
Evaluasi Kemampuan Sosial dan Kepribadian Kepala Sekolah melalui Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS): Studi Kasus di Kecamatan Lengkong

Indra Suhendra^{1*}, Johar Permana², Lina Marlina Nur Rizkiya³

¹ Uninversitas Pendidikan Indonesia, Kota Bandung, Indonesia

² Uninversitas Pendidikan Indonesia, Kota Bandung, Indonesia

³ Uninversitas Pendidikan Indonesia, Kota Bandung, Indonesia

*Corresponding author: indrasuhendra@upi.edu

ABSTRACT

The school principal plays a crucial role in the school organization. The success of the programs implemented by the school depends heavily on the principal's ability to manage all subordinates. Therefore, the principal must have good social and personality skills to perform their duties as influential leaders. Performance appraisal for principals allows them to share their best practices in performing their duties for one year. This study aims to analyze the assessment of colleagues, parents, and students on the social and personality skills of the SDN 202 Suryalaya, Bandung City. The methodology used in this study is a one-shot case study to analyze the results of assessments of colleagues, parents, and students on the social and personality skills of the principal. The data source used is an assessment instrument created through Google Forms and distributed to colleagues, parents, and students. Data validity was checked using quantitative analysis and reliability techniques. The results of the study showed that 90% of the respondents were satisfied with the social and personality skills of the principal at SDN 202 Suryalaya. Data analysis showed that the assessments of colleagues, parents, and students showed positive average values for the social and personality skills of the principal. This assessment can be used to develop leadership development programs for principals at SDN 202 Suryalaya. This study concludes that the principal of SDN 202 Suryalaya has good social and personality skills, which support the performance and effectiveness of the school organization.

Keywords: Social Personality; PKKS; Principal Elementary School.

ABSTRAK

Kepala sekolah memegang peran penting dalam sebuah organisasi sekolah. Keberhasilan program yang disusun oleh sekolah sangat tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola seluruh bawahannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki keterampilan sosial dan kepribadian yang baik agar dapat menjalankan tugasnya sebagai pemimpin yang efektif. Penilaian kinerja kepala sekolah (PKKS) memberikan kesempatan bagi kepala sekolah untuk membagikan praktik terbaiknya dalam menjalankan tugas selama satu tahun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penilaian teman sejawat, orang tua, dan siswa terhadap kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah di SDN 202 Suryalaya, Kota Bandung. Metodologi yang digunakan adalah one-shot case study dengan tujuan menganalisis hasil penilaian teman sejawat, orang tua, dan siswa terhadap kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah. Sumber data yang digunakan adalah instrumen penilaian yang dibuat melalui google form dan disebarikan kepada teman sejawat, orang tua, dan siswa. Validitas data diperiksa dengan menggunakan analisis kuantitatif dan teknik reliabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 90% responden merasa puas dengan keterampilan sosial dan kepribadian kepala sekolah di SDN 202 Suryalaya. Analisis data menunjukkan bahwa penilaian teman sejawat, orang tua, dan siswa menunjukkan nilai rata-rata yang positif pada kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah. Penilaian tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan program pengembangan kepemimpinan bagi kepala sekolah di SDN 202 Suryalaya. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah SDN 202 Suryalaya memiliki kemampuan sosial dan kepribadian yang baik, yang mendukung kinerja dan efektivitas organisasi sekolah.

Kata Kunci: Sosial Kepribadian ; PKKS ; Kepala Sekolah, ;Sekolah Dasar

Pendahuluan

Apabila sejarah pertumbuhan peradaban manusia ditelaah, tidak sedikit bukti yang menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dan keberlangsungan sebuah organisasi adalah kehadiran pemimpin (Munirah, 2021; Rahayu dkk., 2020). Guna membawa organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan, setiap organisasi harus mempunyai seorang pemimpin. Tanpa pemimpin setiap organisasi atau kelompok akan bergerak ke arah yang tidak efektif atau ke arah kegagalan (Cole, 2020; Wright, 2022). Dengan kata lain, efektif tidaknya suatu organisasi atau kelompok sangat tergantung kepada kualitas dari pemimpinnya. Berbagai studi telah menunjukkan bahwa keefektifan organisasi ditentukan oleh pemimpin (Julianto & Carnarez, 2021). pandangan tentang kepemimpinan dan keefektifan organisasi berlaku pula bagi organisasi pendidikan. Sekolah adalah organisasi pendidikan yang merupakan tempat belajar bagi siswa dan tempat bekerja para guru, yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah (Pianda, 2018; Rusmawati, 2013; Suryana & Iskandar, 2022).

Ihwal kepemimpinan kepala sekolah telah diteliti secara mendalam dan hasilnya menunjukkan bahwa efektifitas dari sekolah ditentukan oleh kinerja kepala sekolahnya. Hal itu menunjukkan bahwa untuk menduduki posisi kepala sekolah dituntut untuk mampu memenuhi unjuk kerja, administratif, akademik, maupun kepribadiannya (Djafri, 2017; Oedjoe, 2016; Pianda, 2018).

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah sangat wajar apabila kepribadiannya menjadi sorotan seluruh bawahannya. Karena itu maka kepala sekolah harus bisa menunjukkan kemampuannya dalam bersikap dan berperilaku yang mendukung kepribadiannya sehingga kepala sekolah tersebut dapat dikatakan mampu dan pantas menjadi seorang pemimpin (Combs dkk., 1999; Kets de Vries, 1994; Sergiovanni, 2015). Untuk dapat menampilkan sosok kepribadian seorang kepala sekolah yang ideal dan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan bukanlah hal yang mudah (Fadhli, 2017; Mulyasa, 2022; Sari & Somantri, 2019). Seorang kepala sekolah harus memperhatikan segala aspek yang berhubungan dengan kepribadian, penelitian ini dilaksanakan untuk dapat mengukur sosial dan kepribadian kepala sekolah melalui kegiatan Penilaian Kinerja Kepala Sekolah (PKKS).

Kinerja kepala sekolah adalah hasil kerja yang dicapai oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tanggungjawabnya dalam mengelola sekolah. Melalui kegiatan penilaian kinerja kepala sekolah diberikan kesempatan untuk menunjukkan proses dan hasil kerja yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas. Adapun dasar hukum pelaksanaan Penilaian Kinerja Kepala Sekolah adalah Permendiknas No. 13 Tahun 2007, Permendiknas No. 28 Tahun 2010 dan Permendiknas No. 35 Tahun 2010 (Astutik, 2015; Fauziah dkk., 2010; Supriyanto, 2021).

Tujuan dari Penilaian Kinerja Kepala Sekolah sejatinya memberikan informasi yang akurat kepada pihak yang terkait tentang kinerja kepala sekolah berdasar standar kompetensi dan tupoksi sesuai peraturan dan perundangan yang berlaku (Mestry & Grobler, 2004; Stufflebeam & Nevo, 1991). Penilaian kinerja kepala sekolah dilakukan untuk mengukur kinerja kepala sekolah dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya dalam mengelola sekolah. Adapun komponen penilaian kinerja kepala sekolah meliputi

kepribadian dan sosial, kepemimpinan, pengembangan sekolah, pengelolaan sumber daya, kewirausahaan, dan supervisi (Aghniya, 2017; Asyari, 2020; Husein, 2016; Iskandar dkk., 2019).

Komponen kepribadian dan sosial mengacu pada kemampuan kepala sekolah dalam berinteraksi dengan orang lain, menjalin hubungan yang baik dengan masyarakat sekolah, membangun kerjasama tim, serta memimpin dengan etika yang baik. Komponen kepemimpinan menilai kemampuan kepala sekolah dalam memberikan arahan dan motivasi kepada staf, siswa, dan masyarakat sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saw & Han, 2022).

Komponen pengembangan sekolah menilai kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengorganisir, dan melaksanakan program pengembangan sekolah yang berkelanjutan, termasuk dalam hal meningkatkan kualitas pendidikan, fasilitas fisik, dan pengembangan sumber daya manusia (Kerins & Spaulding, 2022; Wells dkk., 2021).

Komponen pengelolaan sumber daya menilai kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, serta fasilitas pendukung lainnya agar dapat termanajemen dengan baik. Komponen kewirausahaan menilai kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan program-program baru untuk meningkatkan kualitas sekolah dan memajukan pendidikan di wilayahnya (Fitrah, 2017; Purnama, 2016).

Terakhir, komponen supervisi menilai kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi dan monitoring terhadap kegiatan belajar-mengajar di sekolah, serta mengevaluasi hasil belajar siswa secara berkala. Penilaian kinerja ini dilakukan satu kali dalam satu tahun untuk memberikan umpan balik yang bermanfaat bagi pengembangan kepala sekolah dan sekolahnya (Alzamil, 2021; Bouchamma & April, 2020; Nurlaili dkk., 2021).

Fokus pembahasan pada penelitian ini adalah berkaitan dengan hasil penilaian kepribadian dan sosial kepala sekolah SDN 202 Suryalaya melalui instrumen yang dibagikan kepada teman sejawat (guru), orang tua, dan siswa. Maka daripada itu peneliti ingin melihat bagaimana kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah SDN 202 Suryalaya melalui kegiatan penilaian kinerja kepala sekolah (PKKS).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain one-shot case study, yaitu metode penelitian yang menginvestigasi hasil survei sosial dan kepribadian kepala sekolah SDN 202 Suryalaya Kota Bandung melalui kegiatan Penilaian Kinerja Kepala Sekolah, dengan fokus pada komponen sosial dan kepribadian. Instrumen penilaian diberikan kepada rekan sejawat, orang tua, dan siswa untuk mendapatkan evaluasi yang komprehensif terhadap kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah (Creswell, 2002; Creswell dkk., 2007). Adapun secara terperinci indikator sosial kepribadian untuk responden teman sejawat terlibat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Indikator Penilaian Sosial Kepribadian Kepala Sekolah bagi Teman Sejawat

No.	Indikator	Pertanyaan
1	Perilaku Kepala Sekolah	1 Kepala sekolah saya disiplin.
		2 Kepala sekolah saya berpakaian rapi dan/atau sopan.
		3 Kepala sekolah saya menjadi Pembina dan/atau mengikuti upacara bendera.
		4 Kepala Sekolah memperlakukan saya dan teman-teman dengan baik.
		5 Kepala sekolah bersedia menerima kritik dan saran dari saya atau teman-teman.
		6 Kepala sekolah saya berwibawa.
		7 Kepala sekolah menjadi teladan bagi saya dan teman-teman.
		8 Kepala sekolah tidak merokok di sekolah.
2	Hubungan Guru dengan Kepala Sekolah	1 Kepala sekolah bersikap ramah kepada saya atau teman-teman.
		2 Kepala sekolah berbahasa santun kepada saya atau teman-teman.
		3 Kepala sekolah menghargai kemampuan saya atau teman-teman.
		4 Kepala sekolah memberi motivasi kepada saya atau teman-teman.
		5 Kepala sekolah akrab dengan saya atau teman-teman.
		6 Kepala sekolah mudah dihubungi oleh saya atau teman-teman pada saat diperlukan.
3	Pengelolaan Guru	1 Kepala sekolah mendistribusikan tugas sesuai dengan bidangnya.
		2 Kepala sekolah melaksanakan Penilaian Kinerja Guru (PKG).
		3 Kepala sekolah memberikan penghargaan berdasarkan prestasi kerja.
		4 Kepala sekolah memfasilitasi untuk melakukan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).
		5 Kepala sekolah memberi tugas tambahan.
4	Pengembangan Budaya dan Lingkungan Sekolah	1 Kepala Sekolah menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif.
		2 Kepala sekolah menerapkan kode etik warga sekolah.
		3 Kepala sekolah membangun budaya disiplin.
		4 Kepala sekolah menanamkan budaya mutu untuk meningkatkan prestasi sekolah.

Selanjutnya adalah indikator instrumen yang diberikan kepada orang tua secara terperinci dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Indikator Penilaian Sosial Kepribadian Kepala Sekolah bagi Orang Tua Siswa

No.	Indikator	Pertanyaan
1	Komunikasi dengan orang Tua	1 Kepala sekolah memberitahukan program sekolah kepada orang tua/wali.
		2 Kepala sekolah mengadakan pertemuan dengan orang tua/wali.
		3 Kepala sekolah melibatkan orang tua/wali dalam kegiatan tertentu.
		4 Kepala sekolah memberitahukan kejadian penting yang harus diketahui orang tua/wali.
		5 Kepala sekolah terbuka menerima kritik dan saran dari orang tua/wali.
2	Pengelolaan Sekolah	1 Kepala sekolah menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai.
		2 Kepala sekolah menyelenggarakan kegiatan yang dapat meningkatkan prestasi siswa.
		3 Kepala sekolah menyelenggarakan program-program unggulan.
		4 Kepala sekolah menyelenggarakan program ekstrakurikuler sesuai minat dan bakat putra/putri orang tua/wali.
		5 Kepala sekolah mengadakan pembinaan untuk putra/putri orang tua/wali yang berprestasi.
		6 Kepala sekolah menghindari pungutan yang tidak sesuai aturan.
3	Keterpercayaan	1 Kepala sekolah mengelola / melaporkan pemanfaatan keuangan sekolah.
		2 Kepala sekolah menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan nyaman.
		3 Kepala sekolah menerapkan kedisiplinan.
		4 Kepala sekolah menciptakan program-program peningkatan perilaku yang baik.
		5 Kepala sekolah menciptakan program-program pengembangan budaya dan ciri khas daerah.
		6 Kepala sekolah menciptakan sekolah yang memiliki prestasi lebih unggul dari sekolah lain.

Terakhir adalah indikator sosial kepribadian yang diberikan untuk siswa secara terperinci dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Indikator Penilaian Sosial Kepribadian Kepala Sekolah bagi Siswa

No.	Indikator	Pertanyaan
1	Perilaku Kepala Sekolah	1 Kepala sekolah saya hadir ke sekolah lebih awal.
		2 Kepala sekolah saya pulang dari sekolah paling akhir/terakhir.
		3 Kepala sekolah saya berpakaian sopan.
		4 Kepala sekolah saya mengikuti upacara bendera.
		5 Kepala Sekolah memperlakukan saya dan teman-teman dengan baik.

- | | | | |
|---|--|----|--|
| | | 6 | Kepala sekolah bersedia menerima kritik dan/atau saran dari saya atau teman-teman. |
| | | 7 | Kepala sekolah menjadi teladan bagi saya dan teman-teman. |
| | | 8 | Kepala sekolah tidak merokok di sekolah. |
| | | 1 | Kepala sekolah bersikap ramah kepada saya atau teman-teman. |
| | | 2 | Kepala sekolah berbahasa santun kepada saya atau teman-teman. |
| 2 | Hubungan Kepala Sekolah dengan Peserta Didik | 3 | Kepala sekolah menghargai kemampuan saya atau teman-teman. |
| | | 4 | Kepala sekolah memberi semangat kepada saya atau teman-teman. |
| | | 5 | Kepala sekolah akrab dengan saya atau teman-teman. |
| | | 6 | Kepala sekolah mudah ditemui oleh saya atau teman-teman pada saat diperlukan. |
| | | 1 | Kepala sekolah saya mengontrol / mengawasi kegiatan pembelajaran di sekolah. |
| | | 2 | Kepala sekolah saya masuk kelas (mengajar/ menyemangati/ mengisi kelas kosong). |
| 3 | Pengelolaan KBM oleh Kepala Sekolah | 3 | Kepala sekolah membantu saya menyelesaikan masalah berkaitan dengan pelayanan guru kepada saya atau teman-teman. |
| | | 4 | Kepala sekolah saya menyediakan keperluan fasilitas belajar yang memadai. |
| | | 5 | Kepala sekolah saya membuat sekolah sebagai tempat yang nyaman. |
| | | 1 | Kepala sekolah saya ikut serta dalam kegiatan sekolah. |
| | | 2 | Kepala sekolah mendukung kegiatan saya dan teman-teman. |
| | | 3 | Kepala sekolah saya peduli terhadap keindahan dan kebersihan lingkungan sekolah. |
| | | 4 | Kepala sekolah saya menyediakan fasilitas sekolah yang memadai. |
| | | 5 | Kepala sekolah saya menyelenggarakan kegiatan unggulan sekolah. |
| 4 | Pengembangan Budaya dan Lingkungan Sekolah | 6 | Kepala sekolah saya membangun budaya disiplin/ tanggung jawab/ jujur. |
| | | 7 | Kepala sekolah memberi saran terhadap kegiatan saya dan teman-teman. |
| | | 8 | Kepala sekolah saya menetapkan peraturan yang harus ditaati oleh seluruh warga sekolah. |
| | | 9 | Kepala sekolah saya meningkatkan prestasi sekolah. |
| | | 10 | Kepala sekolah membuat saya dan teman-teman bangga dengan sekolah sendiri. |

Sedangkan metode dalam pengumpulan data menggunakan metode angket atau kuisioner. Sedangkan skala pengukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert (Likert Scale) ,dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban (Joshi et al., 2015), yang masing-masing jawaban diberi score (nilai) atau bobot yaitu banyaknya score antara 1 sampai 5, dengan rincian sebagai berikut:

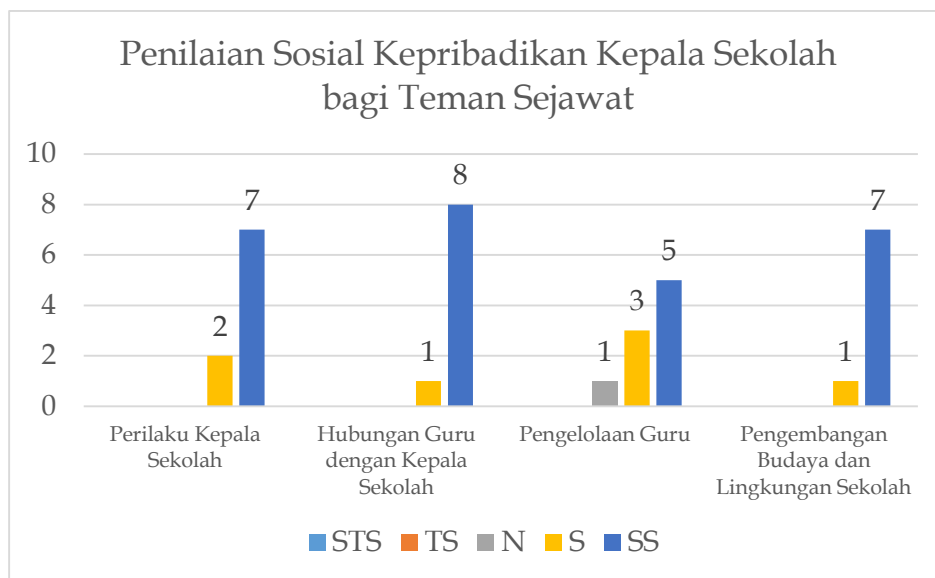
1. Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1
2. Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2
3. Jawaban N (Netral/Ragu) diberi nilai 3
4. Jawaban S (Setuju) diberi nilai 4
5. Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 5

Hasil dan Pembahasan

Seluruh instrumen penilaian soisal kepribadian sekolah dibuat secara daring atau online melalui google form dan disebarluaskan kepada seluruh responden berapa hari sebelum pelaksanaan penilaian kinerja kepala sekolah. Sehingga tidak ada interpersi kepada seluruh responden. Berikut adalah rekapitulasi dari penialaian terhadap sosial kepribadian kepala sekolah di SDN 202 suryalaya.

1. Rekapitulasi Penilaian Sosial Kepribadian kepala sekolah SDN 202 Suryalaya dari teman sejawat

Setelah dilaksanakan survey terhadap teman sejawat atau tendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SDN 202 Suryalaya dimana jumlah responden adalah 8 orang, adapun berikut secara terperinci rata-rata nilai sosial kepribadian kepala sekolah terlihat pada gambar 1 :

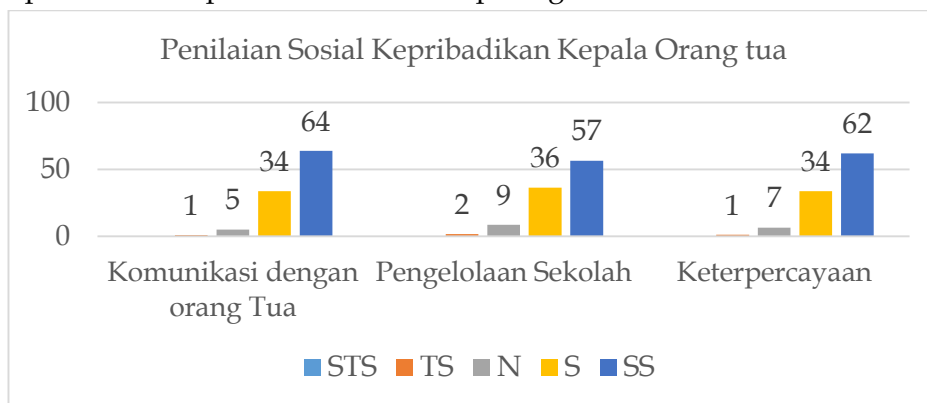


Gambar 1. Rata-rata jawaban responden teman sejawat pada setiap indikator penilaian sosial kepribadian kepala sekolah

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa penilaian teman sejawat atau pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SDN 202 Suryalaya memberikan penilaian yang positif terhadap kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah.

2. Rekapitulasi Penilaian Sosial Kepribadian kepala sekolah SDN 202 Suryalaya dari Orang tua.

Setelah dilaksanakan survey terhadap orang tua siswa di lingkungan SDN 202 Suryalaya dimana jumlah responden adalah 103 orang, adapun berikut secara terperinci rata-rata nilai sosial kepribadian kepala sekolah terlihat pada gambar 2 :

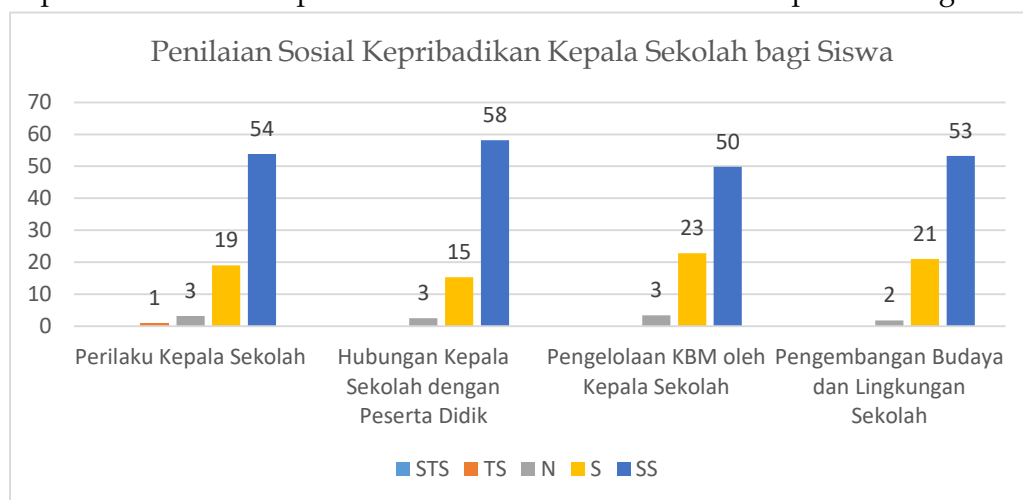


Gambar 2. Rata-rata jawaban responden orang tua pada setiap indikator penilaian sosial kepribadian kepala sekolah

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa orang tua peserta didik memberikan penilaian positif terhadap kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berhasil membangun hubungan yang baik dengan siswa dan lingkungan sekolah, sehingga mendapatkan kepercayaan dari orang tua peserta didik. Penilaian positif ini merupakan indikator yang baik bagi kualitas kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah di sekolah tersebut.

3. Rekapitulasi Penilaian Sosial Kepribadian kepala sekolah SDN 202 Suryalaya dari Siswa

Setelah dilaksanakan survey terhadap siswa di lingkungan SDN 202 Suryalaya dimana jumlah responden adalah 76 orang, karena keterbatasan perangkat sehingga tidak semua siswa menjawab angket tersebut. adapun berikut secara terperinci rata-rata nilai sosial kepribadian kepala sekolah terlihat pada gambar 3 :



Gambar 3. Rata-rata jawaban responden siswa pada setiap indikator penilaian sosial kepribadian kepala sekolah

Dari hasil survei yang ditunjukkan dalam gambar, terlihat bahwa peserta didik memberikan penilaian yang positif terhadap kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah berhasil membangun hubungan yang baik dengan siswa dan mampu menjadi panutan yang baik bagi siswa dalam hal kepribadian dan perilaku sosial.

Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah di SDN 202 Suryalaya Kota Bandung mendapatkan penilaian yang positif dari teman sejawat, orang tua, dan siswa. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dan keefektifan organisasi pendidikan (Julianto & Carnarez, 2021). Dalam konteks ini, kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah yang baik dapat mempengaruhi kinerja dan hasil belajar siswa.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan evaluasi yang positif, masih ditemukan beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, seperti kemampuan berkomunikasi dengan orang tua dan membangun hubungan yang lebih baik dengan siswa. Oleh karena itu, disarankan agar kepala sekolah terus meningkatkan kemampuan sosial dan kepribadiannya untuk mencapai kinerja yang lebih baik di masa depan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja sekolah. Dalam kondisi saat ini, di mana pendidikan dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks, kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah menjadi lebih krusial dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kepemimpinan dan manajemen pendidikan di Indonesia.

Kesimpulan

Hasil kajian menunjukkan bahwa pelaksanaan kebijakan penilaian kinerja kepala sekolah (PKKS) dapat mengukur kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah dari berbagai perspektif. Kebijakan PKKS dilaksanakan dalam kurun waktu satu tahun sekali selama masa jabatan kepala sekolah, dan melibatkan teman sejawat seperti pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan siswa itu sendiri. Oleh karena itu, PKKS dapat dijadikan sarana evaluasi kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah yang sangat penting bagi keberhasilan sekolah.

Dalam lingkungan sekolah, kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah berperan penting dalam membangun hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, staf pengajar, siswa, dan orang tua. Kepala sekolah yang memiliki kemampuan sosial dan kepribadian yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan sekolah dan membantu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kebijakan PKKS dapat membantu mengidentifikasi dan mengevaluasi kemampuan sosial dan kepribadian kepala sekolah, yang pada gilirannya akan membantu meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemen di sekolah.

Daftar Pustaka

Aghniya, H. (2017). Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 24(1), 25–35.

- Alzamil, J. (2021). Principals' Difficulties at Female Saudi Secondary Schools. *Journal of Education and Learning*, 10(2), 124–128.
- Astutik, T. S. (2015). Implementasi Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Masa Tugas Kepala Sekolah Setelah Ditetapkan di Kabupaten Lumajang. *Volume 12, Nomor 2, Desember 2015*, 12(2), 159–165.
- Asyari, S. (2020). Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru. *JlEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40.
- Bouchamma, Y., & April, D. (2020). The Professional Learning Community to Implement the Results-Based Management Approach (RBM) in Québec. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1252284>
- Cole, E. R. (2020). Race at the Top: Historical Insights on the College Presidency and Racial Inequities. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 52(2), 17–21. <https://doi.org/10.1080/00091383.2020.1732754>
- Combs, A. W., Miser, A. B., & Whitaker, K. S. (1999). *On becoming a school leader: A person-centered challenge*. ASCD.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative* (Vol. 7). Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Creswell, J. W., Hanson, W. E., Clark Plano, V. L., & Morales, A. (2007). Qualitative research designs: Selection and implementation. *The counseling psychologist*, 35(2), 236–264.
- Djafri, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah: (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*. Deepublish.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen peningkatan mutu pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215–240.
- Fauziah, F., Copriady, J., & Sudirman, S. (2010). Implementasi Permendiknas nomor 28 tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah di Kabupaten Siak. *Jurnal Manajemen Pendidikan Penelitian Kualitatif*, 5(1), 30–37.
- Fitrah, M. (2017). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 3(1), 31–42.
- Husein, M. (2016). Analisa Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Kepala Sekolah Tingkat Smp Kabupaten X. *CogITo Smart Journal*, 2(2), 147–156.
- Iskandar, W., Yusuf, M., & Annisa, A. (2019). Prototipe Supervisi Pendidikan Dan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 4(2), 163–180.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Kerins, S. K., & Spaulding, L. S. (2022). A Phenomenology of the Job-Related Experiences of Early Career Catholic Elementary School Principals. *Journal of Catholic Education*, 25(1), 84–108.
- Kets de Vries, M. F. (1994). The leadership mystique. *Academy of Management Perspectives*, 8(3), 73–89.

- Mestry, R., & Grobler, B. R. (2004). The Training and Development of Principals to Manage Schools Effectively Using the Competence Approach. *International studies in educational administration*, 32(3).
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Munirah, M. (2021). KEEFEKTIFAN KEFEMIMPINAN PEREMPUAN SEBAGAI KEPALA SEKOLAH. *Proceeding: Islamic University of Kalimantan*.
- Nurlaili, N., Warman, W., & Raolah, R. (2021). Improvement of Principals' Supervision Competence through Accompaniment in Principal Working Groups. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(4), 1704-1720.
- Oedjoe, M. R. (2016). Keefektifan kepemimpinan perempuan sebagai kepala sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(2).
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 12(2), 113839.
- Rahayu, M. M., Rahman, R., Sopandi, W., & ... (2020). A Multiliteration-Based Scaffolded Writing Model on Learning to Write a Personal Letter at Kanggraksan Elementary School in The City of Cirebon. *International ...*
<http://proceedings.upi.edu/index.php/icee/article/view/807>
- Rusmawati, V. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara*, 1(2), 1-19.
- Sari, D. R., & Somantri, M. (2019). Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah. *MANAJER PENDIDIKAN*, 13(2), 158-167.
- Saw, K. N. N., & Han, B. (2022). Prospective Teachers' Academic Success in Myanmar: Successful Intelligence and Personality Effects. *Journal of Education for Teaching: International Research and Pedagogy*, 48(1), 72-88.
<https://doi.org/10.1080/02607476.2021.1959266>
- Sergiovanni, T. J. (2015). *Strengthening the heartbeat: Leading and learning together in schools*. John Wiley & Sons.
- Stufflebeam, D., & Nevo, D. (1991). Principal evaluation: New directions for improvement. *Peabody Journal of Education*, 68(2), 24-46.
- Supriyanto, T. (2021). Best Practice: Pendekatan "Colla-coop" Untuk Meningkatkan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Melalui Instrumen Pkks Di Sdn 005 Cinta Damai Tahun 2020. *Berajah Journal*, 1(3), 173-179.
- Suryana, C., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam menerapkan konsep merdeka belajar di sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7317-7326.
- Wells, T., Chimka, M., & Kaur, S. (2021). Rural Principal Perspectives of Leadership Development Needs. *Rural Educator*, 42(3), 45-55.
- Wright, Z. (2022). Dismantling a Broken System: Actions to Bridge the Opportunity, Equity, and Justice Gap in American Education. Dalam *Solution Tree*. Solution Tree.