

---

---

**PERSEPSI GURU TERHADAP KINERJA KEPALA SEKOLAH**  
(Studi Kasus Tentang Kinerja Kepala Sekolah di Madrasah Aliyah (MA)  
Arrahmaniyah Depok)

Nurhadi<sup>1</sup>, Nana Supriyatna<sup>2</sup>, Nurul Hanifah<sup>3</sup>

1,2,3 Sekolah Tinggi Agama Islam Al Qudwah Depok

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah di Madrasah Aliyah Arrahmaniyah Depok. Madrasah Aliyah Arrahmaniyah Depok, Jl. Masjid Al Ittihad No. 35 RT.01/04 Kel. Bojong Pondok Terong, Kec. Cipayung, Kota Depok, Jawa Barat.

Populasi dalam penelitian ini adalah 30 guru Madrasah Aliyah Arrahmaniyah Depok. Sampel penelitian diambil menggunakan rumus Taro Yamane, sehingga 30 responden diambil sampelnya sebanyak 23 orang. Pengambilan data responden menggunakan metode kuesioner/angket yang dianalisis dengan deskripsi analisis angka penafsiran dengan rumus  $M = \frac{\sum F(X)}{n}$ , dan dapat digunakan untuk menganalisis instrument penelitian yang menggambarkan bagaimana persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah.

Hasil Penelitian menunjukkan persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah untuk indikator Kepemimpinan bagi Pembelajaran Siswa diperoleh angka penafsiran 4,75 dan indikator Iklim Sekolah diperoleh angka penafsiran 4,83. Berdasarkan skala penilaian, maka menunjukkan bahwa persepsi kepala sekolah sangat baik untuk indikator Kepemimpinan bagi Pembelajaran Siswa dan Iklim Sekolah, untuk indikator Kepemimpinan Sumber Daya Manusia diperoleh angka penafsiran 4,67 dan indikator Manajemen Organisasi diperoleh angka penafsiran 4,45. Berdasarkan skala penilaian, maka menunjukkan bahwa persepsi kepala sekolah sangat baik untuk indikator Kepemimpinan Sumber Daya Manusia dan Manajemen Organisasi. Sedangkan untuk indikator Komunikasi & Hubungan Masyarakat diperoleh angka penafsiran 5,69 dan indikator Profesionalisme diperoleh angka penafsiran 4,78. Berdasarkan skala penilaian, dapat dilihat bahwa persepsi kepala sekolah untuk indikator Kepemimpinan bagi Pembelajaran Siswa dan Iklim Sekolah adalah sangat baik. Secara keseluruhan persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah di Madrasah Aliyah Arrahmaniyah Depok adalah sangat baik.

**PENDAHULUAN**

Kepala Sekolah mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin kinerja guru. Kepala sekolah harus memiliki kecerdasan emosional yang mampu menanamkan, memajukan, dan meningkatkan nilai mental, moral, fisik, dan artistik kepada guru, tenaga administrasi dan peserta didik. Peranan kepala sekolah harus menunjukkan sikap persuasif dan keteladanan sehingga dapat menjadi contoh terhadap disiplin kinerja guru. Kepala sekolah yang tidak mau mendengar pendapat bawahan menyebabkan guru bertindak apriori terhadap kepentingan pekerjaan atau

sekolah. Hal ini akan menurunkan disiplin kerja guru. Kepercayaan terhadap guru perlu ditanamkan supaya guru mempunyai tanggung jawab dalam bekerja sehingga disiplin kinerja guru akan tercapai.<sup>1</sup>

Pemimpin pendidikan sebagai top leader dalam sebuah institusi pendidikan dituntut dapat merumuskan dan mengkomunikasikan visi dan misi yang jelas dalam memajukan pendidikan. Peran pemimpin pendidikan menjadi semakin kompleks. Pemimpin pendidikan menjadi motor penggerak terjadinya proses perubahan dalam institusi pendidikan dengan memberikan kepercayaan dan wewenang kepada seluruh personel institusi pendidikan.<sup>2</sup>

Kepemimpinan dalam islam sangat dibutuhkan mengingat bahwa islam adalah agama yang Allah SWT ciptakan sangat mulia, sehingga dalam islam dibutuhkan pemimpin untuk umat manusia demi tercapainya tujuan bersama. Islam juga mengajarkan bahwa dalam memimpin hendaknya pemimpin memiliki kemampuan serta kecakapan ilmu pengetahuan, baik ilmu agama maupun ilmu dunia.

Pemimpin dan kepemimpinan ini perlu dipahami dan dihayati oleh setiap umat islam pada negeri yang mayoritas warganya beragama islam ini, meskipun Indonesia bukanlah negara islam. Sebagaimana dalam al-Qur'an banyak ditemukan ayat yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan, diantaranya Firman Allah SWT dalam QS. Al Baqarah/2: 30 yang berbunyi :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

*“Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?. Dia berfirman, Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”*

Ayat ini menjelaskan bahwa khalifah (pemimpin) adalah pemegang wewenang atau kekuasaan Allah SWT untuk mengemban amanah dan kepemimpinan di muka bumi. Para malaikat pernah menentang kekhalifahan manusia di muka bumi lalu Allah SWT menjelaskan hanya dia yang mengetahui atas pengutusan pemimpin di muka bumi.

Dalam masalah kepemimpinan nabi Muhammad SAW menjelaskan di dalam hadis yang berbunyi:

كُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَإِلا

*Artinya: Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. (H.R. Bukhori).<sup>3</sup>*

Kepala sekolah sebagai pimpinan mempunyai peranan yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas kepala

<sup>1</sup> Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 24

<sup>2</sup> Umar Sidiq dan Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ponorogo : Nata Karya, 2021)

<sup>3</sup> Abu Abdullah bin Muhammad Ismail al- Bukhari, Shahih al-Bukhari, *Kitab: Jum'at Jumat di Desa dan Kota*, No. Hadist: 844, hlm. 139.

sekolah sebagai pimpinan ialah membantu para guru mengembangkan kesanggupan mereka secara maksimal dan menciptakan suasana hidup sekolah yang sehat, mendorong guru-guru, pegawai tata usaha, murid dan orangtua untuk mempersatukan kehendak pikiran, dan tindakan dalam kegiatan kerja sama yang efektif bagi tercapainya tujuantujuan sekolah.<sup>4</sup>

Pendidik/guru merupakan pelaku utama dalam proses peningkatan mutu pendidikan di Indonesia. Masalah peningkatan mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah yang sangat kompleks dan penting sesuai dengan UU RI No.20 Tahun 2003 yang berbunyi “Sistem pendidikan nasional harus menjamin pemerataan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan lokal, nasional maupun global”. Dari kutipan UU tersebut jelaslah bahwa pendidikan di Indonesia harus mampu membawa perubahan bagi anak/pelajar, sehingga mereka mampu menghadapi persaingan baik lokal, nasional maupun global. Maka, kedisiplinan dan profesionalisme guru harus lebih ditingkatkan, agar memiliki rasa tanggung jawab yang penuh dalam diri seorang guru.<sup>5</sup>

Kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Peningkatan pendidikan khususnya pada ruang lingkup makro ditentukan oleh operasionalisasi manajemen di tingkat sekolah, yang pemeran utama atau pelaksana utama dalam menjalankan manajemen adalah kepala sekolah yang dibantu oleh seluruh komunitasnya.

Selain guru sosok kepala sekolah juga memiliki peranan yang sangat penting. Selain berperan sebagai administrator, kepala sekolah juga berperan sebagai pengambil kebijaksanaan keputusan tertinggi di sekolah, sekaligus dapat menindak tegas guru yang tidak profesional dan kurang disiplin didalam melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan utama dan kode keguruan. Oleh sebab itu baik buruknya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh kinerja kepala sekolahnya.<sup>6</sup>

Jika kedisiplinan seorang guru buruk, maka secara otomatis akan berdampak pada kedisiplinan seorang Anak didik sebagai generasi penerus bangsa. Sejak dini siswa harus dikenalkan dengan nilai-nilai yang mengatur kehidupan manusia, yang berguna bagi dirinya masing-masing, agar berlangsung tertib, efektif dan efisien. Norma-norma itu sebagai ketentuan tata tertib hidup harus dipatuhi atau ditaatinya. Pelanggaran atau penyimpangan dari tata tertib itu akan merugikan dirinya dan bahkan dapat ditindak dengan mendapat sanksi atau hukuman.<sup>7</sup>

Permasalahan-permasalahan pendidikan di lingkup makro tersebut menuntut adanya perbaikan, salah satunya yaitu sistem kepemimpinan kepala sekolah atau kinerja kepala sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk memimpin dan mengelola pendidikan di lingkup makro, sehingga perlu adanya strategi-strategi yang harus diterapkan dalam kepemimpinannya, karena pada saat ini banyak kepala sekolah

<sup>4</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, Cet .VII (Jakarta: Sumber Wijaya,1992), hlm. 49-50.

<sup>5</sup> Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), hlm. 125

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hlm. 93

<sup>7</sup> Agustinus Hermino, *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi....*, hlm. 139-142

yang hanya menjalankan tugasnya dengan cara-cara yang masih konvensional tanpa adanya pembaharuan maupun strategi baru dalam melaksanakan tugasnya.

Penerapan strategi dimaksudkan untuk mempermudah dan memperlancar jalannya program yang sudah direncanakan sebelumnya agar tujuan dari program tersebut dapat terwujud dan terlaksana sesuai yang diharapkan. Apabila kepala sekolah melaksanakan programnya tanpa menyusun strategi-strategi terlebih dahulu bukan berarti program yang direncanakan tidak dapat berjalan, akan tetapi dalam pencapaian tujuannya perlu waktu yang lebih lama dan hasilnya kurang maksimal, karena strategi merupakan pola kerja dari program yang telah dibuat dan telah dipikirkan baik dari segi baik dan buruknya.

Berdasarkan Observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 18 Desember 2023. Penelitian awal ini bertujuan untuk meminta izin kepada salah satu guru selaku bagian dari guru di MA Arrahmaniyah Depok, observasi awal ini juga dilakukan untuk mengetahui gambaran lokasi penelitian, subjek penelitian dan mengetahui sekilas tentang kinerja kepala sekolah di MA Arrahmaniyah Depok. Tahap ini dilakukan dengan wawancara.

Setiap kepala sekolah harus mempunyai keterampilan manajerial yang baik dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Kemajuan serta perkembangan sekolah sangat dipengaruhi oleh pemimpin sekolah itu sendiri yaitu kepala sekolah. Keterampilan manajerial kepala sekolah yang masih rendah dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan sekolah itu sendiri, baik dalam hal 4 pembelajaran, perkembangan kinerja guru beserta staf yang bertugas di sekolah, serta pelaksanaan program-program yang sudah direncanakan tidak berjalan dengan semestinya.

## KAJIAN TEORI

Persepsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah tanggapan (penerimaan) langsung dari sesuatu atau proses seseorang mengetahui beberapa hal melalui panca inderanya.<sup>8</sup> Persepsi menurut Bimo Walito adalah suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera.<sup>9</sup> Persepsi merupakan pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang integrated dalam diri individu. Karena itu dalam penginderaan orang akan mengaitkan dengan stimulus, sedangkan dalam persepsi orang akan mengaitkan dengan objek. Dengan persepsi individu orang akan menyadari tentang keadaan disekitarnya dan juga keadaan diri sendiri.<sup>10</sup>

Abdurrahman saleh juga menambahkan, bahwa persepsi adalah proses yang menggabungkan dan mengorganisasikan data-data indera kita (penginderaan) untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga kita dapat menyadari di sekeliling, termasuk sadar akan diri kita sendiri.<sup>11</sup> Jalaluddin Rahmat mengatakan dalam

<sup>8</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 863.

<sup>9</sup> Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), hlm. 69.

<sup>10</sup> Ibid., hlm. 70.

<sup>11</sup> Abul Rahman Saleh, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 110.

bukunya “Psikologi Komunikasi” berpendapat bahwa “Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan–hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan”. Persepsi ialah memberikan makna pada stimuli inderawi (sensory stimuli).<sup>12</sup>

Bigot mendefinisikan persepsi adalah tanggapan yang biasanya didefinisikan sebagai bayangan yang tinggal dalam ingatan setelah kita melakukan pengamatan.<sup>13</sup> Sedangkan menurut Quinn Persepsi adalah proses kombinasi dari sensasi yang diterima oleh organ dan hasil interpretasinya (hasil olah otak). Sensasi adalah stimulant dari dunia luar yang dibawa masuk kedalam sistem syaraf.<sup>14</sup>

Pengertian lain juga dijelaskan bahwa persepsi adalah suatu proses penggunaan pengetahuan yang telah dimiliki untuk memperoleh dan menginterpretasi stimulus (rangsangan) yang diterima oleh sistem alat indra manusia. Jadi persepsi pada dasarnya menyangkut hubungan manusia dengan lingkungannya, bagaimana ia mengerti dan menginterpretasikan stimulus yang ada di lingkungannya dengan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya. Setelah individu mengindrakan objek di lingkungannya, kemudian ia memproses hasil pengindraannya itu, sehingga timbullah makna tentang objek itu.<sup>15</sup> Persepsi individu terhadap objek tertentu akan mempengaruhi pikirannya. Artinya, persepsi seseorang akan memungkinkannya untuk memberi penilaian terhadap suatu kondisi stimulus.<sup>16</sup>

Faktor pelaku persepsi dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti sikap, motivasi, kepentingan atau minat, pengalaman dan pengharapan. Faktor lain yang dapat menentukan persepsi adalah umur, tingkat pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, budaya, lingkungan fisik, pekerjaan, kepribadian, dan pengalaman hidup individu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan persepsi seseorang, yaitu:

a) Psikologi

Persepsi seseorang sangat dipengaruhi oleh keadaan psikologi.

b) Famili

Pengaruh yang besar terhadap anak-anak adalah familinya, orang tua yang telah mengembangkan suatu cara yang khusus di dalam memahami dan melihat kenyataan di dunia ini, banyak sikap dan persepsi-persepsi mereka diturunkan kepada anak-anaknya.

c) Kebudayaan

<sup>12</sup> Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2008), hlm. 52.

<sup>13</sup> Sumardi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 36.

<sup>14</sup> Sarlito W. Sarwono, *Pengantar Psikologi Umum*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 94.

<sup>15</sup> Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 118.

<sup>16</sup> Ibid., hlm. 119.

Kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu juga merupakan salah satu faktor yang kuat di dalam mempengaruhi sikap nilai dan cara seseorang memandang dan memahami keadaan di dunia ini.<sup>17</sup>

Faktor dalam dan faktor luar sangat mempengaruhi sebuah persepsi. Faktor luar yang berdampak pada proses pemilihan persepsi ialah: 1. Intensitas, semakin besar intensitas stimulus dari luar, semakin besar juga hal itu dapat dipahami. 2. Ukuran, semakin besar ukuran suatu objek semakin mudah untuk diketahui. 3. Berlawanan atau kontras, prinsip berlawanan dengan sekelilingnya ini akan menarik banyak perhatian. 4. Pengulangan, stimulus dari luar yang diulang akan memberikan perhatian yang lebih besar dari pada yang sekali dilihat atau didengar. 5. Gerakan, orang akan memberikan banyak perhatian kepada benda yang bergerak.

Proses persepsi sosial tersebut hanya akan mengikut-sertakan orang yang menilai dan orang yang dinilai dimana kedua pihak ini memiliki ciri khas masing-masing. Ciri-ciri orang yang menilai yaitu: mengetahui diri sendiri, karakteristik diri sendiri, aspek-aspek yang menyenangkan bagi orang lain sepertinya mampu dilihat orang-orang yang merasa dirinya berlebihan, ketepatan menilai orang lain itu tidaklah merupakan kecakapan tunggal, sedangkan ciri-ciri orang yang dinilai antara lain: status orang yang dinilai, orang yang dinilai biasanya ditempatkan dalam kategori-kategori tertentu, sifat perangai orang-orang yang dinilai.<sup>18</sup>

Persepsi dalam prosesnya itu dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor yang membuat proses persepsi itu tumbuh.

Faktor-faktor yang berpengaruh pada persepsi adalah:

- 1) Perhatian Yang Selektif Dalam kehidupan manusia setiap saat akan menerima banyak sekali rangsang dari lingkungannya. Meskipun demikian ia tidak harus menanggapi semua rangsang yang diterimanya untu itu, individunya memusatkan perhatiannya pada rangsang-rangsang tertentu saja. Dengan demikian, objek-objek atau gejala lain tidak akan tampil ke muka sebagai objek pengamatan.<sup>19</sup>
- 2) Ciri-Ciri Rangsang Rangsang yang bergerak di antara rangsang yang diam akan lebih memetik perhatian. Demikian juga rangsang yang paling besar di antara yang kecil, yang kontras dengan latar belakangnya dan intensitas rangsangannya paling kuat.
- 3) Kebutuhan Kebutuhan individu sangat mempengaruhi persepsi seseorang. Kebutuhan ini dapat merupakan kebutuhan sesaat, misalnya ingin makan karena sedang lapar. Juga kebutuhan menetap pada diri seseorang, misalnya kebutuhan mendapat prestise, semuanya akan mempengaruhi persepsi.<sup>20</sup>
- 4) Sistem Nilai Kebudayaan memang mempengaruhi perkembangan cara bertindak dan berpikir seseorang. Persepsi sebagai salah satu dari fungsi psikis juga tak terlepas dari pengaruh kebudayaan. Sistem nilai merupakan salah satu bagian dri kebudayaan, juga berpengaruh terhadap persepsi.

<sup>17</sup> Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi* (Gorontalo: Ideas Publishing: 2017), hlm 61

<sup>18</sup> Ibid., hlm. 62.

<sup>19</sup> Abdul, op.cit., hlm. 88.

<sup>20</sup> Makmun Khairani, *Psikologi Umum*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016), hlm. 74.

5) Pengalaman Dahulu Pengalaman-pengalaman terdahulu sangat mempengaruhi bagaimana seseorang mempersepsi dunianya.<sup>21</sup> Pengalaman mempersiapkan seseorang untuk mencari orang-orang, hal-hal, dan gejala-gejala yang mungkin serupa dengan pengalaman pribadinya.<sup>22</sup> Seseorang yang mempunyai pengalaman buruk dalam bekerja dengan jenis orang tertentu, mungkin akan menyeleksi orang-orang ini untuk jenis persepsi tertentu. Ethers membuktikan bahwa pengalaman akan membantu seseorang dalam meningkatkan kemampuan persepsi. Pengalaman tidak selalu lewat proses belajar formal. Pengalaman bertambah melalui rangkaian peristiwa yang pernah dihadapi.<sup>23</sup>

6) Latar Belakang Latar belakang mempengaruhi hal-hal yang dipilih dalam persepsi. Orang-orang dengan latar belakang tertentu mencari orang-orang dengan latar belakang yang sama. Mereka mengikuti dimensi tertentu yang serupa dengan mereka. Misalnya, seseorang yang mengalami pendidikan dalam suatu institut, lebih mendekati seseorang yang mempunyai pendidikan yang serupa.<sup>24</sup>

Sedangkan menurut Bimo Wagito, faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi yaitu:

- a) Objek yang dipersepsi: Objek menimbulkan stimulus yang masuk melalui indra atau reseptor. Stimulus bisa berasal dari lingkungan maupun dari dalam diri manusia sendiri yang langsung mengenai syaraf penerima yang bekerja sebagai reseptor.
- b) Alat indra, syaraf dan pusat susunan syaraf: Alat indra merupakan alat untuk menerima stimulus. Setelah stimulus diterima reseptor, maka stimulus selanjutnya akan dikirim ke syaraf pusat, yaitu otak yang merupakan pusat kesadaran melalui sel-sel saraf sensoris, sedangkan untuk menghasilkan suatu respons diperlukan adanya sel-sel saraf motoris.<sup>25</sup>
- c) Atensi (perhatian): Untuk menyadari atau untuk mengadakan persepsi diperlukan adanya perhatian, yaitu merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam rangka mengadakan persepsi. Perhatian atau atensi merupakan pemusatan atau konsentrasi dari seluruh aktivitas individu yang ditujukan kepada sesuatu atau sekumpulan objek.<sup>26</sup>

Faktor-faktor tersebut menjadikan persepsi individu berbeda satu sama lain dan akan berpengaruh pada individu dalam mempersepsi suatu obyek, stimulus, meskipun obyek tersebut benar-benar sama. Persepsi seseorang atau kelompok dapat jauh berbeda dari persepsi orang atau kelompok lain sekalipun situasinya sama. Perbedaan persepsi dapat ditelusuri pada adanya perbedaan-perbedaan individu, perbedaan-perbedaan kepribadian, perbedaan dalam sikap atau perbedaan dalam motivasi. Pada dasarnya proses terbentuknya persepsi ini terjadi dalam diri

<sup>21</sup> Abdul, op.cit., hlm. 118-119.

<sup>22</sup> Alex Sobur, *Psikologi Umum* (Bandung: Pustaka Setia, 2003), hlm. 452.

<sup>23</sup> Rita L' Atkinson, *Pengantar Psikologi* (Jakarta: Erlangga, 1997), hlm. 210.

<sup>24</sup> Alex, op.cit., hlm. 452.

<sup>25</sup> Ira Puspitawati dan Iriani Indri Hapsari, *Psikologi Faal: Tinjauan Psikologi, dan Fisiologi dalam Memahami Perilaku Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya Offset, 2012), hlm.113.

<sup>26</sup> Bimo, op.cit., hlm. 71.

seseorang, namun persepsi juga dipengaruhi oleh pengalaman, proses belajar, dan pengetahuannya.<sup>27</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, persepsi guru merupakan proses dimana seseorang guru memilih, mengorganisasikan, mengartikan masukan informasi untuk menciptakan suatu gambaran yang berarti dari dunia ini. Persepsi ini akan tergantung tidak hanya pada rangsangan fisik tetapi juga hubungan antara rangsangan dengan medan yang mengelilingi dan pada kondisi diri seseorang.

Peneliti berpendapat bahwa persepsi guru adalah suatu proses pemberian arti atau makna terhadap lingkungan, dalam hal ini persepsi mencakup penafsiran obyek. Penerimaan stimulus (Input), pengorganisasian stimulus, dan penafsiran terhadap stimulus yang telah diorganisasikan dengan cara mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap. Persepsi guru merupakan proses aktif yang memegang peranan, bukan hanya stimulus yang mengenainya tetapi juga individu sebagai satu kesatuan dengan pengalaman-pengalamannya, motivasi serta sikapnya yang relevan dalam menanggapi stimulus.

Individu dalam hubungannya dengan dunia luar selalu melakukan pengamatan untuk dapat mengartikan rangsangan yang diterima dan alat indera dipergunakan sebagai penghubungan antara individu dengan dunia luar. Proses pengamatan itu bisa terjadi, maka diperlukan objek yang diamati alat indera yang cukup baik dan perhatian merupakan langkah pertama sebagai suatu persiapan dalam mengadakan pengamatan.

## Kinerja Kepala Sekolah

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen. Istilah kinerja sering didefinisikan dengan istilah hasil kerja., prestasi kerja, dan performance. Menurut Fattah tahun 1999, kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai : “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu”.<sup>28</sup>

Menurut A. Dale Timpe tahun 2001, dalam bukunya yang berjudul *Performace*, bahwa kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kempuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Keterampilan dibutuhkan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan.<sup>29</sup>

Kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting.

<sup>27</sup> Rofiq Faudy Akbar, “Analisis Persepsi Pelajar Tingkat Menengah Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus,” *Edukasia Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 10, no. 1 (2015): hlm. 196

<sup>28</sup> Hanifah Nur Rahmah dan Nurhadi, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Raflesia*, Jurnal: *El Madrasa, Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2 No.2, Juli - Desember 2022, hlm. 4

<sup>29</sup> *Ibid.*, hlm. 4

Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu.<sup>30</sup>

Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>31</sup>

Kinerja sering dikaitkan dengan hasil dan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Helfert dalam Sucipto tahun 1997 mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu tampilan utuh hasil dan perilaku kerja staf atau karyawan selama periode waktu tertentu.<sup>32</sup>

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan para ahli, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari kemampuan kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kepala sekolah adalah guru yang diberikan kesempatan untuk menjalankan tugas tambahan. Oleh karena itu pribadi seorang kepala sekolah hampir sama dengan pribadi guru pada umumnya. Dalam berbagai referensi yang ditulis oleh para pakar menyebutkan stereotipe atau gambaran guru di Indonesia secara umum sama.<sup>33</sup>

Kata kepala sekolah tersusun dari dua kata yaitu kepala yang dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah yaitu sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>34</sup>

Kepala sekolah harus mampu menolong stafnya untuk memahami tujuan bersama yang akan dicapai dan memberikan kesempatan kepada staf untuk saling bertukar pendapat dan gagasan sebelum menetapkan tujuan serta mampu membagi wewenang dalam mengambil keputusan.<sup>35</sup>

Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas dan tanggung jawab yang cukup berat. Untuk bisa menjalankan fungsinya secara optimal, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa dapat belajar dengan baik.

Menurut Wahyusumidjo peranan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan

<sup>30</sup> Rafik Issa Beekun, *Etika Bisnis Islam*, pustaka pelajar, Yogyakarta, 2004

<sup>31</sup> Ibid., hlm. 5

<sup>32</sup> Ibid., hlm. 5

<sup>33</sup> Hanifah Nur Rahmah dan Nurhadi, *op.cit*, hlm, 3

<sup>34</sup> Hanifah Nur Rahmah dan Nurhadi, *ibid*, hlm, 3

<sup>35</sup> Hanifah Nur Rahmah dan Nurhadi, *ibid*, hlm, 4

produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. fungsi kepemimpinan ini sangat penting, sebab di samping sebagai penggerak juga berperan untuk melakukan kontrol segala aktifitas guru (dalam rangka meningkatkan profesional mengajar), staff dan siswa sekaligus untuk meneliti persoalan-persoalan yang timbul di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 ayat bahwa: Kepala Sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.<sup>36</sup>

Berdasarkan Renstra KemenDikNas Tahun 2010-2014, tujuan strategis efektivitas kepala sekolah ditekankan pada: layanan prima pendidikan untuk membentuk insan Indonesia cerdas komprehensif yang dirumuskan dalam tujuan strategis diantaranya adalah tersedia dan terjangkau layanan pendidikan yang bermutu, relevan dan setara di semua provinsi, kabupaten dan kota serta tersedianya sistem tata kelola yang handal dalam menjamin terselenggaranya layanan prima pendidikan nasional.<sup>37</sup>

Penilaian kinerja sekolah adalah upaya pemotretan keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah dan sekaligus 4 menggambarkan kondisi objektif profil sekolah secara utuh yang merupakan keterpaduan kinerja semua warga sekolah. Sidi mengatakan untuk menilai kinerja sekolah hendaknya dilakukan secara komprehensif yang mencakup; (1) profil sekolah sebagai input, (2) kepemimpinan kepala sekolah sebagai proses, dan (3) prestasi sekolah sebagai hasil.

Menurut Djati (2000:40) Sekolah atau madrasah yang memiliki pemimpin Good Top Leader hendaklah memperhatikan tugas pokok kepala sekolah yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuh fungsi, disebut EMASLIM yaitu; (1) pendidik (educator), (2) pengelola (manajer), (3) pengurus (administrator), (4) penyelia (supervisor), (5) pemimpin (leader), (6) pembaharu (innovator) dan (7) pembangkit minat (motivator).<sup>38</sup>

Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja sesuai dengan target kinerja yang telah direncanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah. Banyak kajian menunjukkan berbagai indikator kinerja kepala sekolah salah satunya yang dikembangkan oleh CESA 6 tentang School Administrator Performance Evaluation System (2012).<sup>39</sup>

Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah cukup puas dengan kinerjanya ia cukup mudah berkomunikasi dengan anggota kelompoknya ia merasa terkadang merasa terkucil

<sup>36</sup> Novianty Djafri, Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah, (Yogyakarta: Deepublish, 2012), hlm. 3

<sup>37</sup> Ibid., hlm. 3

<sup>38</sup> Ibid., hlm. 4

<sup>39</sup> Arismunandar, Nurhikmah h, Muhammad Ardiansyah, Manajemen Kepala Sekolah, (Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2018), hlm, 27

dan tidak dilibatkan dalam pekerjaan sehingga membuatnya sulit mengarahkan perhatian pada pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakan. Dalam tim kerja, ia cukup dilibatkan dalam pembuatan<sup>40</sup>

Standar tersebut meliputi enam standar utama dengan masing-masing indikator yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Standar Kinerja 1: Kepemimpinan bagi Pembelajaran Siswa

Standar ini berkaitan dengan kinerja kepala sekolah dalam membawa keberhasilan peserta didik melalui implementasi kolaboratif terhadap visi tentang pengajaran dan pembelajaran yang menghasilkan kemajuan akademik siswa dan perbaikan sekolah. Indikator standar kinerja ini antara lain sebagai berikut:

- a. Memimpin pengembangan dan keberlanjutan kolaboratif dalam hal visi perbaikan pendidikan dan bekerja secara kolaboratif dengan staf, siswa, orang tua, dan pemangku kepentingan lain untuk mengembangkan misi dan program yang sejalan dengan perencanaan pendidikan provinsi/kabupaten/kota.
- b. Merencanakan, melaksanakan, mendukung, memonitor, dan mengevaluasi program pengajaran secara kolaboratif untuk meningkatkan pengajaran dan kemajuan akademik siswa serta bagi perbaikan sekolah.
- c. Menganalisis data prestasi akademik terakhir dan strategi pengajaran untuk membuat keputusan pendidikan yang tepat untuk memperbaiki pengajaran di kelas, meningkatkan prestasi belajar siswa, dan memperbaiki keefektifan seluruh sekolah.
- d. Menghubungkan inisiatif dan strategi inovasi untuk memaksimalkan prestasi setiap siswa.
- e. Mencari dan membagi pengetahuan tentang praktik baik dalam pengajaran yang berbasis bukti di kelas.
- f. Bekerja secara kolaboratif dengan staf untuk mengidentifikasi kebutuhan siswa dan untuk mendesain, merevisi, dan memonitor pengajaran untuk memastikan pelaksanaan kurikulum secara efektif.
- g. Menghimpun dan memanfaatkan semua sumber daya bagi keberhasilan strategi pengajaran secara efektif.
- h. Memonitor dan mengevaluasi penggunaan penilaian diagnostik, formatif dan sumatif dalam memberikan balikan kepada siswa dan orang tua secara akurat dan tepat waktu dan untuk menginformasikan praktik pembelajaran.
- i. Menciptakan kepemimpinan kolaboratif bagi desain dan implementasi jadwal yang efektif dan efisien yang memproteksi dan memaksimalkan waktu pengajaran.
- j. Mendorong/mengupayakan pengembangan profesional dan praktik pembelajaran dengan memadukan dengan data prestasi belajar yang ada dalam meningkatkan kemajuan siswa.
- k. Mendemonstrasikan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan dengan berpartisipasi dan memberikan sumber daya yang memadai bagi guru

<sup>40</sup> Abbas, Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Jurnal Kependidikan: Tarbiyah STAIN Watanpone, Vol. 11 No. 1, Juni 2017, hlm, 13

dan staf untuk pembelajaran profesional (antara lain observasi, mentoring, pelatihan, kelompok studi, penelitian tindakan kelas, dsb.)

1. Mengevaluasi dampak pengembangan profesional terhadap staf, perbaikan sekolah dan kemajuan akademik siswa.

Kepemimpinan kepala sekolah, dengan kondisi sekolah yang semakin kompleks, dibutuhkan upaya upaya untuk meningkatkan kualitas sekolah melalui pendekatan kultural serta terfokus pada kualitas insani yang baik. dengan memberikan pemahaman mendasar pada peningkatan kualitas pendidikan, dan berupaya secara strategis dan pencapaian visi dan misi sekolah. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukan bahwa kinerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik secara umum telah menunjukan kinerja yang baik dan maksimal dan sudah sesuai dengan standar pendidik dan tenaga pendidik<sup>41</sup>

2. Standar Kinerja 2: Iklim Sekolah

Kepala sekolah memupuk/mengembangkan keberhasilan semua siswa dengan menganjurkan, mengembangkan, memelihara dan melestarikan lingkungan yang aman, positif, akademis yang meningkatkan budaya sekolah. Indikator standar ini adalah:

- a. Menggunakan data dan memadukan pengetahuan sosial, budaya, emosi, dan dinamika perilaku dari komunitas sekolah untuk dimanfaatkan secara positif dalam menciptakan lingkungan pembelajaran akademik.
- b. Menciptakan harapan yang tinggi, saling menghormati, perhatian, dan empati pada siswa, staf, keluarga, dan masyarakat.
- c. Menggunakan pengambilan keputusan partisipatif dan kolaboratif untuk membangun hubungan dengan siswa, staf, keluarga dan masyarakat untuk meningkatkan semangat sekolah yang positif.
- d. Mempraktikkan dan mendorong pengambilan risiko yang cerdas oleh siswa, staf, keluarga, dan masyarakat untuk memajukan pertumbuhan, perubahan, dan inovasi.
- e. Mendukung siswa, staf, keluarga, dan masyarakat melalui perubahan yang berkaitan dengan perbaikan sekolah.
- f. Mengimplementasikan dan mengawasi rencana dengan cara efektif dan terjadwal.
- g. Melibatkan siswa, staf, keluarga, dan masyarakat untuk menciptakan, memelihara, dan meningkatkan lingkungan pembelajaran yang positif, aman, dan sehat.
- h. Mengimplementasikan dan mengomunikasikan praktik yang baik dalam manajemen perilaku yang efektif di lingkungan sekolah ke komunitas sekolah.
- i. Mendengarkan apa yang menjadi kekhawatiran atau kepedulian siswa, staf, keluarga, dan anggota masyarakat dengan cara yang terlihat dan mudah diketahui.

---

<sup>41</sup> Rahmad Rafid. *Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara*. Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development, Vol. 2(1), Juni2020, hlm. 6

- j. Menghormati dan memberikan apresiasi terhadap keberagaman.  
Penilaian kinerja kepala sekolah tidak hanya berkisar pada aspek karakter individu melainkan juga pada hal-hal menunjukkan proses dan hasil kerja tercapainya seperti kualitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja, dan sebagainya.<sup>42</sup>
3. Standar Kinerja 3: Kepemimpinan Sumber Daya Manusia  
Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan efektif dalam bidang sumber daya manusia melalui seleksi, pengangkatan, pengenalan pekerjaan, pemberian dukungan, pengembangan SDM, evaluasi, dan upaya mempertahankan personil yang berkualitas. Indikator standar ini adalah:
- a. Memahami dan berpartisipasi dalam seleksi staf dengan cara yang jujur dan adil yang didasarkan pada kebutuhan sekolah dan distrik, data penilaian, rekrutmen lokal dan nasional.
  - b. Mendukung proses induksi staf di tingkat sekolah baik formal maupun informal untuk membantu personil baru.
  - c. Melakukan proses pembimbingan bagi semua personil baru dan melakukan pembimbingan personal bagi pertumbuhan potensi kepemimpinan staf.
  - d. Mengimplementasikan dengan baik sistem evaluasi guru dan staf bagi pengembangan guru dan staf dengan menggunakan berbagai sumber data.
  - e. Memberikan umpan balik segera secara formal dan informal serta dukungan dan sumber daya bagi perbaikan kinerja guru dan staf.
  - f. Membuat rekomendasi yang tepat bagi perpindahan, retensi, promosi, dan pemecatan yang konsisten dengan kebijakan dan prosedur serta bagi kemajuan belajar siswa.
  - g. Memaksimalkan sumber daya manusia yang didasarkan pada kekuatan guru dan staf dan memberikan mereka peluang pengembangan profesional untuk memperbaiki pembelajaran siswa.
4. Standar Kinerja 4: Manajemen Organisasi  
Kepala sekolah mendorong keberhasilan semua siswa dengan mendukung, mengelola, dan mengawasi organisasi sekolah, operasi, dan penggunaan sumber daya. Indikator kinerja ini meliputi:
- a. mempraktikkan dan mengomunikasikan peraturan dan perundang-undangan pendidikan tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten kota.
  - b. Menetapkan dan menegakkan peraturan dan prosedur untuk memastikan sarana dan prasarana dalam keadaan aman, nyaman, efisien dan tertata baik.
  - c. Memonitor dan melaksanakan supervisi bagi semua program pengajaran, pemanfaatan ruangan, dan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan.
  - d. Menganalisis data untuk mengidentifikasi masalah dan pemecahannya melalui perencanaan organisasi dan implementasinya.

---

<sup>42</sup> Abbas, Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, Didaktika Jurnal Kependidikan, Vol 11, Juni 2017, hlm. 15

- e. Mengalokasikan sumber daya untuk memaksimalkan upaya perbaikan sesuai dengan misi dan tujuan sekolah.
- f. Mengimplementasikan strategi yang menyinergikan staf dan para pemangku kepentingan dalam proses perencanaan, pengambilan keputusan, pendelegasian tugas dan hal lainnya.

Secara manajerial, manajemen kepala sekolah dalam mengatur lembaga Pendidikan dan komitmen terhadap tugas sangat memberikan dampak yang luar biasa terhadap kinerja mengajar guru. Faktor ini tentu tanpa menafikan faktor-faktor lainnya. Bagi guru, manajemen kepala sekolah pada dasarnya akan menjadi modal dasar dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, dan mengawasi segenap proses pembelajaran di satuan Pendidikan. Sebab dalam kondisi ril, ternyata masih dijumpai bahwa kepala lembaga Pendidikan, cenderung mengabaikan guru<sup>43</sup>

## 5. Standar Kinerja 5: Komunikasi dan Hubungan Masyarakat

Kepala sekolah mendorong keberhasilan semua siswa melalui komunikasi, kolaborasi, pelibatan para pemangku kepentingan secara efektif untuk meningkatkan pemahaman, dukungan, dan perbaikan yang berkelanjutan terhadap program dan layanan sekolah sesuai dengan visi sekolah.

Komunikasi di tingkat sekolah dan kota/kabupaten

- a. Menyebarluaskan informasi kepada siswa dan staf tepat waktu melalui berbagai jaringan dan media.
- b. Melibatkan siswa dan staf dalam upaya kolaboratif untuk c. membangun hubungan yang positif.
- c. Berbicara dan menulis kepada siswa dan staf dengan jelas, efektif, dan sesuai.
- d. Bekerja sama dan membangun jejaring dengan sejawat di kabupaten/kota secara efektif dengan memanfaatkan sumber daya dan keahlian yang ada.
- e. Mengadvokasi siswa dan melakukan upaya mempengaruhi keputusan dinas pendidikan kabupaten/kota yang mempengaruhi siswa.
- f. Mengomunikasikan tujuan jangka panjang dan jangka pendek serta rencana perbaikan sekolah kepada semua staf dan sejawat di tingkat kabupaten/kota.

Komunikasi dengan orang tua dan keluarga

- a. Menyebarluaskan informasi kepada orang tua dan keluarga tepat waktu melalui berbagai jaringan dan media.
- b. Melibatkan orang tua dan keluarga dalam upaya kolaboratif untuk membangun hubungan yang positif.
- c. Berbicara dan menulis kepada orang tua dan keluarga dengan jelas, efektif, dan sesuai.
- d. Memberikan berbagai peluang keterlibatan kepada orang tua dan keluarga dalam kegiatan sekolah.
- e. Mengadvokasi siswa dan melakukan upaya mempengaruhi keputusan sekolah dan keluarga yang mempengaruhi siswa.

<sup>43</sup> Ahmad Asrin, S.Ag, MM, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*, (Pasaman Barat: cv. Azka Pustaka, 2021), hlm. 13

- f. Mengomunikasikan tujuan jangka panjang dan jangka pendek serta rencana perbaikan sekolah kepada orang tua dan keluarga.

#### Komunikasi untuk Pelibatan masyarakat

- a. Menyebarkan informasi kepada masyarakat tepat waktu melalui berbagai jaringan dan media.
- b. Melibatkan masyarakat dalam upaya kolaboratif untuk membangun hubungan yang positif.
- c. Berbicara dan menulis kepada kelompok masyarakat dengan jelas, efektif, dan sesuai.
- d. Bekerja sama dan mengembangkan jejaring dengan masyarakat dan pemangku kepentingan lain dalam rangka pemanfaatan sumber daya dan keahlian yang ada secara efektif.
- e. Mengadvokasi dan melakukan upaya mempengaruhi keputusan pemerintah provinsi dan kabupaten/kota yang mempengaruhi siswa.
- f. Mengomunikasikan tujuan jangka panjang dan jangka pendek serta rencana perbaikan sekolah kepada semua pemangku kepentingan.

#### 6. Standar Kinerja 6: Profesionalisme

Kepala sekolah meningkatkan keberhasilan siswa dengan mempraktikkan perilaku yang konsisten dengan standar hukum, etik, dan profesional dan menunjukkan keterlibatan dalam pengembangan profesional berkelanjutan dan berkontribusi terhadap pengembangan profesi kepala sekolah. Indikator standar ini adalah:

- a. Menciptakan budaya yang menghargai, memahami, peka, dan mengapresiasi siswa, staf, dan pemangku kepentingan lain dan mencontohkan atribut ini setiap hari.
- b. Bekerja sesuai dengan panduan hukum, etika, dan profesional untuk meningkatkan pembelajaran siswa dalam rangka memenuhi tuntutan sekolah, kabupaten/kota, provinsi, dan nasional.
- c. Model perilaku profesional dan secara budaya responsif terhadap siswa, staf, dan pemangku kepentingan lainnya.
- d. Memelihara dan memastikan kerahasiaan.
- e. Memelihara sikap positif dan saling menghormati
- f. Mempertahankan penampilan dan sikap profesional.
- g. Menunjukkan kepemimpinan yang berbagi dalam ide dan informasi dengan staf dan profesional lain.
- h. Bekerja secara kolaboratif dengan semua pemangku kepentingan untuk mempromosikan, mendukung, dan meningkatkan pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah.
- i. Berkontribusi, meningkatkan, dan mendukung pengembangan profesi kepala sekolah.
- j. Menerima tanggung jawab untuk pertumbuhan profesionalnya diri dan belajar bagi kepentingan keefektifan sekolah <sup>44</sup>

<sup>44</sup> Arismunandar, op.cit., hlm. 25-34

Kepala sekolah terus berusaha memperbaiki kinerjanya agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Secara lebih terperinci kinerja kepala sekolah adalah sebagai berikut yaitu:

1. Kinerja kepala sekolah pada pengelolaan sekolah Pada situasi ini, kinerja kepala sekolah terfokus pada pekerjaan struktural dengan mengabaikan aspek-aspek lainnya dalam pengelolaan sekolah. Pada aspek keterampilan kecerdasan emosional, kepala sekolah memperlihatkan bahwa kesadaran kepala sekolah tergiring oleh berbagai kebijakan, peraturan, dan instruksi dari atasan dan hampir mengabaikan garapan lain dalam pengelolaan sekolah. Kepala sekolah menggunakan kemampuan kecerdasan emosionalnya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan pengelolaan sekolah atas dasar kebijakan, peraturan, dan instruksi sehingga aspek perubahan, inovatif atau kreatifitas tidak muncul. Pada aspek nilai dan keyakinan, esensi yang digunakan kepala sekolah tidak terlihat, kecuali berpengaruh pada kebijakan, peraturan, dan instruksi. Dengan kata lain kepala sekolah sangat patuh pada apa yang diinstruksikan atasan.
2. Kinerja kepala sekolah pada jalur struktural Pada situasi ini, kepala sekolah beranggapan tugas dan tanggung jawabnya adalah melaksanakan aturan, kebijakan dan instruksi secara struktural dalam melaksanakan pengelolaan sekolah. Tidak akan ada pekerjaan yang terlewatkan jika telah berkenaan dengan tugas-tugas tersebut, aspek-aspek pemahaman kecerdasan emosional, kepala sekolah memperlihatkan kesadaran melaksanakan tugas dalam pengelolaan terfokus pada kebijakan, aturan, dan instruksi. Kepala sekolah menggunakan daya dan kepekaan emosinya pada aspek kemampuan kecerdasan emosional terkonsentrasi untuk penyelesaian tugas-tugas formal yang terstruktur. Nilai-nilai dan keyakinan kepala sekolah dalam mengelola sekolahnya adalah kebijakan, peraturan, dan instruksi.

Kinerja kepala sekolah terhadap lingkungan. Pada aspek situasi ini, kepala sekolah tidak peduli dengan masalah lingkungan diluar sekolah, kecuali yang berkaitan dengan dunia usaha atau industri yang terkait dengan lingkungan berdasarkan kebijakan untuk keperluan siswa praktik. Kesadaran terhadap lingkungan kurang mendapat perhatian dari kepala sekolah, kepala sekolah tidak merespon lingkungan dengan kemampuan emosionalnya. Nilai dan keyakinan yang berguna dalam pengelolaan sekolah yang berhubungan dengan lingkungan adalah nilai – nilai formalitas.<sup>45</sup>

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk Persepsi guru tentang kinerja kepala sekolah di MA Arrahamanyah Depok sebagai seorang pemimpin menurut pendekatan sifat.

Penelitian merupakan kegiatan taat kaidah dalam upaya untuk menemukan kebenaran dan atau menyelesaikan masalah dalam ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian. Sedangkan, metode penelitian merupakan cara atau teknik ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara atau teknik

---

<sup>45</sup> Abbas, op.cit., hlm. 14

ilmiah yang dimaksud adalah dimana kegiatan penelitian itu dilaksanakan berdasarkan ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional (terjangkau oleh nalar manusia), empiris (penelitian itu dapat diamati oleh indera manusia) dan sistematis (menggunakan langkah-langkah tertentu yang logis dan runtut).<sup>46</sup>

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menumbuhkan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.<sup>47</sup> Metode kuantitatif survei merupakan metode penelitian yang menggunakan angket (kuesioner) sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data di lapangan. Metode penelitian survei dengan menggunakan instrumen angket (kuesioner) memerlukan responden yang banyak, hal ini dimaksudkan agar validitas temuan penelitian bisa dicapai dengan baik. Jika responden tidak banyak, akan dikhawatirkan ”pola” yang menggambarkan objek yang diteliti tidak dapat dijelaskan dengan baik.<sup>48</sup>

Adapun populasi dalam proposal penelitian ini, adalah guru-guru Madrasah Aliyah Arrahmaniyah sebanyak 38 orang.

## 1. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Karena tidak semua data dan informasi akan diproses dan tidak semua orang atau benda akan diteliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya.<sup>49</sup>

Menurut Suharsimi Arikunto, untuk penetapan sampel perlu diperhatikan oleh peneliti, bahwa: untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil di antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung kemampuan peneliti, dilihat dari segi waktu, tenaga, dan dana, sempit luasnya wilayah dari setiap subjek dan besar kecil nya resiko yang ditanggung oleh peneliti.<sup>50</sup>

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data sering disebut juga metode pengumpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang diperoleh melalui angket/kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan kepada responden untuk dijawab.<sup>51</sup>

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variable yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan

<sup>46</sup> Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, hlm. 11-12.

<sup>47</sup> Samsu. 2017. *Metode Penelitian: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*. Jambi: Pusaka Jambi, hlm. 125.

<sup>48</sup> Ibid., hlm. 119.

<sup>49</sup> Dominikus Dolet Unaradjan. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Atmajaya, hlm. 112.

<sup>50</sup> Suharsimi Arikunto, 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 107.

<sup>51</sup> Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan. 2020. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish, hlm. 29.

tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Skala pengukuran yang digunakan untuk instrumen penelitian ini yaitu skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian.

Skala *Likert* menggunakan 5 opsi jawaban yaitu: Untuk pernyataan positif; Sangat Setuju (SS) memiliki skor 5, Setuju (S) memiliki skor 4, Ragu-ragu (R) memiliki skor 3, Tidak Setuju (TS) memiliki skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 1. Untuk pernyataan negatif; Sangat Setuju (SS) memiliki skor 1, Setuju (S) memiliki skor 2, Ragu-ragu (R) memiliki skor 3, Tidak Setuju (TS) memiliki skor 4, dan Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 5. Berdasarkan kajian teoritik, maka instrumen setiap variable akan diuraikan secara rinci sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Kisi-kisi Instrumental Kinerja Kepala Sekolah**

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal	Jumlah
Kepala Sekolah	Kompetensi	1. Kepemimpinan bagi pembelajaran siswa	5	30
		2. Iklim sekolah	5	
		3. Kepemimpinan sumber daya manusia	5	
		4. Manajemen organisasi	5	
		5. Komunikasi & hubungan Masyarakat	5	
		6. Profesionalisme	5	

Dalam teknik analisis data penelitian ini, menggunakan rumus skala *Likert*. Untuk menghitung instrumen yang menggunakan skala *Likert*, bisa juga digunakan rumus persentase berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

*P* = prosentase peserta

*f* = jumlah frekuensi jawaban

*n* = jumlah seluruh alternatif dalam jawaban sebagai sampel

100% = bilangan tetap prosentase<sup>52</sup>

Sebagai bahan interpretasi kesimpulan data atau jawaban, maka kategori satuan persentase dirumuskan sebagai berikut.

**Tabel 3.3 Kategorisasi Interval Persepsi Guru terhadap Kinerja Kepala Sekolah**

Interval Skor	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Kurang Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan data kuantitatif 23 responden diperoleh kesimpulan bahwa persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah cukup bervariasi untuk setiap indikator. Hal ini disebabkan karena proses saat guru memberikan tanggapan atas objek yang dilihat/ dinilai. dalam hal ini kepala sekolah, penafsiran dipengaruhi oleh karakteristik baik dari guru sebagai penilaian ataupun karakteristik kepala sekolah sebagai objek yang dinilai.

Dari nilai kuantitatif setiap indikator di atas dapat kita kelompokkan bahwa nilai kuantitatif indikator  $< 4,21$  dianggap kepala sekolah harus meningkatkan lagi, sedangkan nilai kuantitatif indikator  $> 4,21$  dianggap persepsi kepala sekolah sangat baik, namun kepala sekolah di harapkan dapat mempertahankannya dan lebih meningkatkan lagi.

Adapun data nilai kuantitatif terbesar hingga terkecil dari setiap indikator dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

No.	Sub Indikator	Nilai	Kriteria
1.	Kepala sekolah terlibat dalam seleksi guru atau staff	5,00	Sangat baik
2.	Kepala sekolah memberikan empati kepada guru & staff	4,95	Sangat baik
3.	Kepala sekolah menciptakan budaya mutu untuk kemajuan sekolah	4,86	Sangat baik
4.	Kepala Sekolah menjalankan visi misi sekolah	4,82	Sangat baik
5.	Kepala Sekolah bekerja memantau kemajuan akademik & prestasi	4,82	Sangat baik
6.	Kepala sekolah menciptakan iklim yang kondusif	4,82	Sangat baik
7.	Kepala sekolah memberikan empati kepada guru & staff	4,95	Sangat baik

<sup>52</sup> Iwan Hermawan. 2019. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Methode*. Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan, hlm. 85.

8.	Kepala sekolah berupaya memajukan & meningkatkan	4,82	Sangat baik
9.	Penguasaan standar kompetensi dan kurikulum	4,82	Sangat baik
10.	Kepala sekolah menjalin komunikasi dengan guru & staff	4,82	Sangat baik
11.	Kepala sekolah menunjukan kepemimpinan yang transformasional	4,82	Sangat baik
12.	Kepala sekolah melaksanakan program sekolah secara kolaboratif	4,78	Sangat baik
13.	Kepala sekolah menjalan komunikasi yang baik	4,78	Sangat baik
14.	Kepala sekolah menumbuhkan budaya positif yang membangun	4,78	Sangat baik
15.	Kepala sekolah bekerja kolaborasi dengan guru & staff dalam mendata siswa	4,74	Sangat baik
16.	Kepala seklah melibatkan semua pihak untuk meningkatkan pembelajaran	4,74	Sangat baik
17.	Kepala sekolah mendukung & berupaya dalam pengembangan sumber daya manusia	4,74	Sangat baik
18.	Kepala sekolah bekerja sesuai dengan fungsi & peran nya	4,73	Sangat baik
19.	Kepala sekolah profesional dalam menjalankan tugas	4,69	Sangat baik
20.	Kepala sekolah menjalankan organisasi yang baik	4,65	Sangat baik
21.	Kepala sekolah menjalan peduli terhadap sarana dan prasarana pendidikan	4,65	Sangat baik
22.	Kepala sekolah mensosialisasikan setiap kebijakan sekolah yang baru	4,65	Sangat baik
23.	Kepala sekolah menjalin kerja sama dengan berbagai pihak untuk kemajuan sekolah	4,60	Sangat baik
24.	Kepala sekolah menjadi pemimpin dalam proses pembelajaran	4,60	Sangat baik
25.	Kepala sekolah mengevaluasi setiap kegiatan agar sesuai dengan visi misi	4,60	Sangat baik
26.	Kepala sekolah profesional dalam menjalankan tugas	4,57	Sangat baik
27.	Kepala sekolah mendukung pengembangan sumber daya manusia	4,48	Sangat baik

28.	Kepala sekolah meningkatkan sumber daya manusia di sekolah	4,40	Sangat baik
29.	Kepala sekolah mensupervisi semua program	4,35	Sangat baik
30.	Kepala sekolah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan aturan	4,05	Baik

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sub indikator pemanfaatan teknologi mendapat nilai terbesar 5,00 sedangkan indikator inklusif mendapat nilai terkecil 4,05. Ada satu indikator yang nilai kuantitatifnya  $< 4,21$  yaitu indikator Kepala sekolah mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan aturan (4,05) Oleh karena itu kepala Sekolah Madrasah Aliyah Depok harus meningkatkan lagi kompetensinya sebagai Kepala Sekolah dalam satu indikator tersebut.

Indikator-indikator yang lainnya  $> 4,21$  ada dua puluh sembilan indikator, terdiri dari sub indikator Kepala sekolah menjalankan visi misi sekolah (4,82), Kepala sekolah memberikan perhatian empati kepada guru & staff (4,95), Kepala sekolah terlibat dalam seleksi guru atau staff (5,00), Kepala sekolah menjalankan organisasi dengan baik (4,65), Kepala sekolah menjalin komunikasi dengan yayasan (4,82), Kepala sekolah menciptakan budaya mutu untuk kemajuan sekolah Meskipun dua puluh sembilan nilai indikator ini sudah berada  $> 4,21$ , Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Depok harus dapat mempertahankannya, sehingga seorang Kepala sekolah yang merupakan pelaku pendidikan di sekolah dapat menjadi pemimpin yang berkompeten serta menjadi suri tauladan bagi guru maupun staff lainnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan tentang persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah Madrasah Aliyah, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah indikator kepemimpinan bagi pembelajaran siswa dari sub indikator: pemimpin dalam proses pembelajaran, menjalankan visi misi, melaksanakan program, memajukan akademi & prestasi, berkolaborasi dengan guru & staff. Angka penafsirannya adalah 4,75. Berdasarkan tabel 3.3, maka persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah adalah kepala sekolah memiliki kepemimpinan bagi pembelajaran siswa yang sangat baik.
2. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah indikator iklim sekolah dari sub indikator: menciptakan iklim, memberikan perhatian empati, memajukan & meningkatkan, mensupport kegiatan, melibatkan semua pihak. Angka penafsirannya adalah 4,83. Berdasarkan tabel 3.3, maka persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah adalah kepala sekolah memiliki iklim sekolah yang sangat baik.
3. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah indikator kepemimpinan sumber daya manusia dari sub indikator: meningkatkan sumber daya, terlibat

dalam seleksi, mendukung pengembangan, bijak dalam menangani permasalahan, mendukung & berupaya dalam mengembangkan sumber daya manusia. Angka penafsirannya adalah 4,67. Berdasarkan tabel 3.3, maka persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah adalah kepala sekolah memiliki kepemimpinan sumber daya manusia yang sangat baik

4. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah indikator manajemen organisasi dari sub indikator: menjalankan organisasi, mengeluarkan kebijakan-kebijakan, peduli sarana & prasarana, mensupervisi program, mengevaluasi setiap kegiatan. Angka penafsirannya adalah 4,45. Berdasarkan tabel 3.3, maka persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah adalah kepala sekolah memiliki iklim sekolah yang sangat baik.
5. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah indikator komunikasi & hubungan masyarakat dari sub indikator: menjalankan komunikasi, mensosialisasikan kebijakan baru, menjalin komunikasi dengan yayasan, menjalin komunikasi dengan guru & staff, menjalin kerjasama berbagai pihak. Angka penafsirannya adalah 5,69. Berdasarkan tabel 3.3, maka persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah adalah kepala sekolah memiliki komunikasi & hubungan masyarakat yang sangat baik.
6. Persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah indikator profesionalisme dari sub indikator: profesional menjalankan tugas, menciptakan budaya mutu, bekerja sesuai fungsi & peran, menumbuhkan budaya positif, menunjukan kepemimpinan transformasional. Angka penafsirannya adalah 4,78. Berdasarkan tabel 3.3, maka persepsi guru terhadap kinerja kepala sekolah adalah kepala sekolah memiliki profesionalisme yang sangat baik

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kepada kepala sekolah Madrasah Aliyah, antara lain:

1. Kepala sekolah tetap meningkatkan dan mengembangkan indikator Kepemimpinan bagi pembelajaran siswa, Iklim sekolah, Kepemimpinan sumber daya manusia, Manajemen organisasi, Komunikasi & hubungan Masyarakat, dan Profesionalisme, meskipun persepsi dari guru sudah sangat baik.
2. Kepala sekolah dapat meningkatkan lagi indikator komunikasi & hubungan masyarakat terutama sub indikator dalam mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan aturan.
3. Kepala sekolah dapat meningkatkan lagi indikator manajemen organisasi agar dapat lebih baik lagi dalam mengelola manajemen organisasinya
4. Kepala sekolah dapat meningkatkan lagi indikator komunikasi & hubungan Masyarakat di wilayah sekolah agar ditingkatkan
5. Kepala sekolah dapat meningkatkan lagi indikator profesionalisme agar tercipta lingkungan yang baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas. 2017. *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. Jurnal Kependidikan: Tarbiyah STAIN Watanpone
- Abbas. 2017. *Penilaian Kinerja Kepala Sekolah*. *Didaktika Jurnal Kependidikan*
- Abu Abdullah bin Muhammad Ismail al- Bukhari. *Sahih al-Bukhari*. No. Hadis : 844
- Ahmat Miftakul Huda, Ana Maritsa dan Difa'ul Husna. 2021. Juli - Desember. *Kedudukan Guru Dalam Persektif Pendidikan Islam*
- Akbar Faudy Rofiq. 2015. *Analisis Persepsi Pelajar Tingkat Menengah Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus*. Edukasi Jurnal Penelitian Pendidikan Islam
- Andra Tersiana. 2018. *Metode Penelitian*. Jakarta: Anak Hebat Indonesia
- Arismunandar, Nurhikmah h, Muhammad Ardiansyah, 2018. *Manajemen Kepala Sekolah*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar
- Asrin Ahmad. 2021. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*. CV. Azka Pustaka. Pasaman Barat
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas
- Departemen Pendidikan Nasional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas
- Desmita. 2016. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dominikus Dolet Unaradjan. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Atmajaya.
- Hamzah. B uno dan Nina lamatenggo. 2016. *Tugas Guru dalam pembelajaran aspek yang mempengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hanifah Nur Rahmah dan Nurhadi, 2022. *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMK Raflesia*. Jurnal: El Madrasa. Manajemen Pendidikan Islam
- Hermino Agustinus. 2014. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ira Puspitawati dan Iriani Indri Hapsari. 2012. *Psikologi Faal: Tinjauan Psikologi dan Fisiologi dalam Memahami Perilaku. Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Irham Fahmi, 2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: CV. Alfabeta
- Khairani Makmun. 2016. *Psikologi Umum*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- L' Atkinson Rita. 1997. *Pengantar Psikologi*. Jakarta: Erlangga
- Muhiddinur Kamal. 2019. *Guru: suatu kajian teori dan praktis*. Lampung: Anugrah Utama Raharja
- Mulyasa. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Novianty Djafri. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish

- Nurhadi. 2014. *Pengantar Statistika Pedoman Aplikasi Analisis Data Penulisan Skripsi*. Depok: PT. Aea Dinamis
- Nurhadi, Kingkin Wardaya. Ainunlisan. 2023. *Persepsi Orangtua terhadap Kompetensi Guru*. Journal Elmadrassa.
- Purwanto Ngalm. 1992. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Sumber Wijaya
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Rafik Issa Beekun. 2004. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Rahmat Hidayat dan Abdillah. 2019. *Ilmu Pendidikan konsep, teori dan aplikasinya*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
- Rakhmat Jalaluddin. 2008. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Rafid Rahmad. 2020. *Kinerja kepala sekolah dalam meningkatkan mutu Tenaga Pendidik di SMA Negeri 1 Latambaga, Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara*. Indonesian Journal of Sociology, Education, and Development
- Saleh Rahman Abul. 2009. *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Kencana
- Samuji. 2021. *Mengenal Persyaratan Pendidik bagi Guru*. Jurnal Paradigma
- Sarlito W. Sarwono, 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sobur Alex. 2003. *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sumardi Suryabrata. 2013. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Suryani dan Hendryadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sari Pundaka Baiq Widayung. 2022. *Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Inovasi Keguruan dan Ilmu Pendidikan
- Shihab Quraish Muhammad. *Pemikiran Muhammad Quraish Shihab (Religius-Rasional) Tentang Pendidikan Islam dan Relevansinya terhadap dunia modern*. Jurnal Madaniyah
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri. 2017. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Umar Sidiq dan Khoirussalim. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: Nata Karya.
- Usman Uzer Moh. 2004. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Walgito Bimo. 2002. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Yenny Nadia. Sulaiman, M. Yamin. 2023. *Persepsi Guru Terhadap kinerja Kepala Sekolah di SD Negeri 71 Banda Aceh*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Elementary Education Research.
- Zulki Zulkifli Noor. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan kuantitatif*, Sleman: Deepublish