

PENERAPAN COACHING MODEL ALUR TIRTA OLEH KEPALA SEKOLAH DALAM MENSUPERVISI GURU DI SEKOLAH

Fifi Nofitri¹, Hadiyanto², Rusdinal³
^{1,2,3}Universitas Negeri Padang
¹fifinofitri53@gmail.com

ABSTRACT

Coaching is an activity carried out by a coach whose goal is to improve the performance of the coachees. This role is one of the roles that a school principal must have. Coaching is carried out after the principal supervises the class teacher. This study aims to determine the application of coaching by the principal in supervising teacher activities. This research method is a literature study with a qualitative approach, the research subjects are school principals and teachers. We know from research that supervision is carried out at least twice during one academic year. The TIRTA coaching model consists of Objectives (T), Identification (I) Action Plan (R), Responsibilities (TA)

Keywords: Coaching, Supervision, TIRTA

ABSTRAK

Coaching adalah kegiatan yang dilakukan oleh coach yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja para coachee. Peran ini merupakan salah satu peran yang harus dimiliki kepala sekolah. Coaching dilakukan setelah kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru kelas tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan coaching model alur TIRTA oleh kepala sekolah dalam mensupervisi guru di sekolah. Metode penelitian ini adalah studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif, subjek penelitiannya adalah kepala sekolah dan guru. Kita tahu dari penelitian bahwa supervisi dilakukan setidaknya dua kali selama satu tahun ajaran. Coaching model TIRTA terdiri dari Tujuan (T), Identifikasi (I) Rencana Aksi (R), Tanggung Jawab (TA).

Kata Kunci: Coaching, Supervisi, TIRTA

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah pekerjaan yang bertujuan dan sadar untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, Pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan seseorang yang memungkinkan orang

memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya dan sekaligus mengembangkan kepribadiannya sesuai dengan standar masyarakat. Salah satu organisasi yang paling kompleks dan khas adalah sekolah, sehingga

koordinasi yang erat antara semua bagiannya sangat penting untuk pelaksanaannya.

Manajemen dalam bidang pendidikan khususnya di sekolah tidak mungkin dapat dipisahkan dari manajemen kepemimpinan pada umumnya dan juga mengacu pada cara seorang kepala sekolah memimpin, mengarahkan roda pendidikan bersama guru, kepala sekolah dan lain-lain.

Kepala sekolah adalah contoh langsung pimpinan kepada bawahannya dalam semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Tentunya sebagai kepala sekolah, kepala sekolah harus mendapatkan pelatihan formal untuk memahami peran dan tanggung jawab seorang pemimpin, pelatih, coach, innovator dan motivator. Sebagai pemimpin pendidikan sekolah, kepala sekolah memiliki tugas untuk membimbing dan mendukung guru dan staf lainnya dalam upaya mereka untuk melaksanakan dan meningkatkan pembelajaran untuk memperbaiki lingkungan belajar. Peran kepala sekolah harus mencakup supervise, karena hal ini dapat meningkatkan

kompetensi profesional dan kualitas pengajaran di kelas.

Dalam konteks mengarahkan pembinaan dengan guru, administrator dan lainnya, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga terkait dengan kepemimpinan secara umum dan secara intrinsik terkait dengan kepemimpinan dalam dunia pendidikan khususnya di sekolah. Guru merupakan bagian yang sangat penting dalam pelaksanaan proses pengajaran dan pendidikan (Damanik, 2019; Sumual & Palembang, 2021; Winata, 2021)

Guru berperan sebagai ujung tombak bagi sekolah mencapai tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu guru harus mampu melaksanakan tugas-tugas pendidikan seefektif mungkin, guna membentuk generasi yang berkepribadian cerdas, berbudi pekerti luhur, percaya diri dan mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan perkembangan zaman. Selain memberikan kesempatan kepada guru untuk belajar, mengembangkan dan melatih, penting untuk memasukkan pandangan mereka tentang peningkatan disiplin, memotivasi dan membimbing siswa melalui

pemantauan, penghargaan dan kompensasi yang adil.

Tentang tugas atau jabatan fungsional guru dan jumlah angka kredit nya berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009, Menurut pasal 5 ayat 1, tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengajar, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal sejak usia dini untuk pendidikan dasar dan menengah dan memenuhi tugas menjadi terpenuhi -terkait dengan sekolah atau madrasah. Pasal 6 kemudian mencantumkan kewajiban atau tanggung jawab guru untuk menyelesaikan tugas, termasuk:

- a) merencanakan pembelajaran/pengajaran, melaksanakan pembelajaran/pengajaran yang bermutu, menilai hasil dan mengevaluasi pembelajaran/mengajar serta melaksanakan pembelajaran/peningkatan dan pengayaan;
- b) peningkatan dan pembangunan berkelanjutan sesuai dengan

perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni;

- c) Pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan ciri-ciri fisik tertentu dalam tindakan yang obyektif dan tidak diskriminatif.
- d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Guru, serta nilai agama dan etika; dan
- e) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Salah satu program yang dapat dilaksanakan dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah pendampingan guru atau praktik yang lebih dikenal dengan supervisi. Sebagai pemimpin pendidikan sekolah, kepala sekolah memiliki tugas untuk melakukan pengawasan. Bahkan, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengatakan, peran supervisi merupakan tugas kepala sekolah dalam membimbing guru untuk meningkatkan pendidikan.

Supervise pendidikan bertujuan untuk mengkoordinasikan dan membimbing pertumbuhan guru sekolah yang berkesinambungan, baik secara individu maupun

kelompok. Pada prinsipnya, semua bantuan bertujuan untuk meningkatkan dan memajukan aspek pengajaran (Mukhtar, 2009). Supervise adalah upaya untuk membantu guru memperbaiki atau menyempurnakan proses dan situasi pembelajaran. Tujuan akhir dari kegiatan penyuluhan adalah untuk meningkatkan hasil belajar siswa (Departemen Pendidikan Nasional, 2007).

Coaching adalah suatu proses dimana manajer dan supervisor terlibat dalam mencegah kesenjangan kinerja, mengajarkan keterampilan, memberikan informasi dan menerapkan nilai-nilai dan budaya kerja yang diinginkan. Menurut (Whitemore, 2010) Coaching adalah jenis pelatihan yang membuka potensi seseorang untuk mencapai kinerja tertinggi mereka dengan membantu seseorang belajar daripada mengarahkan mereka. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan hasil yang lebih baik, memuaskan kepuasan kerja dan meningkatkan motivasi. Manajemen kinerja individu yang seringkali menggunakan metode kerja yang membentuk keterampilan dan kemampuan dibangun di atas prinsip dasar coaching. Coaching adalah

bagian dari proses manajemen normal, yang terdiri dari: menemukan seseorang untuk mengurus pekerjaan mereka, kendalikan delegasi, gunakan setiap situasi untuk meningkatkan pembelajaran, dan mendorong orang untuk berbalik dan mengatasi masalah yang lebih sulit. Coaching adalah teknik yang dikembangkan di tempat kerja di mana karyawan menerima pembinaan dan umpan balik dari atasan mereka.

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kegiatan supervise dan coaching yang dilakukan di sekolah adalah penelitian yang berjudul Peran Kepala Sekolah dalam Coaching Model Tirta pada Pelaksanaan Supervisi Guru (Oktavia Indah Permata Sary & Wahyu Wulandari, 2022), Implementasi coaching untuk meningkatkan kemampuan kepala madrasah melaksanakan evaluasi pembelajaran jarak jauh (Rindarti et al., 2021), dan Penerapan Coaching untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam supervisi akademik pada SMP Binaan Dinas Pendidikan kota Banjarmasin (Majid, 2018)

Sesuai dengan pernyataan tersebut, jelas bahwa kepala sekolah

bertanggung jawab untuk merencanakan dan melaksanakan kegiatan pengajaran untuk memperbaiki dan meningkatkan proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Tanggung jawab ini penting karena memungkinkan kepala sekolah, sebagai fasilitator, membantu guru dengan tugas atau masalah yang muncul selama pembelajaran. Sehingga peneliti tertarik mengambil judul penelitian tentang Penerapan coaching model alur TIRTA oleh kepala sekolah dalam mensupervisi guru di sekolah

B. Metode Penelitian

Oleh karena itu, metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Studi kepustakaan atau penelitian literatur adalah kegiatan yang melibatkan pengumpulan informasi dan data dari berbagai sumber tentang topik yang sedang dibahas. Menurut Arikunto, penelitian kepustakaan adalah penelitian yang mengumpulkan informasi dengan cara mencari informasi di majalah, buku, surat kabar, dan literatur lainnya sebagai landasan teori. Pembelajaran dapat dipelajari dengan baik, guru harus mampu melakukannya. (Widyatrini, 2013).

Selanjutnya Khatibah menjelaskan bahwa penelitian kepustakaan adalah kegiatan mengumpulkan, mengolah dan melengkapi data penelitian dengan menggunakan metode/teknik tertentu untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang timbul. (Sari & Asmendri, 2018). Pada penelitian ini penulis berusaha melihat bagaimana Penerapan coaching model alur TIRTA oleh kepala sekolah dalam mensupervisi guru di sekolah

Metode ini merupakan metode analisis data yang diawali dengan menyajikan fakta kemudian menganalisisnya. Tujuan dari kegiatan ini tidak hanya untuk mendeskripsikan informasi, tetapi juga untuk memberikan pemahaman dan penjelasan yang jelas.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Pelaksanaan Supervise oleh kepala sekolah

Supervise berlangsung setidaknya dua kali selama tahun akademik per tiap semester. Guru memilih hari supervisi sesuai dengan kesepakatan mereka dan kesiapan masing-masing guru. Supervise pembelajaran dan

supervise administrasi adalah dua kategori yang membagi persiapan supervisi. Ketika supervisi dilakukan di kelas, mereka tunduk pada ketentuan yang harus dilaksanakan disaat supervisi. Tujuan supervisi administrasi adalah untuk melihat dan memastikan tanggung jawab guru dalam melaksanakan administrasi.

Tiga tahap yang dilakukan kepala sekolah untuk melakukan supervisi adalah: 1) Tahap perencanaan awal, 2) Tahap pelaksanaan observasi dan 3) Tahap akhir

Sehari sebelum supervise pembelajaran berlangsung, kepala sekolah menanyakan kesiapan dan ketersediaan bahan pelajaran. Guru mengirimkan rencana pelaksanaan pembelajaran kepada kepala sekolah untuk ditinjau. Kepala sekolah memeriksa dan meninjau rencana pelaksanaan pembelajaran dan bertanya tentang topik yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran. Guru masih memiliki waktu untuk segera melakukan pembenahan sesuai dengan kondisi

pembelajaran yang relevan. jika terdapat permasalahan dalam rencana pelaksanaan pembelajaran. Kemauan dan keterbatasan guru menjadi hal lain yang dipertanyakan kepala sekolah. Tantangan apa yang guru harus atasi atau hadapi ketika merencanakan kegiatan pembelajaran? Hal inilah yang disebut dengan persiapan awal.

Tahap pelaksanaan observasi itu terjadi disaat kegiatan supervise dilaksanakan didalam kelas. Pada tahap ini kepala sekolah melihat secara langsung pelaksanaan kegiatan pembelajaran mulai dari awal sampai akhir kegiatan. Di tahap inilah kepala sekolah bisa melihat apa apa saja kekurangan dan kelebihan dari guru di saat proses pembelajaran. Di sinilah kepala sekolah bisa menilai kemampuan dan skill dari guru.

Sedangkan tahap akhir yaitu tahap dimana kepala sekolah dan guru melakukan diskusi tentang hal hal yang di supervise. Tahap ini disebut dengan coaching. Dalam proses ini kepala sekolah bertindak bukan sebagai intimidasi terhadap

guru. Akan tetapi kepala sekolah bertindak sebagai motivasi mencari jalan keluar apabila ditemui kekurangan di dalam pembelajaran.

B. Coaching alur TIRTA

Setelah kepala sekolah selesai melakukan supervisi, maka kegiatan selanjutnya adalah melakukan coaching di dalam kelas terhadap guru yang di supervise. Guru akan diminta waktunya oleh kepala sekolah untuk melakukan coaching atau diikusi setelah pembelajaran selesai atau setelah peserta didik pulang . hal yang disikusikan mengenai kegiatan pembelajaran pada hari itu. Kegiatan diskusi dilaksanakan dihari pelaksanaan supervise. Hal ini bertujuan supaya guru dapat mengingat kegiatan apa yang sudah dilakukan selama proses pembelajaran serta mengetahui apabila ada hal-hal yang harus segera diperbaiki.

Prosedur atau Langkah-langkah terkait dengan pelaksanaan praktik coaching seperti yang dijelaskan Langkah – langkah dalam pelaksanaan

coaching yaitu (1) membangun kepercayaan atau Building Trust, (2) mendengarkan secara aktif atau active listening, (3) atau mengklarifikasi untuk kejelasan pembicaraan, atau Clarifying (4) menanyakan pertanyaan yang tepat atau asking the right questions (5) memberikan umpan balik atau giving feedback (Salim,2014)

Pada saat pelaksanaan diskusi, teknik coaching yang dilakukan dengan model alur TIRTA. Semangat merdeka mengajar adalah model yang dikembangkan dalam Coaching model alur TIRTA. Memahami dan mendalami potensi guru agar menjadi lebih baik merupakan tujuan dari dilakukan coaching.

Dengan praktik coaching model alur TIRTA diharapkan antara guru dan Kepala Sekolah dapat lebih mudah berkomunikasi dengan baik, sehingga dapat menggali segala potensi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Karena dalam proses coaching ini percakapan antara guru dan kepala sekolah di ibaratkan seperti air yang mengalir maka biarkanlah dia atau

guru merdeka dengan potensinya sendiri.

Adapun TIRTA adalah kepanjangan dari Tujuan (T), Identifikasi (I) Rencana Aksi (R), Tanggung Jawab (TA).

1. Tujuan (T)

Permintaan waktu kepala sekolah yang disampaikan oleh seorang guru yang bertindak sebagai coachee. Kepala sekolah dapat menginformasikan dan menanyakan pertanyaan setelah memutuskan tujuan. Apa rencana pertemuan itu? 2) Apa tujuan pertemuan? (3) apa ukuran keberhasilan pertemuan ini ditentukan? Guru dapat membagikan pengalaman belajar pribadinya dari pelajaran tersebut. Guru (coachee) mengkomunikasikan tujuan atau sasaran yang lebih luas dari diskusi yang sedang berlangsung kepada kepala sekolah, yang bertindak sebagai coach.

2. Identifikasi (I)

Secara khusus, kepala sekolah mengkaji atau memetakan skenario sebagai

bahan pertimbangan pada saat identifikasi dan mengaitkannya dengan fakta atau peristiwa yang berkaitan dengan pembelajaran yang berakhir dan berakhir hari ini. Kepala sekolah dapat mempelajari banyak topik dengan meenanyakan pertanyaan (1) apa kekuatan guru untuk mencapai tujuan yang diinginkan?, (2) peluang/kemungkinan apa yang dapat diraih?, (3) apa hambatan yang akan dihadapi dalam mencapai tujuan tersebut?, (4) apakah ada solusi dalam mengatasi hambatan tersebut?. Guru dapat belajar tentang tantangan yang dihadapi siswa selama pembelajaran mereka. Potensi seorang guru dapat diketahui melalui pertanyaan atau umpan balik dari kepala sekolah. Hal ini dilakukan agar guru tahu persis apa yang harus dilakukan.

3. Rencana Aksi (R)

Langkah selanjutnya setelah identifikasi adalah membuat rencana tindakan, yang kemudian diimplementasikan

oleh guru. Seorang kepala sekolah dapat menyelidiki apa yang seharusnya dilakukan oleh guru, mengajukan pertanyaan yang memancing pemikiran, atau menawarkan kritik mendalam yang mengungkapkan potensi seorang guru, yang dapat menginspirasi guru untuk menghasilkan ide-ide baru atau alternatif kreatif untuk masalah atau solusi yang ada. Pertanyaan yang diajukan (1) apa rencana guru dalam mencapai tujuan?, (2) apa strategi yang harus dilakukan?, (3) bagaimana cara mengatasi kendala yang dihadapi pada saat melaksanakan rencana ini?. Bersamaan dengan pemecahan masalah ini untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru, solusi alternatif untuk masalah ini juga ditawarkan. Kepala sekolah dapat mengajukan pertanyaan dan komentar tentang bagaimana guru dapat mengatasi masalah yang muncul sebagai pembina dalam

melaksanakan rencana tindakan. Pertanyaan yang diajukan oleh coach dapat mengarahkan coach pada rencana yang perlu dilaksanakan. Rencana aksi terorganisir disusun dan tanggal mulai implementasi diberikan .

4. Tanggung Jawab (TA)

Kepala sekolah dapat bertindak sebagai pembinaan dengan mengajukan pertanyaan untuk meminta pertanggungjawaban guru. Berikan umpan balik kepada guru pendidik terlebih dahulu tentang peran pendidik dalam melaksanakan rencana aksi. Komitmen pelatih harus memungkinkan dia untuk membantu yang dibina mengatasi masalah. Kepala sekolah dapat mengajukan pertanyaan (1) apa komitmen guru terhadap rencana aksi?, (2) siapa yang membantu guru dalam melaksanakan komitmen serta menjaga komitmen? Guru dan kepala sekolah sepakat untuk bertanggung jawab atas semua rencana yang dibuat.

Langkah selanjutnya dapat ditandai dengan tanggung jawab atau prestasi dari komitmen.

Guru diharapkan dapat mencapai potensi diri mereka dengan bertindak kepala sekolah sebagai coach dan guru sebagai coachee. Guru dapat menggunakan kekurangannya untuk memperoleh kekuatan baru guna menghadapi tantangan ke depan. Guru kemudian dapat menentukan apakah siswa melakukan pekerjaan yang sama atau lebih sulit dengan cara ini. Dalam kehidupan nyata atau pelaksanaannya, kepala sekolah dapat meningkatkan potensi seorang guru. Di mana potensi guru dan kelemahan guru di kelas, terlihat dari hasil penilaian praktik. Prinsipnya memfokuskan pelatihannya pada area dimana kelemahan guru di kelas, seperti membantu mereka menjadi lebih terlibat dalam memantau kegiatan pembelajaran misalnya kesadaran diri yang dimiliki seorang guru terhadap dirinya sendiri

Komitmen tanggung jawab antara guru dan kepala sekolah terhadap semua rencana yang disiapkan. Langkah selanjutnya serta komitmen atau hasil yang dicapai dapat disimpan. Keberhasilan seorang pemimpin mencerminkan kemampuannya untuk menginspirasi pengikut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepala sekolah mengawasi guru dan bertanggung jawab atas kemampuan mereka untuk meningkatkan kegiatan pengajaran di kelas. Kepala sekolah sangat penting untuk pertumbuhan dan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, klien harus dapat melakukan audit secara akurat dan sesuai dengan prinsip pengendalian serta metode dan proses terkait.

Seorang coach yang berasal dari kepala sekolah juga harus mengetahui dasar-dasar coaching. Yaitu 1) coachee harus terlebih dahulu berkolaborasi dengan coach yang selalu fokus pada hasil yang sistematis 2) Untuk meningkatkan prestasi kerja, pengalaman hidup, pembelajaran mandiri dan pertumbuhan pelatihan. Selain itu,

pembinaan harus bertujuan menciptakan kondisi untuk membantu binaan belajar menggali potensi tersebut. (Kemendikbud, 2021).

Mereka menjadi lebih tertantang selama tahap mengidentifikasi kegiatan pengajaran. Coach harus dapat membantu guru memenuhi harapan selama periode identifikasi, yang merupakan salah satu bentuk keterampilan komunikasi. Kemampuan mengajukan pertanyaan yang lebih baik diarahkan pada kebutuhan sasaran mempengaruhi keberhasilan pelatihan. Coach harus dapat mengajukan pertanyaan secara langsung dengan harapan jawaban aktif. Buka pertanyaan coach dengan mengajukan dan menjawab pertanyaan terbuka. Coach harus dapat membuka wawasan yang ajukan dan menjadi pendengar yang terlibat. Ketika pertanyaan yang diajukan harus ditemukan, dipahami, diterapkan dan diikuti, itu menjadi sulit. Coach harus menyadari temuan-temuan baru yang ditemukan di dalam coaching.

Kelebihan dan kekurangan pasti kita temui dalam setiap model kegiatan. Ada beberapa potensi serta kendala model pembinaan TIRTA, yaitu (1) kurangnya keterbukaan pihak binaan (coachee) terhadap masalah atau keadaan yang dihadapinya. Ini, tentu saja, mengganggu coaching. Oleh karena itu, coachee harus menjawab pertanyaan coachee dengan sikap terbuka. (2) Ada kemungkinan bahwa baik yang coach maupun coachee tidak memahami tujuan keseluruhan dengan benar dan jelas, yang menyebabkan kesalahpahaman di kemudian hari. (3) coach mungkin kesulitan untuk membuat rencana tindakan tentang apa yang harus dilakukan selanjutnya.. (4) Ada kemungkinan tanggung jawab dan tugas yang mereka disepakati tidak dapat dilaksanakan sesuai ketentuan. Oleh karena itu, aspek terpenting dalam menerapkan model coaching TIRTA adalah kemampuan coach untuk mengajukan pertanyaan yang provokatif atau terbuka kepada coachee. Kepala sekolah harus

senantiasa menggali kemampuan mengajukan pertanyaan-pertanyaan tersebut sebagai pembina agar dapat membimbing guru menjadi pembina sehingga dapat menemukan potensi terpendam yang dimilikinya. Jadi proses kegiatan supervise jangan dijadikan beban oleh guru karena nanti akan berdampak terhadap guru dan pembelajaran di kelas.

D. Kesimpulan

Berdasarkan 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.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). Pendidikan dan Pelatihan: *Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Kemendikbud.
- Kemendikbud. (2021). *Coaching Dalam Supervisi Guru dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Kemendikbud
- Mukhtar, I. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*: Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.
- Salim, G. (2014). *Effective Coaching*. PT. Buana Ilmu Populer

Jurnal :

- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Majid, A. (2018). Penerapan Coaching untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dalam supervisi akademik pada SMP Binaan Dinas Pendidikan kota Banjarmasin. *Lentera: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 1–10. <https://doi.org/10.33654/jpl.v13i1.336>
- Oktavia Indah Permata Sary, & Wahyu Wulandari. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Coaching Model Tirta pada Pelaksanaan Supervisi Guru. *Pedagogika: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 2(1), 96–101. <https://doi.org/10.57251/ped.v2i1.373>
- Rindarti, E., Madrasah, P., Kemenag, K., & Pusat, J. (2021). *Implementasi Coaching Untuk Meningkatkan*. 2(November), 401–415. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5680948>
- Sari, M., & Asmendri. (2018). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) Dalam Penelitian Pendidikan IPA*, 2(1), 15.
- Sosial, K., Pendidikan, G., Kristen, A., Belajar, M., Ferry, S., Sumual, J. N., Tinggi, S., Indonesia, T. T., & Transfromasi Indonesia, T. (2021). *LENTERA NUSANTARA (Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen) Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Teologi Kanaan Nusantara Franty Faldy Palembang*. 1(1), 48–60. <https://jurnal.sttkn.ac.id/index.php/JL/index>
- Whitmore, J. (2010). *Coaching for Performance Fifth Edition: The Principles and Practice of Coaching and Leadership UPDATED 25TH ANNIVERSARY EDITION*. Nicholas Brealey.
- Widyatrisni, W. (n.d.). *METODE BERMAIN PERAN DALAM KETERAMPILAN BERBICARA SISWA KELAS V Wahyu Widyatrisni*. 1–5.
- Winata, K. A. (2021). Implementasi Kompetensi Guru PAI yang Efektif untuk Meningkatkan Kemampuan Peserta Didik terhadap Baca Tulis Alquran (Studi Penelitian di SMP Negeri 16 Kota Bandung). *Journal of Education and Teaching*, 2(2), 204–212.