

# ANALISIS PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI COACH DALAM PENERAPAN *COACHING* MODEL TIRTA UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI KECAMATAN PURWODADI KABUPATEN GROBOGAN

Indar Wiyati<sup>1</sup>, Agus Darmuki<sup>2</sup>, Sri Surachmi<sup>3</sup>  
Universitas Muria Kudus  
e-mail: [202303096@std.umk.ac.id](mailto:202303096@std.umk.ac.id)<sup>1</sup>

## Info Artikel

### Sejarah Artikel:

Diserahkan: 29 Mei 2024  
Direvisi: 17 Februari 2025  
Diterima: 28 Februari 2025

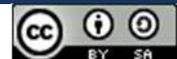
### Keyword

*academic supervision  
guidance,  
tirta guidance model,  
principal role,  
teacher professionalism*

## Abstract

*This study aims to analyze the role of the principal as a coach in the implementation of the TIRTA coaching model to improve teacher professionalism in Purwodadi District, Grobogan Regency. This study uses qualitative research with a case study approach. The study was conducted in Purwodadi District, Grobogan Regency with informants of principals, supervisors, teachers, and administrative staff. Data were collected through interviews, observations, and document analysis. Data validation techniques used triangulation of time, sources, and methods. The results of the study indicate that principals in Purwodadi District have played an active role as coaches in implementing the TIRTA coaching model. The implementation of this model has a positive impact on improving teacher professionalism, including improving pedagogical competence, motivation, and teacher performance. However, there are several challenges in the implementation of the TIRTA coaching model, such as limited time and resources. This study suggests the need for increased support and training for principals as coaches to optimize the implementation of the TIRTA coaching model in improving teacher professionalism.*

Artikel ini dapat diakses secara terbuka dibawah lisensi CC-BY-SA



## Pendahuluan

Profesionalitas guru memegang peranan krusial dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang profesional tidak hanya dituntut memiliki pemahaman mendalam mengenai materi ajar, namun juga dituntut untuk mampu menerapkan beragam strategi pembelajaran yang efektif, memiliki keterampilan dalam mengelola kelas, serta memiliki kemampuan dalam melakukan penilaian yang akurat (Tanggulungan & Sihotang, 2023). Profesionalitas ini sangat penting karena guru adalah agen perubahan yang langsung berinteraksi dengan siswa, membentuk pola pikir, karakter, dan pengetahuan mereka. Dalam konteks ini, upaya meningkatkan profesionalitas guru tidak hanya menjadi tanggung jawab individu guru itu sendiri, tetapi juga sistem pendidikan secara keseluruhan, termasuk peran kepala sekolah dalam supervisi dan pembinaan.

Untuk mencapai profesionalitas yang diharapkan, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui supervisi akademik. Selaras dengan Aditya & Ismanto (2020) & Aribowo et al., (2020) bahwa tujuan dari supervisi adalah meningkatkan kemampuan profesional guru dan peningkatan kualitas pembelajaran. Supervisi akademik merupakan suatu proses pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dengan tujuan akhir meningkatkan kualitas pembelajaran (Fatmariyanti et al., 2024). Supervisi akademik memiliki berbagai bentuk, mulai dari observasi kelas, diskusi reflektif, hingga evaluasi kinerja. Namun,

pendekatan supervisi akademik yang bersifat top-down dan hanya berfokus pada evaluasi kinerja guru seringkali tidak mencapai hasil yang optimal dalam meningkatkan profesionalitas guru (Hanifah et al., 2023). Hal ini disebabkan oleh adanya perasaan tertekan dan diawasi yang seringkali dirasakan oleh guru, sehingga supervisi lebih dilihat sebagai kontrol daripada upaya pembinaan yang konstruktif.

Dalam supervisi akademik yang tradisional, kepala sekolah seringkali berperan sebagai evaluator yang menilai kinerja guru berdasarkan standar tertentu (Berliani et al., 2023). Pendekatan ini cenderung kurang memberdayakan guru, karena lebih banyak berfokus pada apa yang salah daripada bagaimana cara memperbaikinya. Sebagai akibatnya, guru mungkin merasa terintimidasi atau tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan supervisi akademik yang lebih inovatif dan bersifat memberdayakan, yang mampu mendorong guru untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengembangan profesional mereka sendiri. Salah satu pendekatan yang dianggap efektif dalam hal ini adalah *coaching* model TIRTA (Triasmani et al., 2024).

*Coaching* model TIRTA adalah sebuah model *coaching* yang dikembangkan oleh Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Model ini mengacu pada model GROW (Goal, Reality, Options, Will) yang telah diakui dan banyak digunakan dalam dunia *coaching* (Nofitri et al., 2023). GROW adalah salah satu model *coaching* yang paling umum digunakan dan efektif, karena memberikan kerangka kerja yang jelas bagi coach untuk membantu *coaching* menetapkan tujuan, memahami situasi saat ini, mengeksplorasi berbagai opsi, dan berkomitmen pada tindakan yang spesifik (Kilag & Sasan, 2023).

*Coaching* model TIRTA terdiri dari empat tahapan yaitu Tujuan (T), Identifikasi (I), Rencana Aksi (R), dan Tanggung Jawab (TA). Tahap Tujuan melibatkan penetapan tujuan yang ingin dicapai oleh *coaching* (guru). Penetapan tujuan ini sangat penting karena memberikan arah dan fokus pada proses *coaching*. Tujuan yang jelas dan spesifik membantu *coaching* untuk memahami apa yang ingin mereka capai dan mengapa hal tersebut penting bagi mereka (Tanggulungan & Sihotang, 2023).

Tahap Identifikasi melibatkan eksplorasi mendalam terhadap situasi yang sedang dihadapi oleh *coaching* (guru). Pada tahap ini, coach membantu *coaching* untuk memahami realitas mereka saat ini, termasuk tantangan dan hambatan yang mereka hadapi. Identifikasi ini tidak hanya berfokus pada masalah, tetapi juga pada kekuatan dan sumber daya yang dimiliki oleh *coaching*. Dengan memahami situasi secara menyeluruh, *coaching* dapat lebih mudah menemukan solusi yang tepat.

Tahap Rencana Aksi melibatkan identifikasi dan pemilihan opsi atau tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada tahap ini, coach dan *coaching* bekerja sama untuk mengeksplorasi berbagai kemungkinan tindakan, mempertimbangkan keuntungan dan kerugian dari setiap opsi, dan memilih tindakan yang paling sesuai dengan situasi dan kebutuhan *coaching*. Rencana aksi yang konkret dan terukur membantu *coaching* untuk tetap fokus dan termotivasi dalam mencapai tujuan mereka.

Tahap Tanggung Jawab melibatkan pembuatan komitmen yang kuat dan perencanaan tindakan yang konkret dan terukur untuk mencapai tujuan tersebut (Sary & Wulandari, 2022). Pada tahap ini, *coaching* berkomitmen untuk mengambil tindakan yang telah mereka pilih dan coach bertanggung jawab untuk memantau kemajuan *coaching*, memberikan umpan balik, dan mendukung mereka dalam menghadapi tantangan yang mungkin muncul. Tanggung jawab ini

*Indar Wiyati et al., (Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Coach dalam Penerapan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan)*

juga mencakup refleksi berkala untuk menilai kemajuan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Model TIRTA ini dipandang lebih efektif karena memberikan kesempatan kepada guru untuk melakukan refleksi diri sehingga mampu menemukan solusi atas permasalahan yang dihadapi serta melaksanakan solusi tersebut secara bertanggung jawab (Juhadira et al., 2024). Refleksi diri adalah proses penting dalam pengembangan profesional karena memungkinkan guru untuk mengevaluasi praktik mereka, mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan merencanakan tindakan untuk mencapai perbaikan tersebut. Dengan demikian, *coaching* model TIRTA tidak hanya membantu guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga mendorong mereka untuk menjadi pembelajar yang mandiri dan proaktif.

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menganalisis peran kepala sekolah sebagai coach dalam penerapan *coaching* model TIRTA untuk meningkatkan profesionalitas guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. Kecamatan Purwodadi dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu adanya upaya dari Dinas Pendidikan setempat untuk meningkatkan profesionalitas guru melalui program supervisi akademik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan model *coaching* yang efektif untuk meningkatkan profesionalitas guru sehingga pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di Indonesia.

Pendekatan *coaching* dalam supervisi akademik menawarkan beberapa keunggulan dibandingkan dengan pendekatan tradisional. *Pertama*, *coaching* lebih berfokus pada pengembangan individu daripada penilaian kinerja. Dalam proses *coaching*, guru didorong untuk menetapkan tujuan pribadi dan profesional, yang kemudian menjadi fokus dari sesi *coaching*. Dengan demikian, *coaching* membantu guru untuk mengembangkan potensi mereka dan mencapai tujuan yang bermakna bagi mereka.

*Kedua*, *coaching* menciptakan hubungan yang kolaboratif antara coach dan *coaching*. Hubungan ini didasarkan pada kepercayaan, saling menghormati, dan komunikasi yang terbuka. Coach tidak berperan sebagai evaluator yang menilai kinerja *coaching*, tetapi sebagai mitra yang mendukung *coaching* dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung, di mana *coaching* merasa nyaman untuk berbagi pengalaman, tantangan, dan aspirasi mereka.

*Ketiga*, *coaching* membantu *coaching* untuk mengembangkan keterampilan refleksi diri dan pemecahan masalah. Dalam proses *coaching*, *coaching* didorong untuk mengevaluasi praktik mereka, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan merencanakan tindakan untuk mencapai perbaikan tersebut. Dengan demikian, *coaching* membantu *coaching* untuk menjadi pembelajar yang mandiri dan proaktif, yang mampu mengatasi tantangan dan terus berkembang dalam karir mereka.

*Keempat*, *coaching* memberikan dukungan yang berkelanjutan bagi *coaching*. Proses *coaching* tidak berakhir dengan satu sesi, tetapi merupakan proses yang berkelanjutan di mana coach dan *coaching* bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dukungan yang berkelanjutan ini membantu *coaching* untuk tetap termotivasi dan fokus dalam mencapai tujuan mereka, serta memberikan mereka umpan balik dan bimbingan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan yang mungkin muncul.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai efektivitas *coaching* model TIRTA dalam meningkatkan profesionalitas guru, serta faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan model ini. Dengan memahami peran kepala sekolah sebagai coach dan bagaimana mereka dapat mendukung guru dalam pengembangan

*Indar Wiyati et al., (Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Coach dalam Penerapan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan)*

profesional mereka, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pengembangan kebijakan dan praktik supervisi akademik yang lebih inovatif dan memberdayakan di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang praktis bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan mengenai cara mengimplementasikan *coaching* model TIRTA secara efektif. Rekomendasi ini mencakup strategi untuk membangun hubungan yang positif dan saling mendukung antara kepala sekolah dan guru, mengembangkan keterampilan *coaching* di kalangan kepala sekolah, serta menciptakan lingkungan yang mendukung untuk penerapan *coaching* model TIRTA. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, melalui peningkatan profesionalitas guru dan dukungan yang berkelanjutan dari kepala sekolah sebagai *coach*.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang menekankan pada pemahaman mendalam terhadap fenomena sosial, dalam hal ini peran supervisi manajerial dalam meningkatkan mutu manajemen pendidikan. Pendekatan studi kasus dipilih dalam penelitian ini karena fokus pada konteks spesifik Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan, dengan tujuan menggali informasi yang kaya dan komprehensif mengenai bagaimana supervisi manajerial diterapkan dan bagaimana dampaknya terhadap mutu manajemen pendidikan di wilayah tersebut. Adapun, pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Agustus hingga Desember 2024.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun, teknik validasi data dilakukan dengan teknik triangulasi, yaitu penggunaan beberapa metode pengumpulan data secara bersamaan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data. Triangulasi dalam penelitian kualitatif meliputi triangulasi sumber data, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

Dalam penelitian ini, triangulasi sumber data dilakukan dengan melibatkan berbagai informan yang memiliki perspektif berbeda terkait supervisi manajerial. Informan tersebut meliputi: (1) Pengawas sekolah: Sebagai pihak yang melakukan supervisi manajerial, pengawas sekolah dapat memberikan informasi mengenai strategi, pendekatan, dan tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan supervisi. (2) Kepala sekolah: Sebagai pihak yang menerima supervisi manajerial, kepala sekolah dapat memberikan informasi mengenai dampak supervisi terhadap pengelolaan sekolah dan bagaimana mereka merespons masukan dari pengawas sekolah. (3) Guru: Sebagai pihak yang terlibat dalam proses pembelajaran, guru dapat memberikan informasi mengenai dampak supervisi manajerial terhadap kinerja mereka dan bagaimana mereka menerapkan hasil supervisi dalam praktik pembelajaran. (4) Staf Tata Usaha: Sebagai pihak yang terlibat dalam administrasi sekolah, staf tata usaha dapat memberikan informasi mengenai dampak supervisi manajerial terhadap efisiensi dan efektivitas pengelolaan administrasi sekolah.

Triangulasi teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan tiga teknik utama, yaitu: (1) Wawancara mendalam (*in-depth interview*) dilakukan dengan para informan untuk menggali informasi yang lebih mendalam mengenai persepsi, pengalaman, dan pandangan mereka terkait supervisi manajerial. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung proses supervisi manajerial yang dilakukan oleh pengawas sekolah. (2) Observasi ini bertujuan untuk melihat bagaimana interaksi antara pengawas sekolah dengan kepala sekolah

*Indar Wiyati et al., (Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Coach dalam Penerapan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan)*

dan guru, serta untuk mengidentifikasi praktik-praktik baik dalam supervisi manajerial. (3) Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data-data sekunder yang relevan dengan penelitian ini, seperti laporan supervisi, program kerja pengawas sekolah, peraturan perundang-undangan terkait supervisi pendidikan, dan dokumen-dokumen lainnya.

Triangulasi waktu dilakukan dengan mengumpulkan data pada beberapa waktu yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah ada perubahan atau perkembangan dalam pelaksanaan supervisi manajerial dari waktu ke waktu. Triangulasi Sumber, yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi metode, yaitu menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui metode yg berbeda.

Teknik analisis data dilakukan dengan model interaktif melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2014). Reduksi data dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengabstraksi, dan mengorganisasi data yang telah terkumpul. Penyajian data dilakukan dengan cara menyusun data yang telah direduksi menjadi suatu bentuk yang mudah dipahami, seperti narasi, matriks, atau bagan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan cara menginterpretasikan data yang telah disajikan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepala sekolah di Kecamatan Purwodadi memainkan peran penting sebagai *coach* dalam penerapan *coaching* model TIRTA. Kepala sekolah tidak hanya memiliki pemahaman mendalam tentang konsep dan tahapan *coaching* model TIRTA, tetapi juga mampu menerapkannya secara efektif dalam konteks supervisi akademik. Kemampuan mereka untuk membangun hubungan yang positif dan mendukung dengan para guru menciptakan suasana *coaching* yang kondusif. Guru merasa nyaman berbagi pengalaman, tantangan, dan aspirasi mereka dalam lingkungan yang didukung oleh kepala sekolah (Nofitri et al., 2023).

Salah satu penemuan penting dari penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah tidak hanya memahami teori di balik *coaching* model TIRTA, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam praktek sehari-hari supervisi akademik. Kepala sekolah menunjukkan kemampuan untuk memfasilitasi refleksi mendalam di antara guru-guru mereka, membantu mereka mengidentifikasi kekuatan dan area untuk pengembangan lebih lanjut. Dengan demikian, kepala sekolah tidak lagi dilihat sebagai otoritas yang menilai, tetapi sebagai mitra yang mendukung dan membimbing. Transformasi peran ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

Penerapan *coaching* model TIRTA oleh kepala sekolah telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap perkembangan profesionalitas guru. Guru-guru melaporkan peningkatan motivasi dan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas mengajar mereka. Kehadiran kepala sekolah sebagai *coach* yang memberikan dukungan dan bimbingan secara personal telah memberikan dorongan bagi guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri (Mardini, 2023). Guru merasa lebih termotivasi untuk mencoba metode pembelajaran baru dan lebih percaya diri dalam mengelola kelas mereka, karena mereka tahu bahwa mereka memiliki dukungan dari kepala sekolah. Ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung di mana guru merasa dihargai dan didorong untuk mengembangkan potensi mereka. Dengan demikian, kepala sekolah sebagai pemimpin

*Indar Wiyati et al., (Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Coach dalam Penerapan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan)*

memiliki tanggung jawab penuh terhadap hadirnya ketertiban dan kenyamanan di seluruh lingkungan sekolah dan warga sekolahnya yang salah satunya adalah guru sebagai ujung tombak dan pihak yang paling sering berinteraksi dengan siswa (Hermanu, 2022).

Selain itu, penerapan *coaching* model TIRTA juga berdampak pada peningkatan keterampilan guru dalam menerapkan berbagai strategi pembelajaran yang inovatif dan efektif. Melalui proses *coaching*, guru-guru mendapatkan kesempatan untuk merefleksikan praktik pembelajaran mereka, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan mengembangkan rencana aksi yang terarah untuk mencapai tujuan pembelajaran yang lebih baik (Rahayu & Sulisty, 2024). Misalnya, beberapa guru melaporkan bahwa mereka mulai menggunakan teknik *differentiated instruction* untuk lebih baik memenuhi kebutuhan siswa yang beragam, setelah didorong dan dibimbing oleh kepala sekolah. Teknik *differentiated instruction* memungkinkan guru untuk menyesuaikan metode pengajaran mereka agar lebih efektif dalam mengakomodasi perbedaan kemampuan dan gaya belajar siswa, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa.

Peningkatan profesionalitas guru ini pada akhirnya berdampak positif pada hasil belajar siswa. Siswa-siswa menunjukkan peningkatan pemahaman dan penguasaan materi pelajaran, serta lebih aktif terlibat dalam proses pembelajaran (Susin, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa *coaching* model TIRTA tidak hanya memberikan manfaat bagi guru, tetapi juga bagi siswa secara langsung. Siswa menjadi lebih antusias dalam belajar karena metode pembelajaran yang lebih bervariasi dan menarik yang diterapkan oleh guru mereka. Keberhasilan ini menegaskan pentingnya dukungan berkelanjutan dalam pembelajaran dan pengembangan profesional guru.

Penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan implementasi *coaching* model TIRTA sangat bergantung pada komitmen dan keterlibatan kepala sekolah. Kepala sekolah yang proaktif dan berkomitmen dalam menjalankan peran sebagai coach mampu menciptakan lingkungan yang mendukung di mana guru merasa didukung dan dihargai. Kemampuan kepala sekolah dalam membangun hubungan yang baik dengan guru, menciptakan lingkungan *coaching* yang positif, dan memberikan dukungan yang berkelanjutan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan penerapan *coaching* model TIRTA (Juhadira et al., 2024). Kepala sekolah yang berkomitmen tinggi terhadap peran *coaching* mereka mampu menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan profesional yang berkelanjutan di antara staf pengajar mereka.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang efektif dalam peran *coaching* mereka mampu menciptakan perubahan positif dalam budaya sekolah. Dengan mendukung guru melalui *coaching*, kepala sekolah membantu menciptakan lingkungan di mana pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan profesional dihargai. Ini tidak hanya meningkatkan profesionalitas guru, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan di sekolah.

Salah satu aspek penting dari *coaching* model TIRTA adalah fokus pada refleksi diri dan pengembangan berkelanjutan. Melalui *coaching*, guru didorong untuk merefleksikan praktik mereka sendiri, mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan mengembangkan rencana aksi untuk mencapai tujuan mereka. Dalam hal ini, peran kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir (Wasono, 2019). Proses ini tidak hanya membantu guru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi juga mendorong mereka untuk menjadi pembelajar yang mandiri dan proaktif. Dengan demikian, *coaching* model TIRTA tidak hanya membantu guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga mendorong mereka untuk mengambil tanggung jawab atas pengembangan profesional mereka sendiri.

*Indar Wiyati et al., (Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Coach dalam Penerapan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan)*

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pelatihan dan dukungan berkelanjutan bagi kepala sekolah dalam peran mereka sebagai coach. Kepala sekolah perlu dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi coach yang efektif. Ini termasuk pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip *coaching*, kemampuan untuk membangun hubungan yang mendukung dengan guru, dan keterampilan dalam memfasilitasi refleksi dan pengembangan diri. Dukungan berkelanjutan dalam bentuk pelatihan, mentoring, dan sumber daya tambahan sangat penting untuk memastikan bahwa kepala sekolah dapat menjalankan peran mereka dengan efektif.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa *coaching* model TIRTA dapat diadaptasi untuk memenuhi kebutuhan spesifik dari berbagai konteks sekolah. Fleksibilitas dalam penerapan model ini memungkinkan kepala sekolah untuk menyesuaikan pendekatan mereka agar sesuai dengan kebutuhan unik dari guru dan siswa mereka. Dengan demikian, *coaching* model TIRTA dapat menjadi alat yang sangat efektif untuk mendukung pengembangan profesional di berbagai jenis sekolah dan lingkungan pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *coaching* model TIRTA oleh kepala sekolah sebagai coach dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap profesionalitas guru dan hasil belajar siswa. Melalui dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah, guru dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa mereka. Keberhasilan ini menegaskan pentingnya dukungan berkelanjutan dan komitmen terhadap pengembangan profesional dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih tinggi.

Dalam rangka mengatasi tantangan-tantangan yang ada dalam penerapan *coaching* model TIRTA, penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah daerah dan dinas pendidikan memberikan dukungan dan pelatihan yang lebih intensif bagi kepala sekolah. Pelatihan yang komprehensif mengenai konsep, prinsip, dan teknik *coaching* perlu disediakan, serta materi dan sumber daya *coaching* yang relevan dan mudah diakses oleh kepala sekolah. Dengan dukungan dan pelatihan yang memadai, kepala sekolah akan lebih siap dan mampu menjalankan peran sebagai coach secara efektif. Selain itu, penting juga untuk membangun komunitas praktik di mana kepala sekolah dapat berbagi pengalaman dan mendapatkan umpan balik dari rekan-rekan mereka.

Penelitian ini juga menekankan pentingnya dukungan internal dari pihak sekolah dalam menciptakan budaya yang mendukung *coaching*. Ini melibatkan menciptakan lingkungan di mana pembelajaran berkelanjutan dihargai dan di mana guru merasa aman untuk mengambil risiko dan mencoba metode baru. Kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya ini dengan menunjukkan komitmen mereka terhadap *coaching* dan dengan memberikan contoh dalam keterlibatan mereka sendiri dalam pembelajaran profesional.

Implementasi *coaching* model TIRTA juga memerlukan adaptasi yang sensitif terhadap konteks lokal. Setiap sekolah dan komunitas memiliki karakteristik dan kebutuhan yang unik, dan *coaching* model TIRTA harus disesuaikan untuk mengakomodasi perbedaan ini. Fleksibilitas dalam penerapan model ini sangat penting untuk memastikan bahwa *coaching* model TIRTA dapat diterapkan secara efektif dalam berbagai konteks.

Dengan adanya dukungan dan pelatihan yang memadai, diharapkan kepala sekolah akan lebih siap dan mampu menjalankan peran sebagai coach secara efektif sehingga penerapan *coaching* model TIRTA dapat terus ditingkatkan dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi pengembangan profesionalitas guru dan peningkatan kualitas pendidikan di Kecamatan

*Indar Wiyati et al., (Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Coach dalam Penerapan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan)*

Purwodadi. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa *coaching* model TIRTA tidak hanya memberikan manfaat bagi guru dan siswa, tetapi juga bagi sekolah dan komunitas pendidikan secara keseluruhan.

Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa *coaching* model TIRTA adalah pendekatan yang sangat efektif untuk meningkatkan profesionalitas guru. Melalui dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai coach, guru dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa mereka. Keberhasilan ini menunjukkan pentingnya dukungan berkelanjutan dan komitmen terhadap pengembangan profesional dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih tinggi.

Penelitian ini juga mencatat bahwa keberhasilan implementasi *coaching* model TIRTA sangat bergantung pada keterlibatan aktif kepala sekolah. Kepala sekolah yang proaktif dan berkomitmen dalam peran mereka sebagai coach mampu menciptakan lingkungan yang mendukung di mana guru merasa didukung dan dihargai. Kemampuan kepala sekolah untuk membangun hubungan yang baik dengan guru, menciptakan lingkungan *coaching* yang positif, dan memberikan dukungan yang berkelanjutan adalah faktor kunci dalam keberhasilan penerapan *coaching* model TIRTA (Juhadira et al., 2024). Kepala sekolah yang berkomitmen tinggi terhadap peran *coaching* mereka mampu menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan profesional yang berkelanjutan di antara staf pengajar mereka.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepala sekolah yang efektif dalam peran *coaching* mereka mampu menciptakan perubahan positif dalam budaya sekolah. Dengan mendukung guru melalui *coaching*, kepala sekolah membantu menciptakan lingkungan di mana pembelajaran berkelanjutan dan pengembangan profesional dihargai. Ini tidak hanya meningkatkan profesionalitas guru, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan di sekolah.

Salah satu aspek penting dari *coaching* model TIRTA adalah fokus pada refleksi diri dan pengembangan berkelanjutan. Melalui *coaching*, guru didorong untuk merefleksikan praktik mereka sendiri, mengidentifikasi area untuk perbaikan, dan mengembangkan rencana aksi untuk mencapai tujuan mereka. Proses ini tidak hanya membantu guru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, tetapi juga mendorong mereka untuk menjadi pembelajar yang mandiri dan proaktif. Dengan demikian, *coaching* model TIRTA tidak hanya membantu guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, tetapi juga mendorong mereka untuk mengambil tanggung jawab atas pengembangan profesional mereka sendiri.

Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pelatihan dan dukungan berkelanjutan bagi kepala sekolah dalam peran mereka sebagai coach. Kepala sekolah perlu dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjadi coach yang efektif. Ini termasuk pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip *coaching*, kemampuan untuk membangun hubungan yang mendukung dengan guru, dan keterampilan dalam memfasilitasi refleksi dan pengembangan diri. Dukungan berkelanjutan dalam bentuk pelatihan, mentoring, dan sumber daya tambahan sangat penting untuk memastikan bahwa kepala sekolah dapat menjalankan peran mereka dengan efektif.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa *coaching* model TIRTA dapat diadaptasi untuk memenuhi kebutuhan spesifik dari berbagai konteks sekolah. Fleksibilitas dalam penerapan model ini memungkinkan kepala sekolah untuk menyesuaikan pendekatan mereka agar sesuai dengan kebutuhan unik dari guru dan siswa mereka. Dengan demikian,

*coaching* model TIRTA dapat menjadi alat yang sangat efektif untuk mendukung pengembangan profesional di berbagai jenis sekolah dan lingkungan pendidikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *coaching* model TIRTA oleh kepala sekolah sebagai coach dapat memberikan dampak yang sangat positif terhadap profesionalitas guru dan hasil belajar siswa. Melalui dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah, guru dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa mereka. Keberhasilan ini menegaskan pentingnya dukungan berkelanjutan dan komitmen terhadap pengembangan profesional dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih tinggi.

Dalam rangka mengatasi tantangan-tantangan yang ada dalam penerapan *coaching* model TIRTA, penelitian ini merekomendasikan agar pemerintah daerah dan dinas pendidikan memberikan dukungan dan pelatihan yang lebih intensif bagi kepala sekolah. Pelatihan yang komprehensif mengenai konsep, prinsip, dan teknik *coaching* perlu disediakan, serta materi dan sumber daya *coaching* yang relevan dan mudah diakses oleh kepala sekolah. Dengan dukungan dan pelatihan yang memadai, kepala sekolah akan lebih siap dan mampu menjalankan peran sebagai coach secara efektif. Selain itu, penting juga untuk membangun komunitas praktik di mana kepala sekolah dapat berbagi pengalaman dan mendapatkan umpan balik dari rekan-rekan mereka.

Penelitian ini juga menekankan pentingnya dukungan internal dari pihak sekolah dalam menciptakan budaya yang mendukung *coaching*. Ini melibatkan menciptakan lingkungan di mana pembelajaran berkelanjutan dihargai dan di mana guru merasa aman untuk mengambil risiko dan mencoba metode baru. Kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya ini dengan menunjukkan komitmen mereka terhadap *coaching* dan dengan memberikan contoh dalam keterlibatan mereka sendiri dalam pembelajaran profesional.

Implementasi *coaching* model TIRTA juga memerlukan adaptasi yang sensitif terhadap konteks lokal. Setiap sekolah dan komunitas memiliki karakteristik dan kebutuhan yang unik, dan *coaching* model TIRTA harus disesuaikan untuk mengakomodasi perbedaan ini. Fleksibilitas dalam penerapan model ini sangat penting untuk memastikan bahwa *coaching* model TIRTA dapat diterapkan secara efektif dalam berbagai konteks.

Dengan adanya dukungan dan pelatihan yang memadai, diharapkan kepala sekolah akan lebih siap dan mampu menjalankan peran sebagai coach secara efektif sehingga penerapan *coaching* model TIRTA dapat terus ditingkatkan dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi pengembangan profesionalitas guru dan peningkatan kualitas pendidikan di Kecamatan Purwodadi. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa *coaching* model TIRTA tidak hanya memberikan manfaat bagi guru dan siswa, tetapi juga bagi sekolah dan komunitas pendidikan secara keseluruhan.

Kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa *coaching* model TIRTA adalah pendekatan yang sangat efektif untuk meningkatkan profesionalitas guru. Melalui dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai coach, guru dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa mereka. Keberhasilan ini menunjukkan pentingnya dukungan berkelanjutan dan komitmen terhadap pengembangan profesional dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih tinggi.

## Pembahasan

Temuan penelitian ini, yang mengungkapkan efektivitas *coaching* model TIRTA dalam meningkatkan profesionalitas guru di Kecamatan Purwodadi, sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini memperkuat bukti-bukti yang telah ada mengenai manfaat *coaching* model TIRTA dalam mengembangkan kompetensi guru (Inson et al., 2024). Keberhasilan implementasi model ini di Kecamatan Purwodadi menunjukkan bahwa *coaching* model TIRTA tidak hanya efektif secara teoritis, tetapi juga dapat diterapkan secara praktis di lapangan dengan hasil yang positif.

Salah satu faktor keberhasilan penerapan *coaching* model TIRTA adalah peran aktif kepala sekolah sebagai coach. Kepala sekolah di Kecamatan Purwodadi tidak hanya memahami konsep dan tahapan *coaching* model TIRTA, tetapi juga mampu menerapkannya dengan baik dalam supervisi akademik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan profesionalitas guru melalui *coaching*. Kemampuan kepala sekolah dalam membangun hubungan yang positif dan saling percaya dengan guru, menciptakan suasana *coaching* yang kondusif, dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi guru untuk berkembang merupakan faktor-faktor penting dalam keberhasilan penerapan *coaching* model TIRTA (Triasmani et al., 2024).

Lebih dari sekadar meningkatkan kompetensi pedagogik, *coaching* model TIRTA juga memberikan dampak positif pada motivasi dan kinerja guru. Guru-guru yang terlibat dalam proses *coaching* merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam menjalankan tugas mengajar mereka. Hal ini disebabkan oleh pendekatan *coaching* yang memberdayakan guru, mendorong mereka untuk berpikir kritis dan kreatif, serta memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan potensi diri (Ningsih, 2023). Guru-guru melaporkan bahwa mereka merasa lebih dihargai dan didukung dalam peran profesional mereka, yang pada gilirannya meningkatkan dedikasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, kepala sekolah di Kecamatan Purwodadi juga telah berhasil mengintegrasikan *coaching* model TIRTA dengan kegiatan supervisi akademik lainnya. Penilaian kinerja guru yang dilakukan secara berkala tidak lagi menjadi momok yang menakutkan bagi guru, melainkan menjadi bagian dari proses pengembangan profesional yang berkelanjutan. *Coaching* model TIRTA juga diintegrasikan dengan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan, sehingga guru-guru mendapatkan kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri secara berkelanjutan (Mardini, 2023).

Integrasi *coaching* model TIRTA dengan berbagai kegiatan supervisi akademik ini menciptakan pendekatan yang holistik dalam meningkatkan profesionalitas guru. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi guru, tetapi juga pada pengembangan motivasi, kinerja, dan kesejahteraan guru secara keseluruhan. Dengan demikian, *coaching* model TIRTA dapat menjadi model yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan. Guru yang merasa didukung dan dihargai dalam peran mereka lebih cenderung untuk mengembangkan diri mereka secara profesional dan memberikan pengalaman belajar yang berkualitas tinggi bagi siswa mereka.

Namun, implementasi *coaching* model TIRTA tidak terlepas dari tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan waktu dan sumber daya. Kepala sekolah seringkali memiliki banyak tugas dan tanggung jawab lain, sehingga sulit untuk mengalokasikan waktu yang cukup untuk melakukan *coaching* secara intensif. Selain itu, keterbatasan sumber daya, seperti kurangnya pelatihan dan materi *coaching*, juga dapat menjadi hambatan dalam implementasi *coaching* model TIRTA (Ardiansyah et al., 2023). Untuk mengatasi tantangan

*Indar Wiyati et al., (Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Coach dalam Penerapan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan)*

ini, penting bagi kepala sekolah untuk memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik dan untuk menerima dukungan tambahan dari pihak sekolah atau komunitas pendidikan.

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, diperlukan dukungan dan pelatihan yang lebih intensif bagi kepala sekolah sebagai coach. Pemerintah daerah dan dinas pendidikan perlu menyediakan pelatihan yang komprehensif bagi kepala sekolah mengenai konsep, prinsip, dan teknik *coaching*. Selain itu, perlu juga disediakan materi dan sumber daya *coaching* yang relevan dan mudah diakses oleh kepala sekolah. Dengan dukungan dan pelatihan yang memadai, kepala sekolah akan lebih siap dan mampu menjalankan peran sebagai *coach* secara efektif (Susin, 2023). Pelatihan ini harus mencakup tidak hanya aspek teoretis, tetapi juga praktik langsung dan studi kasus yang relevan untuk memastikan bahwa kepala sekolah dapat menerapkan keterampilan yang mereka pelajari dalam situasi nyata.

Pentingnya dukungan berkelanjutan bagi kepala sekolah juga tidak dapat diabaikan. Selain pelatihan awal, kepala sekolah membutuhkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam komunitas praktik atau kelompok pendukung di mana mereka dapat berbagi pengalaman, mendiskusikan tantangan, dan mendapatkan umpan balik dari rekan-rekan mereka. Ini membantu kepala sekolah untuk terus berkembang dalam peran mereka sebagai coach dan untuk tetap termotivasi dan terlibat dalam proses *coaching*. Selain dukungan dari pihak eksternal, sekolah-sekolah juga perlu mengembangkan budaya internal yang mendukung *coaching*. Ini melibatkan menciptakan lingkungan di mana pembelajaran berkelanjutan dihargai dan di mana guru merasa aman untuk mengambil risiko dan mencoba metode baru.

Kepala sekolah berperan penting dalam menciptakan budaya ini dengan menunjukkan komitmen mereka terhadap *coaching* dan dengan memberikan contoh dalam keterlibatan mereka sendiri dalam pembelajaran profesional. Implementasi *coaching* model TIRTA juga memerlukan adaptasi yang sensitif terhadap konteks lokal. Setiap sekolah dan komunitas memiliki karakteristik dan kebutuhan yang unik, dan *coaching* model TIRTA harus disesuaikan untuk mengakomodasi perbedaan ini. Ini mungkin melibatkan modifikasi pada tahapan *coaching* atau penyesuaian pada metode pelatihan dan dukungan yang diberikan kepada guru. Fleksibilitas ini penting untuk memastikan bahwa *coaching* model TIRTA dapat diterapkan secara efektif dalam berbagai konteks.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *coaching* model TIRTA adalah pendekatan yang sangat efektif untuk meningkatkan profesionalitas guru. Melalui dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai *coach*, guru dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka, dan memberikan pengalaman belajar yang lebih baik bagi siswa mereka. Keberhasilan ini menunjukkan pentingnya dukungan berkelanjutan dan komitmen terhadap pengembangan profesional dalam mencapai kualitas pendidikan yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan efektivitas *coaching* model TIRTA dalam meningkatkan profesionalitas guru (Sary & Wulandari, 2022; Sudarsana, 2022). Keberhasilan implementasi model ini di Kecamatan Purwodadi tidak terlepas dari peran aktif kepala sekolah sebagai coach yang mampu memahami dan menerapkan tahapan-tahapan *coaching* model TIRTA dengan baik (Nofitri et al., 2023). Kepala sekolah juga berhasil membangun hubungan yang positif dan saling percaya dengan guru, menciptakan suasana *coaching* yang kondusif, dan memberikan dukungan yang berkelanjutan bagi guru untuk berkembang (Juhadira et al., 2024).

Selain itu, kepala sekolah di Kecamatan Purwodadi juga telah berhasil mengintegrasikan *coaching* model TIRTA dengan kegiatan supervisi akademik lainnya. Penilaian kinerja guru

*Indar Wiyati et al., (Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Coach dalam Penerapan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan)*

yang dilakukan secara berkala tidak lagi menjadi sesuatu yang menakutkan bagi guru, melainkan menjadi bagian dari proses pengembangan profesional yang berkelanjutan. *Coaching* model TIRTA juga diintegrasikan dengan program pengembangan keprofesionalan berkelanjutan, sehingga guru-guru mendapatkan kesempatan untuk terus belajar dan mengembangkan diri secara berkelanjutan (Rahayu & Sulistyono, 2024).

Integrasi *coaching* model TIRTA dengan berbagai kegiatan supervisi akademik ini menciptakan pendekatan yang holistik dalam meningkatkan profesionalitas guru. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi guru, tetapi juga pada pengembangan motivasi, kinerja, dan kesejahteraan guru secara keseluruhan. Dengan demikian, *coaching* model TIRTA dapat menjadi model yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan (Ardyansyah et al., 2023). Namun, implementasi *coaching* model TIRTA tidak terlepas dari tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan waktu dan sumber daya. Kepala sekolah seringkali memiliki banyak tugas dan tanggung jawab lain sehingga sulit untuk mengalokasikan waktu yang cukup untuk melakukan *coaching* secara intensif. Selain itu, keterbatasan sumber daya seperti kurangnya pelatihan dan materi *coaching* juga dapat menjadi hambatan dalam implementasi *coaching* model TIRTA (Satriyawan et al., 2024).

Untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut, disarankan agar pemerintah daerah dan dinas pendidikan memberikan dukungan dan pelatihan yang lebih intensif bagi kepala sekolah sebagai coach. Pelatihan yang komprehensif mengenai konsep, prinsip, dan teknik *coaching* perlu disediakan, serta materi dan sumber daya *coaching* yang relevan dan mudah diakses oleh kepala sekolah (Susin, 2023). Dengan adanya dukungan dan pelatihan yang memadai, diharapkan kepala sekolah akan lebih siap dan mampu menjalankan peran sebagai coach secara efektif sehingga penerapan *coaching* model TIRTA dapat terus ditingkatkan dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi pengembangan profesionalitas guru dan peningkatan kualitas pendidikan di Kecamatan Purwodadi.

## Penutup

### Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan *coaching* model TIRTA oleh kepala sekolah sebagai *coach* merupakan suatu langkah yang efektif dalam meningkatkan profesionalitas guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan. Model ini tidak hanya memberikan dampak positif pada peningkatan kompetensi pedagogik guru, tetapi juga berdampak pada motivasi dan kinerja mereka secara keseluruhan. Melalui penerapan *coaching* model TIRTA, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan memberdayakan bagi guru sehingga mendorong mereka untuk mengembangkan potensi diri dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

### Daftar Pustaka

Aditya, P. T., & Ismanto, B. (2020). Model Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Supervisi Akademik Berbasis Web. *Refleksi Edukatika : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 11(1), 70–78. <https://doi.org/10.24176/re.v11i1.4805>

Ardyansyah, M., Arismunandar, & Heriansyah. (2023). Analisis Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus di SMA Negeri 2

*Indar Wiyati et al., (Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Coach dalam Penerapan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan)*

- Makassar). *Journal of Educational and Language Research*, 2(6), 2807–2937.
- Aribowo, A., Su'ad, S., & Madjdi, A. H. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik dan Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Se-Kecamatan Undaan Kabupaten Kudus. *Refleksi Edukatika : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 10(2), 216–222. <https://doi.org/10.24176/re.v10i2.4562>
- Berliani, T., Nugroho, P. J., Ernawatie, & Sedek, M. (2023). Implementasi Supervisi Pendidikan Di Sekolah. *Equity in Education Journal (EEJ)*, 5(2), 103–108.
- Fatmariyanti, Y., Qurtubi, Q., & Bachtiar, M. (2024). Peran Pengawas Sekolah Selaku Pelaku Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Manajemen Pendidikan. *Jurnal Kridatama Sains Dan Teknologi*, 6(01), 47–58. <https://doi.org/10.53863/kst.v6i01.1026>
- Hanifah, F., Nurarfiansyah, L. T., Marpaung, D. P. B., Nur, A. M., Oktaviani, D., & Nasution, I. (2023). Implementasi Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Oleh Pengawas. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 35–43.
- Hermanu, D. H. (2022). Peran Pengelola Sekolah Dalam Kepemimpinan Melalui Budaya Dan Citra Di Masa Pandemi Covid 19. *Refleksi Edukatika : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 12(2), 215–223. <https://doi.org/10.24176/re.v12i2.6836>
- Inson, Rejokirono, & Mulyono, R. (2024). Manajemen Mutu Terpadu Pada Supervisi Pendidikan Sebagai Bidang Garap Manajemen Pendidikan. *Pendas : Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09(1), 122–136.
- Juhadira, J., Hasniati, H., Ririk, R., Lilianti, L., & Nasir, N. (2024). Implementasi Metode Coaching dalam Supervisi Akademik. *Jurnal Ilmu Manajemen Sosial Humaniora (JIMSH)*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.51454/jimsh.v6i1.404>
- Kilag, O. K. T., & Sasan, J. M. (2023). Unpacking the Role of Instructional Leadership in Teacher Professional Development. *Advanced Qualitative Research*, 1(1), 63–73. <https://doi.org/10.31098/aqr.v1i1.1380>
- Mardini, S. (2023). Peningkatan Kemampuan Mengajar Guru dalam Penerapan Project Based Learning melalui Coaching Tatap Muka. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2), 199–207. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.467>
- Ningsih, E. M. (2023). Penerapan Metode Coaching Model Tirta Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Pada Rayon Kepengawasan Kota Baru. *Jurnal Pendidikan Taman Widya Humaniora (JPTWH)*, 2(3), 1581–1605.
- Nofitri, F., Hadiyanto, & Rusdinal. (2023). Penerapan Coaching Model Alur Tirta oleh Kepala Sekolah dalam Mensupervisi Guru di Sekolah. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 08(01), 1212.

*Indar Wiyati et al., (Analisis Peran Kepala Sekolah sebagai Coach dalam Penerapan Coaching Model TIRTA untuk Meningkatkan Profesionalitas Guru di Kecamatan Purwodadi Kabupaten Grobogan)*

- Rahayu, P., & Sulisty, W. Y. (2024). Peningkatan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran Berbasis TIK Melalui In House Traingin (IHT). *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 146–162.
- Sary, O. I. P., & Wulandari, W. (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>
- Satriyawan, S. B., Purwojuono, R., & Saputro, I. E. (2024). Analisis Peran Kepala Sekolah Di Sd Muhammadiyah Makotyamsa Kabupaten Sorong. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 148–152.
- Sudarsana, I. K. G. (2022). Peningkatan Kemampuan Guru Melaksanakan Penilaian Autentik Dalam PTM Terbatas Melalui Coaching Model TIRTA. *Indonesian Journal of Educational Development*, 3(November), 400–408. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7367570>
- Susin, M. (2023). Peningkatan Profesionalitas Guru Melalui Supervisi Akademik Kunjungan Kelas Model Coaching di SDN 1 Gondang Kabupaten Kendal. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2), 442–452. <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.144>
- Tanggulungan, L., & Sihotang, H. (2023). Coaching Model Tirta dalam Supervisi Akademik: Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 31399–31407.
- Triasmani, A., Tj, H. W., & Andriono, T. (2024). Penggunaan Metode Mentoring dan Coaching Model TIRTa untuk Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menyusun Modul Ajar. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(2), 629–635. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.783>
- Wasono, M. P. J. (2019). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Terhadap Pengembangan Karir Guru SMP Negeri. *INOPENDAS: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(2), 90–107. <https://doi.org/10.24176/jino.v2i2.4328>