

PENERAPAN METODE COACHING MODEL TIRTA UNTUK MENINGKATKAN KOPETENSI KEPALA SEKOLAH PADA RAYON KEPENGAWASAN KOTA BATU

**Erna Minarti Ningsih
Dinas Pendidikan Kota Batu**

Email : minartierna@gmail.com

(Naskah Masuk: 12 April -2023, Diterima Untuk Diterbitkan: 20 Mei 2023)

ABSTRAK

Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin dengan kompetensi yang harus dimiliki yaitu pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan upaya memengaruhi atau menggerakkan staf, guru, siswa, orangtua siswa, komunitas dan stakeholders sekolah menuju pencapaian tujuan atau visi sekolah. *Coaching* adalah suatu proses yang dilakukan oleh coach untuk membantu individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang diinginkan. *Coaching* dapat dilakukan dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan. Langkah 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. Kepala Sekolah aktif dalam pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah pada rayon kepengawasan Kota Batu melalui berperan serta dalam : merencanakan *Coaching*, melaksanakan *Coaching*, melaksanakan *Coaching* model TIRTA, dan refleksi *Coaching* model TIRTA. **Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan** Penerapan Metode *Coaching* Model Tirta Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Pada Rayon kepengawasan Kota Batu Berdasarkan hasil analisis data pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah pada rayon kepengawasan Kota Batu Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa . pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah dengan skor keberhasilan 84,40.dengan rincian skor perencanaan *Coaching* 82,40, skor 84,20. Pelaksanaan *Coaching* model TIRTA 85,00, dan refleksi *Coaching* model TIRTA 85,60.NPerlu adanya penelitian lain terutama penelitian pengembangan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas pelaksanaan *Coaching* dalam Upaya peningkatan kompetensi Kepala Sekolah.

Kata Kunci : Metode *Coaching* , Model Tirta, Kompetensi Kepala Sekolah

ABSTRACT

The principal is a teacher who is given the additional task of leading with the competencies that must be possessed, namely knowledge, attitudes and skills in the dimensions of personality, managerial, entrepreneurial, supervision and social competencies. Principal leadership is an effort to influence or move staff, teachers, students, parents, community and school stakeholders towards achieving school goals or vision. Coaching is a process carried out by coaches to help individuals or groups achieve the desired goals. Coaching can be done in various fields, including education. The steps for carrying out the TIRTA Coaching model are conveying goals, providing questions and feedback that lead to identifying coachee

potential, providing questions and feedback regarding the coachee's action plans in solving problems, providing questions and feedback regarding the coachee's commitment in carrying out his action plan/responsibility. The school principal is active in implementing the TIRTA Coaching model method to increase the competency of the principal in the supervision area through participating in: planning Coaching, implementing Coaching, implementing TIRTA model Coaching, and reflecting on TIRTA Coaching models. The purpose of this study is to describe the Application of the Tirta Model Coaching Method to Increase the Competence of Principals in the Oversight District Batu Based on the results of data analysis the implementation of the application of the TIRTA Coaching method can increase the competency of school principals in the supervision area The results of this study indicate that . the implementation of the application of the TIRTA Coaching model method can increase the competency of school principals with a success score of 84.40. with details of a Coaching planning score of 82.40, a score of 84.20. The implementation of the TIRTA Coaching model is 85.00, and the reflection of the TIRTA Coaching model is 85.60. N There is a need for other research, especially development research related to improving the quality of Coaching implementation in efforts to increase the competence of school principals.

Keywords: Coaching Method, Tirta Model, Principal's Competence

PENDAHULUAN

Kepala sekolah adalah sosok penting dalam dunia pendidikan karena memiliki peran strategis dalam mengelola sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang memadai untuk memimpin dan mengelola sekolah dengan baik. Peran penting Kepala sekolah berdasarkan PermendikbudRistek Nomor 40 Tahun 2021 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah menyatakan bahwa beban kerja kepala sekolah adalah untuk melaksanakan tugas pokok Manajerial, Pengembangan Kewirausahaan, dan Supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Beban kerja sebagaimana dimaksud bertujuan untuk: 1) mengembangkan pembelajaran yang berpusat kepada peserta didik; 2) mewujudkan lingkungan belajar yang aman, nyaman, dan inklusif; 3) membangun budaya refleksi dalam pengembangan warga Satuan Pendidikan dan pengelolaan program Satuan Pendidikan; dan 4) meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik. Kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola Satuan Pendidikan.

Permendikbud No. 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah dan pelatihan pendidikan peningkatan kompetensi guru dan kepala sekolah ini menjadi hal yang penting dan signifikan dilakukan. Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, meliputi (1) perencanaan program, (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan sekolah, (5) sistem informasi sekolah.

Kepemimpinan di dunia pendidikan, khususnya sekolah tidak terlepas dari kepemimpinan pada umumnya dan berkaitan pula dengan tipe kepemimpinan Kepala Sekolah dalam rangka menjalankan roda pendidikan bersama dengan para guru, tenaga administrasi dan yang lain. (Bangsa, 2021). Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 28 tahun 2010 mengatakan bahwa Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin dengan kompetensi yang harus dimiliki yaitu pengetahuan, sikap dan keterampilan pada dimensi-dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan upaya memengaruhi atau menggerakkan staf, guru, siswa, orangtua siswa, komunitas dan stakeholders sekolah menuju pencapaian tujuan atau visi sekolah (Bangsa, 2021).

Menurut Sahir et al. (2020), *Coaching* adalah sebuah proses dimana seorang coach bertanya dan menggali saja kepada coachee-nya sehingga muncul ide dan pemikiran berasal dari coachee, dan memasikan coachee untuk melakukan apa yang telah dipikirkan atau dikatakan. *Coaching* merupakan gaya pembinaan dengan cara berkomunikasi, yang lebih banyak mendengar secara aktif serta bertanya untuk menggali lebih banyak serta memberikan umpan balik positif yang konstruktif dalam rangka menggali pencapaian potensi diri dari orang yang dituntunnya.

Coaching adalah suatu proses yang dilakukan oleh coach untuk membantu individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang diinginkan. *Coaching* dapat dilakukan dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan. *Coaching* dalam pendidikan dilakukan untuk membantu guru atau kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja, mengembangkan potensi terstruktur dan terarah. *Coaching* lebih berfokus pada solusi daripada masalah. Coach bekerja dengan coachee untuk menemukan cara-cara baru untuk mencapai tujuan. Selanjutnya, *Coaching* merupakan proses pembinaan yang memungkinkan terjadinya suatu proses pembelajaran dan pengembangan yang mengarah pada peningkatan atau perbaikan kinerja (Parsloe & Leedham, 2017).

Terkait dengan *Coaching* model TIRTA, terlebih dahulu harus kita pahami tentang konsep coaching. TIRTA merupakan akronim dari kata “T=Tujuan, I=Identifikasi, R=Rencana Aksi, TA=Tanggung jawab”. *Coaching* model TIRTA merupakan modifikasi dari model GROW yang mana langkah-langkah melakukan *Coaching* model TIRTA adalah: (1) menyampaikan tujuan *Coaching* (Tujuan), (2) memberikan pertanyaan dan umpan balik yang mengarah kepada identifikasi potensi coachee (Identifikasi), (3) memberikan pertanyaan dan umpan balik mengenai rencana aksi coachee dalam menyelesaikan permasalahan (Rencana Aksi), dan (4) memberikan pertanyaan dan umpan balik mengenai komitmen coachee dalam menjalankan rencana aksinya (Tanggung Jawab). *Coaching* Model TIRTA merupakan modifikasi dari model GROW yang telah dikenal sebelumnya Dirjen GTK. (2022)

Implementasi kurikulum merdeka memberi ruang pada Kepala sekolah, guru, siswa, untuk mengenal kelemahan dan kelebihan yang dimiliki, mampu menggali potensi diri, dapat mengenal perbedaan karakter, terus belajar untuk meningkatkan kompetensi diri yang lebih baik. Sehingga masalah dasarnya adalah “Bagaimana Kepala sekolah dapat meningkatkan kompetensi dirinya

dalam memimpin Lembaga.. Tujuan penelitian pengembangan ini sebagai berikut :

- 1) Mendeskripsikan desain pengembangan *Coaching* model TIRTA dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah.
- 2) Mendeskripsikan implementasi metode *Coaching* model TIRTA dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah.
- 3) Menganalisis efektivitas penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah.

KAJIAN PUSTAKA

1. Metode *Coaching*

Whitemore (2018) menyatakan bahwa *Coaching* merupakan kegiatan pembinaan yang membuka potensi seseorang untuk memaksimalkan kinerja mereka sendiri, yang

membantu mereka untuk belajar daripada mengajar mereka. Cakupan dari *Coaching* meliputi: (1) mengakses potensial, (2) memfasilitasi individu untuk membuat perubahan yang diperlukan, (3) memaksimalkan kinerja, (4) membantu orang memperoleh keterampilan dan mengembangkannya, (5) menggunakan teknik komunikasi khusus.

Wulandari & Sary (2022) menyatakan bahwa *Coaching* merupakan sebuah proses yang melibatkan manajer dan supervisor untuk menghambat terjadinya kesenjangan kinerja, kemampuan mengajar, memberikan pengetahuan dan menanamkan nilai dan budaya kerja yang diinginkan. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Coaching* adalah percakapan dan membantu orang yang dibimbing untuk meningkatkan kinerjanya dan *Coaching* merupakan gaya pembinaan dengan cara berkomunikasi, yang lebih banyak mendengar secara aktif serta bertanya untuk menggali lebih banyak serta memberikan umpan balik positif yang konstruktif dalam rangka menggali pencapaian potensi diri dari orang yang dituntunnya (coachee). *Coaching* dapat dilakukan secara fleksibel, baik formal atau pun tidak formal dan kepala sekolah dapat melibatkan guru dalam mengambil suatu keputusan, sehingga dari keputusan yang diambil tersebut, guru akan memiliki “rasa memiliki” atas keputusan tersebut dan akan bertanggung jawab serta berkomitmen untuk melaksanakannya. Menerapkan pembinaan dengan *Coaching*, kepala sekolah harus memiliki keterampilan mendengarkan dengan baik, kemampuan bertanya yang jitu dan pengelolaan emosi yang matang sehingga dapat sabar, berempati dalam melakukannya dengan guru.

Kata kunci dalam aktivitas *Coaching* adalah memecahkan masalah, merumuskan strategi dan langkah-langkah yang bisa dilakukan untuk mencapai tujuan. Hal ini perlu dilakukan karena kepala sekolah memiliki peranan penting dalam manajemen sekolah termasuk juga menjalankan program sekolah sesuai dengan gaya kepemimpinannya (Pasek, 2022). Karena proses coaching akan menyesuaikan dengan gaya kepemimpinan dan komunikasi kepala sekolah. *Coaching* dilaksanakan oleh kepala sekolah setelah supervisi. Menurut Rindarti (2021) proses *Coaching* perlu dilakukan kepala sekolah terutamanya terkait dengan evaluasi pembelajaran yang dilakukan guna mengetahui bagaimana peran serta guru dalam evaluasi dalam menunjang pencapaian target atau program sekolah terkait pembelajaran. Hasil supervisi dianalisis untuk menentukan potensi dan kelemahan dalam mengajar.

Dalam pelaksanaan *Coaching* kepala sekolah fokus kepada kelemahan guru, dan mengubah kelemahan tersebut menjadi komitmen yang akan dikembangkan guru pada pembelajaran berikutnya melalui kesadaran yang timbul dari dalam diri guru sendiri. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kemampuannya dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengelola kegiatan pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah juga mempunyai peranan penting terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah.

Oleh karena itu, kepala sekolah harus melaksanakan supervisi secara baik dan benar sesuai dengan prinsip-prinsip supervisi serta teknik dan pendekatan yang tepat (Susmariansi et al., 2022). Salim (2014) menyatakan langkah-langkah melaksanakan *Coaching* adalah building trust (membangun kepercayaan), active listening (mendengarkan secara aktif), clarifying (mengklarifikasikan untuk kejelasan pembicaraan), asking the right questions (menanyakan pertanyaan yang tepat), giving feedback (memberikan umpan balik). Sedangkan langkah-langkah kepala sekolah dalam melakukan pembinaan kepada guru adalah menemukan potensi, memberi apresiasi, mengukur kepuasan kinerja, menemukan kekurangan

kinerja, menemukan perbaikan, berkomitmen. Pembinaanpembinaan yang dilakukan kepala sekolah melalui *Coaching* terhadap guru akan dapat meningkatkan kinerja dan dedikasi guru dalam dunia pendidikan.

2. Model TIRTA

TIRTA dikembangkan dari satu model umum *Coaching* yang dikenal sangat luas dan telah banyak diaplikasikan, yaitu **GROW model**. **GROW** adalah kepanjangan dari **Goal**, **Reality**, **Options** dan **Will**. Pada tahapan 1) **Goal** (Tujuan): *coach* perlu mengetahui apa tujuan yang hendak dicapai *coachee* dari sesi *Coaching* ini, 2) **Reality** (Hal-hal yang nyata): proses menggali semua hal yang terjadi pada diri *coachee*, 3) **Options** (Pilihan): *coach* membantu *coachee* dalam memilah dan memilih hasil pemikiran selama sesi yang nantinya akan dijadikan sebuah rancangan aksi. 4) **Will** (Keinginan untuk maju): komitmen *coachee* dalam membuat sebuah rencana aksi dan menjalankannya. Model TIRTA dikembangkan dengan semangat merdeka belajar yang menuntut guru untuk memiliki keterampilan *Coaching*. Hal ini penting mengingat tujuan *Coaching* yaitu untuk melejitkan potensi murid agar menjadi lebih merdeka. Melalui model TIRTA, guru diharapkan dapat melakukan pendampingan kepada murid melalui pendekatan *Coaching* di komunitas sekolah dengan lebih mudah dan mengalir.

Langkah 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. Adapun langkah *Coaching* model TIRTA

ada tahapan untuk meng-coach murid yang tidak lain merupakan akronim dari TIRTA itu sendiri, yakni Tjuna, Identifikasi, Rencana Aksi, dan Tanggung Jawab. Semuanya merupakan pengembangan dari GROW model yang memiliki tujuan untuk melejitkan potensi murid agar lebih merdeka dalam menentukan arah dan capaiannya.

1) Tujuan

Di dalam tahapan ini, seorang Coach akan menanyakan tentang tujuan sebenarnya yang ingin diraih murid (*coachee*). Identifikasi

Di dalam tahapan identifikasi seorang Coach mengajukan beberapa penggalian informasi, seperti *Kesempatan apa yang anda miliki saat ini?. Apa kekuatanmu dalam mencapai tujuan?*, Rencana Aksi

Pada tahapan rencana aksi, seorang Coach merancang aksi dengan sejumlah pertanyaan seperti *Apa rencana anda dalam mencapai tujuan?, Adakah prioritas yang anda miliki?, Apa strategi untuk mencapai tjuan?, Bagaimana jangka waktu yang anda perlukan?, Apa ukuran keberhasilan rencana aksi anda?, Bagaimana cara anda mengatasi dan mengantisipasi berbagi hambatan yang kemungkinan datang?*

4. Tanggung Jawab

Di tahapan akhir *Coaching*, seorang Coach mengarahkan *Coachee* dengan pertanyaan seperti *Apa komitmen anda terhadap rancana aksi?, Siapa dan apa yang dapat membantumu dalam menjaga komitmen?, Bagaimana dengan tindak lanjut dari kegiatan Coaching ini?*

2. Model Coaching GROW

Model GROW adalah kependekan dari Goal (Tujuan), Reality (Realitas), Option (Pilihan), dan What Next atau Will (Tindakan). Struktur dasar model ini ditemukan oleh John Whitmore (2017:96) . Model *Coaching* perilaku-model GROW (Goal, Reality, Option, Wrap-up), sebuah model sederhana dan efektif yang dapat diterapkan dalam semua interaksi *Coaching* (Passmore, 2010:76);

Model GROW efektif dalam *Coaching*, proses *Coaching* yang efektif membutuhkan model yang juga efektif. *Coaching* sesuai GROW meliputi menyepakati tujuan (goal), menggali realitas (reality), masalah, keadaan, atau situasi, menggali dan menginspirasi pilihanpilihan (options) solusi, dan pernyataan komitmen atau kemauan dan rencana tindak lanjutnya (what next atau will) (Gomulya, 2019:142-154).. GROW menyediakan kerangka kerja untuk sesi pembinaan, percakapan, rapat atau proyek dan merupakan model pembinaan yang paling terkenal di dunia saat ini:



The GROW model was developed by [Sir John Whitmore](#) (1937-2017)

GROW adalah model umum *Coaching* yang biasa diaplikasikan dan dikembangkan untuk model TIRTA . Dalam konteks *Coaching*, GROW adalah salah satu pendekatan atau kerangka kerja yang digunakan untuk membantu klien atau peserta *Coaching* mencapai tujuan mereka. GROW merupakan singkatan dari Goal, Reality, Options, dan Will. Berikut adalah penjelasan singkat tentang setiap elemen dalam pendekatan GROW:

Goal (Tujuan): Tahap ini melibatkan penentuan tujuan yang ingin dicapai oleh klien. Tujuan haruslah spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan memiliki batasan waktu yang jelas. Dalam tahap ini, klien dan coach bekerja sama untuk merumuskan tujuan yang jelas dan terarah.

Reality (Realitas): Tahap ini melibatkan pengeksploasian realitas atau situasi saat ini yang dihadapi oleh klien. Klien dan coach menganalisis secara objektif situasi saat ini, termasuk kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mungkin ada. Pada tahap ini, klien mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang konteks saat ini dan kendala yang mungkin perlu diatasi.

Options (Opsi): Tahap ini melibatkan eksplorasi dan identifikasi berbagai opsi atau alternatif yang tersedia bagi klien. Klien dan coach bekerja sama untuk menghasilkan berbagai ide, solusi, atau strategi yang dapat membantu mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya. Pada tahap ini, klien didorong untuk berpikir kreatif dan mengidentifikasi berbagai pilihan yang mungkin ada.

Will (Kehendak): Tahap ini melibatkan pembuatan komitmen dan perencanaan tindakan konkret untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Klien dan coach bekerja sama untuk merancang langkah-langkah tindakan yang spesifik, mengatasi hambatan yang mungkin muncul, dan menetapkan tanggung jawab dan jadwal. Pada tahap ini, klien dimotivasi untuk mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.

Dengan pendekatan GROW, coach bertindak sebagai fasilitator yang membantu klien dalam merumuskan tujuan yang jelas, memahami situasi saat ini, mengidentifikasi pilihan yang mungkin, dan membuat rencana tindakan yang efektif. Pendekatan ini memberikan struktur yang sistematis dan membantu klien untuk bergerak maju dalam mencapai tujuan mereka.

3. Kompetensi Kepala Sekolah

Setiap kepala sekolah menganut gaya masing-masing dalam memimpin sekolahnya. Kepemimpinan seorang kepala sekolah dapat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di kelas. Peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik (Fatur Rahman, 2021). Kepala Sekolah harus memiliki kompetensi manajerial yang isinya tentang perencanaan, pengembangan, kepemimpinan, pengelolaan administrasi, guru dan peserta didik, membangun budaya, dan yang lain. Peningkatan dalam pengajaran dan kegiatan pembelajaran penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya pemerintah untuk membangun kuantitas dan kualitas pendidikan melalui berbagai cara, salah satunya dengan meningkatkan kualitas guru. (Yosi Melda Sari, 2021).

Guru sebagai *the central point* dalam pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, maka penting guru meningkatkan kompetensinya secara berkesinambungan. Dalam Peran Kepala Sekolah dalam *Coaching Model TIRTA* pada Pelaksanaan Supervisi Guru | 97 realitanya masih terdapat guru yang mempunyai kompetensi pedagogik yang kurang mumpuni, terlebih jika dihadapkan dalam situasi seperti sekarang ini. (Diana, 2021) Kemajuan suatu sekolah ditentukan oleh guru, orang tua, siswa, masyarakat dan kepala sekolah. Kepala sekolah menurut Permendikbud No. 137 Tahun 2014 pasal 29 ayat 1 dan 2 semestinya memiliki kualifikasi akademik sebagai Kepala KB/TK dan memiliki kompetensi kepala lembaga PAUD Salah satu kompetensi yang perlu dimiliki adalah supervisi. Supervisi yang perlu dijalankan kepala sekolah yaitu supervisi akademik terhadap guru PAUD dalam manajemen pembelajaran.

Supervisi akademik menurut Glickman, et. Al. (2007) adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya dalam mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam melakukan manajemen pembelajaran. Supervisi akademik yang dilakukan oleh kepala sekolah menurut Mulyasa (2007) termasuk ke dalam fungsiovervisor. Kepala sekolah harus men-supervisi pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. Supervisi akademik tidak terlepas dari penilaian kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. (Daresh, 1989, Glickman, et al; 2007). Tujuan dari supervise akademik ini adalah untuk membantu guru dalam mengembangkan kompetensi yang ada pada dirinya, mengembangkan

kurikulum yaitu kearah pencapaian dari kurikulum tersebut dan pengembangan dari guru guru serta pembimbingan bagi pendidik dan tenaga kependidikan. Prinsip prinsip supervise akademik yaitu:objektif(apa adanya tanpa ada rekayasa dari pihak manapun),bertanggungjawab(apa yang ada dapat dibuktikan dengan bukti yang ada dilapangan),didasarkan pada standar nasional pendidikan,dan juga didasarkan ats kebutuhan dari suatu sekolah tersebut.

Dalam melaksanakan supervise akademik seorang kepala sekolah juga harus mempunyai rencana program supervise akademik agar ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.rencana program supervise akademik yaitu penyusunan dokumen perencanaan kegiatan guru dalam prosesnya mengelola pembelajaran. manfaat dari perencanaan program supervise ini antara lain: a. Sebagai pedoman dalam pelaksanaan dan pengawasan. b. Untuk memberitahu kepada masyarakat sekolah mengenai program supervisi akademik. c. Pengeefektifan sumber daya sekolah baik dari segi waktu,tenaga dan biaya. Pendekatan peningkatan keprofesionalan guru tersebut Sebagai mana dikemukakan oleh sabandi (Sabandi, 2013) dapat dilakukan dengan teknik supervisi, menumbuhkan budaya organisasi pembelajar, dan kegiatan pelatihan. Dengan menggunakan pendekatan tersebut, dapat dilakuka kinerja lembaga melalui peningkatan keprofesionalan guru secara berkelanjutan baik yang dilakukan secara perorangan maupun kelompok

Penelitian Terkait

- 1) I Komang Gede Sudarsana. 2022. Peningkatan Kemampuan Guru Melaksanakan Penilaian Autentik Dalam Ptm Terbatas Melalui *Coaching* Model TIRTA di SMP Negeri 3 Selat, Karangasem, Bali;. Hasil analisis raport mutu tahun 2020 pada sub indikator melakukan penilaian autentik secara komprehensif memperoleh nilai 5,01 kategori menuju SNP 3. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru melaksanakan penilaian autentik masih perlu ditingkatkan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah menerapkan *Coaching* model TIRTA . Sasaran pelaksanaan penelitian ini adalah semua guru mata pelajaran SMPN 3 Selat sebanyak 34 orang. Pelaksanaan penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru melaksanakan penilaian autentik dan mengetahui dampaknya terhadap kebahagiaan siswa (student's wellbeing). Data dikumpulkan dengan angket, wawancara, dan observasi selanjutnya dianalisis secara deskriptif. Hasil yang diperoleh sangat menggembirakan dimana kemampuan guru melaksanakan penilaian autentik memperoleh nilai 95,74 termasuk kategori sangat baik dan pencapaian student's wellbeing (kebahagiaan siswa) memperoleh nilai 88,01 termasuk kategori sangat baik. Berdasarkan hasil-hasil yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan *Coaching* model TIRTA dapat meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan penilaian autentik dan berdampak sangat baik pada pencapaian kebahagiaan siswa.
- 2) Wahyu Wulandari, Oktavia Indah Permata Sary. 2022. Peran Kepala Sekolah dalam *Coaching* Model TIRTA pada Pelaksanaan Supervisi Guru Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan pembinaan oleh kepala sekolah dan pembinaan model TIRTA (Tujuan, Identifikasi, Rencana Tindakan, Tanggung Jawab) di TK PL Don Bosko Semarang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan rancangan pendekatan fenomenologis. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan pembinaan di TK Don Bosko PL terjadi setelah Kepala Sekolah selesai melakukan supervisi. Supervisi dilakukan minimal 2 kali dalam satu tahun akademik pada setiap semester. Guru menentukan tanggal

supervisi berdasarkan kesepakatan sesuai dengan kesiapan masing-masing guru. Persiapan supervisi dibagi menjadi dua, yaitu supervisi pembelajaran dan supervisi administrasi. Model pembinaan TIRTA (Tujuan, Identifikasi, Rencana Aksi, Tanggung Jawab) merupakan model yang dikembangkan dengan semangat mengajar mandiri. Tujuan pembinaan adalah untuk memahami dan menggali potensi guru menjadi lebih baik. Melalui praktik model TIRTA diharapkan kepala sekolah dapat lebih banyak berkomunikasi dengan guru.

- 3) Adhitya putra. 2019. Penerapan *Coaching* Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Supervisi Akademik. Kedudukan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan disekolah..bagaimana kualitas dari sekolah ditentukan dari bagaimana seorang kepala sekolah dalam mengelola atau melaksanakan tugasnya.kepala sekolah tentu sangat mengetahui bagaimana kehidupan sekolah dan apa yang dibutuhkan dari sekolah tersebut.tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompetensi dari kepala sekolah dalam pelaksanaan supervise akademik melalui *Coaching*.metode yang digunakan melalui observasi,dokumentasi dan kusioner serta analisis melalui data kualitatif dan kuantitatif.Hasil penelitian ditemukan adanya peningkatan kompetensi kepala sekolah dalam supervise akademik melalui *Coaching*.dimana *Coaching* yaitu suatu proses yang membantu seseorang dalam belajar dan terjadi perkembangan baik dari baik dirinya maupun kinerjanya.dan diharapkan pengawas sekolah juga dapat berperan serta dalam pelaksanaan *Coaching* ini yang nantinya akan berdampak pada kualitas pembelajaran..
- 4) Fifi Nofitri, Hadiyanto, Rusdinal. 2022.. Penerapan *Coaching* Model Alur Tirta Oleh Kepala Sekolah Dalam Mensupervisi Guru Di Sekolah. *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).
- 5) Suci nova arianti . 2022. Penerapan *Coaching* Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Supervisi Akademik (sucinova84@gmail.com) Kedudukan kepala sekolah sebagai seorang pemimpin sangat penting dalam peningkatan mutu pendidikan disekolah..bagaimana kualitas dari sekolah ditentukan dari bagaimana seorang kepala sekolah dalam mengelola atau melaksanakan tugasnya.kepala sekolah tentu sangat mengetahui bagaimana kehidupan sekolah dan apa yang dibutuhkan dari sekolah tersebut.tujuan penelitian ini untuk mengetahui kompetensi dari kepala sekolah dalam pelaksanaan supervise akademik melalui *Coaching*.metode yang digunakan melalui observasi,dokumentasi dan kusioner serta analisis melalui data kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian ditemukan adanya peningkatan kompetensi kepala sekolah dalam supervise akademik melalui *Coaching*.dimana *Coaching* yaitu suatu proses yang membantu seseorang dalam belajar dan terjadi perkembangan baik dari baik dirinya maupun kinerjanya.dan diharapkan pengawas sekolah juga dapat berperan serta dalam pelaksanaan *Coaching* ini yang nantinya akan berdampak pada kualitas

pembelajaran.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Metode deskriptif merupakan Jenis penelitian deskriptif merupakan sebuah metode penelitian yang memanfaatkan data kualitatif dan kuantitatif yang dijabarkan secara deskriptif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif kerap digunakan untuk menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan secara sosial.. Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung, bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang terjadi sebagaimana mestinya pada saat penelitian dilakukan.

Menurut Etna Widodo Muchtar (2000), penelitian dengan metode deskriptif adalah metode riset yang digunakan untuk memperjelas gejala sosial melalui berbagai variabel penelitian yang saling berkaitan antara satu dengan lainnya. Etna juga menambahkan, bahwa dalam penelitian yang dilakukan secara deskriptif pihak peneliti tidak perlu menyusun hipotesis. Mengapa? Sebab kegiatan penelitian yang dilakukan untuk proses pengujian dan penulisan hasilnya baru dilakukan setelah terjun langsung di lapangan.

Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang memperlihatkan karakteristik populasi atau fenomena yang tengah diteliti. Hingga akhirnya metode penelitian ini utamanya fokus pada menjelaskan objek penelitian dan menjawab peristiwa atau fenomena apa yang terjadi. Metode ini berbeda dengan metode lain yang cenderung lebih fokus pada pembahasan (Sugiyono, 2006).

Penelitian ini adalah penelitian Deskriptif, yaitu salah satu jenis metode penelitian yang dilakukan dengan memusatkan perhatian kepada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukkan hubungan antar berbagai variabel. Menurut Sugiyono (2012 : 13) Penelitian Deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Metode deskriptif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung, bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang terjadi sebagaimana mestinya pada saat penelitian dilakukan. Adapun fokus penelitian yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah Penerapan Metode *Coaching Model Tirta Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Pada Rayon* kepemimpinan Kota Batu

2. Subjek Penelitian

Pengambilan subjek penelitian ditentukan secara purposive artinya disengaja, yang artinya bahwa pengambilan subjek dilakukan berdasarkan adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai bukan didasarkan pada sistem strata, sistem random maupun sistem yang lainnya. Purposive merupakan teknik penentuan subjek penelitian dengan pertimbangan khusus sehingga layak dijadikan subjek. Sumber yang dapat memberikan informasi dipilih secara purposive bertalian dengan purpose atau tujuan tertentu.

Oleh karena itu, subjek yang diteliti akan ditentukan langsung dan berkaitan dengan masalah dan tujuan dari penelitian. Oleh karenanya agar tidak sangat subyektif, peneliti harus punya

latar belakang pengetahuan tertentu subjek yang dimaksud agar benar-benar bisa mendapatkan subjek yang sesuai dengan persyaratan atau tujuan penelitian (memperoleh data yang akurat). Subjek dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh subjek yang memiliki karakteristik yang dikehendaki.. Sebagai subyek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah Pada Rayon kepengawasan Kota Batu

..

3. **Metode Pengumpulan data**

1) **Jenis Data**

Untuk menunjang pembahasan dalam penulisan ini di perlukan jenis data sebagai berikut: Data Kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter yang berhubungan dengan pemanfaatan perpustakaan sekolah sebagai upaya meningkatkan literasi bahasa pada program literasi SDN Ngaglik 04 Kota Batu

2). **Sumber Data**

Sumber data terdiri dari data primer dan data skunder. Data Primer data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer ini disebut juga dengan wawancara berupa data proses pelaksanaan, peran serta responden dalam Penerapan Metode *Coaching* Model TIRTA Untuk Meningkatkan Kopetensi Kepala Sekolah Pada Rayon kepengawasan Kota Batu

Data Sekunder data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder ini disebut juga dengan data Sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia. Data primer dan data sekunder, dapat pula digolongkan menurut jenisnya sebagai data kuantitatif yang berupa angka-angka dan data kualitatif yang berupa deskripsi pelaksanaan kegiatan penelitian yang banyak diperoleh dari hasil catatan pengamatan peneliti dan hasil wawancara..

4. **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini memerlukan dua jenis data antara lain data primer dan data sekunder. Untuk mengevaluasi pelaksanaan supervisi akademik dalam peningkatan kompetensi guru digunakan data primer yang dikumpulkan melalui daftar pertanyaan dari responden, sedangkan data sekunder digunakan sebagai data pendukung dalam mendiskripsikan hasil penelitian . Teknik yang dipakai untuk pengumpulan data adalah:

- 1) Kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang disebarkan kepada seluruh responden yang dipilih (daftar pernyataan yang diajukan disesuaikan dengan sesuatu yang ingin diukur).
- 2) Interview, yaitu wawancara yang dilakukan untuk menjangkau data primer untuk digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian ini . Interview dilakukan langsung dengan responden, maupun dengan informan. Optimalisasi pemanfaatan perpustakaan sekolah sebagai upaya meningkatkan literasi bahasa untuk peningkatan kepedulian lingkungan pada program literasi .
- 3) Observasi, yaitu kegiatan untuk memperoleh informasi data skunder dengan cara melihat langsung fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan sehingga peneliti bisa mengetahui informasi riil tentang evaluasi pelaksanaan Optimalisasi pemanfaatan perpustakaan sekolah

sebagai upaya meningkatkan literasi bahasa untuk peningkatan kepedulian lingkungan pada program literasi .

6. Analisis Data

Analisis data diperoleh secara simultan dengan proses pengumpulan data. Tahap-tahap yang digunakan dalam analisis data adalah :

- 1) Data Reduction, Pada tahapan ini peneliti mengumpulkan data yang diperoleh baik dari dokumen dan laporan evaluasi pelaksanaan Optimalisasi pemanfaatan perpustakaan sekolah sebagai upaya meningkatkan literasi bahasa untuk peningkatan kepedulian lingkungan pada program literasi .
- 2) Data Organization (pengorganisasian data) yang telah ditentukan sebelumnya yang ditetapkan, sehingga pada tahap ini adalah proses pengumpulan informasi yang betul – betul penting dianggap merupakan tema atau pusat penelitian. Dalam penelitian ini teknik triangulasi dilakukan baik dengan sumber maupun metode atau melalui cek, cek ulang dan cek silang pada dua atau lebih sumber informasi. Triangulasi dilakukan dengan jalan:
 - a. Membandingkan hasil pengamatan dan hasil wawancara.
 - b. Membandingkan hasil wawancara dan pengamatan dengan isi dokumen.
 - c. Melakukan wawancara berulang dengan mengajukan pertanyaan yang sama dengan informan yang sama dalam waktu yang berbeda.
 - d. Mengadakan wawancara dengan sumber yang berbeda mengenai pertanyaan yang sama.

Skor penilaian aktivitas menggunakan kriteria dan kategori berikut ini :

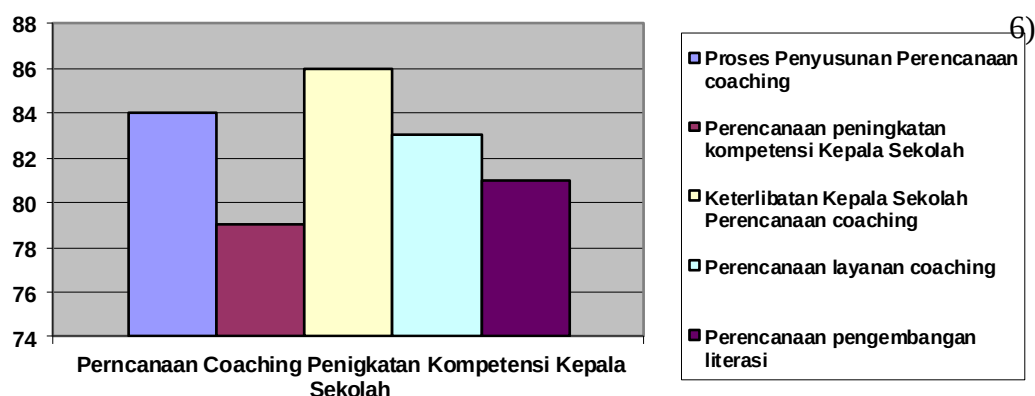
Skor	Interval Skor	Kategori
5	90 – 100	Sangat Baik(SB)
4	70 – 89	Baik (B)
3	55 – 69	Cukup (C)
2	36 – 54	Kurang (K)
1	20 – 35	Sangat Kurang (SK)

HASIL dan PEMBAHASAN

1. Perencanaan *Coaching*

Dalam perencanaan penerapan metode *Coaching* model tirta untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah pada rayon pengawasan mengacu pada prinsip 5W + 1H, yakni :

- 1) Penentuan jenis kegiatan penerapan metode *Coaching* model tirta untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah
- 2) Tujuan penerapan metode *Coaching* model tirta untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah,
- 3) Tempat pelaksanaan kegiatan penerapan metode *Coaching* model tirta untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah..
- 4) Waktu diadakan penerapan metode *Coaching* model tirta untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah.
- 5)



Berdasar hasil pengamatan peneliti yang bekerjasama dengan observer lainnya dalam mengamati proses perencanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dihasilkan data kuantitatif sebagai berikut :

No	Aktivitas Perencanaan <i>Coaching</i>	Skor	Kategori
1	Proses Penyusunan Perencanaan <i>Coaching</i>	84	Baik
2	Perencanaan peningkatan kompetensi Kepala Sekolah	79	Baik
3	Keterlibatan Kepala Sekolah Perencanaan <i>Coaching</i>	86	Baik
4	Perencanaan layanan <i>Coaching</i>	83	Baik
5	Perencanaan pengembangan profesi Kepala Sekolah	81	Baik
	Rata Rata	82,40	Baik

Berdasarkan analisis data dari data pada tabel diatas, diketahui bahwa :

- 1) Skor rata rata dari semua aspek perencanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dengan skor rata rata 82,40 pada kategori baik. .
- 2) Skor tertinggi adalah aspek keterlibatan Kepala Sekolah dalam *Coaching* dengan skor 86 dan skor terendah adalah perencanaan peningkatan kompetensi Kepala sekolah dengan skor 76 dalam kategori baik..

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti pada proses perencanaan Optimalisasi pemanfaatan perpustakaan sekolah sebagai upaya meningkatkan literasi bahasa diperoleh data kwalitatip sebagai berikut :

- 1) Responden mengakui bahwa perencanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah termasuk kategori inovasi yang baru.
- 2) Perencanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah masih perlu terus dikembangkan sesuai dengan analisis kebutuhan Pendidikan dan pembelajaran ..
- 3) Desain perencanaan termasuk katagrgori baik terutama dari sisi kebermanfaatan, dalam mendukung peningkatan kompetensi Kepala Sekolah..
- 4) Proeses penyusunan perencanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah perlu lebih memperhatikan kebutuhan siswa dalam pembelajaran .

2. Pelaksanaan *Coaching*

Pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model tirta untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah pada rayon kepengawasan Kota Batu dengan menerapkan langkah-langkah berikut:

a. Pembelajaran Berkelanjutan

Kepala sekolah dapat mengidentifikasi area keahlian yang perlu ditingkatkan dan mengikuti program pelatihan, kursus online, atau seminar yang relevan. Mereka dapat menghadiri konferensi pendidikan atau acara profesional lainnya untuk mendapatkan wawasan baru dan mempelajari praktik terbaik.

b. Kolaborasi dengan Staf

Kepala sekolah dapat bekerja sama dengan staf pengajar untuk mengembangkan program pengembangan profesional. Mereka dapat menyusun rencana pembelajaran berkelanjutan yang mencakup pelatihan internal, pertemuan tim, atau diskusi kelompok yang fokus pada pengembangan keterampilan khusus.

c. Penggunaan Sumber Daya Eksternal

Kepala sekolah dapat memanfaatkan sumber daya eksternal seperti konsultan pendidikan, mentor, atau pakar industri untuk membantu mereka dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan. Sumber daya ini dapat memberikan pelatihan khusus, memberikan umpan balik, atau memberikan panduan dalam menghadapi tantangan tertentu.

d. Pemantauan Kinerja

Kepala sekolah dapat melakukan pemantauan terhadap kinerja mereka sendiri dan sekolah secara keseluruhan. Mereka dapat menggunakan data dan metrik yang relevan untuk mengevaluasi keberhasilan implementasi strategi pendidikan, memantau kemajuan siswa, dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

e. Pemberdayaan Tim

Kepala sekolah dapat mendelegasikan tanggung jawab kepada tim pengajar dan karyawan sekolah, memberi mereka kesempatan untuk berkembang dan mengambil inisiatif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Ini akan memperkuat kolaborasi, memanfaatkan keahlian individu, dan menghasilkan perubahan positif.

f. Menggunakan Data dan Analisis

Kepala sekolah dapat menggunakan data dan analisis untuk menginformasikan keputusan dan tindakan mereka. Mereka dapat melibatkan staf dalam menganalisis data pembelajaran siswa, evaluasi kinerja staf, dan menerapkan perbaikan berdasarkan temuan data yang relevan.

g. Membangun Kemitraan

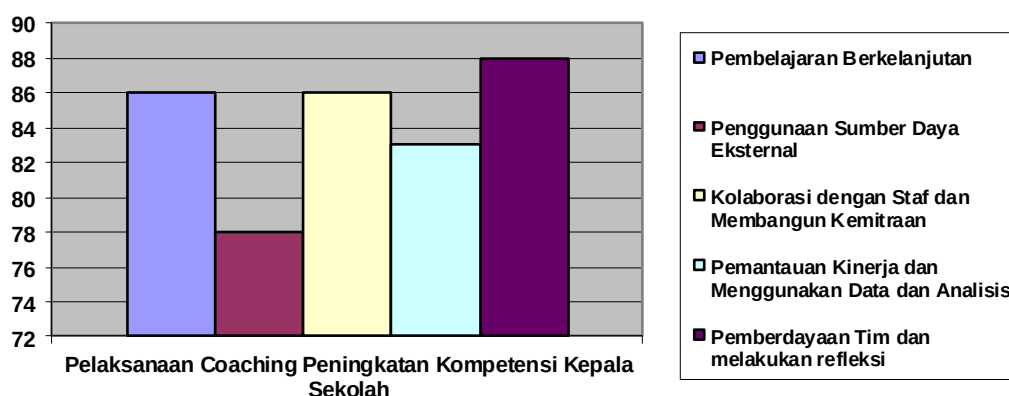
Kepala sekolah dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan lain, universitas, organisasi non-profit, atau perusahaan swasta untuk memperluas jaringan dan mendapatkan pengetahuan dan sumber daya tambahan. Kemitraan ini dapat menghasilkan program kolaboratif, kesempatan pertukaran, atau akses ke sumber daya yang mendukung pengembangan profesional.

h. Refleksi dan Penyesuaian

Kepala sekolah harus secara teratur merefleksikan praktik kepemimpinan mereka dan menerima umpan balik dari staf, siswa, dan pemangku kepentingan lainnya. Mereka harus bersedia untuk menyesuaikan strategi mereka berdasarkan pelajaran yang dipetik dari pengalaman dan perubahan kondisi sekolah.

Berdasar hasil pengamatan peneliti yang bekerjasama dengan observer lainnya dalam mengamati proses pelaksanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dihasilkan data kuantitatif sebagai berikut :

No	Materi dan Langkah Pelaksanaan <i>Coaching</i>	Skor	Katagori
1	Pembelajaran Berkelanjutan	86	Baik
2	Penggunaan Sumber Daya Eksternal	78	Baik
3	Kolaborasi dengan Staf dan Membangun Kemitraan	86	Baik
4	Pemantauan Kinerja dan Menggunakan Data dan Analisis	83	Baik
5	Pemberdayaan Tim dan melakukan refleksi	88	Baik
	Rata Rata	84,20	Baik



Berdasarkan analisis data dari data pada tabel diatas, diketahui bahwa :

- 1) Skor rata rata dari semua aspek pelaksanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah dengan skor rata rata 84,20 pada katagori baik. .
- 2) Skor tertinggi adalah aspek penggunaan sumber daya eksternal dengan skor 88 dan skor terendah adalah perencanaan peningkatan kompetensi Kepala sekolah dengan skor 77 dalam katagori baik..

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti pada proses perencanaan Optimalisasi pemanfaatan perpustakaan sekolah sebagai upaya meningkatkan literasi bahasa diperoleh data kwalitatip sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah termasuk katagori inovasi yang baru.
- 2) Pelaksanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah masih perlu terus dikembangkan sesuai dengan analisis kebutuhan Pendidikan dan pembelajaran ..
- 3) Dari sisi kebermanfaatan, *Coaching* sangat mendukung peningkatan kompetensi Kepala Sekolah..
- 4) Pelaksanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah perlu lebih memperhatikan kebutuhan Pendidikan dan pembelajaran .

3. Pelaksanaan *Coaching* Dengan Model TIRTA

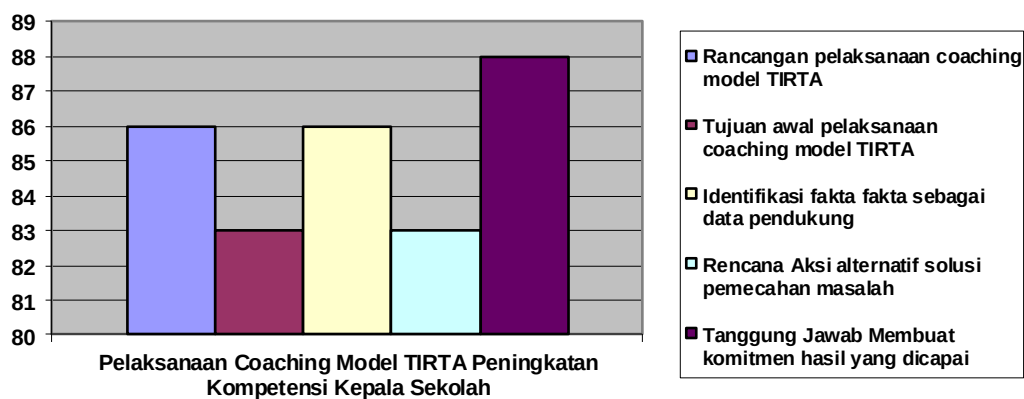
Pengembangan Metode *Coaching* Model TIRTA. Dengan menggunakan *Coaching* model TIRTA , seorang Pengawas dapat semakin mudah menjalankan perannya sebagai *coach*. Pelaksanaan coavhing model TIRTA disajikan sebagai berikut:

Rancangan Pelaksanaan <i>Coaching</i> Model TIRTA			
T	Tujuan	Tahap awal dimana kedua pihak <i>coach</i> dan <i>coachee</i> menyepakati tujuan pembicaraan yang akan berlangsung. Idealnya tujuan ini datang dari <i>coachee</i>. Beberapa hal yang dapat <i>coach</i> rancang (dalam pikiran <i>coach</i>) dan yang dapat ditanyakan kepada <i>coachee</i>	a. Apa rencana pertemuan ini? b. Apa tujuannya? c. Apa tujuan dari pertemuan ini? d. Apa definisi tujuan akhir yang diketahui? e. Apakah ukuran keberhasilan pertemuan ini?
I	Identifikasi	<i>Coach</i> melakukan penggalian dan pemetaan situasi yang sedang dibicarakan, dan menghubungkan dengan fakta-fakta yang ada pada saat sesi) Beberapa hal yang dapat ditanyakan dalam tahap identifikasi	a. Kesempatan apa yang kamu miliki sekarang? b. Dari skala 1 hingga 10, dimana kamu sekarang dalam pencapaian tujuan kamu? c. Apa kekuatan kamu dalam mencapai tujuan d. Peluang/kemungkinan apa yang bisa kamu ambil? e. Apa hambatan atau gangguan yang dapat menghalangi kamu dalam meraih tujuan? f. Apa solusinya?
R	Rencana Aksi	(Pengembangan ide atau alternatif solusi untuk rencana yang akan dibuat	a. Apa rencana kamu dalam mencapai tujuan? b. Adakah prioritas? c. Apa strategi untuk itu? d. Bagaimana jangka waktunya? e. Apa ukuran keberhasilan rencana aksi kamu? f. Bagaimana cara kamu mengantisipasi gangguan?
TA	Tanggung Jawab	Membuat komitmen atas hasil yang dicapai dan untuk langkah selanjutnya	a. Apa komitmen kamu terhadap rencana aksi? b. Siapa dan apa yang dapat membantu kamu dalam menjaga komitmen? c. Bagaimana dengan tindak lanjut dari sesi <i>Coaching</i> ini?

--	--	--	--

Berdasar hasil pengamatan peneliti yang bekerjasama dengan observer lainnya dalam mengamati proses pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dihasilkan data kuantitatif sebagai berikut :

No	Materi dan Langkah Pelaksanaan <i>Coaching</i>	Skor	Kategori
1	Rancangan pelaksanaan <i>Coaching</i> model TIRTA	86	Baik
2	Tujuan awal pelaksanaan <i>Coaching</i> model TIRTA	83	Baik
3	Identifikasi fakta fakta sebagai data pendukung	86	Baik
4	Rencana aksi alternatif solusi pemecahan masalah	83	Baik
5	Tanggung jawab membuat komitmen hasil yang dicapai	88	Baik
	Rata Rata	85,20	Baik



Berdasarkan analisis data dari data pada tabel diatas, diketahui bahwa :

- 1) Skor rata rata dari semua aspek pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dengan skor rata rata 85,20 pada kategori baik.
- 2) Skor tertinggi adalah aspek tanggung jawab membuat komitmen hasil yang dicapai dengan skor 88 dan skor terendah adalah rencana aksi pemecahan masalah dengan skor 83 dalam kategori baik..

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti pada proses pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah diperoleh data kualitatif sebagai berikut :

- 1) Pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah termasuk kategori inovasi yang baru.
- 2) Pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah masih perlu terus dikembangkan sesuai dengan analisis kebutuhan Pendidikan dan pembelajaran ..
- 3) Dari sisi kebermanfaatan, *Coaching* model TIRTA sangat mendukung peningkatan kompetensi Kepala Sekolah..
- 4) Pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah perlu lebih memperhatikan kebutuhan Pendidikan dan pembelajaran .

4. Refleksi Pelaksanaan *Coaching* Dengan Model TIRTA

Refleksi pelaksanaan metode *Coaching* model TIRTA dalam meningkatkan kompetensi kepala sekolah melalui dalam penelitian ini difokuskan pada refleksi implementasi langkah-langkah metode *Coaching* model TIRTA berikut:

1). Identifikasi Kebutuhan dan Tujuan

Implementasi dimulai dengan mengidentifikasi kebutuhan dan tujuan kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi. Melalui sesi awal dengan seorang coach, kepala sekolah akan menentukan area yang perlu ditingkatkan dan menetapkan tujuan yang spesifik untuk pengembangan kompetensi mereka.

2). Sesi *Coaching* Reguler

Kepala sekolah akan menjalani sesi *Coaching* reguler dengan coach yang terlatih dan berpengalaman. Selama sesi ini, kepala sekolah akan berbagi pengalaman, refleksi, dan tantangan yang mereka hadapi dalam peran kepemimpinan mereka. Coach akan mendengarkan dengan empati, mengajukan pertanyaan yang mendalam, dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

3). Pembuatan Rencana Tindakan

Bersama dengan coach, kepala sekolah akan merancang rencana tindakan yang berfokus pada pengembangan kompetensi mereka. Rencana ini akan mencakup langkah-langkah konkret yang harus diambil, sumber daya yang dibutuhkan, dan tenggat waktu yang jelas. Rencana ini akan menjadi panduan bagi kepala sekolah untuk mencapai tujuan pengembangan mereka.

4). Praktik dan Implementasi

Kepala sekolah akan menerapkan langkah-langkah yang telah dirancang dalam rencana tindakan mereka. Mereka akan menggunakan keterampilan dan pemahaman baru yang diperoleh melalui sesi *Coaching* untuk mempraktikkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif. Kepala sekolah akan menerima dukungan dan umpan balik dari coach dalam mengimplementasikan langkah-langkah ini.

5). Refleksi dan Evaluasi

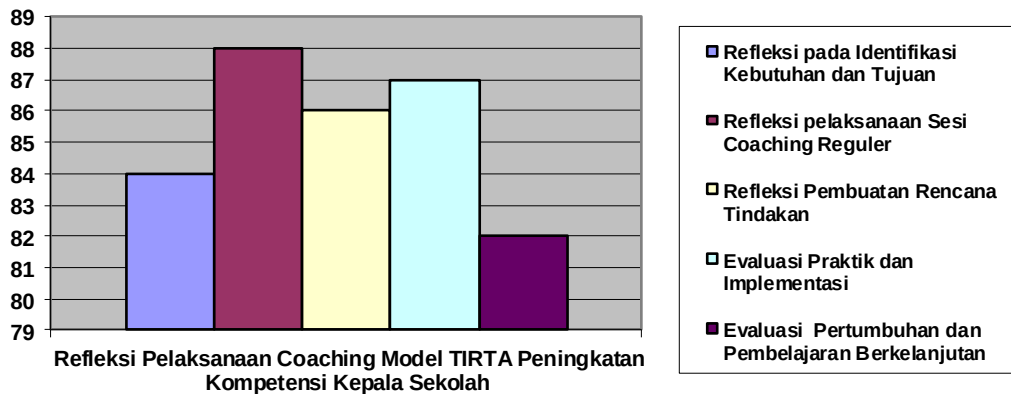
Setelah implementasi langkah-langkah, kepala sekolah akan merefleksikan pengalaman mereka dan mengevaluasi hasil yang dicapai. Bersama dengan coach, mereka akan meninjau kemajuan mereka terhadap tujuan yang ditetapkan, mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan yang dihadapi, dan merencanakan tindakan lanjutan yang diperlukan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka.

6). Mendukung Pertumbuhan dan Pembelajaran Berkelanjutan

Metode *Coaching* model TIRTA juga mendorong kepala sekolah untuk terus mendukung pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan. Setelah sesi *Coaching* berakhir, kepala sekolah dapat melanjutkan pengembangan diri mereka dengan mengikuti pelatihan, membaca buku dan artikel, atau terlibat dalam kegiatan profesional lainnya. Mereka juga dapat mempertimbangkan untuk melanjutkan sesi *Coaching* berkala untuk menjaga kompetensi dan mendapatkan dukungan tambahan.

Berdasar hasil pengamatan peneliti yang bekerjasama dengan observer lainnya dalam mengamati proses refleksi pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah dihasilkan data kuantitatif sebagai berikut :

No	Langkah refleksi <i>Coaching</i> Model TIRTA	Skor	Kategori
1	Refleksi pada Identifikasi Kebutuhan dan Tujuan	84	Baik
2	Refleksi pelaksanaan Sesi <i>Coaching</i> Reguler	88	Baik
3	Refleksi Pembuatan Rencana Tindakan	86	Baik
4	Evaluasi Praktik dan Implementasi	87	Baik
5	Evaluasi Pertumbuhan dan Pembelajaran Berkelanjutan	82	Baik
	Rata Rata	85,60	Baik



Berdasarkan analisis data dari data pada tabel diatas, diketahui bahwa :

- 1) Skor rata rata dari semua aspek refleksi pelaksanaan *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah dengan skor rata rata 85,60 pada katagori baik. .
- 2) Skor tertinggi adalah aspek refleksi pelaksanaan sesi *Coaching* reguler hasil yang dicapai dengan skor 88 dan skor terendah adalah evaluasi pertumbuhan pembelajaran yang berkelanjutan dengan skor 82 dalam katagori baik..

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi peneliti pada proses proses refleksi pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah diperoleh data kwalitatip sebagai berikut :

- 1) Refleksi penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah termasuk katagori baik.
- 2) Refleksi pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah masih perlu terus dikembangkan sesuai dengan data yang terkumpul
- 3) Refleksi, *Coaching* model TIRTA sangat mendukung evaluasi Upaya peningkatan kompetensi Kepala Sekolah..
- 4) Refleksi penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah perlu dilaksanakan dengan leboh intensif.

Berdasarkan hasil analisis data pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah pada rayon pengawasan Dapat disajikam eangkuman sabadai berikut :

No	Ativitas Penelitian	Skor	Kategori
1	Perencanaan <i>Coaching</i>	82,40	Baik
2	Pelaksanaan <i>Coaching</i>	84,40	Baik
3	Pelaksanaan <i>Coaching</i> Model TIRTA	85,20	Baik
4	Refleksi <i>Coaching</i> Model TIRTA	85,60	Baik
	Rata Rata	84,40	Baik

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah pada rayon pengawasan dengan skor 82.40 pada kategori baik . Peran kepala sekolah sangat penting dalam mengelola dan memimpin sebuah sekolah. Seorang kepala sekolah profesional harus memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat, bertanggung jawab untuk memberikan visi, mengatur strategi, dan memimpin timwork dalam mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Kepala sekolah juga harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan kepada staf, guru, dan siswa. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya sekolah, termasuk anggaran, fasilitas, dan personel. Mereka harus dapat mengalokasikan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan mencapai tujuan sekolah.

Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengawasi dan memberikan dukungan kepada staf dan guru di sekolah. Ini termasuk memberikan umpan balik konstruktif, menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan profesional, serta mendorong pertumbuhan dan peningkatan kinerja individu. Peran Kepala sekolah juga membangun hubungan yang baik dengan orangtua siswa, komunitas, masyarakat, lingkungan dan pemangku kepentingan lainnya. Mereka harus berkomunikasi secara efektif, mendengarkan masukan, dan melibatkan komunitas dalam pengambilan keputusan sekolah. Kepala sekolah juga dapat berfungsi sebagai duta sekolah yang memperkuat citra positif sekolah di masyarakat.

Tanggung jawab sebagai kepala sekolah memastikan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Memantau pelaksanaan kurikulum, memberikan bimbingan dan dukungan kepada guru, serta mengidentifikasi dan menerapkan perbaikan yang diperlukan, menciptakan lingkungan sekolah yang aman, nyaman, menyenangkan, baik fisik maupun emosional, mengimplementasikan kebijakan, keamanan, merencanakan tindakan darurat, dan menjaga disiplin siswa untuk menciptakan atmosfer belajar yang kondusif.

Kepala sekolah profesional juga berperan sebagai perwakilan sekolah dalam berbagai forum dan acara. Mereka dapat menjadi juru bicara sekolah dalam pertemuan dengan pihak berkepentingan, mengadvokasi kepentingan sekolah, dan memperjuangkan perubahan yang positif dalam sistem pendidikan. Peran kepala sekolah sangatlah kompleks dan beragam. Kepala sekolah harus melaksanakan perannya secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kesuksesan lembaga yang dipimpinnya dan kualitas pendidikan di Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penerapan metode *Coaching* untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah pada rayon pengawasan dengan skor 82.40 pada kategori baik. *Coaching* mengharuskan coachee bertanggung

jawab atas tindakan mereka. Coach bertindak sebagai fasilitator yang membantu coachee mencapai tujuan, bertanggung jawab untuk mengambil tindakan yang diperlukan. Coach membangun hubungan yang kuat dan terpercaya dengan coachee dengan berkomunikasi secara efektif. Ini termasuk mendengarkan dengan cermat, mengajukan pertanyaan yang tepat, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Coach dan coachee berkolaborasi bekerja sama untuk menetapkan tujuan, merancang rencana tindakan, dan mengatasi hambatan yang muncul. *Coaching* bertujuan untuk membantu klien mengembangkan potensi mereka. Coach membantu klien untuk menemukan kekuatan mereka sendiri dan membantu mereka mengatasi kelemahan mereka.

Coaching adalah proses berkelanjutan yang melibatkan refleksi dan evaluasi terus-menerus. Coach membantu coachee memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang diri mereka sendiri dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka secara berkelanjutan. Kolaborasi antara coach dan coachee yang berorientasi pada hasil dan sistematis.

Coach memfasilitasi peningkatan *performance* kerja, pengalaman hidup, pembelajaran diri, pertumbuhan pribadi coachee. *Coaching* membantu coachee untuk belajar bukan mengajarnya

Untuk meningkatkan kompetensinya kepala sekolah, harus menjalin komunikasi yang efektif, terus belajar, mau mendengarkan, memperhatikan masukan, menciptakan iklim kerja yang positif, berkolaborasi, melibatkan timwork dalam mengambil keputusan dan merencanakan program yang strategis untuk mencapai visi sekolah. Peningkatan kompetensi kepala sekolah adalah proses yang berkelanjutan. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah harus tetap terbuka terhadap pembelajaran baru, beradaptasi dengan perubahan, dan selalu mencari cara untuk meningkatkan kompetensi diri.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah pada rayon pengawasan dengan skor 85,00 pada kategori baik. Untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah, peneliti mengembangkan model *Coaching* TIRTA. Model ini dirancang untuk membantu coachee dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Model *Coaching* TIRTA didasarkan pada empat prinsip dasar, yaitu pendekatan humanistik, pendekatan kognitif, pendekatan behavioristik, dan pendekatan psikodinamik. Dalam model *Coaching* TIRTA, coach akan membantu coachee untuk memahami kekuatan dan kelemahan mereka, serta membantu mereka mengembangkan rencana tindakan untuk meningkatkan kompetensinya. Pengujian model *Coaching* TIRTA melalui implementasi dalam situasi nyata. Model ini dapat diuji coba dengan coachee atau peserta yang menerima layanan *Coaching*. Melalui pengujian ini, kelebihan dan kekurangan model dapat diidentifikasi dan perbaikan atau penyesuaian dapat dilakukan sesuai kebutuhan.

Coaching model TIRTA bertujuan memberi pemahaman dalam penyelesaian masalah yang dihadapi secara efektif. Dalam melaksanakan *Coaching*, coach harus memperhatikan prinsip *Coaching* model TIRTA dengan memberikan pendekatan *Coaching* yang unik dan relevan bagi Kepala sekolah, mempertimbangkan nilai budaya setempat, kesederhanaan, gotong royong, keseimbangan, mengenal kondisi karakter kepala sekolah sebagai coachee. *Coaching* model TIRTA dapat membantu kepala sekolah memahami kekuatan dan kelemahan mereka, membantu mengembangkan rencana tindakan untuk meningkatkan kompetensinya, membantu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih efektif, membantu meningkatkan motivasi dan kinerja kepala sekolah.

Pemerintah meningkatkan kualitas pendidikan dengan mengimplemantasikan kurikulum merdeka. Kurikulum yang relevan dan komprehensif mempersiapkan siswa dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja, mengenal karakter peserta didik melalui pembelajaran berdeferensiasi, meningkatkan akses pendidikan pada semua lapisan masyarakat untuk terlibat aktif melalui komite sekolah atau forum diskusi untuk memfasilitasi dialog antara pihak-pihak terkait dalam pengambilan keputusan dan peningkatan kualitas pendidikan, Meningkatkan penggunaan teknologi dalam pendidikan, mendukung penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran, seperti menyediakan akses internet dan perangkat komputer di sekolah-sekolah. Teknologi dapat digunakan untuk memperluas akses ke sumber daya pendidikan, meningkatkan interaksi dan keterlibatan siswa, serta memfasilitasi pembelajaran yang personal dan adaptif.meningkatkan kualitas guru dan mengembangkan profesional melalui program pelatihan guru penggerak. Pemerintah juga mendorong penelitian dan inovasi mengembangkan metode dan strategi pembelajaran yang efektif.

. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa releksi pelaksabaab penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kopetensi kepala sekolah pada rayon pengawasan dengan skor 85,60 pada katagori baik. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajar harus mengimplentasikan tugas dan tanggung jawab yang bervariasi tergantung pada kebijakan dan lingkungan sekolah tertentu.Sebagai Pemimpin Akademik, Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengawasi program akademik dan memastikan bahwa kurikulum dan metode pengajaran yang diterapkan sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan. Mereka dapat bekerja sama dengan guru dan staf pengajar untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Sebagai Manajer Sekolah, Kepala sekolah bertanggung jawab atas manajemen operasional harian sekolah, termasuk pengelolaan anggaran, sumber daya manusia, dan fasilitas. Mereka juga harus memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan sekolah serta memastikan lingkungan yang aman dan mendukung bagi siswa dan staf. Kepala sekolah juga berperan sebagai Penghubung Komunitas, Sebagai perwakilan utama sekolah, kepala sekolah berfungsi sebagai penghubung antara sekolah, siswa, orang tua, staf, dan masyarakat umum. Mereka dapat mengadakan pertemuan dengan orang tua, menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan setempat, dan membangun hubungan yang baik dengan komunitas sekitar..

Peran kepala sekolah yang sangat kompleks dan sangat beragam tergantung pada konteks sekolah dan sistem pendidikan yang berlaku. Dengan keragaman permasalahan yang dihadapi pengawas sekolah memberikan pendampingan untuk membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya. Untuk memudahkan Kepala sekolah dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, pengawas melakukan pendampingan terus menerus dengan menggunakan metode *Coaching* model TIRTA .

Prinsip *Coaching* diimplementasikan untuk membantu kepala sekolah dalam mencapai tujuan dan mengembangkan potensi mereka secara terstruktur dan terarah. Pendapat para ahli tentang *Coaching* sangat beragam, tetapi pada umumnya mereka mengakui manfaatnya sebagai metode pengembangan pribadi dan profesional. Berikut ini adalah beberapa pendapat dan pandangan dari para ahli mengenai *Coaching*: Sir John Whitmore: Whitmore adalah seorang pakar dalam bidang *Coaching* dan penulis buku "*Coaching for Performance*". Menurutny, *Coaching* adalah proses yang membantu individu untuk meningkatkan kinerja,

mengidentifikasi potensi mereka, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Whitmore juga menekankan pentingnya hubungan saling percaya antara pelatih dan klien dalam mencapai perubahan yang signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- 1) Kepala Sekolah aktif dalam pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA untuk meningkatkan kompetensi kepala sekolah pada rayon kepengawasan Kota Batu melalui berperan serta dalam : merencanakan *Coaching*, melaksanakan *Coaching*, melaksanakan *Coaching* model TIRTA, dan refleksi *Coaching* model TIRTA.
- 2) Berdasarkan hasil analisis data pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah pada rayon kepengawasan Kota Batu..
- 3) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa . pelaksanaan penerapan metode *Coaching* model TIRTA dapat meningkatkan kompetensi kepala sekolah dengan skor keberhasilan 84,40.dengan rincian skor perencanaan *Coaching* 82,40, skor 84,20. Pelaksanaan *Coaching* model TIRTA 85,00, dan refleksi *Coaching* model TIRTA 85,60.

2. Saran

- 1) Perlu meningkatkan layanan *Coaching* dalam Upaya peningkatan kompetensi Kepala Sekolah pada rayon kepengawasan Kota Batu..
- 2) Perlu adanya penelitian lain terutama penelitian pengembangan yang berhubungan dengan peningkatan kualitas pelaksanaan *Coaching* dalam Upaya peningkatan kompetensi Kepala Sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- [Adhitya putra](#). 2019. Penerapan Coaching Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Supervisi Akademik. <https://www.researchgate.net/publication/334148400>
- Bangsa, 2021. Pendidikan Kewarganegaraan, (yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Daresh, 1989. *Supervision as Approactive Process*. New Jersey: Longman ...
- Departemen Pendidikan Nasional. (2007). Pendidikan dan Pelatihan: Supervisi Akademik dalam Peningkatan Profesionalisme Guru. Jakarta:
- Depdiknas, 2005. Peraturan Menteri Pendidikan No 19 tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta : Depdiknas
- Depdiknas, 2005. Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen , jakarta : Depdiknas.
- Depdiknas. 2007. Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan sekolah, Jakarta { Depdiknas
- Diana, E. (2021)Menjadi Kepala Sekolah Profesional Bandung
- Eni Rindarti, 2018. Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Mengembangkan RPP Kurikulum 2013 Revisi 2017 Melalui Pendampingan Berkelanjutan Di MA Binaan Kota Jakarta Pusat Tahun Pelajaran 2017/2018, Jurnal Penelitian Kebijakan Vol. 11, No. 1 Agustus 2018
- Fifi Nofitri, Hadiyanto, Rusdinal. 2022.. Penerapan Coaching Model Alur Tirta Oleh Kepala Sekolah Dalam Mensupervisi Guru Di Sekolah. Jurnal Ilmiah Pendidikan DDasar <https://www.journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/7556>.

- Glickman, .2007. *Supervision and Instructional. Leadership A Development. Approach*. Seventh Edition. Boston: Perason.
- Gomulya, 2019. Pengembangan Ludo Word Game (LWG) Kimia sebagai Media Chemo-Edutainment (CET) pada Materi Sistem Koloid Kelas XI SMA/MA.” *MENARA Ilmu* 12, no. 12
- Horney, N., Pasmore, B., & O'Shea, T. (2010). *Leadership Agility: A bussiness imperative for a VUCA world*. *People & Strategy*, 33(4), 33-38.
- I Komang Gede Sudarsana. 2022. Peningkatan Kemampuan Guru Melaksanakan Penilaian Autentik Dalam Ptm Terbatas Melalui Coaching Model TIRTA di SMP Negeri 3 Selat, Karangasem, Bali;. *Indonesian Journal of Educational Development Volume 3 Nomor 3, November 2022*. <file:///C:/Users/User-Hp/Downloads/2282-Article%20Text-8634-1-10-20221130.pdf/>
- John Whitmore. 1997. *Coahing Performace* : Jakarta Gramedia Pustaka Utama.:
- Kemdikbud. 2018. Permendikbud No. 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah. Jakarta : Kendikbud.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung
- Parsloe, E., & Leedham, M. (2017). *Coaching and mentoring: Practical techniques for developing learning and performance*.
- Parwati, Pasek, dan Ratih Ayu. 2018. *Belajar dan Pembelajaran*. Depok: PT RajaGrapindo Persada.
- Sabandi, Ahmad. 2013. Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 13 (2): 3. Page 3 113
- Salim. Syahrums. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Cipta Pustaka. GROW
- Sari, A.R., Rahman, F., Wulandari, A., Pujiyanti, N., Laily, N., Anhar, V.Y., Anggraini, L., Azmiyannoor, M., Ridwan, A.M. & Muddin, F.I.I. 2020, ‘Perilaku Pencegahan Covid-19 Ditinjau dari Karakteristik Individu dan Sikap Masyarakat’, *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia (JPPKMI)*, vol. 1, no. 1, pp. 32–7.
- Suci nova arianti . 2022. Penerapan Coaching Untuk Meningkatkan Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Supervisi Akademik (sucinova84@gmail.com)
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.2006.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.Bandung:Alfabeta
- Syahrir. et al. 2020. *Aplikasi Metode SEM-PLS Dalam Pengelolaan Sumberdaya. Pesisisir Dan Lautan*. PT Penerbit IPB Press, Bogo
- Wahyu Wulandari, Oktavia Indah Permata Sary. 2022. Peran Kepala Sekolah dalam Coaching Model TIRTA pada Pelaksanaan Supervisi Guru *Jurnal Ilmu Pendidikan*. :/Users/User-Hp/Downloads/yoga,+16.+JURNAL+OCTAVIA.pdf
- Whitemore (2018/ *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Widodo, Erna Dan Mukhtar, 2000, *Konstruksi Ke Arah Penelitian Deskriptif*., Avirouz, Yogyakarta.
- Yosi Melda Sari, Safinatun Najah. 2021. “Yosi Melda Sari , Safinatun Najah Semua Potensi Yang Sudah Ada Pada Anak-Anak Sejak Awal Sehingga Anak-Anak.” *Jurnal Pendidikan Anak Bunayya* 8(2):1–13.

