

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

diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Manajemen
Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung



Disusun Oleh :

MUSRI"AN

NIM : 20402400614

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
PROGRAM PASCASARJANA
SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

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

Disusun Oleh:
MUSRI'AN
NIM: 20402400614

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan dihadapan Sidang Panitia Ujian Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 7 Juli 2025

Dosen Pembimbing



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK: 210491025

LEMBAR PENGUJIAN

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

Disusun Oleh:

MUSRI'AN

NIM: 20402400614

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 7 Juli 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



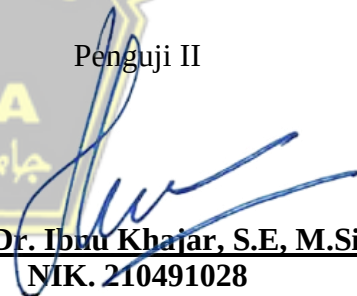
Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.
NIK: 210491025

Penguji I



Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si.
NIK. 210493032

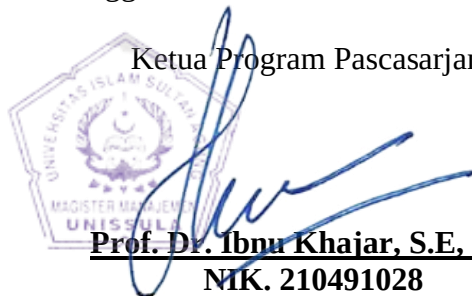
Penguji II



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E, M.Si
NIK. 210491028

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen tanggal 10 Juli 2025

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E, M.Si
NIK. 210491028

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Musri'an

NIM : 20402400614

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul **“PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI SUPERVISI MODEL COACHING DENGAN ALUR TIRTA DI SDN BRINGIN 02 KOTA SEMARANG”** merupakan hasil karya sendiri dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara meniru atau mengambil kalimat yang menunjukkan gagasan atau pemikiran serta pendapat saya dari penulis lain, yang kemudian saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya tiru, salin atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan dari penulis aslinya. Apabila dikemudian hari tesis ini terbukti hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

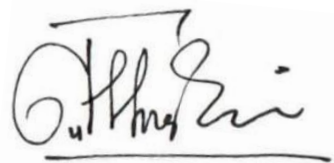
Semarang, Juli 2025

Dosen Pembimbing

Yang Menyatakan



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM
NIK: 210491025



Musri'an
NIM. 20402400614

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Musri'an
NIM : 20402400614
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

“Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Model Coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang”.

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 21 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan

A handwritten signature in black ink is written over a red and yellow revenue stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METERAI TEMPEL'. A unique alphanumeric code 'BVD61V7X527213061' is printed at the bottom of the stamp.

Musri'an

NIM. 20402400614

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya." -

Al Baqarah 286

"Seungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri." - QS Ar Rad 11

Persembahan:

Tesis ini kupersembahkan pada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda, ketulusanya dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai.
2. Istri dan anak-anakku yang selalu memberi *support* dan motivasi dalam proses pembuatan tesis ini.
3. Teman-teman guru, para kepala sekolah, pengawas, pengampu kebijakan pendidikan dan juga tenaga kependidikan.
4. Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan serta ilmunya kepadaku.
5. Almamaterku Universitas Sultan Agung Semarang.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA. (2) untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA. (3) untuk mengetahui dan menganalisis evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang.

Metode penelitian yang digunakan adalah 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 yaitu (1) perencanaan 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 berdasar pada hasil evaluasi kinerja guru serta kepala sekolah melakukan sosialisasi program dengan mengadakan pertemuan dengan semua guru. (2) Pelaksanaan dilakukan dengan memberikan pengarahan dan motivasi kepada semua guru diberikan saat rapat dewan guru, workshop pengembangan profesional. 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 dalam menerapkan pembelajaran berdiferensiasi. (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 telah dilakukan melalui tiga langkah kegiatan yaitu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Penulis menyarankan agar kepala sekolah lebih memperhatikan dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Guru diharuskan untuk selalu siap dalam pelaksanaan kegiatan.

Kata kunci: Kinerja Guru, Supervisi, Coaching Alur TIRTA

ABSTRACT

The purpose of this study is (1) to find out and analyze the planning of improving teacher performance through coaching model supervision with the TIRTA Flow. (2) to find out and analyze the implementation of improving teacher performance through coaching model supervision with the TIRTA Flow. (3) to find out and analyze the evaluation of improving teacher performance through coaching model supervision with the TIRTA Flow at SDN Bringin 02 Semarang City.

The research method used is a qualitative approach. This type of research is a case study. Qualitative research design through three stages, namely: orientation, exploration focus, and data analysis. Data collection techniques are interviews, observation and documentation. This study uses source triangulation. Data analysis with three steps: data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The results of the study are (1) planning is carried out by forming a team responsible for improving teacher performance by selecting teachers who have instructional leadership competencies, effective communication skills, and professional experience as coaches. Then the principal determines a teacher performance improvement program based on the results of teacher performance evaluations and the principal socializes the program by holding meetings with all teachers. (2) Implementation is carried out by providing direction and motivation to all teachers given during teacher council meetings, professional development workshops. 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, become more creative and innovative in implementing differentiated learning. (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 has been carried out through three steps of activities, namely planning, implementation and evaluation. The author suggests that the principal pay more attention to planning, implementation and evaluation. Teachers are required to always be ready in implementing activities.

Keywords: *Teacher Performance, Supervision, Coaching Alur TIRTA*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokattuh

Alhamdulillah robbil'alamin. Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang. Penulisan tesis ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata II (S2) pada program Pascasarjana di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam menyelesaikan tesis mendapatkan bimbingan, bantuan, dan pengarahan dari berbagai pihak. Kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Drs. Marno Nugroho., SE, MM. selaku dosen pembimbing yang telah sabar membimbing, mengarahkan dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga penyusunan tesis ini dapat tersusun.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si., selaku direktur program pascasarjana di Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si., selaku dekan Magister Manajemen program pascasarjana di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu Dosen program pascasarjana di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan tesis ini.

5. Bapak/ Ibu pimpinan, guru serta karyawan SDN Bringin 02 telah memberikan kesempatan untuk mengadakan penelitian hingga akhir.
6. Orang tua dan istri tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis agar terus semangat dan pantang menyerah dalam menyusun skripsi ini.
7. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan tesis ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari akan kekurangsempurnaan penulisan tesis ini. Oleh sebab, itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, Juli 2025

Penulis,

Musri'an

DAFTAR ISI

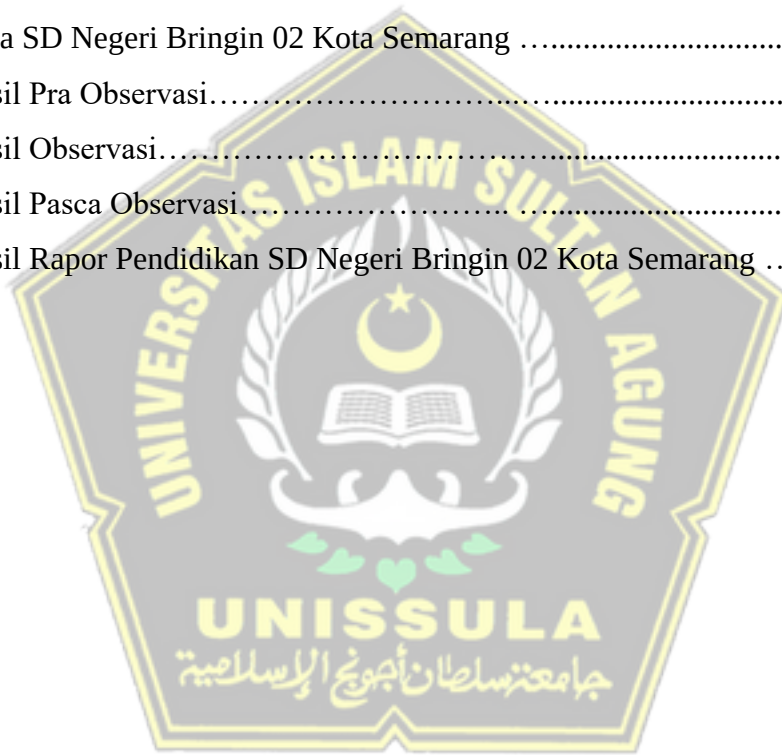
	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PENGUJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Kinerja Guru.....	9
2.1.2 Supervisi Kepala Sekolah.....	15
2.1.3 Coaching Alur TIRTA.....	27
2.1.4 Analisis SWOT.....	36
2.2 Penelitian yang Relevan	42
2.3 Kerangka Berpikir	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Jenis Penelitian	50
3.2 Tempat dan waktu penelitian.....	51
3.3 Desain penelitian	51

3.4	Instrumen penelitian	54
3.5	Data dan sumber data	55
3.6	Teknik pengumpulan data	56
3.7	Keabsahan data	60
3.8	Teknik analisis data	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		66
4.1	Profil Sekolah	66
4.2	Hasil Penelitian.....	69
4.3	Pembahasan	109
BAB V PENUTUP.....		123
5.1	Simpulan.....	123
5.2	Saran.....	124
5.3	Implikasi Manajerial.....	125
5.4	Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang.....	126
DAFTAR PUSTAKA		127
LAMPIRAN.....		130



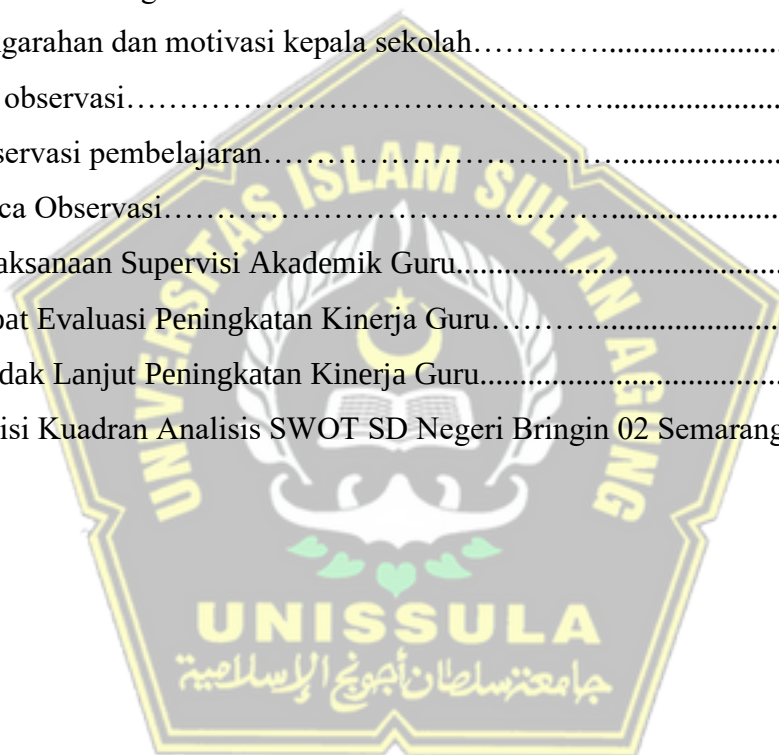
DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Rapor Pendidikan Indikator Kualitas Pembelajaran.....	4
3.1 Tahapan Penelitian.....	51
3.2 Kisi-kisi Observasi.....	57
3.3 Informan Penelitian.....	59
3.4 Kisi-kisi Wawancara.....	59
3.5 Kisi-kisi Dokumentasi.....	60
4.1 Data SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang	68
4.2 Hasil Pra Observasi.....	88
4.3 Hasil Observasi.....	91
4.4 Hasil Pasca Observasi.....	95
4.5 Hasil Rapor Pendidikan SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang	99



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Alur TIRTA.....	31
2.2 Kerangka Berpikir.....	43
3.1 Desain Penelitian.....	49
3.2 Teknis analisis data.....	59
4.1 Pembentukan Tim Penanggungjawab Kinerja Guru.....	62
4.2 Sosialisasi Program	71
4.3 Pengarahan dan motivasi kepala sekolah.....	78
4.4 Pra observasi.....	83
4.5 Observasi pembelajaran.....	86
4.6 Pasca Observasi.....	90
4.7 Pelaksanaan Supervisi Akademik Guru.....	93
4.8 Rapat Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru.....	97
4.9 Tindak Lanjut Peningkatan Kinerja Guru.....	104
4.9 Posisi Kuadran Analisis SWOT SD Negeri Bringin 02 Semarang.....	118



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pedoman Wawancara	131
2. Hasil Wawancara.....	139
3. Lembar Observasi.....	182
4. Hasil Observasi.....	183
5. Lembar Studi Dokumentasi.....	210
6. Hasil Studi Dokumentasi.....	211
7. Modul Supervisi Model Coaching Alur TIRTA	220
8. Foto Kegiatan Penelitian	227
9. Surat Ijin Penelitian	229
10. Surat Telah Melakukan Penelitian	230



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. *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. 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. 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. 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*. 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.

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 di kelas 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).

Berikut peneliti sajikan data rapor pendidikan indikator kualitas pembelajaran SDN Bringin 02 Kota Semarang pada tabel 1.1:

Tabel 1.1 Hasil Rapor Pendidikan Indikator Kualitas Pembelajaran SDN Bringin 02 Kota Semarang tahun 2024

No	Indikator	Tahun			Keterangan
		2022	2023	2024	
1	Manajemen kelas	82,03	81,07	64,63 (turun 16,44)	Sedang
2	Dukungan psikologis	79,50	80,98	60,31(turun 20,67)	Sedang
3	Metode pembelajaran	76, 07	65,45	59,94 (turun 5,51)	Sedang

(Sumber: Kepala SDN Bringin 02 Kota Semarang Tahun 2025.
<https://raporpendidikan.dikdasmen.go.id/>).

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui penurunan yang cukup signifikan dalam manajemen kelas menunjukkan bahwa pengelolaan kelas mengalami permasalahan. 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.

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. 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.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan bahwa masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang?
3. Bagaimana evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan tentunya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dapat mengaplikasikan ilmu Magister Manajemen yang didapat terkait pentingnya peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA sehingga ada kesesuaian pada permasalahan dengan kondisi di dunia kerja guna mendapatkan pengalaman penelitian dan ilmu yang telah dipelajari.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi SDN Bringin 02 dalam mengambil keputusan tentang langkah dan kebijaksanaan yang dapat untuk dilakukan di masa yang akan datang dalam upaya peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut Yamin (2018: 82) kinerja pengajar atau pendidik adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu pada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas. Kinerja seorang pengajar menyangkut semua kegiatan atau tingkah laku yang dialami tenaga pengajar, jawaban yang mereka buat, untuk memberi hasil atau tujuan.

Menurut Supardi (2019: 54) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik”. Burhanudin (2018: 65) mengemukakan bahwa “kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru”. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru.

Menurut Tabrani (2018: 17) kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan

pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja guru yang efektif dan efisien akan menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh, yaitu lulusan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Priansa (2019: 394) memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggungjawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Dari penjelasan tentang pengertian kinerja guru di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja guru merupakan prestasi kerja atau hasil kerja guru yang dapat dilihat dari cara persiapan, pelaksanaan, dan pencapaian guru dalam melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas. Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Malthis dan Jackson ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Faktor kemampuan berkaitan dengan bakat dan minat yang dimiliki oleh seseorang. Faktor usaha dilakukan oleh seseorang dipengaruhi oleh masalah sumber daya manusia, misalnya motivasi, insentif, dan rancangan pekerjaan. Sedangkan faktor

dukungan organisasi misalnya pelatihan, peralatan yang disediakan, mengetahui tingkat harapan, dan keadaan tim yang produktif. Kinerja individu akan meningkat jika ketiga komponen tersebut terdapat dalam seseorang. Sebaliknya, kinerja akan menurun jika salah satu dari komponen tersebut tidak ada (Jasmani, 2019: 159).

Menurut Mathis (2021: 82) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain: (1) kemampuan, (2) motivasi, (3) dukungan yang diterima, (4) keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan (5) hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Susanto (2018: 73) faktor internal yang mempengaruhi misalnya sistem kepercayaan menjadi pandangan hidup seorang guru. Faktor yang lain misalnya pendidikan, informasi, dan komunikasi. Sedangkan faktor eksternal diidentifikasi ke dalam beberapa hal, diantaranya adalah:

- a. Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.
- b. Suasana kerja yang menggairahkan atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- c. Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan terwujud dalam kenyataan.
- d. Penghargaan terhadap need achievement (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- e. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olah raga, masjid, rekreasi, dan hiburan.

Menurut Priansa (2019: 270) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah 1) Variabel individu meliputi kemampuan

dan ketrampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat social dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.

2) Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Sedangkan 3) variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Barnawi dan Arifin (2017: 43) faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya adalah kemampuan, ketrampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya adalah gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan. Faktor eksternal tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena pengaruhnya cukup kuat terhadap guru. Faktor-faktor tersebut akan terus menerus mempengaruhi guru sehingga akan lebih dominan dalam menentukan seberapa baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru dapat berasal dari guru itu sendiri. Namun terdapat juga faktor dari luar yang mempengaruhi kinerja guru. Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan

objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Berkaitan dengan kinerja mengajar guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Berikut Indikator Penilaian Kinerja Guru Dalam Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah Pasal 1 ayat (1) Standar proses untuk satuan pendidikan dasar dan menengah mencakup perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran.

Menurut T.R. Mitchell ukuran kinerja dapat dilihat dari lima hal, yaitu: (1) *Quality of work* (kualitas hasil kerja), (2) *Promptness* (ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan), (3) *Initiative* (prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan), (4) *Capability* (kemampuan menyelesaikan pekerjaan), (5) *Communication* (kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain) (Daryanto, 2019: 120).

Dimensi kinerja guru menurut Masdjid (2019: 91) bahwa dimensi kinerja guru meliputi: (1) merencanakan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran,

dan (3) mengevaluasi pembelajaran. Menurut Priansa (2019: 394) memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya”. Tugas pokok dari seorang guru adalah: (1) Merencanakan pembelajaran. (2) Melaksanakan pembelajaran. (3) Menilai hasil pembelajaran. (4) Membimbing dan melatih siswa.

Menurut Supardi (2019: 59) kualitas kinerja guru yang baik dan profesional dalam mengimplementasikan kurikulum pada kegiatan pembelajaran memiliki ciri-ciri: (1) Merancang perencanaan pembelajaran, (2) melaksanakan pembelajaran dan, (3) menilai hasil belajar peserta didik. Sedangkan menurut Sudjana (2019: 19) kinerja guru terlihat dari keberhasilannya didalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi: (1) Merencanakan program belajar mengajar. (2) Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar. (3) Menilai kemajuan proses belajar mengajar. (4) Menguasai bahan pelajaran.

Kinerja guru dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dimensi kinerja guru yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah (1) perencanaan pembelajaran, (2) Pelaksanaan pembelajaran, dan (3) evaluasi pembelajaran. Kemudian indikator kinerja guru yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah (1) penyusunan silabus; (2) penyusunan modul ajar; (3) pengembangan materi pembelajaran; (4) penyusunan alat evaluasi dan media pembelajaran; (5) pembukaan pelajaran; (6) proses pembelajaran; (7) penutupan pembelajaran; (8) evaluasi

2.1.2 Supervisi Kepala Sekolah

2.1.2.1 Pengertian Supervisi Kepala sekolah

Supervisi merupakan kegiatan untuk membantu tugasnya secara baik. Supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuannya untuk mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik (Tatang, 2019: 99). Pendapat tersebut didukung oleh Sahertian (2020: 19) menyatakan supervisi adalah usaha memberi layanan kepada guru-guru baik secara individual maupun secara kelompok dalam usaha memperbaiki pengajaran.

Menurut Hidayat (2018: 145) supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran. Esensi supervisi akademik pada dasarnya bukanlah menilai unjuk kerja guru dalam mengelola proses pembelajaran, melainkan membantu guru mengembangkan kemampuan kinerjanya.

Pendapat tersebut didukung oleh Daryanto (2019: 2-3) supervisi akademik adalah sebuah rangkaian kegiatan untuk membantu pimpinan mengembangkan proses pengolahan suatu kegiatan untuk mencapai target dari kegiatan proses pembelajaran. Sedangkan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran (Arikunto, 2019: 12).

Supervisi akademik adalah suatu aktifitas membina yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dan lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif. Manullang menyatakan bahwa supervisi merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud upaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula (Priansa, 2019: 204).

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik adalah suatu aktifitas membina yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah dan lainnya dalam melakukan pekerjaan secara efektif agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta Kinerja dalam menjalankan tugas pembelajaran baik secara individu maupun kelompok.

2.1.2.2 Tujuan Supervisi

Tujuan pokok dari supervisi adalah menghasilkan guru yang profesional dan bertanggung jawab secara profesi serta memiliki komitmen yang tinggi memperbaiki diri sendiri atas bantuan orang lain. Untuk lebih jelasnya, menurut Arikunto (2019: 45), tujuan supervisi dibagi menjadi dua yaitu

a. Tujuan umum

Tujuan supervisi secara umum ialah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf lain agar mampu meningkatkan kualitas kinerjanya. Tujuan yang masih umum ini tidak mudah untuk dicapai, tetapi harus dijabarkan menjadi tujuan khusus yang lebih rinci dan jelas sarannya

b. Tujuan khusus.

Secara nasional, tujuan kongkrit dari supervisi pendidikan adalah:

- 1) Membantu guru melihat dengan jelas tujuan-tujuan pendidikan.
- 2) Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar murid.
- 3) Membantu guru dalam menggunakan alat pelajaran modern, metode-metode dan sumber-sumber pengalaman belajar.
- 4) Membantu guru dalam menilai kemajuan murid-murid dan hasil pekerjaan guru itu sendiri.
- 5) Membantu guru-guru baru di sekolah sehingga mereka merasa gembira dengan tugas yang diperolehnya
- 6) Membantu guru-guru agar waktu dan tenaganya tercurahkan sepenuhnya dalam pembinaan sekolah.

Sedangkan Sahertian (2020: 25) menambahkan bahwa supervisi pendidikan bertujuan untuk: a) membantu guru-guru agar lebih mudah mengadakan penyesuaian terhadap masyarakat dan cara-cara menggunakan sumber-sumber masyarakat dan seterusnya. b) membantu guru-guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan supervisi akademik adalah membantu guru dalam kegiatan pembelajaran dari awal menyusun perencanaan sampai dengan melakukan evaluasi pembelajaran serta membantu guru menjadi pribadi yang baik dan berkompeten.

2.1.2.3 Prinsip-Prinsip Supervisi Akademik

Sebelum membahas tentang prinsip-prinsip supervisi akademik, ada beberapa prinsip dasar supervisi yang harus diketahui oleh supervisor. Prinsip dasar supervisi antara lain adalah:

- a. Bersifat konstruktif dan kreatif, maksudnya disini adalah yang dibimbing dan diawasi harus dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja.
- b. Supervisi harus didasarkan atas keadaan dan kenyataan yang sebenarnya (realistis, mudah dilaksanakan)
- c. Supervisi harus dapat memberikan perasaan aman pada guru-guru dan pegawai-pegawai sekolah yang disupervisi.
- d. Supervisi harus sederhana dan informal dalam pelaksanaannya.
- e. Supervisi harus didasarkan atas hubungan profesional, bukan atas hubungan pribadi.
- f. Supervisi harus selalu memperhitungkan kesanggupan, sikap, dan mungkin prasangka guru dan pegawai sekolah.
- g. Supervisi tidak bersifat mendesak (*otoriter*) karena dapat memberikan perasaan gelisah atau bahkan antipati dari guru.
- h. Supervisi tidak boleh didasarkan oleh kekuasaan pangkat, kedudukan atau kekuasaan pribadi
- i. Supervisi tidak boleh bersifat mencari-cari kesalahan dan kekurangan
- j. Supervisi tidak dapat terlalu cepat mengharapkan hasil
- k. Supervisi hendaknya juga bersifat preventif, korektif, dan kooperatif. Preventif berarti berusaha mencegah jangan sampai timbul hal-hal yang negatif (Purwanto, 2019: 117).

Pelaksanaan supervisi, seorang kepala sekolah hendaknya bertumpu pada prinsip-prinsip supervisi sebagai landasan untuk mengarahkan pada tujuan yang diharapkan, memberi pembinaan kepada guru agar meningkatkan kualitas

mengajarnya, pembinaan ini dikemas dalam bentuk supervisi akademik. Menurut Lantip (2018: 87-88) prinsip-prinsip supervisi akademik diuraikan sebagai berikut:

- a. Praktis, artinya mudah dilakukan sesuai kondisi sekolah.
- b. Sistematis, artinya dikembangkan sesuai perencanaan program supervisi yang matang dan sesuai dengan tujuan pembelajaran.
- c. Objektif, artinya masukan sesuai aspek-aspek instrumen.
- d. Realistis, artinya berdasarkan kenyataan sebenarnya.
- e. Antisipatif, artinya mampu menghadapi masalah-masalah yang mungkin akan terjadi.
- f. Konstruktif, artinya mengembangkan kreativitas dan inovasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran.
- g. Kooperatif, artinya ada kerja sama yang baik antara supervisor dan guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- h. Kekeluargaan, artinya mempertimbangkan saling asah, asih, dan asuh, dalam mengembangkan pembelajaran.
- i. Demokratis, artinya supervisor tidak boleh mendominasi pelaksanaan supervisi akademik.
- j. Aktif, artinya guru dan supervisor aktif berpartisipasi.
- k. Humanis, artinya menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis, jujur, ajeg, sabar, antusias, dan penuh humor.
- l. Berkesinambungan, artinya supervisi akademik dilakukan secara teratur, dan berkelanjutan oleh kepala sekolah.
- m. Terpadu, artinya menyatu dengan program pendidikan.

- n. Komprehensif, artinya memenuhi tiga tujuan supervisi akademik sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya.

Sementara itu dalam Departemen Pendidikan Nasional (2009: 11), prinsip yang harus diperhatikan dan direalisasikan oleh supervisor dalam melaksanakan supervisi akademik yaitu:

- a. Mampu menciptakan hubungan kemanusiaan yang harmonis. Hubungan yang terbuka, kesetiakawanan dan informal.
- b. Dilakukan secara berkesinambungan, yakni secara teratur dan berkelanjutan.
- c. Demokratis, yang artinya supervisor tidak boleh mendominasi supervisi akademik.
- d. Komprehensif, program supervisi akademik harus mencakup keseluruhan aspek pengembangan akademik, walaupun mungkin saja ada penekanan pada aspek-aspek tertentu berdasarkan hasil analisis kebutuhan pengembangan akademik sebelumnya.
- e. Konstruktif, yaitu mengembangkan kreatifitas dan inovasi guru dalam mengembangkan pembelajaran.
- f. Objektifitas dalam penyusunan program berarti bahwa program supervisi akademik itu harus disusun berdasarkan kebutuhan nyata profesional guru. Begitu pula dalam mengevaluasi keberhasilan program supervisi akademik.
- g. Program supervisi akademik harus integral/menyatu dengan program pendidikan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip dalam melaksanakan supervisi akademik, kepala sekolah harus mampu menciptakan kemanusiaan yang harmonis, memberikan rasa aman kepada guru dan staf, tidak mendesak atau otoriter serta tidak boleh didasarkan pada kekuasaan pribadi. Jika hal-hal diatas diperhatikan dan benar-benar dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka setiap sekolah diharapkan akan berangsur-angsur maju dan berkembang sebagai alat yang benar-benar memenuhi syarat untuk mencapai tujuan Pendidikan.

2.1.2.4 Fungsi Supervisi

Fungsi supervisi pendidikan ditujukan pada perbaikan dan peningkatan kualitas pengajaran. Fungsi utama supervisi modern ialah menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran peserta didik. Sedangkan Imron (2019: 12) menyatakan fungsi supervisi akademik adalah layanan bantuan atau bimbingan profesioal untuk menumbuhkan iklim bagi perbaikan proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya supervisi terhadap guru-guru. Selanjutnya menurut Sagala (2019: 106) fungsi supervisi akademik atau supervisi pengajaran adalah memberikan pelayanan supervisi pengajaran kepada guru untuk menumbuhkan proses belajar mengajar yang berkualitas baik, menyenangkan, inovatif dan dapat menjaga keseimbangan pelaksanaan tugas staf mengajar.

Fahthurrohman (2021: 12) menjelaskan fungsi supervisi akademik sebagai salah satu upaya yang paling berpengaruh langsung dalam peningkatan kualitas pendidikan, selain itu supervisi akademik juga merupakan strategi supervisi kinerja guru dalam peningkatan mutu profesional guru yang langsung akan mempengaruhi

kualitas pendidikan. Menurut Purwanto (2019: 58) terdapat lima fungsi supervisi yang harus dipahami oleh kepala sekolah antara lain:

- a. Supervisi dalam bidang kepemimpinan, misalnya; memberikan bantuan kepada anggota kelompok dalam menghadapi dan memecahkan persoalan-persoalan. Membangkitkan dan memupuk semangat kelompok, atau memupuk moral yang tinggi kepada anggota kelompok. Mempertinggi daya kreatif pada anggota kelompok.
- b. Supervisi dalam hubungan kemanusiaan, misalnya; membantu mengatasi kekurangan ataupun kesulitan yang dihadapi anggota kelompok, seperti dalam hal kemalasan, merasa rendah diri, acuh tak acuh, pesimistis dan sebagainya. Memanfaatkan kekeliruan ataupun kesalahan-kesalahan yang dialaminya untuk dijadikan pelajaran demi perbaikan selanjutnya, bagi diri sendiri maupun bagi anggota kelompoknya. Mengarahkan anggota kelompok pada sikap-sikap demokratis.
- c. Supervisi dalam pembinaan proses kelompok, misalnya; mengenal masing-masing pribadi anggota kelompok, baik kelemahan maupun kemampuan masing-masing. Bertindak bijaksana dalam menyelesaikan pertentangan atau perselisihan pendapat di antara anggota kelompok. Menguasai teknik-teknik memimpin rapat dan pertemuan lainnya.
- d. Supervisi dalam bidang administrasi personel, misalnya; menempatkan personel pada tempat dan tugas yang sesuai dengan kecakapan dan kemampuan masing-masing. Mengusahakan susunan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan daya kerja serta hasil kerja maksimal.

- e. Supervisi dalam bidang evaluasi, misalnya; menguasai dan memiliki norma-norma atau ukuran-ukuran yang akan digunakan sebagai kriteria penilaian. Menafsirkan dan menyimpulkan hasil-hasil penilaian sehingga mendapat gambaran tentang kemungkinan-kemungkinan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi supervisi kepala sekolah adalah memberikan penilaian, membimbing dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi proses pembelajaran dikelas

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Supervisi Akademik

Menurut Lismurtini (2019: 54) terdapat tiga dimensi supervisi akademik, yaitu perencanaan supervisi akademik meliputi: program supervisi akademik, instrument supervisi akademik, jadwal supervisi akademik. Pelaksanaan supervisi akademik meliputi: introduksi supervisi akademik, penentuan sasaran supervisi akademik, teknik supervisi akademik, kepemimpinan supervisi akademik. Evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik meliputi: pembinaan, pemberian solusi, dan pemberian reward.

Adapun dimensi supervisi akademik menurut Binti (2017: 76) meliputi:

- a. Pengembangan kurikulum dengan indikator sebagai berikut:
 - 1) Pengembangan tujuan kurikulum/pembelajaran
 - 2) Pengembangan bahan ajar
 - 3) Pengembangan strategi pembelajaran
 - 4) Pengembangan media pembelajaran,
 - 5) Pengembangan evaluasi pembelajaran.

b. Dimensi observasi, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Praobservasi
- 2) Pelaksanaan observasi
- 3) Pasca Observasi

c. Dimensi pengembangan profesional guru, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Pemberian informasi
- 2) Membuat program pengembangan
- 3) Memberi contoh
- 4) Pembinaan
- 5) Penegakan disiplin

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional tahun 2007 tentang Standar

Kompetensi Kepala Sekolah dijelaskan dimensi kompetensi supervisi, yaitu:

- a. Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan kinerja guru.
- b. Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- c. Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Menurut Glickman, (2018: 22) supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses belajar mengajar demi pencapaian tujuan pengajaran. Adapun dimensi dan indikator Supervisi Akademik sebagai berikut:

- a. Aspek perencanaan pembelajaran yang mencakup: program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran harian.
- b. Aspek pelaksanaan pembelajaran yang mencakup: pengelolaan kelas mulai dari kegiatan membuka, kegiatan inti, dan evaluasi pembelajaran.
- c. Aspek kompetensi supervisi akademik mencakup: Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan kinerja guru, Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan kinerja guru.

Menurut Sudjana (2019: 15) hakikat pengawasan memiliki empat dimensi:

(1) *Support*, (2) *Trust*, (3) *Challenge*, dan (4) *Networking and Collaboration*.

Keempat hakikat pengawasan itu masing-masing dijelaskan berikut ini.

- a. Hakikat pengawasan yaitu dimensi *Support*.

Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu mendukung (*support*) kepada pihak sekolah untuk mengevaluasi diri kondisi *existing*-nya. Oleh karena itu, supervisor bersama pihak sekolah dapat melakukan analisis kekuatan, kelemahan dan potensi serta peluang sekolahnya untuk mendukung peningkatan dan pengembangan mutu pendidikan pada sekolah di masa yang akan datang.

- b. Hakikat pengawasan yaitu dimensi *Trust*.

Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu membina kepercayaan (*trust*)

stakeholder pendidikan dengan penggambaran profil dinamika sekolah masa depan yang lebih baik dan lebih menjanjikan.

c. Hakikat pengawasan yaitu dimensi *Challenge*.

Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu memberikan tantangan (*challenge*) pengembangan sekolah kepada *stakeholder* pendidikan di sekolah. Tantangan ini harus dibuat serealistik mungkin agar dapat dan mampu dicapai oleh pihak sekolah, berdasarkan pada situasi dan kondisi sekolah pada saat ini, dengan demikian *stakeholder* tertantang untuk bekerjasama secara kolaboratif dalam rangka pengembangan mutu sekolah.

d. Hakikat pengawasan yaitu dimensi *Networking and Collaboration*.

Dimensi ini menunjuk pada hakikat kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh supervisor itu harus mampu mengembangkan jejaring dan berkolaborasi antar *stakeholder* pendidikan dalam rangka meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi pendidikan di sekolah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi supervisi akademik, yaitu 1) perencanaan supervisi akademik 2) pelaksanaan supervisi akademik, 3) evaluasi dan tindak lanjut supervisi akademik (Lismurtini, 2019: 54). Kemudian indikator supervisi akademik yaitu: 1) program supervisi akademik, 2) instrument supervisi akademik, 3) jadwal supervisi akademik, 4) introduksi supervisi akademik, 5) penentuan sasaran supervisi akademik, 6) teknik supervisi akademik, 7) kepemimpinan supervisi akademik, 8) pembinaan, 9) pemberian solusi dan 10) pemberian reward

2.1.3 Coaching

2.1.3.1 Pengertian Coaching

Menurut Poerwadarminta dalam Juherman Pinim dkk (2020: 4) bahwa *coaching* adalah tindakan yang dilakukan secara sadar, terencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan subjek dengan tindakan pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan. Menurut Brown & Avenue (2016: 14) *coaching* merupakan seni menciptakan lingkungan, melalui percakapan dan cara makhluk yang memfasilitasi proses dimana seseorang dapat bergerak menuju tujuan dengan cara yang memuaskan.

Grant dalam (Passmore, 2020: 22) menyatakan bahwa *coaching* adalah proses kolaborasi yang berfokus pada solusi, berorientasi pada hasil, dan sistematis dimana pembina memfasilitasi peningkatan atas performa kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri dan pertumbuhan pribadi. *Coaching* merupakan proses pembelajaran untuk mengembangkan kapasitas individu yang di dalamnya terdapat proses dari berbagai pengetahuan untuk mengembangkan perilaku dan diharapkan kepada organisasi yang mengadakan pengembangan coaching dapat meningkatkan perusahaanya (Hameed & Waheed, 2021: 34). *Coaching* merupakan pengembangan model yang memungkinkan individu menemukan titik lemah dan lebihnya mereka, mereka dapat menemukan jati diri mereka dan membantu mereka menata diri (Kalkavan, Katr, & Nl, 2019: 21).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa coaching adalah proses pembinaan dimana seseorang bertujuan untuk membantu memberdayakan

orang lain dengan memfasilitasi pembelajaran diri, pertumbuhan pribadi, dan perbaikan kinerja.

2.1.3.2 Manfaat Coaching

Manfaat melakukan *coaching* yaitu: (1) mengeluarkan potensi diri seseorang; (2) membantu pengambilan keputusan yang terbaik dari masalah yang sedang dihadapi; (3) persiapan menghadapi masa mendatang; dan (4) memperbaiki dan meningkatkan performa, kinerja, maupun produktifitas (Eti Fitriani. 2021:74).

Terdapat 3 manfaat yang didapat menurut Rochayah dalam Vivi Nuravida (2020: 8) yaitu organisasi, atasan dan bawahan.

a. Organisasi

Menurut Whitmore dalam Nuravida (2020: 7) manfaat yang didapat dari *coaching* untuk organisasi yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Coaching menghasilkan yang terbaik dari dalam diri individu dan tim, sesuatu yang bahkan tidak pernah dibayangkan oleh metode penginstruksian.

2. Pengembangan karyawan.

Coaching berarti membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja mereka sendiri. Hal ini- juga membantu perusahaan untuk menghemat biaya.

3. Meningkatkan relasi antar karyawan dengan atasan.

Tindakan menanyakan sebuah pertanyaan sudah merupakan sikap menghargai bawahan. Tindakan tersebut juga dapat meningkatkan

motivasi dan inisiatif karyawan karena adanya pengakuan dan penghargaan yang positif dari atasan. Dan karena atasan merupakan agen dari organisasi, maka karyawan akan merasa didukung oleh organisasi.

4. Peningkatan kepuasan kerja
5. Meningkatkan budaya *continuous learning*, dukungan organisasi, dan rasa kepemilikan.
6. Keinginan karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan

b. Atasan

Menurut Whitmore dalam Nuravida (2020: 8) manfaat yang didapat dari *coaching* untuk atasan yaitu: (1) membuat pekerjaan atasan lebih mudah; (2) bawahan menjadi cepat pintar; (3) memungkinkan untuk mendelegasikan tanggungjawab; (4) atasan memiliki waktu untuk hal-hal lain yang lebih penting; (5) dapat mengurangi stress; (6) kepemimpinan lebih baik dimata bawahan; (7) komunikasi dengan bawahan menjadi lebih baik; dan (8) kinerja tim meningkat.

c. Bawahan

Menurut Whitmore dalam Nuravida (2020: 8) manfaat yang didapat dari *coaching* untuk bawahan yaitu: (1) bawahan mengetahui potensi; (2) bawahan mengetahui apa, mengapa, dan bagaimana melakukansuatu pekerjaan; (3) percaya diri meningkat dan siap untuk menerima pendelegasian tugas- tugas baru; (4) berani bertindak, mengambil keputusan, dan bertanggung jawab; (5) motivasi dan komitmen meningkat; (6) merasa dihargai dan didukung oleh

atasan dan perusahaan atas apa yang telah dikerjakan; (7) kinerja dan kreativitas meningkat; dan (8) merasa memiliki tantangan dalam pekerjaan.

2.1.3.3 Coaching TIRTA

Pengertian TIRTA dari segi bahasa berarti air. Air mengalir dari hulu ke hilir. Jika kita ibaratkan murid kita adalah air, maka biarlah ia merdeka, mengalir lepas hingga ke hilir potensinya, sebagai guru memiliki tugas untuk menjaga air itu tetap mengalir, tanpa sumbatan. Tugas guru adalah menyingkirkan sumbatan-sumbatan yang mungkin menghambat potensi murid. Alur *coaching* TIRTA merupakan alur meliputi Huruf T yaitu Tujuan umum, Huruf I yaitu Identifikasi, Huruf R yaitu Rencana aksi dan Huruf TA yaitu TAnggung jawab.

Adapun langkah atau alur melakukan *coaching* model TIRTA adalah menyampaikan tujuan, memberikan pertanyaan dan umpan balik yang mengarah kepada identifikasi potensi *coachee*, memberikan pertanyaan dan umpan balik mengenai rencana aksi *coachee* dalam menyelesaikan permasalahan, memberikan pertanyaan dan umpan balik mengenai komitmen *coachee* dalam menjalankan rencana aksinya/tanggung jawab.

Sehingga kelebihan *Coaching* Model TIRTA adalah memberikan kesempatan kepada guru untuk merefleksikan dirinya sehingga dapat menemukan solusi serta melaksanakan solusi tersebut secara bertanggung jawab sehingga dapat mengatasi berbagai kendala yang dihadapi. Alur *coaching* TIRTA yang dapat membantu agar lebih terarah dalam melakukan sesi *coaching* disajikan dari gambar berikut:



Gambar 2.1 Alur TIRTA

Alur *coaching* TIRTA dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tujuan Umum

Tujuan umum ini biasanya ada dalam pikiran *coach* dan beberapa dapat ditanyakan kepada *coachee*, beberapa hal yang dapat *coach* rancang (dalam pikiran *coach*) dan yang dapat ditanyakan kepada *coachee* adalah: (1) Apa rencana pertemuan ini? (2) Apa tujuannya?; (3) Apa tujuan dari pertemuan ini?; (4) Apa definisi tujuan akhir yang diketahui?; dan (5) Apakah ukuran keberhasilan pertemuan ini?. Seorang *coach* menanyakan kepada *coachee* tentang sebenarnya tujuan yang ingin diraih *coachee*.

b. Identifikasi

Beberapa hal yang dapat ditanyakan dalam tahap identifikasi ini adalah: (1) Kesempatan apa yang kamu miliki sekarang? (2) Dari skala 1 hingga 10, dimana kamu sekarang dalam pencapaian tujuan kamu? (3) Apa kekuatan kamu dalam mencapai tujuan? (4) Peluang/kemungkinan apa yang bisa kamu ambil? (5) Apa hambatan atau gangguan yang dapat menghalangi kamu dalam meraih tujuan? dan (6) Apa solusinya?.

c. Rencana Aksi

Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam rencana aksi adalah (1) Apa rencana kamu dalam mencapai tujuan? (2) Adakah prioritas? (3) Apa strategi untuk itu? (4) Bagaimana jangka waktunya? (5) Apa ukuran keberhasilan rencana aksi kamu? dan (6) Bagaimana cara kamu mengantisipasi gangguan?

d. Tanggungjawab

Beberapa hal yang perlu dilakukan dalam tanggungjawab adalah (1) Apa komitmen kamu terhadap rencana aksi? (2) Siapa dan apa yang dapat membantu kamu dalam menjaga komitmen? dan (3) Bagaimana dengan tindak lanjut dari sesi *coaching* ini?

Berdasarkan alur yang dijelaskan yaitu alur *coaching* TIRTA, dengan menjalankan alur *coaching* TIRTA ini, harapannya dapat semakin mudah dapat menjalankan perannya sebagai *coach*.

2.1.3.4 Supervisi Model Coaching Dengan Alur TIRTA

Percakapan *coaching* yang menjadi acuan interaksi antara pemimpin pembelajaran dan kepala Sekolah (disebut sebagai *coach*) dan rekan sejawat (disebut sebagai *coachee*). Dibutuhkan kemampuan seorang *coach* untuk dapat menavigasi tujuan dan arah percakapan yang dibutuhkan *coachee* dengan menggunakan acuan interaksi berikut ini (Costa dan Garmston dalam modul PGP (2020)).

- a. Percakapan Pra Observasi Kelas, mungkin terjadi sebelum *coachee* (teman sejawat) akan memulai/ terlibat dalam suatu kegiatan atau melakukan suatu tugas. Selain itu percakapan untuk perencanaan bisa dilakukan sebelum

memulai pendampingan kepada rekan sejawat. Pendampingan bersifat suatu pengembangan jangka pendek. Tujuan dari percakapan ini adalah menentukan tujuan pembelajaran, area pengembangan yang akan dicapai dan strategi yang dipersiapkan.

- b. Percakapan Observasi pembelajaran yang berpusat pada Murid meliputi; mengembangkan lingkungan kelas yang memfasilitasi murid belajar secara nyaman, memandu proses belajar mengajar yang efektif, serta melakukan asesmen dan menyediakan umpan balik.
- c. Percakapan Pasca Observasi terjadi setelah ada aktivitas yang dilakukan oleh *coachee* atau setelah *coachee* menyelesaikan tugas. Pasca observasi terbagi dalam dua tahap yaitu 1) *Coachee* melakukan refleksi diri dan menentukan rencana tindak lanjut yang akan dilakukan, 2) *Coachee* membuat rencana pengembangan diri yang meliputi; aktivitas pengembangan, tujuan yang akan dicapai, ukuran keberhasilan, daya dukung, dan waktu pelaksanaannya.

Penggunaan alur TIRTA disetiap percakapan *coaching supervisi* dapat dilakukan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

a. Percakapan Pra Observasi Kelas

Di tahap ini, *coachee* akan menentukan tujuan pembelajaran, area pengembangan yang akan dicapai, dan strategi yang akan dipersiapkan. Proses langkah yang dapat dilakukan meliputi:

1. Langkah pada tahap T (Tujuan): Tanyakan tujuan perencanaan: apa yang ingin dicapai dengan program pengembangan/ kegiatan.

2. Langkah pada tahap I (Identifikasi): (1) tentukan ukuran keberhasilan program pengembangan/ kegiatan; (2) identifikasi hal-hal yang harus disiapkan/ dikembangkan; (3) identifikasi hal-hal yang sudah ada yang bisa membantu keberhasilan; (4) identifikasi dukungan yang diperlukan.
3. Langkah pada tahap R (Rencana Aksi): Ajak *coachee* memikirkan apakah memiliki gagasan untuk mengatasinya atau strategi yang akan digunakan.
4. Langkah pada tahap TA (Tanggung Jawab): Sepakati kapan akan melakukan sesi untuk refleksi/ kalibrasi.

b. Percakapan Observasi Pembelajaran

Percakapan ini terjadi selesai melakukan proses pembelajaran di kelas. Beberapa hal yang di observasi yaitu 1) Mengembangkan lingkungan kelas yang memfasilitasi murid belajar secara nyaman; 2) memandu proses belajar mengajar yang efektif; 3) melakukan assesmen dan menyediakan umpan balik. Proses langkah yang dapat dilakukan meliputi:

1. Langkah pada tahap T (Tujuan): Menyepakati tujuan percakapan dan hasil percakapan
2. Langkah pada tahap I (Identifikasi): Ajak *coachee* menggambarkan/ menjelaskan/mengungkapkan masalahnya. Lalu ajak *coachee* melihat apa yang ingin dicapainya jika masalah hilang. Ajak *coachee* melihat faktor-faktor yang menyebabkan itu terjadi dan faktor-faktor yang bias membuat hal itu hilang.

3. Langkah pada tahap R (Rencana Aksi): Ajak *coachee* memikirkan apakah memiliki gagasan untuk mengatasinya. *Coach* dan *coachee* bias menggunakan sesi *brain storming*
4. Langkah pada tahap TA (Tanggung Jawab): Sebelum percakapan berakhir, *coachee* menyimpulkan apa yang didapat dari percakapan.

c. Percakapan Pasca Observasi Kelas

Percakapan Pasca Observasi terbagi menjadi dua tahap yaitu (1) Tujuan percakapan membantu *coachee* merefleksikan pengalamannya dan mengambil makna serta pembelajaran untuk menjadi lebih baik sehingga dapat menentukan rencana tindak lanjut yang akan dilakukan. Saat melakukan percakapan untuk refleksi upayakan untuk memberi banyak ruang hening untuk *coachee*. Izinkan *coachee* mengungkapkan refleksinya dengan bebas; dan (2) Percakapan dimulai dengan membahas aktivitas pengembangan yang akan dilakukan, tujuan yang hendak dicapai, ukuran keberhasilan dan pendukungnya serta waktu pelaksanaannya. Proses langkah yang dapat dilakukan meliputi:

1. Langkah pada tahap T (Tujuan): (a) bangun suasana tenang saat melakukan refleksi; (b) menyepakati tujuan refleksi dari kegiatan yang dialami *coachee*; (c) menyepakati hasil percakapan
2. Langkah pada tahap I & R (Identifikasi & Rencana Aksi): (a) mulai dengan menanyakan apa yang didapat/dirasakan dari event/kegiatan/ situasi yang direfleksikan; (b) tanyakan inspirasi apa yang timbul dari pengalaman/perasaan tersebut; (c) Tanyakan apa yang sekarang jadi

diketahui/dipahami/disadari oleh *coachee*; dan (d) Tanyakan dari kesadaran itu apa yang akan dilakukan kedepannya.

3. Langkah pada tahap R (Rencana Aksi): Ajak *coachee* memikirkan apakah memiliki gagasan untuk mengatasinya.
4. Langkah pada tahap TA (Tanggung Jawab): Tanyakan apa yang didapatkan dari percakapan?

2.1.4 Analisis SWOT

2.1.4.1 Pengertian Analisis SWOT

Analisis adalah sebuah kata benda yang mempunyai arti proses pencarian jalan keluar yang berangkat penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya; penyelidikan kimia dengan menguraikan sesuatu untuk mengetahui zat-zat yang menjadi bagiannya; penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk mendapatkan pengertian yang tepat dan pemahaman makna keseluruhan. Menurut Freddy Rangkuti (2019: 34), analisis SWOT diartikan sebagai analisa yang didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*strengths*) dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*).

Sedangkan Gitosudarmo memaparkan bahwa SWOT merupakan pendekatan dari *strengths*, *weakness*, *opportunity*, and *threats*, yang dapat diterjemahkan menjadi: kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Terjemahan tersebut sering disingkat menjadi “KEKEPAN”. Dalam metode atau pendekatan ini

kita harus memikirkan tentang kekuatan apa saja yang kita miliki, kelemahan apa saja yang melekat pada diri atau perusahaan kita kemudian kita juga harus melihat kesempatan atau *opportunity* yang terbuka bagi kita dan akhirnya kita harus mampu untuk mengetahui ancaman, gangguan, hambatan serta tantangan yang menghadang di depan kita.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa analisis SWOT merupakan salah satu metode untuk menggambarkan kondisi dan mengevaluasi suatu masalah, proyek atau konsep bisnis yang berdasarkan faktor eksternal dan faktor internal yaitu *strength, opportunities, weaknesses, threats*.

2.1.4.2 Tahap Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah bagian dari tahap perencanaan strategis suatu organisasi yang terdiri dari tiga tahap yaitu: tahap pengumpulan data, tahap analisis, dan tahap pengambilan keputusan. Dalam tahap pengumpulan data dapat dilakukan dengan menganalisis keadaan organisasi baik internal maupun eksternal. Menurut Irham Fahmi (2019: 52) untuk menganalisis secara lebih dalam tentang SWOT, maka perlu dilihat faktor eksternal dan internal, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor internal ini mempengaruhi terbentuknya strengths and weakness (S and W). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi yang terjadi dalam perusahaan, yang mana ini turut mempengaruhi terbentuknya pembuatan keputusan perusahaan. Faktor internal ini meliputi semua macam manajemen fungsional: pemasaran, keuangan, operasi, sumberdaya manusia, penelitian dan pengembangan, sistem informasi manajemen, dan budaya perusahaan.

Analisis lingkungan internal disebut juga analisis kekuatan dan kelemahan perusahaan, analisis kapabilitas dan budaya organisasi, atau kadang juga disebut analisis jati diri organisasi/perusahaan merupakan analisis mengenai sumber daya perusahaan, dan peluang-peluang industri.

Dalam dunia pendidikan data internal yang dapat dianalisis, antara lain: laporan keuangan sekolah, administrasi sekolah, kegiatan belajar mengajar, keadaan guru dan siswa, fasilitas dan prasarana sekolah, administrasi guru dan lain lain. Kajian ini melibatkan analisis kritis terhadap kondisi kekuatan dan kelemahan internal, peluang dan ancaman eksternal. Perbandingan kekuatan (*Strength*), kelemahan (*Weakness*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threath*) dikenal sebagai analisis SWOT. Suatu analisis SWOT menghasilkan sejumlah alternatif strategi. Untuk memilih alternatif tersebut organisasi mengevaluasi satu sama lain dengan memperhatikan kemampuan untuk mencapai tujuan.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal ini mempengaruhi terbentuknya *opportunities and threats* (O and T). Dimana faktor ini menyangkut dengan kondisi-kondis yang terjadi di luar perusahaan yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan perusahaan. Faktor ini mencakup lingkungan industri dan lingkungan bisnis makro, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kependudukan, dan sosial budaya. Proses dalam faktor eksternal ini meliputi empat kegiatan dan harus dilakukan secara terus menerus, empat kegiatan tersebut antara lain:

Pemindaian (*Scanning*), adalah usaha untuk mempelajari seluruh segmen dalam lingkungan umum dan merupakan studi terhadap semua segmen dalam lingkungan umum. Melalui pemindaian, perusahaan mengidentifikasi tanda-tanda awal dari perubahan potensial dalam lingkungan umum dan mendeteksi perubahan-perubahan yang sedang terjadi.

Pengawasan (*Monitoring*), proses untuk mengamati perubahan lingkungan untuk melihat apakah suatu kecenderungan yang penting sedang berkembang. Hal penting untuk suksesnya suatu monitoring adalah kemampuan untuk mendeteksi arti dari setiap kejadian lingkungan. Sebagai contoh kecenderungan baru dalam hal pendidikan adalah perubahan dalam persyaratan kelulusan sekolah menengah, atau perubahan isi kurikulum sekolah tinggi.

Peramalan (*Forecasting*), analisis mengembangkan proyeksi tentang apa yang akan terjadi, dan seberapa cepat, sebagai hasil perubahan dan kecenderungan yang dideteksi melalui pemindaian dan pengawasan. Penilaian (*Assessing*) Tujuan dari assessing adalah menentukan saat dan pengaruh perubahan lingkungan serta kecenderungan dalam manajemen strategis suatu perusahaan.

c. Faktor Kekuatan (*Strenghts*)

Strenghts (*kekuatan*) merupakan kondisi internal positif yang memberikan keuntungan kompetitif dalam menghadapi persaingan untuk lembaga pendidikan. *Strenghts* ini juga merupakan keunggulan lembaga, baik dari segi sumber daya yang dimiliki maupun upaya yang telah dilakukan, yang lebih baik dari pesaing. Kekuatan ini kemudian menjadi kunci perbedaan lembaga

pendidikan satu dengan lembaga pendidikan yang lainnya (*competitor*). Dari hal tersebut dapat dipahami faktor kekuatan dalam suatu lembaga pendidikan adalah kompetensi khusus atau keunggulan lembaga pendidikan tersebut yang menimbulkan nilai plus pada pandangan masyarakat.

Hal ini dapat dilihat jika suatu lembaga pendidikan mempunyai keunggulan yang membuat masyarakat lebih memilih lembaga pendidikan tersebut bagi anak-anaknya, seperti ketrampilan (*skill*) yang dimiliki peserta didik, selain output atau hasil dari lulusan lembaga pendidikan tersebut menjadi andalan dan dapat melanjutkan kejenjang pendidikan yang lebih baik, serta kelebihan-kelebihan lain sehingga membuatnya lebih unggul dari lembaga pendidikan lainnya.

d. Faktor Kelemahan (*Weaknesses*)

Weakness (kelemahan) merupakan kondisi internal negatif yang dapat merendahkan penilaian terhadap sekolah/madrasah. Kelemahan dapat berupa rendahnya SDM yang dimiliki, produk yang tidak berkualitas, image yang tidak kuat, kepemimpinan yang buruk, dan lain-lain. Dengan kata lain kelemahan adalah kekurangan yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, sehingga lembaga pendidikan tersebut harus tahu bagaimana menentukan kebijakan untuk meminimalisir kelemahan agar menjadi kelebihan dan tidak menjadi penghalang untuk kedepannya.

e. Faktor Peluang (*Opportunities*)

Opportunity (peluang) adalah kondisi sekarang atau masa depan yang menguntungkan bagi sekolah/madrasah. Peluang merupakan kondisi eksternal

yang dapat memberikan peluang-peluang untuk kemajuan lembaga, seperti adanya perubahan hukum, menurunnya pesaing, dan meningkatnya jumlah siswa baru. Jika dapat mengidentifikasi peluang-peluang secara tepat, maka akan mendatangkan keuntungan bagi lembaga pendidikan berupa kelangsungan hidup lembaga dan masa depan lembaga secara lebih baik. Dari hal tersebut dapat dipahami bahwa peluang merupakan suatu kondisi yang menguntungkan bagi lembaga pendidikan tersebut, seperti: a) kecenderungan penting dikalangan peserta didik. b) identifikasi layanan pendidikan yang belum mendapat perhatian. c) hubungan dengan masyarakat. d) lingkungan yang memadai dan mendukung. e) kebutuhan masyarakat sesuai dengan visi, misi dan tujuan pendidikan.

f. Faktor Tantangan (*Treaths*)

Treaths (tantangan) adalah kondisi eksternal sekolah/madrasah, sekarang dan yang akan datang yang tidak menguntungkan, dan secara serius dapat mempengaruhi masa depan lembaga pendidikan. Tantangan ini dapat berupa munculnya pesaing-pesaing baru, penurunannya jumlah siswa, dan lain-lain. Dari hal tersebut dapat dipahami bahwa tantangan adalah keadaan lingkungan eksternal yang mengancam keberhasilan dan keberlangsungan lembaga pendidikan itu sendiri.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Penelitian tentang peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, diantaranya adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto, Arif, Sri Rahayu dan Witi (2024) dengan judul Implementasi Supervisi Akademik Berbasis Coaching oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Negeri Cicalengka 06 Kabupaten Bandung. Hasil penelitian menunjukkan 1) implementasi supervisi akademik dengan teknik coaching di SD Negeri cicalengka 06 sudah dilakukan berbasis pada perencanaan supervisi akademik melalui coaching. Dengan perkataan lain, kepala sekolah sudah melakukan perencanaan yang matang, supervisi berbasis coaching dilaksanakan setiap semester atau dua kali dalam satu tahun akademik. pelaksanaan teknik coaching menggunakan model alur TIRTA Tujuan (T), Identifikasi (I), Rencana Aksi (R), Tanggungjawab (TA). Model ini dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah melalui pengembangan diri dan kolaborasi. 2) Pelaksanaan supervisi akademik berbasis coaching melibatkan serangkaian langkah untuk mendampingi guru dalam meningkatkan praktik profesional mereka melalui pendekatan kolaboratif. Supervisi ini dilakukan dengan menciptakan lingkungan yang aman, berfokus pada pengembangan, dan menggunakan teknik coaching yang efektif. 3) Kendala yang dihadapi saat melaksanakan supervisi akademik dengan teknik coaching model alur TIRTA

adalah: kurangnya pemahaman supervisor atau kepala sekolah tentang coaching dengan model alur TIRTA, Resistensi dari guru dengan menunjukkan sikap rasa takut dan tidak nyaman, dan keterbatasan waktu kepala sekolah dengan kegiatan kedinasan yang padat. Upaya-upaya yang dilakukan untuk menghadapi kendala tersebut yaitu supervisor melakukan pelatihan coaching, membangun kepercayaan, mengubah pola pikir guru, melakukan kolaborasi, dan menyediakan waktu agar proses supervisi akademik dengan teknik coaching berjalan dengan baik.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Siti, dkk (2024) dengan judul Peningkatan Kualitas Guru melalui Supervisi Akademik dengan Teknik Coaching di Sekolah. Temuan penelitian menampilkan yakni guru penerima supervisi akademik dengan tehnik Coaching mengalami peningkatan dalam kualitas pengajaran. Temuan kualitatif dari wawancara juga mengungkapkan bahwa tehnik Coaching model TIRTA membantu guru dalam menetapkan dan mencapai tujuan profesional, meningkatkan keterampilan reflektif, dan membangun hubungan kerja lebih kolaboratif dengan Kepala Sekolah sebagai Supervisor.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Liliana dan Hotmaulina (2023) dengan judul Coaching Model TIRTA dalam Supervisi Akademik: Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. Temuan ini dapat memberikan panduan praktis bagi praktisi pendidikan, kepala sekolah, dan pengembang kebijakan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah melalui pendekatan supervisi yang inovatif.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Fifi, Hadiyanto, dan Rusdinal (2023) dengan judul Penerapan Coaching Model Alur TIRTA Oleh Kepala Sekolah Dalam Mensupervisi Guru di Sekolah. Hasil penelitian dan analisis, diperoleh kesimpulan yaitu Supervise berlangsung setidaknya dua kali per semester selama satu tahun akademik. Selama supervise pembelajaran guru menyiapkan semua bahan pembelajaran yang akan digunakan. Setelah dilaksanakan supervise maka kepala sekolah duduk Bersama guru melaksanakan kegiatan coaching. Kepala sekolah adalah coach dan guru adalah coachee. Coaching dilaksanakan dengan Model alur TIRTA Tujuan (T), Identifikasi (I) Rencana Aksi (R), Tanggung Jawab (TA). merupakan model yang dikembangkan dalam semangat mengajar mandiri dan merdeka mengajar. Tujuan coaching adalah untuk memahami dan memperdalam potensi guru untuk menjadi lebih baik. Dengan mempraktekkan model TIRTA, kepala sekolah diharapkan mampu: Memudahkan komunikasi dengan guru, memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan kegiatan Pembelajaran dapat dipelajari dengan baik dan melakukan perubahan perubahan dalam mengajar dalam mencapai tujuan dari Pendidikan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Emy dan Hanif (2024) dengan judul Supervisi Akademik Dengan Coaching Model TIRTA Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi akademik dengan coaching model TIRTA dapat menjadi strategi inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Supervisi akademik yang dilakukan melalui proses bimbingan dari *coach* atau kepala sekolah terhadap

coachee atau guru melalui alur percakapan TIRTA mampu membuat guru nyaman dalam mengidentifikasi kekurangan dan potensi yang dimiliki untuk dapat dimaksimalkan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan kegiatan supervisi akademik sehingga semakin banyak guru dan kepala sekolah yang memahami tujuan sebenarnya dari supervisi akademik yang pada akhirnya semakin banyak yang menerapkan supervisi akademik dengan coaching model TIRTA dan dapat merasakan manfaatnya dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sama-sama mengkaji tentang supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah memfokuskan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA, sementara itu pada penelitian yang terdahulu lebih memfokuskan pada coaching model TIRTA dalam supervisi akademik untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kebaharuan yang dilakukan oleh peneliti yaitu lebih memfokuskan pada peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA. Meskipun ada kemiripan pada peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SD Negeri Bringin 2 Kota Semarang, tetapi juga memiliki perbedaan. Penelitian peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SD Negeri Bringin 2 Kota Semarang disusun

untuk melengkapi penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini layak untuk dilakukan.

2.3 Kerangka Berpikir

Pendidikan sebagai suatu sistem, tidak lain dari suatu totalitas fungsional yang terarah pada suatu tujuan. Setiap subsistem yang ada dalam sistem tersusun dan berhubungan secara dinamis dalam suatu kesatuan (Djamarah, 2019: 11). Penyelenggaraan pendidikan di sekolah sangat menentukan mutu pendidikan. Mutu pembelajaran merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pendidikan.

Mutu pembelajaran merupakan salah satu hasil dari eksistensi seorang guru. Peran seorang guru tidak sekadar hadir untuk menyampaikan pelajaran dan kemudian kembali ke ruangan melaksanakan kegiatan administrasi atau kegiatan lain. Namun, para guru diharapkan untuk mengambil peran yang lebih luas dari sebelumnya. Kinerja guru adalah manifestasi dari kemampuan guru untuk merencanakan, mengimplementasikan atau melaksanakan, dan menilai hasil belajar siswa. Kinerja guru berkaitan dengan kualitas, kuantitas keuaran, dan keandalan yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kinerja guru adalah salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah.

Kinerja dan kualitas guru dinilai melalui suatu kegiatan yang disebut supervisi akademik. Supervisi merupakan suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, pengawasan juga merupakan kegiatan kewaspadaan, tapi sifatnya adalah manusia. Kegiatan pengawasan tidak mencari kesalahan, tetapi mengandung lebih banyak elemen kontaminasi, sehingga keadaan

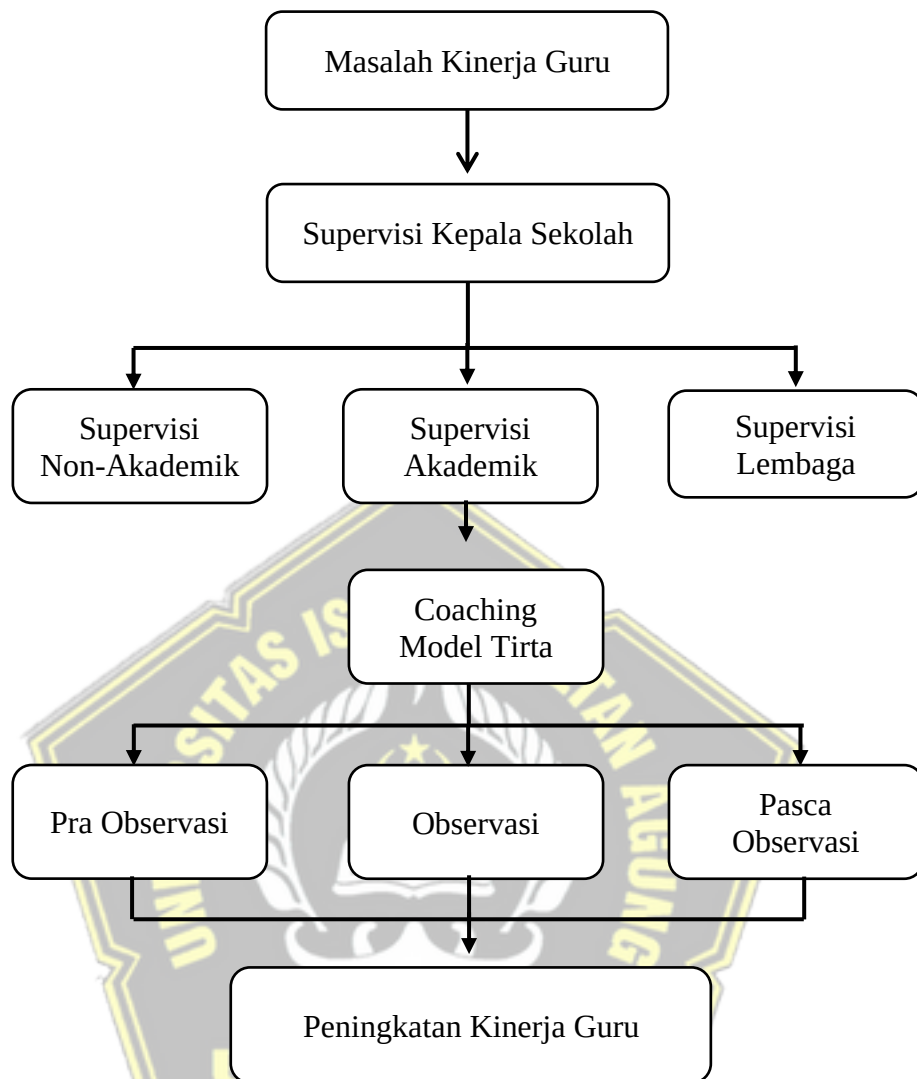
pekerjaan tidak diketahui, yang diinformasikan tentang ruangan yang akan dipecahkan.

Tujuan dari supervisi yaitu sebagai pemantauan, bahkan jika tujuan pemantauan para ahli diharapkan dengan cara yang sama. Tujuan pengawasan adalah untuk mengembangkan situasi yang lebih baik untuk melihat proses pembelajaran dan peningkatan profesi pengajaran. Inti dari dimensi supervisi akademik adalah dalam rangka membina guru untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran. Sasaran supervisi akademik pelaksanaan proses pembelajaran, yang terdiri dari materi pokok dalam proses pembelajaran, penyusunan silabus dan modul ajar, pemilihan strategi/metode/teknik pembelajaran, penggunaan media dan teknologi informasi dalam pembelajaran, menilai proses dan hasil pembelajaran serta penelitian tindakan kelas. Supervisi akademik didasarkan pada pengamatan, dan melibatkan pengumpulan data terus menerus menggunakan instrumen pengawasan.

Persyaratan untuk instrumen supervisi akademik guru harus memenuhi ukuran atau standar tertentu, yang berarti bahwa supervisi akademik dilakukan sesuai dengan indikator kinerja yang telah ditentukan berdasarkan kriteria kinerja yang diadopsi oleh sekolah untuk menentukan efektivitas kinerja guru. Supervisi akademik guru yang efektif sangat penting untuk memverifikasi dan mempertahankan pengajaran yang berkualitas tinggi dan untuk memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai. Supervisi akademik guru akan membantu kepala sekolah dan pengawas untuk menilai kualitas pembelajaran yang dilakukan guru. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada seorang guru

adalah bagian penting dari keseluruhan proses kinerja guru yang bersangkutan, karena hasil yang diperoleh dari kegiatan pengawasan menjadi dasar bagi pengembangan guru profesional yang berkelanjutan.

Supervisi kepala sekolah yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah supervisi akademik dengan menerapkan *coaching* model TIRTA dimana proses analisis akan dilakukan berdasarkan pengamatan, wawancara dan dokumen data yang diperoleh guru dari pra observasi, observasi dan pasca observasi. Alur dilakukan dengan meninjau hasil data observasi pengamatan guru dalam melakukan pembelajaran dikelas yang dinilai secara kuantitatif dengan catatan sesuai pengamatan yang dilakukan. Selain itu, dilakukan wawancara yang merupakan data kualitatif menjadi penilaian peneliti dalam menerapkan *coaching* supervisi akademik dengan model TIRTA dengan tujuan mengakomodir permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh guru dalam kegiatan supervisi akademik, membantu guru menemukan formula baru terkait hasil belajar siswa, meningkatkan kinerja guru dan efektif dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Bringin 2 Kota Semarang. Agar mudah dipahami maka dapat dilihat dari bagan supervisi berikut:



Gambar 2.2 Kerangka. Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Danim (2019: 32) jenis penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh peneliti dari subjek yang berupa individu, organisasional atau prespektif yang lain. Pendekatan kualitatif deskriptif yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data tentang fenomena yang diteliti, misalnya kondisi atau gejala sesuatu.

Moleong (2019: 6) menyatakan penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Menurut Sugiyono (2020: 15) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Jenis penelitian ini merupakan studi kasus (*case study*) yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke lokasi penelitian. Penelitian ini akan mengungkapkan berbagai informasi kualitatif yang lebih rinci, mendasar, dan mendalam tentang peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian tesis ini dilaksanakan di SDN Bringin 02 Kota Semarang. Adapun waktu yang diperkirakan untuk melaksanakan penelitian ini berlangsung mulai dari bulan April 2025 sampai memperoleh data dan informasi yang akurat guna dijadikan bahan deskripsi dan analisis dalam penyelesaian penulisan tesis

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Tahap Kegiatan	Waktu Penelitian									
		2/25	3/25	4/25	5/25	6/25	7/25	8/25	9/25	10/25	
1	Pra-Lapangan	√									
2	Penyusunan Proposal	√	√	√							
3	Seminar Proposal		√	√							
4	Revisi Proposal	√	√	√							
5	Pengambilan Data			√	√						
6	Pengolahan Hasil Penelitian			√	√	√					
7	Penyusunan Hasil Penelitian			√	√	√					
8	Ujian Tesis						√				
9	Revisi Tesis					√	√				

3.3 Desain Penelitian

Penelitian ini didesain melalui pendekatan kualitatif untuk mengamati dan melihat tentang perilaku dan kejadian dari tempat yang diteliti. Adapun langkah penelitian dalam tesis ini menggunakan tahapan penelitian dari Moleong (2019: 127-148) sebagai berikut:

1. Tahapan Pra-Lapangan

Bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang kondisi yang terjadi di lokasi penelitian. Pada kegiatan ini peneliti datang ke SDN Bringin 02 Kota Semarang untuk bertemu dengan kepala sekolah untuk memohon ijin melakukan penelitian peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA. Pada tahapan ini peneliti melakukan wawancara serta observasi singkat untuk mengetahui keadaan di SDN Bringin 02 Kota Semarang serta tentang peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Pada kegiatan ini dibahas usaha peneliti agar secara bersungguh-sungguh berusaha memahami latar penelitian. Di samping itu peneliti benar-benar dengan segala daya, usaha, dan tenaganya mempersiapkan dirinya menghadapi dan memasuki lapangan penelitian. Untuk itu diberikan seperangkat petunjuk termasuk bagaimana cara mengingat data hasil jaringannya yang dikemukakan pula pada bagian ini. Pada tahap pelaksanaan, pengumpulan data sekaligus analisis data sudah dimulai (Moleong, 2019: 140). Prosedur dalam tahap pekerjaan lapangan terbagi menjadi 3 tahapan, yaitu: (a) memahami latar penelitian dan persiapan, (b) memasuki lapangan, dan (c) berperan aktif dan mengumpulkan data. Kegiatan pada tahap ini, peneliti menggali data kepada subjek (sumber informasi) sesuai objek penelitian dengan memahami situasi dan kondisi lapangan penelitiannya.

3. Tahap Analisis Data dan Interpretasi Data

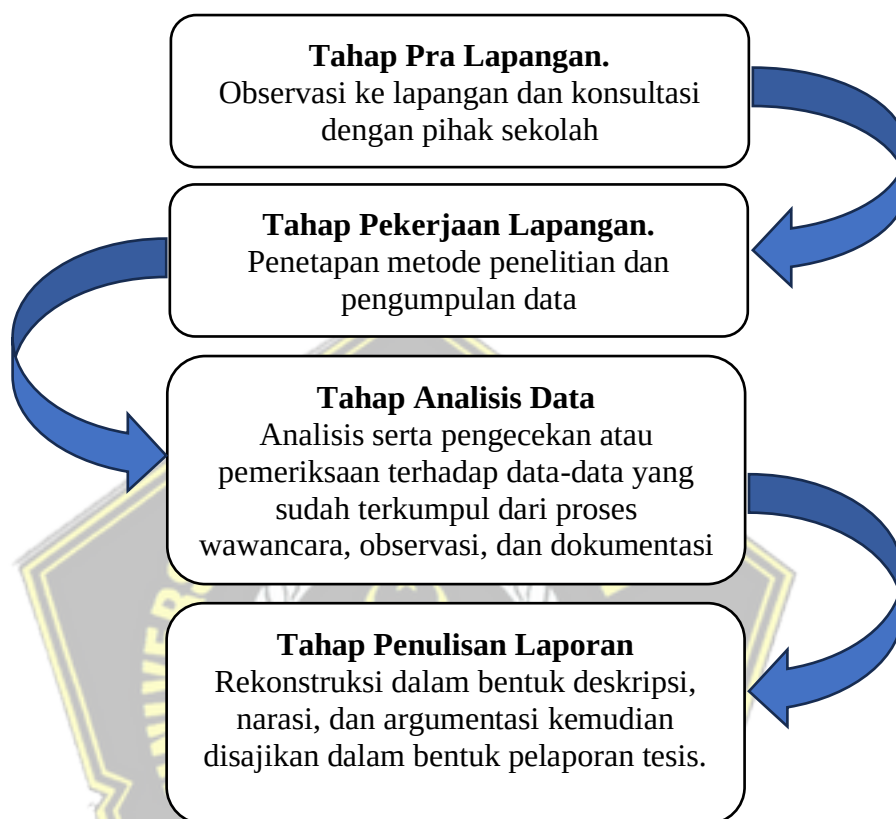
Tahap ketiga adalah analisis data, pada tahapan ini dilakukan proses analisis serta pengecekan atau pemeriksaan terhadap data-data yang sudah terkumpul dari proses wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengecekan dilakukan dengan metode uji keabsahan data dan triangulasi sumber. Dalam upaya memperoleh data penelitian yang valid, objektif dan representatif, maka peneliti secara sistematis mendeskripsikan dan menganalisis rancangan seperti: (1) peneliti melakukan studi eksplorasi dan dokumentasi untuk mendapatkan konsep dan teori peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA, (2) melakukan wawancara pendahuluan kepada kepala sekolah, komite sekolah, guru, orang tua dan peserta didik (3) melakukan penjadwalan penelitian, (4) peneliti melakukan pengelompokan serta proses pemilahan data-data secara cermat, dan (5) peneliti melakukan kegiatan analisis data yang telah diperoleh dari hasil penelitian. Semua kegiatan tersebut kemudian dicek dan disesuaikan untuk membangun kepercayaan dan kebenaran terhadap proses dan hasil penelitian.

4. Tahap Penulisan Laporan

Berdasarkan seluruh analisis, peneliti melakukan rekonstruksi dalam bentuk deskripsi, narasi, dan argumentasi. Beberapa subtopik disusun secara deduktif, dengan mendahulukan kaidah pokok yang diikuti dengan kasus dan contoh-contoh. subtopik selebihnya disajikan secara induktif, dengan memaparkan kasus dan contoh untuk ditarik kesimpulan umumnya.

Selanjutnya kesimpulan tersebut disajikan dalam bentuk pelaporan tesis.

Selanjutnya desain tahapan penelitian ini di sajikan dalam gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kualitatif instrumen utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas, maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara (Sugiyono, 2020: 38).

Dalam penelitian ini peneliti sendiri merupakan instrumen utama dimana peneliti yang akan menetapkan fokus penelitian, pemilihan informan,

mengumpulkan data, analisis data, menafsirkan dan juga membuat kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Peneliti terjun langsung ke lapangan dalam mengambil data dengan menggunakan pedoman observasi, pedoman wawancara, dan studi dokumentasi.

3.5 Data dan Sumber data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan Sugiyono (2020: 39). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, komite sekolah, orang tua dan peserta didik. Selanjutnya observasi semua kegiatan dari peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dan studi dokumentasi yang diperoleh dari hasil penelitian berupa data-data yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui

dokumen Sugiyono (2020: 39). Dengan kata lain sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer. Data sekunder pada penelitian ini didapat dari dokumen laporan, program kerja kepala sekolah, notulen rapat, program supervisi dan berbagai dokumen pendukung lainnya

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2020: 308). Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, studi dokumentasi.

1. Observasi

Observasi kualitatif menurut Creswell (2019: 267) merupakan observasi yang didalamnya peneliti langsung turun ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian. Dalam pengamatan ini, peneliti merekam/mencatat baik dengan cara terstruktur maupun semi struktur. Sugiyono (2020: 64) menyatakan bahwa, observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (*proton dan elektron*)

maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat di observasi dengan jelas.

Observasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah observasi terus terang dan tersamar. Peneliti berterus terang dalam observasi ini bahwa sedang melakukan penelitian. Tetapi pada saat tertentu peneliti melakukan observasi tersamar untuk menghindari kalau suatu data yang dicari adalah data yang dirahasiakan. Teknik observasi pada penelitian ini digunakan untuk mencari data dan informasi riil terkait dengan hasil wawancara terkait peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA. Beberapa kegiatan yang akan diobservasi dalam penelitian ini seperti dalam tabel 3.2. berikut:

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Observasi

Fokus	Sub Fokus	Kegiatan diobservasi	Koding
Peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02	Perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA	1. Membentuk tim penanggung jawab peningkatakan kinerja 2. Sosialisasi program	Ob 1 Ob 2
	Pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA	1. Pengarahan dan motivasi kepala sekolah 2. Pra observasi 3. Observasi pembelajaran 4. Pasca observasi 5. Supervisi kepala sekolah	Ob 3 Ob 4 Ob 5 Ob 6 Ob 7
	Evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA	1. Rapat evaluasi peningkatan kinerja guru 2. Rapat koreksi dan tindak lanjut	Ob 8 Ob 9

2. Wawancara

Wawancara menurut Creswell (2019: 267) dalam wawancara kualitatif, peneliti dapat melakukan *face to face interview* (wawancara berhadapan-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam *focus group interview* (interview dalam kelompok tertentu) yang terdiri dari enam sampai delapan partisipan per kelompok. Menurut Sugiyono (2020: 72) menyatakan bahwa yang dimaksud wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Hal ini diperjelas Sugiyono (2020: 33) wawancara dibagi dalam tiga jenis, yaitu (a) wawancara terstruktur, (b) wawancara semi terstruktur dan (c) wawancara tak terstruktur. Wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara tak terstruktur, peneliti mewawancarai informan tidak menggunakan pertanyaan rinci dengan alternatif-alternatif jawaban, namun lebih luwes, hanya menggunakan garis-garis besar permasalahan yang ditanyakan dan berkembang dalam proses wawancara. Dalam pengambilan sampel berdasarkan “penilaian” (*judgment*) atau mengenai siapa-siapa yang pantas (memenuhi persyaratan) untuk dijadikan sampel.

Langkah yang ditempuh dalam penelitian ini adalah melakukan wawancara dengan informan mengenai perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota Semarang yaitu kepala sekolah, guru,

komite sekolah, orangtua dan peserta didik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 3.3. dan 3.4. berikut:

Tabel 3.3 Informan Penelitian

No	Informan	Koding	Jumlah
1	Kepala Sekolah	W.Ks	1
2	Guru	W.Gr	3
3	Komite Sekolah	W.Kom	1
4	Orangtua	W.Ot	3
5	Peserta didik	W.Sis	3

Tabel 3.4 Kegiatan Wawancara

Fokus	Sub Fokus	Informasi	Informan	Koding
Peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02	Perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA	1. Membentuk tim penanggung jawab peningkatan kinerja 2. Menetapkan program peningkatan kinerja guru 3. Sosialisasi program	1. Kepala Sekolah 2. Guru 3. Komite Sekolah 4. Orang Tua 5. Siswa	W.Ks W.Gr W.Kom W.Ot W.Sis
	Pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA	1. Pengarahan dan motivasi kepala sekolah 2. Pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA 3. Supervisi kepala sekolah	1. Kepala Sekolah 2. Guru 3. Komite Sekolah 4. Orang Tua 5. Siswa	W.Ks W.Gr W.Kom W.Ot W.Sis
	Evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA	1. Evaluasi peningkatan kinerja guru 2. Rapat koreksi dan tindak lanjut	1. Kepala Sekolah 2. Guru 3. Komite Sekolah 4. Orang Tua	W.Ks W.Gr W.Kom W.Ot

3. Dokumentasi

Dokumen adalah teknik pengumpulan data berupa transkrip, buku, etnopuitika, surat kabar dan lain sebagainya (Sugiyono, 2020: 45).

Dokumentasi dilakukan guna mendapatkan informasi dari tangan kedua, baik berbentuk berbagai catatan (perorangan atau organisasi), baik resmi maupun berupa catatan pribadi. Menurut Sugiyono (2020: 82) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen digunakan sebagai bukti tertulis atas hasil wawancara dan observasi. Secara khusus dokumen-dokumen yang dikumpulkan dan kodenya dalam penelitian ini sebagaimana dalam tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Dokumentasi

Fokus Penelitian	Sub Fokus Penelitian	Jenis Dokumen	Koding
Peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02	Perencanaan Peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA	1. Program coaching alur TIRTA kepala sekolah 2. Notulen Rapat 3. Program supervisi kepala sekolah	Dok.1 Dok.2 Dok.3
	Pelaksanaan Peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA	1. Modul pembelajaran 2. Laporan Peningkatan kinerja guru	Dok.4 Dok.5
	Evaluasi Peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA	1. Hasil evaluasi 2. Tindak lanjut evaluasi	Dok.6 Dok.7

3.7 Uji Keabsahan Data

Bermacam-macam cara dalam pengujian keabsahan atau kredibilitas data pada penelitian kualitatif. Pada penelitian ini untuk menguji keabsahan data,

peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut Moleong (2019: 330) terdapat empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yang memanfaatkan sumber, metode, penyidik dan teori. Teknik triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada (Sugiyono, 2020: 330).

Teknik triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah dengan cara triangulasi sumber dan teknik yaitu untuk menguji kredibilitas dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Penggunaan teknik triangulasi dilakukan untuk mengukur tingkat kepercayaan data pada saat penggalan data. Data awal saat proses pendahuluan untuk mencari data-data yang bersifat deskriptif tentang manajemen sekolah adiwiyata mandiri.

Peneliti menggunakan pemeriksaan keabsahan data dengan menggunakan triangulasi teknik. Triangulasi teknik ini bertujuan untuk menguji kredibilitas dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda (Sugiyono, 2020: 274), maka peneliti melakukan diskusi untuk memastikan data mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena dari sudut pandang yang berbeda. Data yang diperoleh dengan wawancara, kemudian dicek dengan observasi atau dokumentasi, teknik ini memastikan untuk mendapatkan data yang dianggap benar.

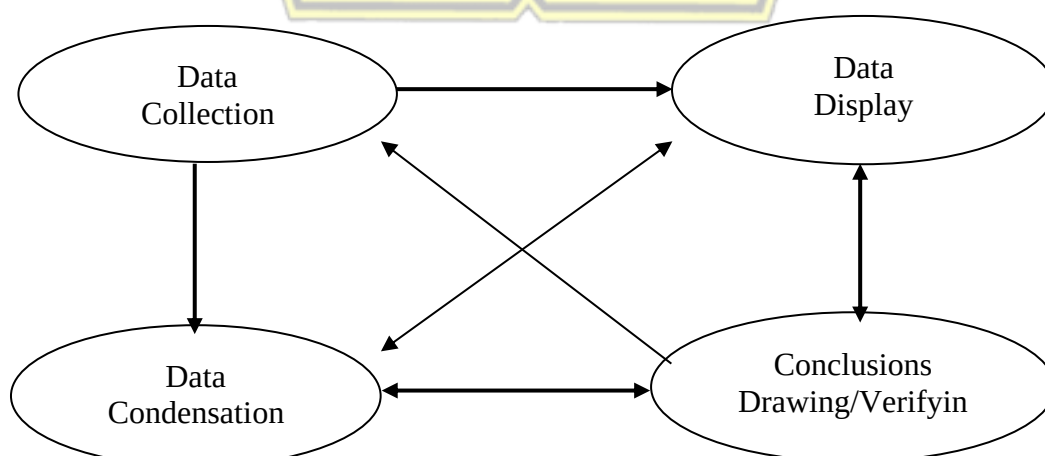
3.8 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif tentang peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SDN Bringin 02 Kota

Semarang dilakukan sejak sebelum terjun ke lapangan, observasi, selama pelaksanaan penelitian di lapangan dan setelah selesai penelitian di lapangan. Data penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara mengorganisasi data yang diperoleh kedalam sebuah kategori, menjabarkan data ke dalam unit-unit, menganalisis data yang penting, menyusun atau menyajikan data yang sesuai dengan masalah penelitian dalam bentuk laporan dan membuat kesimpulan agar mudah untuk dipahami.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Saldana. Menurut Miles dan Saldana (2019: 10) yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*).

Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori Miles dan Saldana (2019: 10) akan diterapkan sebagaimana diilustrasikan dalam gambar 3.2 berikut:



Gambar 3.2 Model Analisis Interaktif (Miles dan Saldana, 2019: 14)

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dari metode yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua jenis data ini memiliki satu aspek kunci secara umum, analisisnya terutama tergantung pada keterampilan integratif dan interpretatif dari peneliti. Interpretasi diperlukan karena data yang dikumpulkan jarang berbentuk angka, data kaya rincian dan panjang.

2. Kondensasi Data

Miles dan Saldana (2019: 10) dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

a. Pemilihan

Menurut Miles dan Saldana (2019: 18) peneliti harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan dan dianalisis.

b. Pengerucutan

Miles dan Saldana (2019: 18) menyatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk pra-analisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data. Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan dari rumusan masalah.

c. Peringkasan

Tahap membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan cakupan data.

d. Penyederhanaan dan Transformasi

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara yakni melalui seleksi yang ketat melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

3. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk CW (Catatan Wawancara), CL (Catatan Lapangan) dan CD (Catatan Dokumentasi). Data yang sudah disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan dan catatan dokumentasi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sehingga peneliti dapat menganalisis dengan cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar awal kode yang sesuai dengan pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi. Masing-masing data yang sudah diberi kode dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan bentuk teks.

4. Kesimpulan, Penarikan atau Verifikasi

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif model interaktif adalah penarikan kesimpulan dari verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profile Sekolah SDN Bringin 02 Kota Semarang

SD Negeri Bringin 02 merupakan salah satu sekolah jenjang SD berstatus Negeri yang berada di wilayah Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah. SD Negeri Bringin 02 berdiri pada tanggal 2 Agustus 1987, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 421.2/002/IX/45/87 yang berada dalam naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SD Negeri Bringin 02, yang beralamat di Jl. Raya Bringin, Kelurahan Bringin, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang. Sekolah ini memiliki luas tanah yang cukup memadai, yaitu 672 meter persegi, dan beroperasi dengan waktu penyelenggaraan pagi selama 5 hari.

Sekolah ini telah mendapatkan akreditasi B dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BANSM) dengan nomor SK 582/BANSM/SK/2023 yang diterbitkan pada tanggal 28 April 2023. Hal ini menunjukkan bahwa SD Negeri Bringin 02 berkomitmen untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dan berstandar nasional. Sebagai sekolah negeri yang berada di bawah naungan Pemerintah Daerah, SD Negeri Bringin 02 memiliki akses internet dan listrik PLN untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Sekolah ini juga memiliki alamat

email, yaitu sdnbringin02@gmail.com, untuk memudahkan komunikasi dan informasi.

SD Negeri Bringin 02 merupakan pilihan yang tepat bagi orang tua yang ingin memberikan pendidikan berkualitas kepada putra-putrinya. Dengan fasilitas yang memadai, akreditasi yang tinggi, dan dedikasi para guru, sekolah ini bersemangat untuk mencetak generasi unggul yang siap menghadapi masa depan. Dalam kegiatan pembelajaran, sekolah yang memiliki 178 siswa ini dibimbing oleh 8 guru yang profesional di bidangnya. Kepala Sekolah SD Negeri Bringin 02 saat ini adalah Musri'an. Operator yang bertanggung jawab adalah Erla Bonita Kalpiko Putri. Dengan adanya keberadaan SD Negeri Bringin 02, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayah Kec. Ngaliyan, Kota Semarang.

Visi

Berbudi pekerti luhur berakhlakul karimah, Cakap, dan terampil menuju masa depan yang lebih cerah.

Misi

1. Memiliki iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, menyeimbangkan kegiatan belajar mengajar Untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.
2. Menghasilkan kelulusan berprestasi tinggi menuju jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan berkualitas.
3. Mendidik siswa agar memiliki budi pekerti luhur, kreatif, inovatif, bermoral, dan bermartabat.

4. Mengemban tanggung jawab pendidik yang berwawasan masa depan dan memenuhi kebutuhan.
5. Mengedepankan kegiatan akademis untuk mendapatkan prestasi.
6. Bekerja keras, mandiri, tidak mudah putus asa dalam segala tugas, dan menempatkan disiplin sebagai budaya.

Tabel 4.1. Data SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang

NPSN	20337651
Nama Sekolah	SD Negeri Bringin 02
Naungan	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
Tanggal Berdiri	1 Oktober 1985
No. SK Pendirian	421.2/001/VI/34/85
Tanggal Operasional	1 Oktober 1985
No. SK Operasional	421.2/001/VI/34/85
Jenjang Pendidikan	SD
Status Sekolah	Negeri
Akreditasi	B
Tanggal Akreditasi	28 April 2023
No. SK Akreditasi	582/BAN-SM/SK/2023
Sertifikasi	Bersertifikat
Alamat	Jl. Raya Bringin
Desa / Kelurahan	Bringin
Kecamatan / Kota(LN)	Kec. Ngaliyan
Kab. / Kota / Negara (LN)	Kota Semarang
Provinsi / LN	Jawa Tengah
No Telepon	02476433946
Fax	-
Email	bringin02sd@gmail.com
Website	sdnbringin02.dikdas.semarangkota.go.id
Kepala Sekolah	Musrian
Operator	Erla Bonita Kalpiko Putri

4.2 Hasil Penelitian

Pada paparan data penelitian di bawah ini akan peneliti paparkan berdasarkan temuan pada penelitian yang telah didapatkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

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

Perencanaan perlu dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru. Perencanaan merupakan langkah awal kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA. Perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang dibuat oleh kepala sekolah merupakan pedoman dan acuan kepala sekolah dalam melaksanakan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA sehingga tujuan dan sasaran tersebut dapat tercapai serta dipahami oleh guru. Sebelum melaksanakan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA wajib melakukan perencanaan.

Peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA membutuhkan perencanaan yang matang dari kepala sekolah. Dengan memahami kurikulum, memberdayakan guru, mengelola sumber daya, mendorong inovasi, melibatkan *stakeholder*, dan melakukan evaluasi berkelanjutan, kepala sekolah dapat memastikan bahwa supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dapat diterapkan secara efektif demi peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah

Kepala SDN Bringin 02 Kota Semarang dalam menyusun perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA melalui tiga tahapan meliputi membentuk tim penanggung jawab peningkatan kinerja, penetapan program peningkatan kerja guru, dan sosialisasi program.

a. Membentuk Tim Penanggung Jawab Peningkatan Kinerja

Tahapan awal dari perencanaan peningkatan kinerja guru adalah dengan melakukan pembentukan tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah membentuk tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru ini diharapkan dapat berperan sebagai motor penggerak keberhasilan peningkatan kinerja guru agar benar-benar berdampak positif pada perkembangan dan peningkatan kinerja guru. Tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru ini bertanggung jawab untuk membantu kepala sekolah dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerja guru.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kegiatan observasi, kepala sekolah melibatkan semua guru dalam membentuk tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru. Kemudian kepala sekolah sekaligus menyusun struktur tim, pembagian tugas dan tanggung jawab serta melakukan penyusunan rencana kerja. Kepala sekolah menunjuk salah satu guru sebagai koordinaator kegiatan. Hal ini bertujuan untuk dapat memastikan peningkatan kinerja guru berjalan sesuai dengan prinsip dan aturan yang sesuai dalam peningkatan serta pengembangan kinerja guru. Berikut peneliti sajikan melalui foto pembentukan tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 Pembentukan Tim Penanggungjawab Peningkatan Kinerja Guru

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari kegiatan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai membentuk tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru, hal ini diungkapkan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

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 (W.Ks, tanggal 14 April 2025).

Pernyataan kepala sekolah tersebut diperkuat oleh komite sekolah yang menyatakan bahwa:

kepala sekolah melakukan rapat kemudian kepala sekolah juga membentuk tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru. Kepala

sekolah memakai strategi ini dengan tujuan agar pelaksanaan supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dapat berjalan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja guru (W.Kom, tanggal 15 April 2025).

Kepala sekolah dalam membentuk tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru dengan melibatkan semua guru di SDN Bringin 02 Kota Semarang. Adapun berdasarkan wawancara bersama wakil guru menyatakan bahwa:

kepala sekolah melakukan koordinasi dengan semua guru dalam kegiatan rapat awal tahun dengan membentuk tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru untuk dapat menyusun dan merencanakan program penanggungjawab peningkatan kinerja guru yang akan dilakukan. Kemudian kepala sekolah menyusun struktur tim (penanggungjawab, koordinator kegiatan, coach dan tim pengembang sekolah) serta melakukan penyusunan rencana kerja. Kemudian kepala sekolah melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab kepada setiap guru sesuai dengan tugas masing-masing (W.Gr1, tanggal 16 April 2025).

Hal senada diungkapkan oleh perwakilan orangtua menyatakan bahwa

Kepala sekolah melibatkan orangtua peserta didik diwakili oleh komite sekolah terkait dengan peningkatan kinerja guru agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu sekolah. Pelibatan ini diharapkan dapat menghubungkan sekolah dengan masyarakat, dunia industri, dan mitra eksternal untuk memperkaya pengalaman belajar guru dan peserta didik (W.Ot 1, tanggal 17 April 2025).

Hasil dari wawancara di atas didukung dengan hasil studi dokumentasi yaitu berupa notulen hasil rapat dinas yang dilakukan oleh kepala sekolah. Notulen rapat dinas mengenai pembentukan tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru yang berisikan: 1) Menyusun struktur tim, 2) pembagian tugas dan tanggung jawab serta 3) melakukan penyusunan rencana kerja, 4) Menentukan tujuan program peningkatan kinerja guru (Dok.2 Notulen rapat).

Berdasarkan hasil paparan data di atas, temuan dari kegiatan 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.

b. Penetapan Program Peningkatan Kerja Guru

Kepala sekolah menetapkan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA harus dilakukan secara terstruktur, kolaboratif, dan berbasis kebutuhan guru. Kepala sekolah diharapkan memiliki strategi yang tepat dalam menetapkan program untuk peningkatan kinerja guru. Program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA perlu dilakukan dengan keseriusan dalam pengelolaan kemudian dapat dikembangkan berdasarkan kebutuhan dan perkembangan guru. Kepala sekolah dalam hal ini perlu melakukan penetapan program peningkatan kinerja guru dengan baik.

Pada kegiatan penetapan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA peneliti tidak dapat menampilkan hasil kegiatan observasi dikarenakan pada saat peneliti melakukan penelitian, Kepala sekolah sudah melaksanakan penetapan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA sehingga data observasi tidak bisa peneliti dapatkan jadi peneliti hanya mendapatkan data dari hasil studi dokumentasi dan hasil wawancara.

Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang bahwa penetapan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA diawali dengan melakukan rapat dinas dan koordinasi bersama guru. Program yang dilakukan harus disesuaikan dengan visi, misi sekolah, dan tingkat perkembangan guru. Hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara sebagai berikut:

Penetapan program sekolah 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*) (W.Ks, tanggal 14 April 2025).

Hal yang sama disampaikan oleh komite sekolah tentang penetapan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SD N Bringin 02 Kota Semarang bahwa:

Kepala sekolah melakukan koordinasi dalam penetapan program sekolah dengan melibatkan semua guru. Hal ini dilakukan untuk dapat menetapkan program yang akan dilakukan. Kepala sekolah dalam menetapkan program disesuaikan dengan hasil evaluasi kinerja guru

dan visi-misi pengembangan profesional guru (W.Kom, tanggal 15 April 2025).

Hal senada di ungkapkan oleh perwakilan guru menyatakan bahwa

Penetapan program sekolah dilakukan dengan melakukan rapat dinas oleh yang diikuti oleh guru. Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada semua guru untuk memberikan pendapat terkait program yang akan dilakukan. Kepala sekolah menetapkan program. Peningkatan kinerja guru berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru berupa hasil PKG, observasi, refleksi, dan hasil belajar siswa. Kemudian kepala sekolah menentukan tujuan program dan menyusun rencana program coaching TIRTA (W.Gr 1, tanggal 16 April 2025).

Hasil wawancara di atas didukung oleh hasil studi dokumentasi tentang program coaching TIRTA (Dok1, Program coaching Alur TIRTA). Program coaching Alur TIRTA di susun oleh kepala sekolah yang berisi tujuan program, sasaran program, model yang digunakan, jadwal pelaksanaan, output kegiatan dan evaluasi. Semua kegiatan akademik masuk dalam kalender pendidikan. Program coaching TIRTA dibuat sesuai dengan kebutuhan dan pengembangan guru yang dilakukan sesuai dengan tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil paparan data di atas, temuan pada 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*).

c. Sosialisasi Program

Hasil perencanaan dan analisis dalam menetapkan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA kemudian di sosialisasikan kepada semua guru agar semua mengetahui tujuan program peningkatan kinerja guru. Kepala SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang ketika ditanya mengenai bagaimana cara mensosialisasikan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA kepada semua guru, menyatakan bahwa:

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 (W.Ks, tanggal 14 April 2025).

Pernyataan yang senada juga disampaikan oleh komite sekolah yang menyatakan bahwa:

ada dua cara sosialisasi yang dilakukan yaitu dengan menggunakan mengumpulkan semua guru dan menginformasikan di group WhatsApp. Sosialisasi yang dilaksanakan untuk menjelaskan konsep coaching dan Alur TIRTA dan menyampaikan manfaat bagi guru terkait program yang akan dilakukan (W.Kom, tanggal 15 April 2025).

Pernyataan diatas juga didukung oleh perwakilan guru SD N Bringin 02 Kota Semarang bahwa:

Sosialisasi dilakukan di awal tahun setelah kepala sekolah dan guru melakukan rapat dinas. Sosialisasi dilakukan agar guru mengetahui manfaat bagi guru terkait program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang akan dilakukan. (W.Gr 1, tanggal 16 April 2024).

Perwakilan dari orangtua juga menyampaikan pendapatnya ketika ditanya oleh peneliti mengenai sosialisasi program peningkatan kinerja guru di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang yang menyatakan bahwa:

orangtua peserta didik diwakili oleh komite sekolah terkait dengan sosialisasi peningkatan kinerja guru orang tua sangat mendukung penuh agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan mutu sekolah. Sosialisasi dilakukan dengan memberikan informasi di dalam grup whatsapp orangtua peserta didik (W.Ot1, tanggal 17 April 2025).

Berdasarkan data yang diperoleh dari kegiatan observasi, kepala sekolah melakukan sosialisasi program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA kepada semua guru dengan tujuan menginformasikan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang akan dilakukan. Dari sudut pandang peneliti pelibatan semua guru semata-mata agar program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dapat terlaksana dengan baik sehingga bisa digunakan untuk peningkatan mutu sekolah. Kegiatan observasi yang dilakukan oleh peneliti didukung dengan foto sosialisasi program. Berikut peneliti sajikan melalui foto sosialisasi program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA pada gambar 4.2.



Gambar 4.2 Sosialisasi Program Peningkatan Kinerja

Berdasarkan hasil paparan data di atas, temuan dari kegiatan sosialisasi program peningkatan kinerja guru adalah 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. Yang nantinya output dari program ini adalah terbentuknya budaya coaching yang positif, guru merasa didampingi, bukan diawasi dan peningkatan kinerja pembelajaran di kelas.

Temuan dari 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.

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

Kepala sekolah melakukan pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA sesuai dengan yang sudah direncanakan. Pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA merupakan kegiatan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA. Kepala sekolah dapat langsung melaksanakan semua kegiatan yang sudah direncanakan sehingga nanti akan dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dalam kegiatan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang.

Kegiatan pelaksanaan merupakan kegiatan wajib yang harus dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA. Kegiatan supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang dilakukan kepala sekolah menempuh tiga kegiatan, Kegiatan tersebut meliputi pengarahan dan motivasi kepala sekolah, kegiatan pembelajaran, pelaksanaan strategi kepala sekolah dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dan supervisi kepala sekolah.

a. Pengarahan dan Motivasi Kepala Sekolah

Pada penerapan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA perlu menggerakkan semua guru. Perlu adanya pengarahan dan motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru

agar dapat meningkatkan kinerja di sekolah, kegiatan pembelajaran dan menjadi teladan bagi peserta didik.

Pengarahan adalah sebuah proses yang dilakukan oleh kepala sekolah seperti menginstruksi, membimbing dan mengawasi kinerja guru untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kemudian pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah. Pengarahan dan motivasi dari kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung dan berkembangnya program sekolah.

Kepala SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang menyatakan terkait pengarahan dan motivasi yaitu:

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 (W.Ks, tanggal 14 April 2025).

Hal yang sama diutarakan oleh komite sekolah bahwa kepala sekolah selalu memberikan pengarahan dan motivasi kepada semua guru terkait peningkatan kinerja guru yang menyatakan bahwa:

pengarahan dan motivasi yang disampaikan oleh kepala sekolah bersifat membangun dan memberikan pengembangan terkait kinerja guru. Kepala sekolah selalu mengarahkan dan memberikan motivasi kepada guru untuk memiliki motivasi meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam kegiatan pembelajaran dan tugas administrasi yang lain (W.Kom, tanggal 15 April 2025).

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh perwakilan guru mengenai pengarahan dan motivasi kepala sekolah bahwa:

pengarahan dan motivasi yang dilakukan kepala sekolah bersifat bimbingan dan memberikan solusi dari kesulitan yang dialami oleh guru

dalam pelaksanaan pembelajaran dan menyusun perangkat pembelajaran. Kepala sekolah selalu mengarahkan dan memberikan motivasi kepada guru untuk memiliki motivasi meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam kegiatan pembelajaran dan tugas administrasi yang lain (W.Gr 1, tanggal 16 April 2025).

Perwakilan dari orangtua siswa juga menyampaikan pendapatnya ketika ditanya oleh peneliti mengenai pengarahan dan motivasi kepala sekolah di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang yang menyatakan bahwa:

Kepala sekolah selalu memberikan pengarahan dan motivasi kepada semua warga sekolah pada saat rapat sekolah dan upacara bendera (W.Ot 1, tanggal 17 April 2025).

Pendapat juga disampaikan oleh perwakilan siswa di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang yang menyatakan bahwa:

Kepala sekolah dan guru selalu memberikan motivasi kepada peserta didik agar dapat lebih kreatif, disiplin, bertanggungjawab, mandiri dan berprestasi (W.Sis 1, tanggal 18 April 2025).

Hasil wawancara di atas didukung dengan kegiatan observasi yang menunjukkan kepala sekolah memberikan pengarahan dan motivasi kepada guru. Peneliti mengamati kepala sekolah memberikan pengarahan dan motivasi kepada semua guru terkait peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA, hal ini dilakukan agar guru dapat memiliki motivasi meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam kegiatan pembelajaran dan tugas administrasi yang lain. Berikut peneliti sajikan melalui foto pengarahan dan motivasi kepala sekolah pada gambar 4.3.



Gambar 4.3 Pengarahan dan Motivasi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil paparan data di atas, temuan dari kegiatan pengarahan dan motivasi kepala sekolah adalah 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.

b. Pelaksanaan Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Model Coaching Dengan Alur TIRTA

Supervisi akademik yang dilaksanakan di SDN Bringin 02 mengadopsi pendekatan coaching sebagai alternatif dari model supervisi tradisional. Coaching memberikan ruang bagi guru untuk: melakukan refleksi pribadi atas praktik mengajar, meningkatkan kompetensi secara berkelanjutan dan kontekstual dan mendapatkan dukungan kolegal, bukan penilaian sepihak. Coaching dilakukan secara terstruktur menggunakan Alur TIRTA, yaitu: T

(Tujuan), I (Identifikasi realitas), R (Rencana strategi), T (Tindakan nyata), dan A (Asesmen dan refleksi).

Supervisi akademik yang efektif bukan berorientasi pada penilaian kinerja guru namun bisa memanfaatkan strategi inovatif seperti coaching model TIRTA. Model TIRTA dalam pelaksanaan coaching menjadi model yang disarankan karena merupakan strategi inovatif yang bukan berfokus pada peningkatan kinerja guru saja tetapi juga pengembangan potensi dan kreativitas guru dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh peneliti melalui kegiatan wawancara, observasi dan studi dokumentasi maka peneliti berusaha menangkap atau memotret fenomena di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang dalam kegiatan supervisi akademik dengan menerapkan Coaching model TIRTA. Sebagai pemimpin lembaga, kepala sekolah bertanggungjawab terhadap kualitas pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang salah satunya adalah dengan melaksanakan supervisi akademik. Supervisi akademik merupakan kegiatan rutin yang dilakukan enam bulan sekali atau satu semester sekali secara terprogram dan terencana oleh kepala sekolah.

Sebagai *supervisor*, kepala sekolah memiliki kewajiban membantu pengembangan profesional pendidik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik dengan baik dan dapat meningkatkan mutu pembelajaran di kelas. Dalam sesi supervisi akademik yang biasanya dilaksanakan dalam durasi dua jam atau lebih memungkinkan kepala sekolah

memantau perkembangan, mengidentifikasi permasalahan yang terjadi untuk memastikan tercapainya tujuan pembelajaran dengan baik. Tahapan supervisi akademik yang dilakukan yaitu:

1) Pra observasi

Pada tahap ini, kepala sekolah telah mengkomunikasikan dengan jelas sebelum pertemuan dimulai sehingga guru merasa mendapat kesempatan untuk mempersiapkan diri dan berusaha memahami apa yang diharapkan dari guru selama proses supervisi dilakukan sehingga manfaat dari proses supervisi dapat dirasakan kedua belah pihak. Keberhasilan supervisi akademik dengan menerapkan coaching model TIRTA sangat bergantung pada tingkat kepercayaan yang dibangun dalam melaksanakan percakapan coaching. Informasi yang didapatkan dari guru-guru menyatakan percaya terhadap bantuan dari supervisor dengan penjelasan dan kemampuan kepala sekolah dalam penguasaan pedagogi dan manajemen kelas. Pemahaman kepala sekolah yang mendalam mengenai kurikulum dan kebutuhan siswa serta selalu mendukung perkembangan profesional guru.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kegiatan observasi, kepala sekolah melakukan percakapan pra observasi dengan menerapkan coaching model TIRTA, kepala sekolah menyampaikan pertanyaan-pertanyaan untuk menggali tujuan, identifikasi, rencana aksi dan tanggungjawab guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam tahap observasi. Kepala sekolah mendengarkan dengan baik dan menyampaikan saran yang praktis dan mudah diterapkan karena disesuaikan dengan potensi masing-masing guru

sehingga guru merasa dihargai dan menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Guru juga sangat senang dengan umpan balik konstruktif, suportif dan apresiatif yang diberikan pada tahap percakapan pra observasi ini karena sangat membantu menumbuhkan kepercayaan diri guru dan meningkatkan motivasi guru dalam menyiapkan proses pembelajaran yang kreatif dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki. Berikut peneliti sajikan melalui foto pra observasi pada gambar 4.4.



Gambar 4.4 Pra Observasi

Hasil dari kegiatan observasi di atas didukung dengan hasil wawancara kepala sekolah SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang yang menyatakan bahwa:

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 sehingga guru merasa dihargai dan menumbuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya (W.Ks, tanggal 14 April 2025).

Pernyataan yang senada juga disampaikan oleh komite sekolah yang menyatakan bahwa:

Kepala sekolah melakukan pendekatan dan menanyakan pertanyaan terkait dengan teknis pembelajaran. Kepala sekolah juga memberikan respon dengan memberikan saran terkait dengan penggunaan media, metode dan strategi yang sesuai dengan karakteristik masing-masing guru (W.Kom, tanggal 15 April 2025).

Pernyataan diatas juga didukung oleh perwakilan guru SD N Bringin 02 Kota Semarang bahwa:

dengan adanya supervisi coaching model TIRTA guru merasa terbantu. Dalam pra observasi kepala sekolah melakukan identifikasi dengan menanyakan pertanyaan terkait proses pembelajaran dan kepala sekolah memberikan langkah strategis dalam menyikapi permasalahan yang dihadapi. Dengan hal tersebut guru sangat senang dengan umpan balik konstruktif, suportif dan apresiatif yang diberikan pada tahap percakapan pra observasi ini karena sangat membantu menumbuhkan kepercayaan diri guru dan meningkatkan motivasi guru dalam menyiapkan proses pembelajaran yang kreatif dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki (W.Gr 1, tanggal 16 April 2024).

Hasil dari kegiatan observasi dan wawancara di dukung dengan hasil penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah pada saat pra observasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dengan kepala sekolah, komite sekolah dan guru yang dilakukan oleh peneliti, kinerja guru belum maksimal dalam melakukan pekerjaan dan proses pembelajaran. Untuk itu peneliti berusaha mengatasi masalah tersebut melalui peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA. Penelitian ini menggunakan tindakan dengan kegiatan observasi dan pasca observasi. Berikut peneliti sajikan dalam tabel data awal pra observasi

Tabel 4.2 Hasil Pra Observasi

No	Nama Guru	Pra Observasi Minggu Ke-				Nilai
		I	II	III	IV	
1	Ngasiani, S.Pd.	3				77
2	Wahyu Kristianto, S.Pd.SD	3				78
3	Muhamad Tasun, S.Pd		10			74
4	Siti Mubarakah, S.Pd.SD		10			80
5	Umi Haniah, S.Pd, M.Si			17		83
6	Purwoto, S.Pd			17		75
7	Faizal Karunia W, S.Pd				24	78
8	Annisa Aulia, S.Pd				24	80
Rata-rata						78

Dari hasil tersebut diketahui nilai rata-rata pra observasi yaitu 78. Nilai tertinggi sebesar 83 dan nilai terendah yaitu 74. Berdasarkan hasil tersebut perlu dilakukan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA agar hasil kinerja guru dapat meningkat.

Berdasarkan hasil paparan data di atas, temuan dari kegiatan pra observasi adalah nilai rata-rata pra observasi yaitu 78 kemudian 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. Dengan hal tersebut guru sangat senang dengan umpan balik konstruktif, suportif dan apresiatif yang diberikan pada tahap percakapan pra observasi ini karena sangat membantu menumbuhkan kepercayaan diri guru dan meningkatkan motivasi guru dalam menyiapkan proses pembelajaran yang kreatif dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki.

2) Observasi

Observasi kelas merupakan instrumen penting dalam mengumpulkan data empiris untuk menilai kinerja guru dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Observasi kelas dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pengembangan guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik. Meskipun memiliki fokus yang jelas, supervisor juga dapat mengamati aspek lain yang relevan dengan pengembangan profesional guru. Kegiatan observasi ini lebih spesifik fokus pada area pengembangan yang disepakati pada tahapan praobservasi.

Observasi dengan pendekatan coaching melalui Alur TIRTA memberikan gambaran nyata tentang praktik guru di kelas, yang selanjutnya menjadi bahan refleksi bersama. Observasi ini bukan bertujuan menilai, tetapi membantu guru berkembang secara reflektif dan profesional. Kepala sekolah sudah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan supervisi akademik dengan cara memperhatikan aspek-aspek mengajar guru secara teliti dan mendetail. Dalam tahap ini kepala sekolah juga mendorong diskusi terbuka sehingga guru dapat mudah memahami langkah-langkah perbaikan yang akan dilakukannya. Kepala sekolah selalu menggunakan data hasil observasi dan dilengkapi data hasil belajar siswa dalam menyampaikan umpan balik proses pembelajaran sehingga dapat memberikan umpan balik yang spesifik, tepat dan terarah. Kepala sekolah bukan hanya mampu menyampaikan bagian-bagian yang harus diperbaiki namun juga menyampaikan bagian-bagian yang sudah baik dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kegiatan observasi, kepala sekolah hadir di dalam kelas mengikuti proses belajar-mengajar. Selama proses berlangsung, kepala sekolah mencatat aktivitas siswa, komunikasi guru, serta respon siswa terhadap instruksi. Kepala sekolah menggunakan instrumen observasi naratif yang telah disiapkan sebelumnya. Berikut peneliti sajikan melalui foto pembelajaran dengan model Alur TIRTA pada gambar 4.5.



Gambar 4.5 observasi pembelajaran dengan model Alur TIRTA

Hasil dari kegiatan observasi di atas didukung dengan hasil wawancara kepala sekolah SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang yang menyatakan bahwa:

kepala sekolah hadir di dalam kelas mengikuti proses belajar-mengajar. Kemudian Kepala sekolah mengamati proses pembelajaran apakah sesuai dengan yang telah dirancang oleh guru dalam sesi coaching sebelumnya. Kepala sekolah mencatat dan menggali data proses pembelajaran yang akan digunakan dalam sesi refleksi bersama (W.Ks, tanggal 14 April 2025).

Pernyataan yang senada juga disampaikan oleh komite sekolah yang menyatakan bahwa:

kepala sekolah hadir di dalam kelas mengikuti proses belajar-mengajar. Kemudian Kepala sekolah mengamati dari awal proses pembelajaran sampai dengan akhir pembelajaran (W.Kom, tanggal 15 April 2025).

Pernyataan diatas juga didukung oleh perwakilan guru SD N Bringin 02

Kota Semarang bahwa:

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. Melalui program ini guru lebih reflektif, tidak hanya menjalankan modul ajar, tapi memahami mengapa suatu metode berhasil atau tidak. Pembelajaran lebih kontekstual, karena guru menemukan solusi sendiri atas tantangan yang mereka hadapi. Kolaborasi antar guru meningkat, karena coaching membentuk budaya saling belajar. Terjadi peningkatan antusiasme dalam mengikuti pengembangan diri, seperti IHT dan KKG (W.Gr 1, tanggal 16 April 2024).

Hasil dari kegiatan observasi dan wawancara di dukung dengan hasil penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah pada saat observasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA. Berikut peneliti sajikan dalam tabel observasi

Tabel 4.3 Hasil Observasi

No	Nama Guru	Observasi Minggu Ke-				Nilai
		I	II	III	IV	
1	Ngasiani, S.Pd.	4				84
2	Wahyu Kristianto, S.Pd.SD	6				83
3	Muhamad Tasun, S.Pd	7				82
4	Siti Mubarakah, S.Pd.SD		10			83
5	Umi Haniah, S.Pd, M.Si		12			86
6	Purwoto,S.Pd		13			84
7	Faizal Karunia W,S.Pd			17		83
8	Annisa Aulia,S.Pd			18		85
Rata-rata						84

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa kinerja guru mengalami peningkatan. Dapat diketahui nilai rata-rata pra observasi yang semula 78 naik menjadi 84. Nilai tertinggi yaitu 86 dan nilai terendah yaitu 82. Berdasarkan hasil tersebut perlu dilakukan kembali peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA agar hasil kinerja guru dapat lebih meningkat.

Berdasarkan hasil paparan data di atas, temuan dari kegiatan observasi pembelajaran dengan model Alur TIRTA adalah nilai rata-rata observasi naik menjadi 84 kemudian 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. Melalui program ini guru lebih reflektif, tidak hanya menjalankan modul ajar, tapi memahami mengapa suatu metode berhasil atau tidak. Pembelajaran lebih kontekstual, karena guru menemukan solusi sendiri atas tantangan yang mereka hadapi. Kolaborasi antar guru meningkat, karena coaching membentuk budaya saling belajar. Terjadi peningkatan antusiasme dalam mengikuti pengembangan diri, seperti IHT dan KKG.

3) Pasca Observasi

Pada tahap ini kepala sekolah telah memberikan kesempatan untuk berdialog secara terbuka untuk membantu guru merumuskan rencana perbaikan secara konkret, memberikan dukungan perbaikan berkelanjutan serta menyediakan pelatihan khusus berdasarkan temuan dalam kegiatan supervisi.

Guru merasakan manfaat dari umpan balik yang diberikan kepala sekolah pada tahap ini dan terbukti dapat meningkatkan kinerja guru dan hasil pembelajaran siswa. Dalam sesi coaching, guru merasa tidak dikritik bahkan merasa dibimbing dan didukung dalam mengatasi tantangan agar dapat mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kegiatan observasi, dalam percakapan pascaobservasi, kepala sekolah dan guru bekerja sama untuk menganalisis hasil observasi. Tujuan utama percakapan pasca observasi adalah untuk melakukan refleksi bersama terhadap hasil observasi. Kepala sekolah melakukan percakapan untuk melakukan analisis data observasi, pemberian umpan balik, identifikasi area pengembangan, dan perencanaan tindak lanjut. Kepala sekolah menggunakan data yang diperoleh dari observasi kelas digunakan sebagai dasar untuk melakukan refleksi dan perencanaan pengembangan profesional guru. Berikut peneliti sajikan melalui foto pasca observasi pada gambar 4.6.



Gambar 4.6 Pasca observasi pembelajaran

Hasil dari kegiatan observasi di atas didukung dengan hasil wawancara kepala sekolah SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang yang menyatakan bahwa:

Kepala sekolah melakukan percakapan dengan melakukan analisis data observasi dan menyampaikan hal-hal positif yang diamati selama proses pembelajaran. Kemudian menyampaikan catatan observasi sebagai pemberian umpan balik, identifikasi area pengembangan, dan perencanaan tindak lanjut, selanjutnya mendiskusikan langkah konkret untuk perbaikan. Kepala sekolah menggunakan data yang diperoleh dari observasi kelas digunakan sebagai dasar untuk melakukan refleksi dan perencanaan pengembangan profesional guru (W.Ks, tanggal 14 April 2025).

Pernyataan yang senada juga disampaikan oleh komite sekolah yang menyatakan bahwa:

Kepala sekolah melakukan percakapan dengan menyampaikan temuan dan catatan selama proses pembelajaran. Kemudian memberikan umpan balik dan perencanaan tindak lanjut, selanjutnya mendiskusikan langkah konkret untuk perbaikan (W.Kom, tanggal 15 April 2025).

Pernyataan diatas juga didukung oleh perwakilan guru SD N Bringin 02 Kota Semarang bahwa:

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 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 (W.Gr 1, tanggal 16 April 2024).

Hasil dari kegiatan observasi dan wawancara di dukung dengan hasil penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah pada saat pasca observasi

peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA. Berikut peneliti sajikan dalam tabel pasca observasi

Tabel 4.4 Hasil Pasca Observasi

No	Nama Guru	Pasca Observasi				Nilai
		Minggu Ke-				
		I	II	III	IV	
1	Ngasiani, S.Pd.		9			90
2	Wahyu Kristianto, S.Pd.SD		9			90
3	Muhamad Tasun, S.Pd		10			88
4	Siti Mubarakah, S.Pd.SD		10			86
5	Umi Haniah, S.Pd, M.Si			14		92
6	Purwoto,S.Pd			14		90
7	Faizal Karunia W,S.Pd			15		89
8	Annisa Aulia,S.Pd			15		91
		Rata-rata				90

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa kinerja guru mengalami peningkatan. Dapat diketahui nilai rata-rata data pada saat observasi yang semula 84 naik menjadi 90 pada pasca observasi. Nilai tertinggi yaitu 92 dan nilai terendah yaitu 86. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA telah memenuhi indikator keberhasilan yang diharapkan, sehingga penelitian ini dapat dikatakan telah berhasil.

Berdasarkan hasil paparan data di atas, temuan dari kegiatan pasca observasi adalah kinerja guru mengalami peningkatan nilai rata-rata yaitu bernilai 90 kemudian 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

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.

c. Supervisi Kepala Sekolah

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan untuk membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar. Dengan kata lain tujuan supervisi pengajaran adalah membantu dan memberikan kemudahan kepada para guru untuk belajar bagaimana meningkatkan kemampuan mereka guna mewujudkan tujuan belajar peserta didik. Pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah dapat menggunakan strategi khusus dalam rangka efektifitas dan sefisiensi pelaksanaan supervisi. Seperti yang terjadi pada SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang yang memiliki guru sebanyak 8 guru.

Berdasarkan hasil observasi tentang kegiatan supervisi akademik, peneliti mengamati kepala sekolah meminta guru untuk memaparkan hasil kinerjanya. Pemaparan yang dilakukan guru difokuskan pada komponen-komponen yang terdapat pada instrument dan perangkat pembelajaran, Kemudian kepala

sekolah melakukan pengamatan terhadap pembelajaran yang dilakukan guru. Setelah itu kepala sekolah melakukan konfirmasi dan meminta penjelasan hasil kinerja guru yang bersangkutan. Pada tahapan ini supervisor tidak lupa melakukan pencatatan hasil supervisi yang telah dilaksanakan. Berikut peneliti sajikan melalui foto supervisi akademik kepala sekolah pada gambar 4.7.



Gambar 4.7 Pelaksanaan Supervisi Akademik

Hasil observasi kegiatan supervisi akademik didukung dengan hasil wawancara kepala sekolah yang menyatakan bahwa:

supervisi akademik yang dilakukan sudah baik. 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 (W.Ks, 14 April 2025)

Pernyataan tersebut senada dengan yang disampaikan komite sekolah yang menyatakan bahwa.

Kepala sekolah melakukan supervisi dilakukan secara langsung, rutin dan kontinyu dalam setiap semester dan melakukan monitoring setiap

kegiatan termasuk kegiatan pembelajaran. Supervisi akademik yang dilakukan sudah baik (W.Kom. 15 April 2025)

Guru SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang juga mengungkapkan bahwa:

Kepala sekolah melakukan supervisi secara langsung dengan masuk ke kelas, hal ini digunakan untuk mengetahui bagaimana perkembangan hasil belajar peserta didik dan kekurangan yang dilakukan oleh guru. Kemudian memberikan penguatan kelebihan guru dan motivasi untuk terus berkembang dan jika ditemukan hal yang perlu dibina, disusun rencana tindak lanjut pembinaan (W.Gr2, 16 April 2025)

Berdasarkan hasil paparan data di atas temuan penelitian yaitu supervisi akademik di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang sudah dilakukan dengan baik. 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.

Hasil dari kegiatan observasi dan wawancara didukung dengan hasil rapor pendidikan yang menunjukkan adanya peningkatan dari tahun 2024 sampai tahun 2025 terutama dalam indikator kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Hal tersebut menunjukkan keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola sekolah dan mengembangkan sumber daya guru melalui kegiatan supervisi kepala sekolah. Berikut peneliti sajikan dalam tabel rapor Pendidikan tahun 2025.

Tabel 4.5 Rapor Pendidikan SDN Bringin 02 Kota Semarang Tahun 2025

No	Indikator	Skor Rapor		Keterangan
		Tahun 2024	Tahun 2025	
1	Kualitas pembelajaran	61,63	72 (Naik 10,37)	Baik
2	Manajemen kelas	64,63	76,08 (Naik 11,45)	Baik
3	Dukungan psikologis	60,31	69,09 (Naik 8,78)	Baik
4	Metode pembelajaran	59,94	71 (Naik 11,06)	Baik

Berdasarkan hasil rapor Pendidikan di atas diketahui semua indikator mengalami kenaikan. Pada indikator kualitas pembelajaran pada tahun sebelumnya 61,63 naik 10,37 menjadi 72. Kemudian pada indikator manajemen kelas pada tahun sebelumnya 64,63 naik 11,45 menjadi 76,08. Selanjutnya pada indikator dukungan psikologis pada tahun sebelumnya 60,31 naik 8,78 menjadi 69,09 dan pada indikator metode pembelajaran pada tahun sebelumnya 59,94 naik 11,06 menjadi 71.

Pada kegiatan pelaksanaan supervisi akademik peneliti tidak dapat menampilkan hasil studi dokumentasi dikarenakan kepala sekolah tidak memberikan data mengenai pelaksanaan supervisi, sehingga data dokumentasi tidak bisa peneliti dapatkan jadi peneliti hanya mendapatkan data dari hasil wawancara dan observasi.

Temuan dari pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA 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 pembelajaran 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.

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

Supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang sudah dilakukan oleh kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru perlu dilakukan evaluasi agar dapat diketahui kelebihan dan kekurangan kegiatan yang sudah dilakukan pada strategi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA. Evaluasi diperlukan untuk melihat sejauh mana hasil tercapai dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA. Tujuan evaluasi bersifat positif dan konstruktif untuk memperbaiki, mengurangi pemborosan waktu, uang,

material dan tenaga di sekolah. Terdapat dua kegiatan dalam evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SD Negeri Bringin. 02 Kota Semarang. Kegiatan tersebut meliputi evaluasi peningkatan kinerja guru dan koreksi serta tindak lanjut.

a. Evaluasi Peningkatan Kinerja Guru

Dari pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang sudah dilakukan selanjutnya kepala sekolah melakukan evaluasi. Evaluasi ini bertujuan dalam rangka memperbaiki kualitas dari strategi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang. Kegiatan evaluasi difokuskan pada aspek pelaksanaan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang. Evaluasi dimaksudkan untuk melakukan perbaikan dimasa yang akan datang, yang kemudian dapat dijadikan bahan diskusi dengan guru supaya terjadi saling *sharing* tentang permasalahan dan solusi yang dapat ditemukan.

Evaluasi kegiatan dilakukan guna mengetahui kelemahan dan kekurangan yang dihadapi. Seperti halnya yang disampaikan oleh komite sekolah ketika ditanya mengenai bagaimana evaluasi yang dilakukan dalam peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA, menyatakan bahwa:

kegiatan evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah digunakan untuk dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA. Kegiatan evaluasi dapat dijadikan dasar untuk untuk menyusun program coaching

berikutnya, disesuaikan dengan kebutuhan nyata (W.Kom, tanggal 15 April 2025).

Pernyataan komite sekolah diperkuat dengan hasil wawancara dengan Kepala SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang yang menyatakan bahwa:

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* (W.Ks, tanggal 14 April 2025).

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh perwakilan guru mengenai evaluasi strategi kepala sekolah dalam implementasi kurikulum merdeka menyatakan:

Kepala sekolah rutin melakukan evaluasi dengan melakukan rapat kerja dan melakukan koordinasi atau *breafing* jika diperlukan. Kemudian hasil evaluasi dijadikan bahan perbaikan kegiatan. (W.Gr 1, tanggal 16 April 2025).

Perwakilan dari orangtua juga merespon positif dengan adanya evaluasi program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang menyatakan bahwa:

orangtua sangat setuju dengan adanya evaluasi rutin yang dilakukan sehingga capaian program dapat diketahui dan ketika ada permasalahan bisa segera di atasi (W.Ot1, tanggal 17 April 2025).

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil observasi rapat evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA membahas mengenai kegiatan yang sudah dilaksanakan. Kepala

sekolah mengundang semua guru untuk membahas tentang ketercapaian program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang dilakukan agar ditemukan kekurangan dan kelemahan. Pesmasalahan yang ditemukan di disiskusikan bersama agar ditemukan solusi dalam kendala yang dihadapi. Kegiatan observasi yang dilakukan oleh peneliti di dukung dengan foto rapat evaluasi kegiatan. Berikut peneliti sajikan melalui foto rapat evaluasi kegiatan pada gambar 4.8.



Gambar 4.8 Rapat Evaluasi Kegiatan

Pada kegiatan evaluasi peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA peneliti tidak dapat menampilkan hasil studi dokumentasi dikarenakan pada saat peneliti melakukan penelitian kepala sekolah tidak memberikan dokumen mengenai evaluasi peningkatan kinerja guru, sehingga data studi dokumentasi tidak bisa peneliti sajikan.

Berdasarkan hasil paparan data di atas, temuan dari kegiatan evaluasi adalah 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*.

b. Rapat Koreksi dan Tindak Lanjut

Tindak lanjut ini bertujuan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kualitas dalam strategi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA. Peningkatan kinerja guru membutuhkan perencanaan yang matang dari kepala sekolah salah satunya dengan melakukan evaluasi dan tindak lanjut yang berkelanjutan, kepala sekolah dapat memastikan bahwa peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dapat diterapkan secara efektif demi peningkatan kualitas pendidikan di sekolah

Dari hasil kegiatan evaluasi yang sudah dilakukan oleh kepala sekolah selanjutnya dapat didiskusikan bersama untuk di analisis dan di koreksi kelemahan agar dapat diperbaiki. Adapun bentuk kegiatan tindak lanjut dilakukan melalui diskusi yang diadakan dalam rapat kerja di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang dengan mengundang semua guru untuk membahas

dan mengatasi permasalahan-permasalahan yang dihadapi dalam peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA.

Seperti halnya yang disampaikan oleh komite sekolah ketika ditanya mengenai bagaimana tindak lanjut peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA, menjawab:

Kepala sekolah mengundang semua guru untuk melakukan rapat dan berdiskusi mengenai hasil evaluasi strategi kepala sekolah dalam implementasi kurikulum merdeka untuk menentukan solusi dan langkah perbaikan yang akan dilakukan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. (W.Kom, tanggal 15 April 2025).

Pernyataan senada juga disampaikan Kepala SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang yang menyatakan bahwa:

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 (W.Ks, tanggal 14 April 2024).

Pernyataan yang hampir sama juga disampaikan oleh perwakilan guru mengenai tindak lanjut peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA menyatakan:

kepala sekolah melakukan kegiatan koreksi dan tindak lanjut dengan melakukan diskusi secara bersama dalam forum rapat dicari solusi dari permasalahan yang dihadapi. 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 (W.Gr 1, tanggal 16 April 2025).

Perwakilan dari orangtua juga merespon positif dengan adanya tindak lanjut peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang menyatakan bahwa:

sekolah sangat perlu melakukan koreksi dan tindak lanjut terkait permasalahan yang dihadapi dengan melakukan rapat atau koordinasi agar permasalahan bisa segera di atasi (W.Ot 1, tanggal 17 April 2025).

Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil observasi kegiatan tindak lanjut peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang dilakukan pada saat kegiatan rapat yang membahas mengenai program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang sudah dilaksanakan. Berikut peneliti sajikan melalui foto kegiatan tindak lanjut pada gambar 4.9.



Gambar 4.9 Kegiatan Tindak Lanjut

Pada kegiatan tindak lanjut peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA peneliti tidak dapat menampilkan hasil studi dokumentasi dikarenakan pada saat peneliti melakukan penelitian kepala

sekolah tidak memberikan dokumen terkait tindak lanjut program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA, sehingga data studi dokumentasi tidak bisa peneliti dapatkan jadi peneliti hanya mendapatkan data dari hasil kegiatan observasi dan wawancara

Berdasarkan hasil paparan data di atas, temuan dari kegiatan tindak lanjut program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA adalah 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

Temuan dari 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

4.3 Pembahasan

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

Peningkatan kinerja guru merupakan salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Salah satu pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui supervisi dengan model coaching. (Supardi, 2019: 54). Model ini tidak hanya menekankan evaluasi, tetapi juga pendampingan yang bersifat kolaboratif dan reflektif. Salah satu model coaching yang kini mulai banyak diadopsi adalah Model Coaching dengan Alur TIRTA, yang menekankan proses pendampingan berbasis empati, dialog, dan pengembangan potensi secara berkelanjutan.

Supervisi model coaching adalah pendekatan supervisi yang berorientasi pada pembinaan guru melalui percakapan coaching yang sistematis dan terstruktur (Sahertian, 2020: 19). Fokusnya adalah membantu guru mencapai tujuan profesional mereka melalui proses reflektif, pertanyaan pemantik, dan dukungan.

Pada peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dapat diketahui dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Seperti penjelasan tersebut bahwa Kepala Sekolah Dasar Negeri Bringin 02 Kota Semarang telah melakukan program peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dengan harapan dapat meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah senantiasa melaksanakan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA mulai dari kegiatan perencanaan. Dari data-data yang ada menunjukan bahwa kegiatan perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang dilakukan dengan melibatkan semua guru untuk saling berkoordinasi untuk dapat meningkatkan kinerja guru.

Lembaga pendidikan dikatakan berkualitas jika kepala sekolah dapat menyusun perencanaan dengan baik dan menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Seperti penjelasan tersebut bahwa selama ini pengelolaan lembaga pendidikan juga senantiasa dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri Bringin 02 Kota Semarang dengan harapan dapat meningkatkan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA.

Kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu membuat perencanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dengan melakukan pembentukan tim penanggungjawab, penetapan program peningkatan kinerja guru, dan sosialisasi program.

Tahap pertama yaitu dengan pembentukan tim penanggungjawab peningkatan kinerja guru ini adalah kepala sekolah 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.

Tahap kedua yaitu 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*).

Tahap ketiga 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.

Hasil penelitian di atas memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto, Arif, Sri Rahayu dan Witi (2024) yang menunjukkan bahwa implementasi supervisi akademik dengan teknik coaching di SD Negeri cicalengka 06 sudah dilakukan berbasis pada perencanaan supervisi akademik melalui coaching. Dengan perkataan lain, kepala sekolah sudah melakukan perencanaan yang matang, supervisi berbasis coaching dilaksanakan setiap semester atau dua kali dalam satu tahun akademik. pelaksanaan teknik coaching menggunakan model alur TIRTA Tujuan (T), Identifikasi (I), Rencana Aksi (R), Tanggungjawab (TA). Model ini dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah melalui pengembangan diri dan kolaborasi

Supervisi model coaching dengan alur TIRTA merupakan pendekatan yang humanis dan memberdayakan dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui

proses yang terstruktur dan berbasis kepercayaan, guru didorong untuk terus berkembang dan memberikan dampak positif dalam pembelajaran di kelas (Costa dan Garmston dalam modul PGP (2020)).

Perencanaan supervisi dengan model coaching dan alur TIRTA membuka ruang baru bagi peningkatan kinerja guru yang lebih manusiawi, partisipatif, dan berdampak langsung terhadap mutu pembelajaran. Dengan perencanaan yang matang, proses coaching tidak hanya menjadi kegiatan administratif, tetapi menjadi motor penggerak transformasi pembelajaran di sekolah.

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

Setelah tahap perencanaan dilakukan, tahap pelaksanaan merupakan kunci dalam memastikan bahwa strategi supervisi dengan model coaching berjalan efektif. Supervisi yang dilaksanakan menggunakan alur TIRTA menekankan pendekatan kolaboratif, reflektif, dan berfokus pada pengembangan potensi guru secara berkelanjutan (Juherman Pinim dkk, 2020: 4).

Pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA menuntut keterlibatan aktif antara coach (kepala sekolah/pengawas) dan coachee (guru), dengan suasana yang mendukung, setara, dan terbuka. Coaching dilaksanakan secara terstruktur mengikuti alur TIRTA untuk memastikan proses pendampingan berjalan efektif dan berdampak. Pelaksanaan supervisi model coaching dengan alur TIRTA bukan hanya sekadar program peningkatan kinerja, tetapi merupakan *pendekatan pembinaan yang transformatif*. Dengan pendekatan ini, guru tidak hanya

“diperbaiki”, tapi didorong untuk berkembang menjadi versi terbaik dari dirinya secara profesional (Daryanto, 2019: 2-3).

Kegiatan pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA menempuh tiga kegiatan. Kegiatan tersebut meliputi pengarahan dan motivasi kepala sekolah, pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA dan supervisi kepala sekolah.

Dalam mengelola tenaga kependidikan, salah satu tugas yang harus dilakukan kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru. Kaitanya dengan pemeliharaan dan pengembangan profesi kepala sekolah perlu melakukan pengarahan untuk memberikan bekal dan arahan bagi para guru. Pengarahan yang berisi motivasi dan cara melakukan pekerjaan dengan baik. Arahan yang dilakukan kepala sekolah kepada semua guru dapat membantu guru ketika mengalami kesulitan

Tahapan pertama yang dilakukan adalah 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.

Tahap yang kedua yaitu pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan Alur TIRTA yang terbagi menjadi tiga

kegiatan yaitu pra observasi, observasi dan pasca observasi (Costa dan Garmston dalam modul PGP, 2020).

Kegiatan pra observasi memiliki nilai rata-rata pra observasi yaitu 78 kemudian kepala sekolah pada kegiatan pra observasi 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 memiliki nilai rata-rata observasi naik menjadi 84 kemudian pada kegiatan observasi 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 memiliki nilai rata-rata pasca observasi naik menjadi 90 kemudian pada kegiatan 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.

Tahapan yang ketiga yaitu supervisi akademik di SD Negeri Bringin 02 Kota Semarang sudah dilakukan dengan baik. 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.

Supervisi akademik yang dilakukan secara konsisten dan terstruktur oleh kepala sekolah membuahkan hasil yang baik terbukti dari hasil rapor pendidikan diketahui semua indikator mengalami kenaikan terutama pada indikator kualitas pembelajaran pada tahun sebelumnya 61,63 naik 10,37 menjadi 72. Kemudian pada indikator manajemen kelas pada tahun sebelumnya 64,63 naik 11,45 menjadi 76,08. Selanjutnya pada indikator dukungan psikologis pada tahun sebelumnya 60,31 naik 8,78 menjadi 69,09

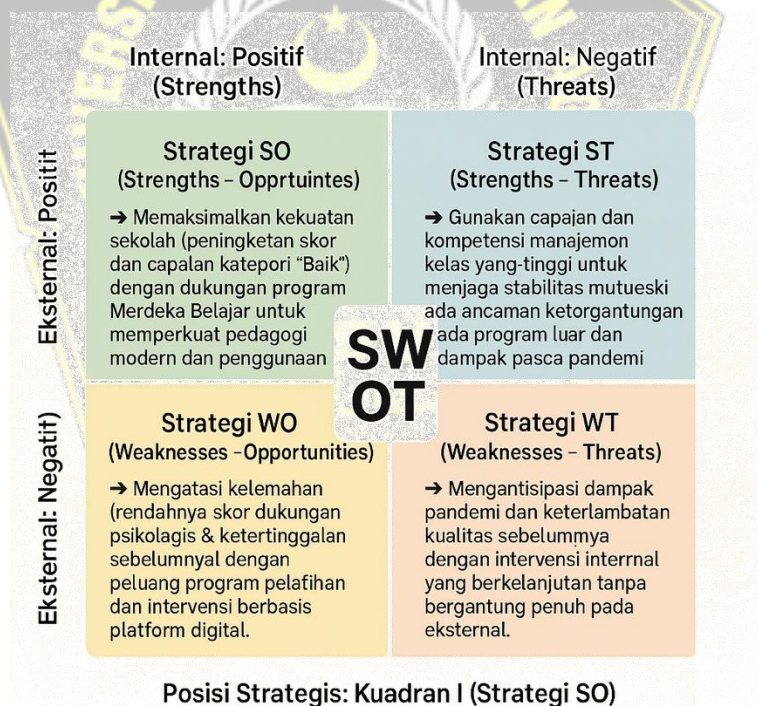
dan pada indikator metode pembelajaran pada tahun sebelumnya 59,94 naik 11,06 menjadi 71.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilakukan analisis terkait ketercapaian peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA. Analisis terkait *Strengths* (kekuatan) terjadi kenaikan skor di seluruh aspek, menunjukkan bahwa sekolah telah berhasil melakukan perbaikan nyata dalam kualitas pembelajaran, manajemen kelas, dukungan psikologis, dan metode pembelajaran. kemudian semua indikator pada tahun 2025 telah mencapai kategori "Baik", mencerminkan standar mutu pendidikan yang telah memenuhi ekspektasi nasional. Selanjutnya pada skor manajemen kelas (76,08) merupakan yang tertinggi dibandingkan indikator lainnya, menunjukkan kemampuan guru dalam mengelola kelas secara efektif.

Analisis terkait *Weaknesses* (kelemahan) skor pada tahun 2024 masih relatif rendah (rata-rata di kisaran 59–64), menunjukkan bahwa ada keterlambatan dalam pengembangan kualitas pada tahun-tahun sebelumnya. Meskipun meningkat, skor dukungan psikologis (69,09) masih menjadi yang terendah di antara indikator tahun 2025, menandakan perlunya peningkatan lebih lanjut dalam aspek kesejahteraan emosional siswa. Analisis terkait *Opportunities* (peluang) adanya dukungan dari pemerintah pusat dan daerah melalui program Merdeka Belajar dan platform Rapor Pendidikan memberikan peluang untuk intervensi yang lebih terarah. Selanjutnya peningkatan metode pembelajaran (naik 11,06 poin) menunjukkan potensi yang besar bila pelatihan guru terus dilanjutkan dan difokuskan pada pedagogi modern. Sekolah dapat

memanfaatkan teknologi digital untuk memperkuat manajemen kelas dan metode pembelajaran interaktif.

Analisis terkait *Threats* (ancaman) perbedaan capaian skor antar indikator berpotensi menciptakan ketidakseimbangan dalam pencapaian mutu secara keseluruhan. Jika peningkatan hanya bergantung pada dukungan dari luar sekolah (misalnya pelatihan dari dinas), maka keberlanjutan perbaikan bisa terancam bila program tersebut dihentikan. Masih adanya dampak psikologis jangka panjang pada siswa akibat pandemi bisa menjadi hambatan dalam pencapaian skor dukungan psikologis yang lebih tinggi. Berikut peneliti sajikan posisi kuadran analisis SWOT SD Negeri Bringin 02 Semarang



Gambar 4.10 Posisi Kuadran Analisis SWOT SD Negeri Bringin 02 Semarang

Berdasarkan gambar 4.10 diketahui bahwa sekolah berada pada Kuadran I (*Strengths–Opportunities*) yang berarti berada di posisi agresif atau progresif,

yaitu memiliki kekuatan internal yang signifikan dan peluang eksternal yang besar. Kekuatan internal menunjukkan semua indikator naik dan masuk kategori baik, terutama manajemen kelas (76,08). Peluang eksternal ditunjukkan dengan adanya dukungan pemerintah, program Merdeka Belajar, dan teknologi pembelajaran. Strategi yang tepat untuk dilakukan yaitu dengan tetap melanjutkan dan mengembangkan model coaching TIRTA secara lebih luas dengan pemanfaatan digitalisasi dan kolaborasi lintas pihak untuk keberlanjutan mutu pendidikan.

Hasil penelitian di atas memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto, Arif, Sri Rahayu dan Witi (2024) bahwa pelaksanaan supervisi akademik berbasis coaching melibatkan serangkaian langkah untuk mendampingi guru dalam meningkatkan praktik profesional mereka melalui pendekatan kolaboratif. Supervisi ini dilakukan dengan menciptakan lingkungan yang aman, berfokus pada pengembangan, dan menggunakan teknik coaching yang efektif. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Emy dan Hanif (2024) yang menunjukkan supervisi akademik dengan coaching model TIRTA dapat menjadi strategi inovatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Supervisi akademik yang dilakukan melalui proses bimbingan dari *coach* atau kepala sekolah terhadap *coachee* atau guru melalui alur percakapan TIRTA mampu membuat guru nyaman dalam mengidentifikasi kekurangan dan potensi yang dimiliki untuk dapat dimaksimalkan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

Pelaksanaan supervisi model coaching dengan alur TIRTA menempatkan guru sebagai mitra dalam proses pengembangan. Proses ini membantu guru menyadari kekuatan dan tantangannya sendiri, sehingga peningkatan kinerja tidak dipaksakan, tetapi tumbuh dari kesadaran dan komitmen pribadi. Coaching bukan tentang memberi tahu, tetapi tentang memberdayakan.

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

Evaluasi merupakan tahap penting dalam siklus peningkatan kinerja guru. Evaluasi bukan hanya untuk mengetahui keberhasilan, tetapi juga menjadi alat refleksi untuk memperbaiki proses coaching di masa mendatang. Evaluasi ini penting untuk mengukur efektivitas proses coaching, sejauh mana guru mengalami perkembangan, serta sebagai dasar untuk tindak lanjut pengembangan profesional yang berkelanjutan (Sudjana, 2019: 15).

Dalam supervisi dengan model coaching beralur TIRTA, evaluasi dilakukan secara holistik dan berbasis data, mencakup proses dan hasil dari intervensi yang telah dilakukan (Lismurtini, 2019: 54). Evaluasi dalam supervisi model coaching dengan alur TIRTA bukan bersifat penghakiman, melainkan sebagai proses reflektif yang mendalam dan berkelanjutan (Nuravida, 2020: 8). Dengan evaluasi yang terstruktur dan bermakna, sekolah dapat memastikan bahwa peningkatan kinerja guru berjalan sejalan dengan tujuan pembelajaran dan perkembangan peserta didik.

Evaluasi diperlukan untuk melihat sejauh mana hasil tercapai dalam pelaksanaan peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching

dengan Alur TIRTA. Tujuan evaluasi bersifat positif dan konstruktif untuk memperbaiki proses program sekolah. Evaluasi ialah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut. Kegiatan evaluasi meliputi evaluasi peningkatan kinerja guru dan tindak lanjut

Tahapan yang pertama 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*.

Kemudian tahapan selanjutnya 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.

Hasil penelitian di atas memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto, Arif, Sri Rahayu dan Witi (2024) yang menunjukkan. Bahwa supervisor melakukan pelatihan coaching, membangun kepercayaan, mengubah pola pikir guru, melakukan kolaborasi, dan menyediakan waktu agar proses supervisi akademik dengan teknik coaching berjalan dengan baik. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Liliana dan Hotmaulina (2023) yang menunjukkan memberikan panduan praktis bagi praktisi pendidikan, kepala sekolah, dan pengembang kebijakan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah melalui pendekatan supervisi yang inovatif.

Evaluasi dalam supervisi model coaching dengan alur TIRTA bukan dimaksudkan untuk menilai guru secara formal atau mencari kesalahan, melainkan untuk memperkuat kesadaran diri dan tanggung jawab profesional guru terhadap praktik pembelajarannya. Evaluasi ini menjadi momen reflektif yang menginspirasi guru untuk terus tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisis data hasil penelitian, maka ada tiga kesimpulan yang sesuai dengan fokus penelitian yang dapat diambil dalam penelitian, yaitu:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka dengan ini disarankan kepada:

1. Bagi para pengambil kebijakan, sebagai salah satu acuan dalam mengambil kebijakan tentang pelaksanaan supervisi akademik model coaching dengan Alur TIRTA meningkatkan kinerja guru di sekolah.
2. Bagi pelaksana pendidikan dalam mensosialisasikan dan menanamkan pentingnya program pelaksanaan supervisi akademik model coaching dengan Alur TIRTA meningkatkan kinerja guru. Khususnya Kepala SDN Bringin 02 Kota Semarang agar dapat merealisasikan pelaksanaan supervisi akademik di kelas dan dapat menangani yang masih menjadi kendala-kendala dalam pelaksanaan supervisi akademik di sekolah guna untuk meningkatkan kinerja guru.

5.3 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka implikasinya antara lain:

1. Dari uraian di atas, penulis melihat bahwa upaya kepala sekolah melakukan supervisi dengan model coaching dengan Alur TIRTA dalam meningkatkan kinerja guru memang sangatlah penting. Hal itu terkait dengan fungsi kepemimpinan kepala Sekolah sebagai pemegang kekuasaan dan pengambilan keputusan. Setiap hal yang diputuskan oleh kepala sekolah sebaiknya dilakukan secara demokratis, karena dengan mempertimbangkan masukan dari semua warga sekolah, maka semua keinginan pun akan terakomodir dengan baik.
2. Kegiatan pokok dalam supervisi adalah melakukan pembinaan kepada sekolah umumnya dan guru pada khususnya agar kualitas pembelajarannya

meningkat. Kegiatan utama di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

5.4 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Dalam proses melakukan penelitian ini, terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti yaitu sebagai berikut (1) Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti. (2) Adanya kemampuan responden yang kurang dalam memahami pernyataan dalam pengisian wawancara dan juga kejujuran dalam memberikan jawaban sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat. (3) Penelitian ini hanya melakukan pengkajian terhadap peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA sehingga perlu dikembangkan penelitian lebih lanjut untuk diteliti. 4. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai peningkatan kinerja guru melalui supervisi model coaching dengan alur TIRTA dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih banyak, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Dasar-dasar Supervisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Barnawi & Arifin, Mohammad. 2017. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Penigkatan, & Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Binti Manunah. 2017. *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Kalimedia
- Brown, C. S., Avenue, P., & York, N. 2016. A Conceptual Framework for Coaching that Supports Teacher Development. *Education and Social Policy*, 3(4), 14–25. <https://doi.org/ISSN 2375-0782> (Print) 2375-0790 (Online)
- Burhanuddin. 2018. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Creswell, Jhon W. 2019. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan. Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Danim, S. 2019. *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Daryanto & Rachmawati, Tutik. 2019. *Supervisi Pembelajaran Inspeksi Meliputi: Controlling, Correcting, Judging, Directing, Demonstration*. Yogyakarta: Gava Media.
- Emy Setianingsih dan Muh. Hanif. 2024. Supervisi Akademik Dengan Coaching Model TIRTA Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah. *Educational: Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pengajaran* Vol. 4 No. 2 Mei 2024
- Eti Fitriani. 2021. *Implementation of Coaching in the Change Action Agenda for Supervisory Leadership Training (PKP) Participants in 2021*
- Fahmi, I. 2019. *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta:
- Fathurrohman, Pupuh. 2021. *Supervisi Pendidikan dalam Pengembangan Proses Pengajaran*. Bandung: Refika Aditama.
- Fifi Nofitri, Hadiyanto, Rusdinal. 2023. Penerapan Coaching Model Alur TIRTA Oleh Kepala Sekolah Dalam Mensupervisi Guru di Sekolah. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*. Volume 08 Nomor 01, Juni 2023.
- Glickman, Carl D., Stephen P. Gordon, dan Jovita M. Ross-Gordon, 2018, *The Basic Guide to Supervision and Instructional Leadership*, Cet 2, (New York: Pearson Education Inc.

- Hameed, A., & Waheed, A. 2021. Employee Development and Its Affect on Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal of Business and Social Science*, 2.
- Hidayat, A. 2018. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur*. Penelitian Ilmu Manajemen, 1(1), 141–150.
- Imron, Ali. 2019. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jasmani, Asf & Mustofa, Syaiful. 2019. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Juherman Pinim dan Ramlan Padang. 2020. Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Agama Melalui Pembinaan Supervisi Pendidikan di SMP Negeri 1 Lawe Alas Kecamatan Lawe Alas Kabupaten Aceh Tenggara. *Jurnal Taushiah FAI UISU* Vol. 10 No. 2 Juli-Desember Tahun 2020
- Kalkavan, S., Katr, A., & Nl, İ. İ. 2019. *The effects of managerial coaching behaviors on the employees perception of job satisfaction, organisational commitment, and job performance: case study on insurance industry in Turkey*. 150, 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Masjid, Abd. 2019. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudera Biru.
- Mathis. L Robert dan Jackson. H. John. 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. 2019. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications
- Moloeng, L. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuravida, V. 2020. *Pengaruh Coaching Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Ciliwung Camp Nusantara)*. STIE Malangkucecwara.
- Lantip Diat Prasojo & Sudiyono. 2018. *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Liliana Tanggulangan dan Hotmaulina Sihotang. 2023. Coaching Model TIRTA dalam Supervisi Akademik: Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Volume 7 Nomor 3 Tahun 2023 Halaman 31399-31407

- Lismurtini. 2019 *Supervisi Klinis Dalam Supervisi Pendidikan*. Tersedia di <https://lismurtini270992.wordpress.com/2013/06/18>
- Priansa, Donni Juni dan Rismi Somad, 2019. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, N. 2019. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rangkuti, F. 2019. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sagala, Syaiful. 2019. *Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sahertian, Piet A, 2020. *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siti Umi Hanik, Mohammad Irfan Hilmi, Derirista Rindriani, Femilia Meiyasinta, Mochammad Ridho Arifin, Syafira Nundri Antari. 2024. Peningkatan Kualitas Guru melalui Supervisi Akademik dengan Tehnik Coaching di Sekolah. *Jurnal Basicedu Research & Learning in Elementary Education*. Volume 8 Nomor 5 Tahun 2024 Halaman 3799 – 3805
- Sudjana, Nana. 2091. *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Suharyanto H. Soro, Arif Rahman Hakim, Sri Rahayu dan Witi Restuning Pangestuti. 2024. Implementasi Supervisi Akademik Berbasis Coaching oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Sekolah Dasar Negeri Cicalengka 06 Kabupaten Bandung. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*. Vol. 5, (1).
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. 2019. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Susanto, Ahmad. 2018. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Depok: Prenadamedia Group.
- Tabrani, Rusyan. 2018. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Karya
- Tatang. 2017. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Yamin, Martinis. 2018. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada