

SUPERVISI AKADEMIK BERBASIS COACHING SEBAGAI STRATEGI TRANSFORMASIONAL: PERAN MEDIASI WORK ENGAGEMENT DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Renalda Siswadi¹, Jamilus²

¹SMAN 6 Sijunjung, Kamang Baru, Sijunjung, Sumatera Barat, Indonesia

²UIN Mahmud Yunus Batu Sangkar, Jl. Jendral Sudirman, Sumatera Barat, Indonesia

Email: renaldasiswadi8@gmail.com

Article History

Received: 19-05-2026

Revision: 20-06-2026

Accepted: 27-06-2026

Published: 30-06-2026

Abstract. Academic supervision is an important instrument in improving the quality of learning and teacher professionalism. However, the implementation of supervision in various educational institutions still tends to be administrative and evaluative in nature, so it has not been optimal in supporting the development of teachers' competencies. This article aims to examine coaching-based academic supervision as a transformational strategy for improving teacher performance through the mediating role of work engagement. This study employs a literature review method by analyzing various scientific literatures related to academic supervision, coaching, work engagement, and teacher performance. The findings indicate that the coaching approach is capable of transforming the paradigm of supervision from administrative control into a reflective, collaborative, and humanistic developmental process. Through observation, feedback, reflection, and professional development follow-up, teachers are encouraged to enhance self-awareness and continuously develop their competencies. In addition, work engagement, characterized by vigor, dedication, and absorption, functions as a psychological mechanism that strengthens the influence of supervision on improving teacher performance. Therefore, coaching-based academic supervision has the potential to become an effective strategy for building a culture of professional learning and improving the quality of education.

Keywords: Supervision, Coaching, Work Engagement, Teacher Performance.

Abstrak. Supervisi akademik merupakan instrumen penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru. Namun, praktik supervisi di banyak satuan pendidikan masih didominasi pendekatan administratif dan evaluatif, sehingga kurang mendukung pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan mengkaji supervisi akademik berbasis *coaching* sebagai strategi transformasional dalam meningkatkan kinerja guru dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka dengan menelaah artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, buku akademik, serta laporan penelitian yang dipublikasikan dalam sepuluh tahun terakhir. Literatur dipilih berdasarkan relevansi topik, kualitas sumber, dan keterkaitan konseptual antara supervisi akademik, *coaching*, *work engagement*, dan kinerja guru. Analisis data dilakukan melalui teknik analisis isi secara tematik dengan mengidentifikasi pola, hubungan antarkonsep, serta temuan empiris yang konsisten. Hasil kajian menunjukkan bahwa pendekatan *coaching* mampu menggeser paradigma supervisi dari kontrol administratif menjadi proses pembinaan yang reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan profesional guru. *Work engagement* yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berperan sebagai mekanisme psikologis yang memperkuat pengaruh supervisi terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, supervisi akademik berbasis *coaching* berpotensi menjadi strategi efektif dalam membangun budaya pembelajaran profesional dan meningkatkan mutu pendidikan.

Kata kunci: Supervisi, *Coaching*, *Work Engagement*, Kinerja Guru.

How to Cite: Siswadi, R & Jamilus. (2026). Supervisi Akademik Berbasis *Coaching* Sebagai Strategi Transformasional: Peran Mediasi *Work Engagement* dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7 (3), 4552-4562. <http://doi.org/10.54373/imeij.v7i3.5870>

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas pembelajaran yang dilaksanakan guru di kelas. Berbagai kajian menunjukkan bahwa kompetensi profesional dan pedagogik guru berperan langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Dalam konteks tersebut, supervisi akademik dipandang sebagai instrumen strategis untuk mendukung peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan melalui proses pembinaan dan pendampingan profesional. Namun demikian, sejumlah penelitian mengungkapkan bahwa praktik supervisi akademik di banyak satuan pendidikan masih cenderung bersifat administratif dan formalistik, dengan fokus utama pada pemeriksaan perangkat pembelajaran dan kepatuhan terhadap prosedur administrasi (Sergiovanni, 2019; Zepeda, 2020). Akibatnya, supervisi sering dipersepsikan guru sebagai aktivitas evaluatif yang menegangkan dan berorientasi kontrol, bukan sebagai proses pembelajaran profesional yang mendukung pengembangan kapasitas guru.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara fungsi evaluasi dan fungsi pembinaan dalam pelaksanaan supervisi akademik. Di satu sisi, supervisi diperlukan untuk memastikan standar profesional guru terpenuhi, tetapi di sisi lain proses pendampingan yang bersifat konstruktif, reflektif, dan berkelanjutan belum mendapatkan perhatian yang memadai. Padahal, peningkatan kualitas pembelajaran tidak cukup dicapai melalui evaluasi administratif semata, melainkan memerlukan pendekatan yang mampu membangun kesadaran diri, motivasi intrinsik, serta keterlibatan aktif guru dalam merefleksikan dan memperbaiki praktik pembelajarannya (Glickman et al., 2018). Oleh karena itu, dibutuhkan transformasi paradigma supervisi akademik dari pendekatan instruktif dan evaluatif menuju pendekatan yang lebih humanistik, reflektif, dan kolaboratif.

Salah satu pendekatan yang dinilai relevan untuk menjawab kebutuhan tersebut adalah coaching dalam supervisi akademik. Pendekatan coaching menempatkan guru sebagai individu profesional yang memiliki potensi untuk berkembang dan mampu menemukan solusi atas tantangan pembelajaran melalui proses dialog reflektif dan kolaboratif. Dalam praktik coaching, supervisor tidak berperan sebagai pemberi instruksi, melainkan sebagai fasilitator yang membantu guru menetapkan tujuan, merefleksikan kondisi nyata, mengeksplorasi alternatif solusi, dan menyusun rencana tindakan perbaikan secara mandiri (Knight, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa supervisi berbasis coaching mampu meningkatkan kepercayaan diri, kapasitas reflektif, serta komitmen guru terhadap pengembangan profesional berkelanjutan (Mubinan et al., 2024).

Selain pendekatan supervisi, faktor psikologis guru juga memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja dan pembelajaran, salah satunya adalah work engagement. Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption dalam bekerja. Guru dengan tingkat work engagement yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, kreativitas, ketekunan, serta komitmen yang lebih kuat dalam melaksanakan tugas pembelajaran (Schaufeli, 2017). Sebaliknya, rendahnya work engagement dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, kualitas pembelajaran, dan kesejahteraan psikologis guru. Dalam konteks ini, supervisi akademik berbasis coaching dipandang berpotensi meningkatkan work engagement guru karena menekankan dukungan, pemberdayaan, dan keterlibatan aktif dalam proses pengembangan profesional.

Meskipun sejumlah penelitian telah membahas supervisi akademik dan coaching secara terpisah, kajian yang secara eksplisit mengintegrasikan supervisi akademik berbasis coaching dengan work engagement sebagai mekanisme yang memediasi peningkatan kinerja guru masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks manajemen pendidikan di Indonesia. Kebaruan penelitian ini terletak pada upaya mengkaji supervisi akademik berbasis coaching tidak hanya sebagai strategi pembinaan profesional, tetapi juga sebagai pendekatan yang mampu membangun keterikatan kerja guru secara psikologis, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji konsep dan praktik supervisi akademik berbasis coaching dalam konteks pendidikan, menganalisis peran work engagement sebagai variabel yang memediasi hubungan antara supervisi akademik berbasis coaching dan kinerja guru, serta menjelaskan implikasi pendekatan tersebut dalam pengembangan manajemen pendidikan yang lebih humanistik dan efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (*library research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengkaji supervisi akademik berbasis coaching, work engagement, dan kinerja guru. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti menelaah, membandingkan, dan menginterpretasikan berbagai konsep serta temuan penelitian terdahulu secara mendalam tanpa melibatkan pengumpulan data lapangan. Proses identifikasi literatur dilakukan melalui penelusuran sistematis pada pangkalan data akademik yang kredibel, seperti *Google Scholar*, Scopus, dan Crossref. Penelusuran menggunakan kata kunci yang relevan, antara lain “*academic supervision*”, “*coaching supervision*”, “*work engagement*”, dan “*teacher performance*”, baik secara tunggal maupun kombinasi. Tahap identifikasi awal menghasilkan

sejumlah artikel dan sumber ilmiah yang kemudian disaring berdasarkan judul dan abstrak untuk memastikan kesesuaiannya dengan fokus penelitian.

Pemilihan literatur dilakukan melalui kriteria inklusi dan eksklusi. Literatur yang dipilih merupakan artikel jurnal dan buku ilmiah yang membahas supervisi akademik, pendekatan *coaching*, *work engagement*, atau kinerja guru, diterbitkan dalam jurnal bereputasi atau oleh penerbit akademik yang kredibel, serta memiliki relevansi konseptual dengan tujuan penelitian. Literatur yang bersifat opini populer, tidak melalui proses penelaahan sejawat, atau tidak memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian dikeluarkan dari analisis. Data yang terpilih kemudian dianalisis menggunakan teknik *content analysis*. Analisis dilakukan melalui tahapan membaca mendalam, pengkodean konsep utama, pengelompokan tema, serta perbandingan antar temuan penelitian untuk mengidentifikasi pola, persamaan, dan perbedaan pandangan. Hasil analisis selanjutnya diinterpretasikan secara kritis untuk membangun keterkaitan konseptual antara supervisi akademik berbasis *coaching*, *work engagement*, dan peningkatan kinerja guru. Keabsahan kajian diperkuat melalui triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi yang memiliki tingkat kredibilitas tinggi dan sudut pandang yang beragam.

HASIL DAN DISKUSI

Supervisi Akademik Berbasis *Coaching*

Hasil sintesis kajian literatur menunjukkan bahwa supervisi akademik berbasis *coaching* secara konsisten diposisikan sebagai pendekatan yang mampu mentransformasi praktik supervisi dari pola administratif menuju pembinaan profesional yang reflektif dan kolaboratif. Sejumlah penelitian menegaskan bahwa *coaching* dalam konteks pendidikan berfungsi sebagai proses dialogis yang mendorong guru menetapkan tujuan, merefleksikan praktik pembelajaran, serta merancang strategi perbaikan secara mandiri (Aleksandrova, 2025; Kamarudin et al., 2020). Temuan ini sejalan dengan Mubinan et al. (2024) dan Suarni (2023) yang menunjukkan bahwa supervisi berbasis *coaching* berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru karena menempatkan guru sebagai subjek pengembangan, bukan objek evaluasi semata.

Kajian literatur memperlihatkan bahwa efektivitas supervisi berbasis *coaching* tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kondisi psikologis guru, khususnya *work engagement*. Penelitian Albrecht et al. (2021) serta Mazzetti et al. (2023) menegaskan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya kerja seperti dukungan kepemimpinan, umpan balik, dan otonomi. Dalam konteks supervisi akademik, *coaching*

berperan sebagai sumber daya kerja yang bersifat relasional dan psikologis, yang mampu meningkatkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* guru. Temuan ini diperkuat oleh Ma (2023) dan Wang (2023) yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan regulasi emosi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keterikatan kerja guru.

Sintesis lintas penelitian juga menunjukkan bahwa *work engagement* berperan sebagai mediator penting antara praktik kepemimpinan atau supervisi dan kinerja guru. Studi Retnodiani dan Hartono (2023) serta Mulyani et al. (2024) secara empiris membuktikan bahwa *work engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan dan *self-efficacy* terhadap kinerja guru. Pola ini sejalan dengan temuan Abbasi dan Waseem (2023) di sektor kesehatan yang menunjukkan bahwa kondisi psikologis positif karyawan memperkuat hubungan antara intervensi manajerial dan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, kajian ini menegaskan bahwa supervisi akademik berbasis *coaching* berpotensi meningkatkan kinerja guru secara tidak langsung melalui penguatan *work engagement*.

Hasil perbandingan antar literatur juga mengungkap adanya variasi implementasi supervisi akademik di tingkat sekolah. Beberapa penelitian di konteks Indonesia menunjukkan bahwa supervisi masih sering terjebak pada pendekatan formalistik dan administratif, sehingga dampaknya terhadap pengembangan kompetensi guru belum optimal (Lalupanda, 2019; Juwariah, 2022; Humaira et al., 2024). Kajian Halimah et al. (2024) menegaskan bahwa transformasi peran pengawas dan kepala sekolah menjadi prasyarat penting agar supervisi berbasis *coaching* dapat diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan. Tanpa perubahan paradigma dan peningkatan kapasitas supervisor, *coaching* berisiko hanya menjadi label tanpa substansi praktik.

Sintesis penelitian terdahulu menunjukkan bahwa supervisi akademik berbasis *coaching* tidak dapat dipahami semata sebagai teknik supervisi, melainkan sebagai pendekatan pengembangan profesional guru yang berorientasi pada penguatan sumber daya psikologis kerja. *Coaching* dalam supervisi berfungsi sebagai *job resource* yang menyediakan dukungan relasional, umpan balik konstruktif, serta ruang refleksi yang mendorong guru merasa dihargai, dilibatkan, dan diberdayakan. Kondisi tersebut selaras dengan kerangka *Job Demands–Resources* yang menempatkan *work engagement* sebagai mekanisme utama dalam meningkatkan kualitas kinerja individu. Dengan demikian, supervisi berbasis *coaching* berkontribusi pada peningkatan kinerja guru bukan hanya melalui pengawasan praktik pembelajaran, tetapi melalui pembentukan keterikatan kerja yang lebih kuat dan bermakna.

Kebaruan kajian literatur ini terletak pada upaya mengintegrasikan tiga konstruk utama, yaitu supervisi akademik berbasis *coaching*, *work engagement*, dan kinerja guru, dalam satu kerangka konseptual yang utuh. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung mengkaji masing-masing variabel secara terpisah atau terbatas pada hubungan langsung, kajian ini menempatkan *work engagement* sebagai jembatan konseptual yang menjelaskan mekanisme psikologis pengaruh supervisi terhadap kinerja guru. Temuan sintesis ini memberikan implikasi penting bagi praktik manajemen pendidikan, yaitu bahwa peningkatan mutu pembelajaran tidak cukup dilakukan melalui supervisi administratif, tetapi memerlukan strategi supervisi yang mampu membangun keterlibatan kerja guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, supervisi akademik berbasis *coaching* dapat dipandang sebagai pendekatan transformasional yang relevan untuk membangun budaya belajar profesional dan meningkatkan mutu pendidikan secara sistemik.

Work Engagement sebagai Variabel Psikologis

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa supervisi akademik berbasis *coaching*, *work engagement*, dan kinerja guru merupakan tiga konstruk yang saling berkaitan dan membentuk satu kesatuan konseptual dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Berbagai penelitian yang dikaji memperlihatkan bahwa supervisi akademik tidak lagi dipahami semata sebagai aktivitas pengawasan administratif, melainkan sebagai proses pendampingan profesional yang menekankan dialog reflektif, pemberdayaan, serta pengembangan potensi guru. Pendekatan *coaching* dalam supervisi akademik dipandang efektif karena mendorong guru untuk secara aktif mengidentifikasi permasalahan pembelajaran, menetapkan tujuan pengembangan diri, serta menemukan solusi berbasis refleksi dan pengalaman profesional. Temuan-temuan ini menguatkan pandangan bahwa supervisi yang bersifat suportif dan kolaboratif berkontribusi positif terhadap kondisi psikologis guru dalam menjalankan tugasnya.

Sintesis terhadap penelitian-penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa supervisi akademik berbasis *coaching* berperan sebagai *job resource* yang signifikan dalam meningkatkan *work engagement* guru. Lingkungan kerja yang memberikan umpan balik konstruktif, ruang untuk berinovasi, serta dukungan pengembangan kompetensi terbukti mampu meningkatkan keterikatan guru secara kognitif, emosional, dan perilaku terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, supervisi berbasis *coaching* tidak hanya berdampak pada aspek teknis pembelajaran, tetapi juga memperkuat perasaan bermakna, antusiasme, dan dedikasi guru terhadap profesinya. Hal ini sejalan dengan temuan Cotič et al. (2025) yang

menekankan bahwa dukungan organisasi dan otonomi profesional menjadi faktor kunci dalam membangun keterlibatan kerja yang berkelanjutan.

Selain faktor *job resources*, kajian literatur juga menegaskan pentingnya personal resources psikologis dalam menjelaskan hubungan antara supervisi dan *work engagement*. *Self-efficacy*, optimisme, harga diri, serta kemampuan regulasi emosi muncul sebagai variabel internal yang secara konsisten dikaitkan dengan tingkat keterikatan kerja guru. Sintesis dari temuan Mazzetti et al. (2023) menunjukkan bahwa guru dengan sumber daya personal yang kuat cenderung lebih resilien menghadapi tuntutan pekerjaan dan mampu mempertahankan motivasi serta energi kerja. Supervisi akademik berbasis *coaching* berkontribusi dalam penguatan sumber daya personal tersebut melalui proses refleksi, penguatan kepercayaan diri, dan dukungan emosional yang berkelanjutan.

Keterkaitan antara *work engagement* dan kinerja guru terlihat cukup konsisten dalam berbagai studi yang dianalisis. Guru yang memiliki tingkat keterikatan kerja tinggi menunjukkan performa yang lebih optimal dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta evaluasi hasil belajar. Sintesis hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* berfungsi sebagai mekanisme mediasi antara supervisi akademik berbasis *coaching* dan peningkatan kinerja guru. Dengan kata lain, supervisi yang efektif tidak semata meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi terlebih dahulu membangun kondisi psikologis positif yang mendorong guru bekerja secara lebih produktif dan berkualitas.

Hasil kajian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru paling efektif dicapai melalui pendekatan yang integratif, yaitu mengombinasikan supervisi akademik berbasis *coaching* dengan penguatan *work engagement* dan *personal resources* guru. Sintesis literatur yang dilakukan memperjelas bahwa pendekatan pengembangan lebih relevan dibandingkan pendekatan evaluatif semata. Dengan demikian, kajian ini memberikan kontribusi konseptual dengan menegaskan posisi supervisi akademik berbasis *coaching* sebagai strategi strategis dalam menciptakan guru yang terlibat, berdaya, dan berkinerja tinggi.

Peran Mediasi *Work Engagement* Terhadap Kinerja Guru

Work engagement dapat dipahami sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana faktor organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja memengaruhi perilaku serta kinerja individu dalam konteks pekerjaan. Dalam perspektif psikologi organisasi, *work engagement* tidak hanya diposisikan sebagai hasil dari kondisi kerja yang positif, tetapi juga sebagai proses internal yang menghubungkan *job resources* dan *personal resources* dengan munculnya perilaku kerja yang produktif dan adaptif. Dukungan organisasi, kesempatan

pengembangan profesional, otonomi kerja, serta lingkungan yang suportif tidak secara langsung meningkatkan kinerja guru, melainkan terlebih dahulu membangun kondisi psikologis positif berupa energi, dedikasi, dan keterlibatan mendalam terhadap pekerjaan. Kondisi inilah yang kemudian mendorong guru untuk bekerja secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Sebagai mekanisme psikologis, *work engagement* memiliki peran strategis dalam membangun kesejahteraan psikologis dan ketahanan profesional guru. Guru dengan tingkat engagement yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres kerja, lebih resilien dalam menghadapi tuntutan dan perubahan kebijakan pendidikan, serta memiliki kepuasan kerja yang lebih baik. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada individu guru, tetapi juga berpengaruh pada kualitas interaksi pembelajaran, hubungan dengan peserta didik, dan iklim kerja di lingkungan sekolah. Dengan demikian, *work engagement* tidak dapat dipahami sebagai kondisi emosional sesaat, melainkan sebagai proses psikologis yang berkelanjutan dan menjadi penghubung utama antara dukungan organisasi, motivasi kerja, dan peningkatan kualitas pendidikan.

Work engagement berperan menjelaskan bagaimana supervisi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya sekolah memengaruhi kinerja guru melalui perubahan kondisi psikologis guru itu sendiri. Guru yang merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan untuk berkembang secara profesional akan lebih mungkin menunjukkan keterikatan emosional terhadap profesinya, memiliki antusiasme dalam mengajar, serta menunjukkan fokus dan komitmen yang tinggi terhadap proses pembelajaran. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menekankan kontrol administratif secara berlebihan, minim dukungan, dan kurang memberi ruang refleksi cenderung menghambat munculnya engagement. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kualitas kinerja guru, sehingga menjelaskan mengapa kebijakan atau praktik organisasi tertentu tidak selalu menghasilkan peningkatan performa yang diharapkan.

Supervisi akademik memengaruhi kinerja guru melalui tahapan yang saling berkaitan, mulai dari observasi pembelajaran, pemberian umpan balik, hingga tindak lanjut pengembangan profesional. Pada tahap awal, supervisi dilakukan melalui observasi dan analisis terhadap proses pembelajaran di kelas untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan praktik mengajar guru. Proses ini memberikan gambaran objektif mengenai kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Melalui observasi yang sistematis, guru memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang efektivitas metode, media, dan strategi pembelajaran yang digunakan. Pemahaman tersebut mendorong guru untuk

melakukan perbaikan berbasis refleksi, sehingga kualitas pembelajaran dapat meningkat secara signifikan (Suarni, 2023).

Tahap berikutnya adalah pemberian umpan balik dan *coaching* yang menjadi inti dari supervisi akademik berbasis pengembangan. Umpan balik tidak diberikan dalam bentuk penilaian yang menghakimi, melainkan melalui dialog reflektif yang mendorong guru memahami praktik pembelajarannya secara kritis dan menemukan alternatif solusi secara mandiri. Proses *coaching* menciptakan hubungan kolaboratif antara supervisor dan guru dalam mengidentifikasi kendala pembelajaran, merancang strategi pengajaran yang lebih efektif, serta meningkatkan kemampuan pengelolaan kelas. Pendekatan ini terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi pedagogik, perbaikan praktik mengajar, dan disiplin kelas guru (Mitra et al., 2024).

Efektivitas supervisi akademik semakin diperkuat melalui adanya tindak lanjut berupa pelatihan, *workshop*, dan program pengembangan profesional berkelanjutan. Tindak lanjut ini memastikan bahwa hasil supervisi tidak berhenti pada tahap evaluasi, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Melalui kegiatan pengembangan profesional, guru memperoleh kesempatan untuk memperbarui pengetahuan, meningkatkan keterampilan pedagogik, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan inovasi pembelajaran. Penelitian menunjukkan bahwa tindak lanjut supervisi yang terencana dan berkesinambungan mampu meningkatkan keberlanjutan pengembangan kompetensi guru serta memperkuat mutu pembelajaran secara menyeluruh (Humaira et al., 2024). Dengan demikian, supervisi akademik yang dilaksanakan secara sistematis, reflektif, dan berkelanjutan berperan penting dalam membangun *work engagement* guru dan pada akhirnya meningkatkan kinerja guru serta kualitas pendidikan di sekolah.

KESIMPULAN

Supervisi akademik pada hakikatnya tidak lagi dapat dipahami hanya sebagai aktivitas pengawasan administratif dan evaluasi dokumen pembelajaran, melainkan harus diarahkan menjadi proses pembinaan profesional yang reflektif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan kapasitas guru secara berkelanjutan. Pendekatan *coaching* melalui Model GROW (*Goal, Reality, Options, Will*) memberikan kerangka yang sistematis dalam membantu guru menetapkan tujuan pengembangan, merefleksikan praktik pembelajaran, mengeksplorasi solusi, serta membangun komitmen terhadap tindakan perbaikan. Pendekatan ini mendorong perubahan paradigma supervisi dari yang bersifat kontrol menjadi pemberdayaan, sehingga guru diposisikan sebagai subjek aktif dalam proses pengembangan profesionalnya.

Kajian ini juga menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki peran strategis sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh supervisi akademik berbasis coaching terhadap peningkatan kinerja guru. Dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* membentuk kondisi psikologis positif yang mendorong guru lebih energik, antusias, fokus, serta memiliki komitmen tinggi terhadap tugas profesionalnya. Ketika guru memperoleh dukungan melalui supervisi yang humanistik, reflektif, dan suportif, maka keterikatan kerja akan meningkat sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran, kesejahteraan psikologis, kreativitas mengajar, dan ketahanan profesional guru dalam menghadapi tantangan pendidikan.

Dengan demikian, supervisi akademik berbasis coaching berpotensi menjadi strategi transformasional dalam meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Keberhasilan pendekatan ini sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan pengawas yang mampu berperan sebagai fasilitator, motivator, dan pendamping profesional bagi guru. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu mengembangkan budaya supervisi yang tidak berorientasi pada penilaian semata, tetapi pada pembelajaran profesional, refleksi berkelanjutan, dan pemberdayaan guru agar tercipta lingkungan pendidikan yang inovatif, humanis, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran.

REFERENSI

- Abbasi, M. K., & Waseem, S. N. (2023). Impact of the mediated role of employee morale on innovative work behavior in the context of the healthcare sector in Pakistan. *International Journal of Health Sciences*, 7(S1), 2498–2514. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v7ns1.14477>
- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), Article 4045. <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Aleksandrova, D. (2025). Coaching models and techniques in education. *Science International Journal*, 4(2), 117–120. <https://doi.org/10.35120/sciencej0402117a>
- Cotič, L. P., Man, M. M. K., Soga, L. R., Konstantopoulou, A., & Lodorfos, G. (2025). Job characteristics for work engagement: Autonomy, feedback, skill variety, task identity, and task significance. *Global Business and Organizational Excellence*, 44(5), 75–85. <https://doi.org/10.1002/joe.22295>
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2018). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). Pearson Education.
- Halimah, N., Megawati, S., Fatah, A., Nordin, N. E., & Mulyanto, A. (2024). Transformasi peran pengawas dalam upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah: Sebuah kajian literatur. *Journal of Basic Educational Studies*, 4(3).
- Humaira, F., Hadiati, E., & Fauzan, A. (2024). Manajemen mutu supervisi akademik kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru MIS di Bandar Lampung. *Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(3).

- Juwariah, E. (2022). Supervisi akademik dalam upaya peningkatan kompetensi pedagogik guru non kependidikan dalam penyusunan perencanaan pembelajaran. *Wilangan: Jurnal Inovasi dan Riset Pendidikan Matematika*, 3(1). <https://doi.org/10.56704/jirpm.v3i1.14426>
- Kamarudin, M. binti, Kamarudin, A. Y. binti, Darmi, R. binti, & Saad, N. S. binti M. (2020). A review of coaching and mentoring theories and models. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 9(2). <https://doi.org/10.6007/IJARPED/v9-i2/7302>
- Knight, J. (2021). *The impact cycle: What instructional coaches should do to foster powerful improvements in teaching*. Corwin Press.
- Lalupanda, E. M. (2019). Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 62–72. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>
- Ma, Y. (2023). Boosting teacher work engagement: The mediating role of psychological capital through emotion regulation. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1240943. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1240943>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work engagement: A meta-analysis using the job demands–resources model. *Psychological Reports*, 126(3), 1069–1107. <https://doi.org/10.1177/00332941211051988>
- Mitra, S. N., Qomariyah, S., Hermawati, I., Handiyati, T., & Nursaidah, C. S. (2024). Peran supervisi akademik dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan kinerja guru di SMA Negeri 1 Parakansalak Kabupaten Sukabumi. *Pragmatik: Jurnal Rumpun Ilmu Bahasa dan Pendidikan*, 2(2), 65–81. <https://doi.org/10.61132/pragmatik.v2i2.415>
- Mubinan, F., Fuad, N., & Sari, E. (2024). Academic supervision through coaching techniques to enhance teachers' professional competence. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(7). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i07-100>
- Mulyani, S., Sudirman, S., Andayani, S., & Harjoko, H. (2024). Employee engagement dan self-efficacy dalam meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 3 Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 4(1), 54–65. <https://doi.org/10.24127/poace.v4i1.5272>
- Retnodiani, A., & Hartono, A. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimediasi work engagement. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 717–732. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3412>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands–resources model: A how-to guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Sergiovanni, T. J. (2019). *The principalship: A reflective practice perspective* (8th ed.). Pearson Education.
- Suarni, Y. (2023). Meningkatkan kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran melalui supervisi akademik dan coaching. *R2J*, 5(3). <https://doi.org/10.38035/rj.v5i3>
- Wang, Y. (2023). Exploring the impact of workload, organizational support, and work engagement on teachers' psychological wellbeing: A structural equation modeling approach. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1345740. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1345740>
- Zepeda, S. J. (2020). *Instructional supervision: Applying tools and concepts* (4th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429464730>