

PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI MODEL COACHING DENGAN ALUR TIRTA DI SDN BRINGIN 02 KOTA SEMARANG

Musri'an¹, Marno Nugroho², Evi Chamalah³

¹Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang

²Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang

³Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang

1aanmusrian80@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study (1) to determine the planning of improving teacher performance through coaching model supervision with the TIRTA flow. (2) to determine the implementation of improving teacher performance through coaching model supervision with the TIRTA flow. (3) to determine the evaluation of improving teacher performance through coaching model supervision with the TIRTA Flow at SDN Bringin 02 Semarang City. This study uses a qualitative approach. This type of research is a case study. The qualitative research design goes through three stages, namely: orientation, exploration focus, and data analysis. Data collection techniques are interviews, observations and documentation. This study uses source triangulation. Data analysis with three steps: data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Research results (1) planning is done by forming a team responsible for improving teacher performance. Then the principal determines the teacher performance improvement program based on the results of the teacher performance evaluation and conducts program socialization. (2) Implementation is done by providing direction and motivation to all teachers. In the implementation, the principal carries out three activities, namely pre-observation, observation and post-observation which show that teachers are more reflective, collaboration between teachers increases. There is an increase in enthusiasm in participating in self-development. Teachers are more open and no longer awkward in conveying shortcomings. Teachers feel an increase in pedagogical skills, becoming more creative and innovative. (3) Evaluation is carried out by conveying the evaluation results openly, providing appreciation. The principal uses the evaluation results to prepare the next coaching program. The principal facilitates sharing sessions, gives awards or recognition to teachers. The conclusion of improving teacher performance through coaching model supervision with the TIRTA flow is good by going through three steps of activity, namely planning, implementation and evaluation

Keywords: Teacher Performance¹, Supervision², Tirta Flow Coaching³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini (1) untuk mengetahui perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA. (2) untuk mengetahui pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA. (3) untuk mengetahui evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini merupakan studi kasus. Desain penelitian kualitatif melalui tiga tahapan yaitu: orientasi,

eksplorasi fokus, dan analisis data. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Analisis data dengan tiga langkah: reduksi data, menyajikan data, dan menarik simpulan. Hasil penelitian (1) perencanaan dilakukan dengan membentuk tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru. Kemudian kepala sekolah menetapkan program peningkatan kinerja guru berdasar pada hasil evaluasi kinerja guru serta melakukan sosialisasi program. (2) Pelaksanaan dilakukan dengan memberikan pengarahan dan motivasi kepada semua guru. Dalam pelaksanaan kepala sekolah melakukan tiga kegiatan yaitu pra observasi, observasi dan pasca observasi yang menunjukkan hasil guru lebih reflektif, kolaborasi antar guru meningkat. Terjadi peningkatan antusiasme dalam mengikuti pengembangan diri. Guru semakin terbuka dan tidak canggung lagi dalam menyampaikan kekurangan. Guru merasakan adanya peningkatan keterampilan pedagogis, menjadi lebih kreatif dan inovatif. (3) Evaluasi dilakukan dengan menyampaikan hasil evaluasi secara terbuka, memberikan apresiasi. Kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi untuk menyusun program coaching berikutnya. Kepala sekolah memfasilitasi *sharing session*, memberikan penghargaan atau pengakuan kepada guru. Simpulan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA sudah baik dengan melalui tiga langkah kegiatan yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Kata Kunci: Kinerja Guru¹, Supervisi², Coching Alur Tirta³

A. Pendahuluan

Coaching merupakan hubungan kemitraan dengan klien, dalam suatu percakapan yang kreatif dan memicu pemikiran, untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesional klien. Pendekatan *Coaching* menjadi salah satu alternatif pilihan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam pembelajaran (Siti Umi Hanik, 2024). *Coaching* merupakan suatu bentuk intervensi pengembangan potensi individu yaitu guru yang berfokus pada target spesifik melalui percakapan dan observasi yang dilaksanakan oleh *Coach* dalam suasana hubungan manusiawi yang

akrab dan penuh kekeluargaan (Sihotang, 2023). Pendekatan *Coaching* dipilih karena pendekatan ini menciptakan komunikasi positif sejak awal, sehingga hal tersebut menjadi hal positif untuk melakukan pembinaan dan pendampingan terhadap guru. Pendekatan *Coaching* digunakan untuk meningkatkan kinerja guru.

Seorang *Coach* yang baik akan mengobservasi praktik guru yang didampingi (*Coachee*) di kelas, khususnya terkait target yang akan dicapai. *Coach* juga bisa melakukan observasi untuk mengidentifikasi kompetensi *Coachee* yang dapat

ditingkatkan melalui proses *Coaching*, dan juga sebagai bahan diskusi saat melakukan inisiasi. Sehingga percakapan *Coaching* nantinya dapat dimulai dengan hal-hal positif yang dilakukan guru. Kepemimpinan yang kuat mengisyaratkan kepada kepala sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terutama dalam mengembangkan kompetensi guru.

Hal tersebut karena guru adalah orang yang memiliki andil besar dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Menciptakan sekolah efektif bagi kepala sekolah berarti harus memanfaatkan dan mengembangkan guru sebagai agen kemajuan pendidikan.

Perubahan dan pembaruan pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru. Kinerja guru menunjukkan tingkat produktivitas dan keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian mewujudkan perubahan pendidikan menjadi berkualitas, sebenarnya harus dikembalikan pada guru yang berkualitas, yang berhadapan langsung dengan siswa, membangun proses pembelajaran. Untuk dapat menghasilkan kinerja guru yang baik

maka guru perlu mendapatkan pembinaan dari kepala sekolah terkait kualitas pembelajaran dan kinerja (Supardi, 2019). Guru diharapkan memiliki sejumlah kompetensi, agar mampu melakukan perubahan dan pembaruan terhadap pendidikan sehingga tujuan pendidikan dapat diwujudkan. Kompetensi yang dimiliki guru dapat menjadikan guru untuk dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Guru yang profesional tiada lain adalah guru yang menguasai kompetensi yang distandarkan dan mampu menjalankannya dengan baik dalam membina, membelajarkan, dan mendidik peserta didik (Masjid, 2019). Dengan demikian, tingginya tingkat kinerja guru bergantung pada penguasaan kompetensi yang memang seharusnya ada pada guru.

Pendampingan individu dalam bentuk *Coaching* yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru di satuan pendidikan dapat membantu mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Kepala sekolah dapat berperan sebagai seorang *Coach* bagi guru dalam mengembangkan kompetensi mereka, di mana posisi kepala sekolah terhadap guru adalah

sebagai mitra, yang mendengarkan secara aktif dan mengajukan pertanyaan untuk memicu pemikiran, yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi pribadi dan profesional dari seorang guru.

Supervisi akademik menjadi strategi utama dalam pembinaan dan peningkatan kinerja guru, salah satunya dengan model *coaching* (Hanif, 2024). Model ini menekankan pendampingan, refleksi, dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Dalam konteks ini, alur TIRTA (Tingkatkan, Refleksikan, Terapkan, dan Amati) digunakan sebagai pendekatan dalam proses supervisi. Namun, penerapan model *coaching* dengan alur TIRTA menghadapi beberapa tantangan yang dapat menghambat efektivitas supervisi dalam meningkatkan kinerja guru (Sihotang, 2023).

Berdasarkan data hasil wawancara awal dengan Kepala SDN Bringin 02 Kota Semarang menyatakan bahwa: (1) lebih dari 50% guru belum memiliki administrasi pembelajaran yang lengkap karena guru belum paham dalam penyusunan perangkat pembelajaran yang terbaru. (2) Kemudian lebih dari 60% guru tidak menyesuaikan antara perangkat

pembelajaran dengan kegiatan pembelajaran dikelas sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai. (3) Pelaksanaan supervisi akademik yang dilakukan masih rendah yaitu 65% dikarenakan perencanaan yang tidak baik dan banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga pelaksanaan supervisi akademik tidak sesuai dengan perencanaan. (4) hasil rapor pendidikan pada tahun 2024 SDN Bringin 02 Kota Semarang pada aspek kualitas pembelajaran masuk dalam kategori sedang dengan nilai. 61,63% turun 14,20% dibandingkan tahun lalu. (Sumber: Wawancara Kepala SDN Bringin 02 Kota Semarang Tahun 2025).

Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti perubahan strategi manajemen yang kurang efektif, peningkatan jumlah siswa, atau kurangnya pelatihan bagi guru dalam mengelola kelas secara optimal. Penurunan terbesar terjadi pada indikator dukungan psikologis, yang mengalami penurunan hingga 20,67 poin. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa dukungan psikologis siswa tidak mendapatkan perhatian yang sama seperti tahun sebelumnya. Penurunan dalam

metode pembelajaran relatif lebih kecil dibandingkan dua indikator sebelumnya. Hasil ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan kurang sesuai dengan kebutuhan siswa, atau adaptasi terhadap perubahan kurikulum belum optimal.

Supervisi model *coaching* dengan alur TIRTA memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja guru, tetapi menghadapi tantangan dalam pemahaman, keterampilan supervisor, waktu, implementasi, dan resistensi terhadap perubahan. Dengan pelatihan yang tepat, penjadwalan fleksibel, serta budaya refleksi dan kolaborasi, supervisi dapat berjalan lebih efektif dan berdampak nyata pada kualitas pembelajaran (Fifi Nofitri, 2023).

Supervisi dianggap menjadi sesuatu hal yang tidak penting dan hanya formalitas. Pemahaman sebagian guru di sekolah menganggap bahwa supervisi pembelajaran dilaksanakan hanya mencari kesalahan guru dalam pembelajaran dan nilai yang diperoleh menunjukkan seberapa hebatnya guru saat mengajar (Daryanto & Rachmawati, 2019). Modul ajar yang dibuat hanya untuk ajang gugur kewajiban.

Sebagian guru di sekolah belum terbuka terhadap paradigma baru Pendidikan di Indonesia saat ini. Sebagai kepala sekolah, kepala sekolah tergugah untuk merubah stigma negatif supervisi akademik yang awalnya berfungsi pengawasan terhadap guru, diubah menjadi supervisi akademik yang memberdayakan guru secara reflektif. Supervisi pembelajaran seharusnya menjadi salah satu elemen yang dapat mendorong perbaikan pembelajaran atau peningkatan kinerja guru di kelas.

Selaku kepala sekolah di SDN Bringin 02 Kota Semarang kami sangat ingin mengadakan penelitian terkait peningkatan kinerja guru melalui supervisi model *coaching* dengan alur TIRTA, karena ada beberapa hal yang ingin kepala sekolah ketahui dan gali lebih lanjut terkait kompetensi yang akan ditingkatkan menggunakan *Coaching Alur TIRTA*. Agar dapat meningkatkan kinerja guru yang termasuk guru muda. Kepala sekolah merasa sangat antusias mengadakan penelitian ini untuk mendapatkan manfaat dari pelaksanaan supervisi dengan model *coaching* alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang. Berdasarkan hasil rapor pendidikan pada tahun 2024

SDN Bringin 02 Kota Semarang pada aspek kualitas pembelajaran masih rendah. Kemudian hasil penilaian kinerja guru masih ditemukan guru yang memiliki nilai rendah. Adapun keadaan gurunya 95 % masih muda yang notabene masih perlu banyak pengalaman reflektif dalam mengajar dan terus meningkatkan kompetensi diri.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Model Coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang."

B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Jenis penelitian ini merupakan studi kasus. Penelitian ini dilakukan di SDN Bringin 02 Kota Semarang. Desain penelitian kualitatif melalui tiga tahapan yaitu: orientasi, eksplorasi fokus, dan analisis data (Sugiyono, 2020). Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Analisis data dengan tiga langkah: reduksi data,

menyajikan data, dan menarik simpulan (Creswell, 2019).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

- Perencanaan Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Model Coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang

Perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA adalah (1) pembentukan tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru ini adalah dengan melakukan rapat kerja dengan membentuk tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru yang melibatkan semua guru. Kemudian kepala sekolah menyusun struktur tim, pembagian tugas dan tanggung jawab serta melakukan penyusunan rencana kerja. Pembentukan tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru diharapkan dapat memastikan supervisi model coaching dengan Alur TIRTA berjalan sesuai dengan prinsip dan aturan peningkatan kerja guru yang berlaku. Kepala sekolah memilih guru yang memiliki

kompetensi kepemimpinan instruksional, keterampilan komunikasi efektif, dan pengalaman profesional sebagai coach. Kepala sekolah juga melakukan pemetaan kebutuhan guru berdasarkan hasil evaluasi diri guru, hasil observasi kelas sebelumnya dan target kinerja sekolah.

(2) kegiatan penetapan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yaitu diawali dengan melakukan rapat dinas dan koordinasi bersama guru. Kemudian kepala sekolah mengkaji hasil evaluasi kinerja guru berupa hasil (PKG, observasi, refleksi, dan hasil belajar siswa) serta menganalisis data Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan visi-misi pengembangan profesional guru. Kepala sekolah menetapkan tujuan program yang SMART (*Spesifik, Measurable, Achievable, Relevant* dan *Time-bound*).

(3) diadakan pertemuan dengan semua guru dan disampaikan informasi di grup WhatsApp membahas terkait

kegiatan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dengan menjelaskan konsep coaching dan Alur TIRTA dan menyampaikan manfaat bagi guru terkait program yang akan dilakukan. Kemudian kepala sekolah membuat jadwal coaching dan Alur TIRTA. Yang nantinya output dari program ini adalah terbentuknya budaya coaching yang positif, guru merasa didampingi, bukan diawasi dan peningkatan kinerja pembelajaran di kelas.

- Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Model Coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang

Pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam implementasi kurikulum merdeka adalah (1) pengarahan kepala sekolah dilakukan secara strategis, komunikatif, dan memotivasi. Arahan diberikan saat rapat dewan guru, workshop pengembangan profesional, atau melalui surat edaran resmi. Motivasi program ini dirancang untuk membantu semua guru menjadi pendidik yang lebih baik.

Kita akan didampingi, bukan diawasi. Kita akan tumbuh bersama, bukan berjalan sendiri.

(2) Temuan dari kegiatan pra observasi adalah kepala sekolah menanyakan beberapa pertanyaan untuk menggali tujuan, identifikasi, rencana guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kepala sekolah mendengarkan apa yang disampaikan oleh guru, kepala sekolah juga menyampaikan saran yang praktis dan mudah diterapkan sesuai dengan potensi guru. Pada kegiatan observasi pembelajaran kepala sekolah hadir di dalam kelas mengikuti proses belajar-mengajar. Kemudian Kepala sekolah mengamati proses pembelajaran. Kepala sekolah mencatat dan menggali data proses pembelajaran yang akan digunakan dalam sesi refleksi bersama. Pada kegiatan pasca observasi adalah kepala sekolah mengajak diskusi dengan para guru menyampaikan data observasi selama proses pembelajaran. Kepala sekolah juga memberikan umpan balik dan perencanaan tindak lanjut sebagai

langkah untuk perbaikan. Diterapkannya supervisi coaching model TIRTA guru lebih reflektif, tidak hanya menjalankan modul ajar, kolaborasi antar guru meningkat, karena coaching membentuk budaya saling belajar. Terjadi peningkatan antusiasme dalam mengikuti pengembangan diri, seperti IHT dan KKG. Guru semakin terbuka dan tidak canggung lagi dalam menyampaikan kekurangan maupun permasalahan yang dihadapi dalam proses pembelajaran. Guru juga semakin nyaman dalam berdiskusi dengan kepala sekolah sehingga semakin meningkatkan keterbukaan dan kerjasama antara guru dan kepala sekolah. Guru merasakan adanya peningkatan keterampilan pedagogis, menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menerapkan pembelajaran berdiferensiasi atau pembelajaran yang memperhatikan gaya belajar dan kebutuhan siswa.

(3) supervisi akademik di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang sudah dilakukan dengan baik dibuktikan mengalami kenaikan pada indikator kualitas

pembelejaran pada tahun sebelumnya 61,63 naik 10,37 menjadi 72. Kepala sekolah melakukan perencanaan supervisi akademik dengan menyusun program dan penjadwalan supervisi dilakukan minimal 2 kali setahun. Kepala sekolah memetakan berdasarkan hasil evaluasi kinerja sebelumnya. Kepala sekolah melakukan pengamatan saat guru mengajar serta memberikan umpan balik secara lisan dan tertulis. Kemudian memberikan penguatan kelebihan guru dan motivasi untuk terus berkembang dan jika ditemukan hal yang perlu dibina, disusun rencana tindak lanjut pembinaan.

- Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Model Coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang

Evaluasi program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA adalah (1) kepala sekolah melakukan rapat kerja untuk melakukan evaluasi kegiatan. Kepala sekolah menyampaikan hasil evaluasi secara terbuka namun suportif.

Memberikan apresiasi kepada guru-guru yang menunjukkan peningkatan. Kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi untuk menyusun program coaching berikutnya, disesuaikan dengan kebutuhan nyata. Evaluasi digunakan untuk dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang sudah dilakukan. Sebelum coaching, guru cenderung ceramah. Setelah sesi coaching tentang metode kolaboratif, guru mulai menerapkan diskusi kelompok dan *Think-Pair-Share*.

(2) kepala sekolah untuk mengoreksi suatu kendala atau permasalahan yang dihadapi dilakukan dengan diskusi secara bersama antara kepala sekolah dan guru dalam forum rapat untuk di temukan jalan keluar dan langkah perbaikan yang akan dilakukan di masa yang akan datang dengan mengadakan pertemuan evaluasi coaching (misalnya tiap akhir bulan atau triwulan), mendorong guru menerapkan rencana aksi yang

dibahas dalam sesi coaching. Kepala sekolah memfasilitasi sharing session antar guru dan kepala sekolah memberikan penghargaan atau pengakuan kepada guru yang aktif dalam proses coaching dan menunjukkan peningkatan nyata.

D. Kesimpulan

- Perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang dilakukan dengan membentuk tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru dengan memilih guru yang memiliki kompetensi kepemimpinan instruksional, keterampilan komunikasi efektif, dan pengalaman profesional sebagai coach. Kemudian kepala sekolah menetapkan program peningkatan kinerja guru melalui hasil evaluasi kinerja guru berupa hasil (PKG, observasi, refleksi, dan hasil belajar siswa) serta menganalisis data Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan visi-misi pengembangan profesional guru serta kepala sekolah melakukan sosialisasi program dengan mengadakan pertemuan dengan

semua guru dan disampaikan informasi di grup WhatsApp membahas terkait kegiatan peningkatan kinerja guru.

- Pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang dengan memberikan pengarahan dan motivasi kepada semua guru diberikan saat rapat dewan guru, workshop pengembangan profesional, atau melalui surat edaran resmi. Dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA kepala sekolah melakukan tiga kegiatan yaitu pra observasi, observasi dan pasca observasi yang menunjukkan hasil nilai rata-rata pra observasi yaitu 78, nilai rata-rata observasi naik menjadi 84 dan nilai rata-rata pasca observasi naik menjadi 90. Kemudian guru lebih reflektif, kolaborasi antar guru meningkat. Terjadi peningkatan antusiasme dalam mengikuti pengembangan diri. Guru semakin terbuka dan tidak canggung lagi dalam menyampaikan kekurangan maupun permasalahan pembelajaran. Guru merasakan

adanya peningkatan keterampilan pedagogis, menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam menerapkan pembelajaran berdiferensiasi.

- Evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang dengan menyampaikan hasil evaluasi secara terbuka namun suportif. Memberikan apresiasi kepada guru-guru yang menunjukkan peningkatan. Kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi untuk menyusun program coaching berikutnya, disesuaikan dengan kebutuhan nyata. Kepala sekolah untuk mengoreksi suatu kendala atau permasalahan dan berdiskusi secara bersama antara kepala sekolah dan guru dalam forum rapat. Kepala sekolah memfasilitasi sharing session antar guru dan kepala sekolah memberikan penghargaan atau pengakuan kepada guru yang aktif dalam proses coaching dan menunjukkan peningkatan nyata

Supardi. (2019). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Sihotang, L. T. (2023). Coaching Model TIRTA dalam Supervisi Akademik: Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 31399-31407.

Siti Umi Hanik, M. I. (2024). Peningkatan Kualitas Guru melalui Supervisi Akademik dengan Tehnik Coaching di Sekolah. *Jurnal Basicedu Research & Learning in Elementary Education*, 3799-3805.

Masjid, A. (2019). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudera Biru.

Hanif, E. S. (2024). Supervisi Akademik Dengan Coaching Model TIRTA Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah. *Educational: Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran*, 22-32.

Fifi Nofitri, H. R. (2023). Penerapan Coaching Model Alur TIRTA Oleh Kepala Sekolah Dalam Mensupervisi Guru di Sekolah. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 20-33.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto & Rachmawati, T. (2019).
*Supervisi Pembelajaran
Inspeksi Meliputi: Controlling,
Correcting, Judging, Directing,
Demonstration.* Yogyakarta:
Gava Media.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*
Bandung: Afabeta.
- Creswell, J. W. (2019). *Research
Design Pendekatan Kualitatif,
Kuantitatif, dan. Mixed.*
Yogyakarta: Pustaka Pelajar.