai kepemimpinan pendidikan dengan menunjukkan keterkaitan antara coaching, kepemimpinan humanistik, dan manajemen sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Sementara itu, secara praktis penelitian ini memberikan implikasi bahwa coaching dapat dijadikan model pembinaan guru yang sistematis dan berkelanjutan untuk mendukung peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas sekolah. Meskipun demikian, penelitian ini masih terbatas pada satu sekolah dasar dengan pendekatan kualitatif sehingga temuannya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji efektivitas coaching pada berbagai jenjang pendidikan dan karakteristik sekolah yang berbeda, menggunakan pendekatan mixed methods atau kuantitatif dengan cakupan sampel yang lebih luas, serta mengeksplorasi pengaruh coaching terhadap variabel lain seperti motivasi kerja, profesionalisme, inovasi pembelajaran, kepuasan kerja, dan capaian belajar peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aques, E., & Clement, S. D. (1994). *Executive leadership* (2nd ed.). Scason Hall Publishers.
- Aslam, A., Wahab, A. A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2022). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3954–3961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Hakim, S. (2024). Implementasi kompetensi manajerial dan supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Riset & Konseptual*, 8(3), 470–480.
- Hani, U. (2025). Supervisi berbasis coaching: Strategi meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 6(1), 324–330.
- Hartono, M. E.-B., & Wahyunuringtyas, R. N. (2026). Implikasi teori belajar (behaviorisme, kognitivisme, humanisme, dan konstruktivisme) sebagai landasan pengembangan pembelajaran yang efektif. *Jurnal Basicedu*, 10(1), 17–28.
- Lyons, P. R., & Bandura, R. P. (2021). Coaching to enhance learning and reinforce commitment. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 19(2), 100–114. <https://doi.org/10.24384/5tmz-7d51>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). Sage Publications.
- Mustari, M. (2014). *Manajemen pendidikan*. PT RajaGrafindo Persada.
- Nurchaeni, S., Wuryandini, E., & Miyono, N. (2023). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(1), 90–93.
- Sapitri, R. (2024). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan

- kinerja guru dan mutu pembelajaran. *Cendikia: Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 2(9), 546–558.
- Shihabuddin, A., Hafis, G. N., & Hasri, S. (2024). Strategi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 22565–22573.
- Whitmore, J. (2017). *Coaching for performance: The principles and practice of coaching and leadership* (5th ed.). Nicholas Brealey Publishing.
- Winarti, M. (2024). The principal's efforts in implementing coaching-based academic supervision for mobilizing teachers. *PPSDP International Journal of Education*, 3(1), 147–154.
- Winiharti, K., Simbolon, B. R., & Sinaga, D. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Santo Bellarminus Bekasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 4(6), 13146–13153.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). Sage Publications.
- Yosie, R., Sari, P., & Witarsa, R. (2024). Pengaruh coaching supervisi akademik oleh kepala sekolah terhadap pengelolaan kelas dan gaya mengajar guru di sekolah dasar: Studi kuasi-eksperimen. *Journal of Education Research*, 5(4), 6207–6214.