

# Pengembangan Model Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Pendidikan Dasar

Satya Eka Pangestu<sup>1</sup>, Zida Aunika<sup>2</sup>, Sofiyah Azzahro<sup>3</sup>, Hasan Argadinata<sup>4</sup>

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia  
satya.eka.2301316@students.um.ac.id

## Kata kunci

Kompetensi, Kepribadian,  
Kepala sekolah,  
Pendidikan Dasar.

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model kompetensi kepribadian kepala sekolah pendidikan dasar. Metode yang digunakan adalah *Research and Development* (R&D), melibatkan wawancara dengan kepala sekolah untuk mengidentifikasi aspek-aspek kunci kompetensi kepribadian. Studi ini menghasilkan model yang mencakup enam komponen utama: berakhlak mulia dan menjadi teladan, kepemimpinan berintegritas, keinginan kuat dalam pengembangan diri, sikap terbuka dalam melaksanakan tugas, pengendalian diri dalam menghadapi masalah, serta bakat dan minat sebagai pemimpin pendidikan. Kesimpulannya, kepala sekolah yang efektif menunjukkan integritas tinggi, kejujuran, ketegasan, keterbukaan, kekuatan batin, serta dedikasi terhadap perannya. Model ini menciptakan lingkungan sekolah positif, mendorong pengembangan profesional staf, dan memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan. Implementasi model ini berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan sekolah, termasuk peningkatan prestasi akademik dan kesejahteraan komunitas sekolah secara menyeluruh.

## 1. Pendahuluan

Kepala sekolah memiliki peran krusial dalam memimpin institusi pendidikan, terutama di tingkat dasar. Kesuksesan sebuah sekolah tidak hanya ditentukan oleh kualitas kurikulum dan infrastruktur, tetapi juga oleh kapabilitas dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah dengan kepribadian yang unggul dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan, mendorong motivasi staf, dan menciptakan atmosfer pembelajaran yang kondusif. Mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien, kepala sekolah perlu menjalankan berbagai fungsi manajerial, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, motivasi, implementasi, kontrol, evaluasi, dan inovasi. Model kepemimpinan yang tepat sangat penting dalam mencapai tujuan-tujuan ini (Syawal Aspar et al., 2024).

Ironisnya, aspek kompetensi kepribadian kepala sekolah sering terabaikan dalam upaya pengembangan profesional mereka. Akibatnya, banyak kepala sekolah membutuhkan pelatihan yang komprehensif dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik mereka. Meskipun manajemen yang baik diharapkan dapat mendorong kinerja produktif para guru, realitasnya menunjukkan bahwa kinerja guru seringkali tidak memenuhi ekspektasi (Boyzami et al., 2024). Hal ini berdampak negatif pada kualitas proses belajar mengajar di kelas. Penelitian yang dilakukan oleh Sobirin (2023) di sekolah dasar negeri di Kabupaten Pangandaran mengungkapkan bahwa banyak guru menjalankan administrasi pembelajaran secara asal-asalan tanpa memperhatikan kualitas. Fenomena ini dikaitkan dengan kompetensi kepala sekolah yang masih di bawah standar, baik dalam aspek manajerial maupun kepribadian.

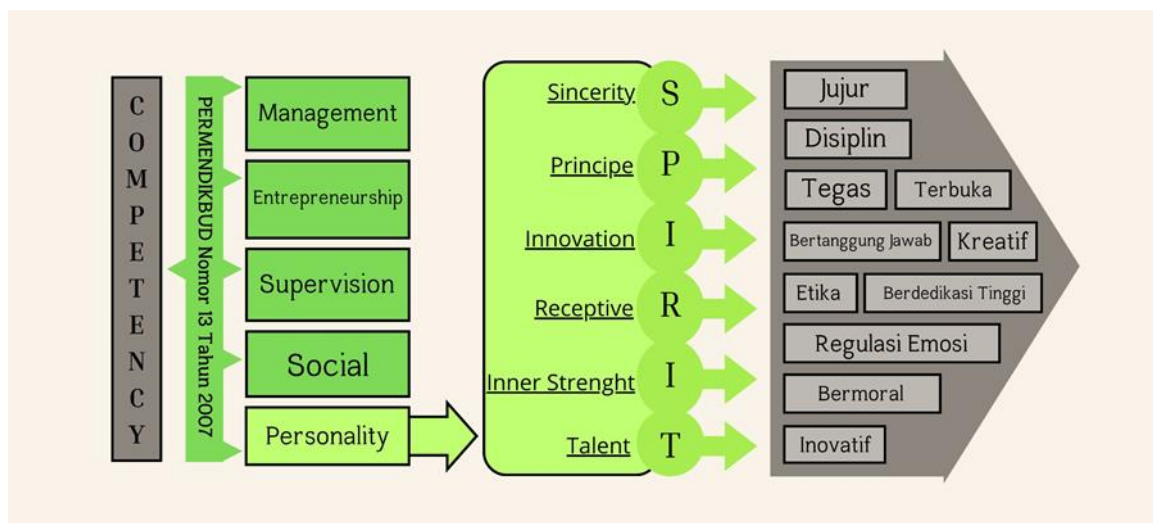
Pengembangan model kompetensi kepribadian kepala sekolah perlu dilakukan dalam meningkatkan profesionalitas mereka. Kompetensi kepribadian kepala sekolah memiliki hubungan terhadap karakter seorang guru dalam mengajar, karena kepala sekolah merupakan seorang pemimpin yang harus mampu menjalankan peran dalam manajemen pendidikan. terdapat beberapa peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru yaitu: (1) Merumuskan tujuan dan supervisi pendidikan; (2) Menentukan pendekatan dan teknik supervisi; (3) Sosialisasi program supervisi (Rochayati et al, 2024). Sehingga dapat dilihat bahwa kepribadian kepala sekolah sangat menentukan kompetensi guru di sekolah dan kompetensi kepribadian kepala sekolah adalah integritas pribadi yang kuat dan memiliki minat bakat dalam menjalankan jabatannya sebagai kepala sekolah (Sari & Sumantri, 2019). Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model

kompetensi kepribadian kepala sekolah yang dikhususkan pada jenjang pendidikan dasar, pengembangan model kompetensi kepribadian kepala sekolah pendidikan dasar diharapkan dapat mengidentifikasi dan mengembangkan keterampilan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan mereka.

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode *Research and Development (R&D)* atau penelitian dan pengembangan. Menurut Putra dalam Jumiyanto, dkk (2021) metode *Research & Development* merupakan metode penelitian yang sistematis, bertujuan, atau dimaksudkan untuk menemukan, merumuskan, memperbaiki, mengembangkan, menghasilkan, dan menguji keefektifan produk, model, metode, jasa, atau prosedur tertentu yang lebih baik, baru, efektif, efisien, produktif, dan bermakna. Menurut Sugiono dalam Violadini & Mustika (2021) dalam metode penelitian dan pengembangan juga dikenal sebagai *R&D* adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menghasilkan suatu produk tertentu dan menguji seberapa efektif produk tersebut. Metode penelitian dan pengembangan termasuk dalam penelitian kombinasi, metode penelitian adalah metode ilmiah untuk pengumpulan data untuk tujuan tertentu (Sugiyono, 2019). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian dan pengembangan merupakan metode penelitian yang menemukan dan memperbaiki suatu keefektifan model atau metode tertentu dalam menjadi lebih baik dan berkompoten. Peneliti mengambil metode *R&D* untuk menggali informasi mengenai permasalahan yang dihadapi oleh kepala sekolah dengan *literatur research* serta mencari solusi dan model pengembang kepribadian kepala sekolah berdasarkan hasil observasi serta mengembangkan solusi tersebut ke dalam bentuk model pengembangan kepribadian kepala sekolah. Adapun lokasi penelitian adalah sebuah sekolah yang bernama SD Negeri Ciptomulyo 1 yang terletak di Jl. Sartono S.H No.4, Ciptomulyo, Kec. Sukun, Kota Malang. Sumber data penelitian diambil dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Negeri 1 Ciptomulyo. Model pengembangan terbentuk dari hasil analisis perilaku kepala sekolah yang dimiliki kemudian dikembangkan menjadi sebuah pedoman.

## 3. Hasil dan Pembahasan



Gambar 1  
Model SPIRIT : Pengembangan Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah

Kepala SDN 01 Ciptomulyo menunjukkan kompetensi kepribadian yang kuat dan beragam sebagai bagian integral dari kepemimpinan yang efektif. Kompetensi kepribadian ini mencakup integritas yang tinggi, di mana kepala sekolah mematuhi prinsip-prinsip moral dan etika dalam setiap keputusan dan tindakannya, sehingga membangun kepercayaan dan rasa hormat di kalangan staf, guru, dan siswa. Selain itu, empati dan kepedulian menjadi aspek penting dari kompetensi ini, memungkinkan kepala sekolah untuk memahami dan merespons kebutuhan serta perasaan orang lain, menciptakan lingkungan sekolah yang suportif dan inklusif. Kepemimpinan yang kuat juga tercermin dari kemampuannya dalam memimpin dengan keyakinan dan ketegasan, sambil tetap

menghargai kontribusi dan pandangan dari timnya. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan serta keterampilan komunikasi yang efektif juga menjadi bagian dari kompetensi kepribadian yang dimiliki oleh Kepala SDN 01 Ciptomulyo. Dengan kepribadian yang solid dan seimbang ini, kepala sekolah mampu memfasilitasi pengembangan lingkungan belajar yang positif dan mendorong pencapaian tujuan pendidikan yang tinggi.

Kepala SDN 01 Ciptomulyo menunjukkan kepemimpinan dengan *sincerity* (kejujuran) melalui berbagai indikator kunci yang terintegrasi dalam gaya kepemimpinannya. Beliau mengedepankan komunikasi terbuka dan transparan kepada seluruh komponen sekolah, selalu menjaga konsistensi antara ucapan dan tindakan, serta tidak segan mengakui kesalahan jika terjadi. Dalam pengambilan keputusan, proses dilakukan secara terbuka dengan melibatkan pihak terkait, dan semua pelaporan, baik keuangan maupun akademik, disajikan dengan akurat tanpa manipulasi. Kepala sekolah juga aktif mendorong dan menghargai kejujuran di kalangan tenaga kependidikan dan peserta didik, terbuka terhadap kritik, dan memberikan arahan yang jelas dalam delegasi tugas. Penegakan aturan dilakukan secara adil dan konsisten, sementara pengelolaan konflik ditangani dengan terbuka dan tidak memihak. Melalui penerapan prinsip-prinsip ini, Kepala SDN 01 Ciptomulyo berhasil membangun kepercayaan, menginspirasi komunitas sekolah, dan menciptakan lingkungan yang sehat serta produktif berbasis kejujuran dan integritas.

Kepala SDN 01 Ciptomulyo menunjukkan kepemimpinan dengan *principe* (integritas) melalui beberapa indikator kunci. Pertama, integritas kepala sekolah terlihat dari konsistensinya dalam pikiran, ucapan, dan perbuatan setiap kali melaksanakan tugas. Kepala sekolah ini selalu bertindak secara profesional, menunjukkan bahwa ia memegang teguh nilai-nilai dan prinsip yang diyakininya. Selain itu, ketegasan juga menjadi salah satu indikator penting dari kepemimpinan kepala sekolah. Ketegasan ini tercermin dalam cara kepala sekolah mengambil keputusan dan melaksanakan tindakan terkait tugas-tugas sekolah. Kepala SDN 01 Ciptomulyo memiliki kemampuan untuk memberikan arahan, peringatan, dan teguran dengan jelas dan efektif, memastikan bahwa guru dan staf memahami dengan baik tugas serta tanggung jawab mereka. Ketika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan, kepala sekolah tidak ragu untuk memberikan peringatan atau teguran yang konstruktif, dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja dan mencegah kesalahan serupa di masa depan. Sikap tegas dan konsisten ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan profesional bagi seluruh anggota komunitas sekolah, serta membantu menjaga standar kualitas pendidikan yang tinggi.

Kepala SDN Ciptomulyo 01 memiliki prospek signifikan untuk melakukan inovasi dalam pengembangan profesionalnya. Berbagai sarana pengembangan diri tersedia dan dapat dioptimalkan, termasuk partisipasi dalam pertemuan periodik dengan kepala sekolah dasar dari gugus yang sama, yang menawarkan kesempatan untuk bertukar wawasan dan pengalaman dengan rekan seprofesi. Selain itu, melanjutkan studi di bidang manajemen pendidikan dapat menjadi langkah strategis untuk memperluas pemahaman tentang aspek-aspek kepemimpinan pendidikan. Akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh diharapkan dapat mendorong penerapan pendekatan kepemimpinan yang lebih efektif dan inovatif. Pengembangan kompetensi ini tidak hanya berpotensi meningkatkan kualitas kepemimpinan individu, tetapi juga diproyeksikan akan memberikan dampak positif yang substansial terhadap kemajuan institusi pendidikan secara holistik. Dengan demikian, upaya pengembangan diri kepala sekolah menjadi investasi penting bagi peningkatan mutu pendidikan di SDN Ciptomulyo 01.

Kepala Sekolah SDN Ciptomulyo 01 senantiasa menerapkan pendekatan *receptive* (terbuka) dalam kepemimpinannya. Beliau secara aktif membuka diri untuk mendengarkan kritik serta saran dari guru dan staf sekolah. Sikap sedemikian rupa menunjukkan bahwa beliau tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif, tetapi juga memastikan bahwa setiap suara diakui dan diperhatikan. Kepala sekolah berkomitmen untuk menjadikan masukan sebagai alat untuk perbaikan berkelanjutan. Beliau memfasilitasi forum diskusi rutin, baik formal maupun informal, yang memungkinkan guru dan staf untuk berbagi pandangan serta ide-ide inovatif. Selain itu, beliau mengimplementasikan sistem umpan balik yang transparan, di mana semua masukan dicatat dan ditindaklanjuti dengan langkah-langkah konkret. Pendekatan ini mencerminkan kepemimpinan yang berorientasi pada partisipasi, di mana setiap anggota tim merasa dihargai dan diberdayakan untuk berkontribusi dalam pengembangan sekolah. Melalui strategi sedemikian,

Kepala Sekolah SDN Ciptomulyo 01 tidak hanya memperkuat hubungan kerja internal, tetapi juga mendukung pencapaiantujuan pendidikan yang lebih tinggi dan berkelanjutan untuk siswa.

Kepemimpinan Kepala SDN 01 Ciptomulyo dicirikan oleh kekuatan batin (*innerstrength*) yang menonjol, termanifestasi dalam beberapa aspek utama. Kemampuanbeliau dalam mengelola emosi sangat patut diapresiasi, tercermin dari sikap tenang dan profesional yang konsisten dalam berbagai situasi, membangun rasa percaya di lingkungan sekolah. Ketahanan menghadapi tekanan menjadi karakteristik kepemimpinannya, diimbangi dengan kemampuan beradaptasi yang memungkinkan respons cepat terhadap perubahan. Dedikasi terhadap introspeksi diri dan perbaikan berkelanjutan menunjukkan komitmen beliau pada pengembangan diri dan profesionalisme. Efisiensi dalam pengelolaan waktu dan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan memungkinkan penanganan beragam tanggung jawab secara efektif dan berkeadilan. Komunikasi yang efektif menjadi instrumen penting dalam memfasilitasi kerja sama dan pemahaman di seluruh komunitas sekolah, sementara integritas tinggi dan ketangguhan mental menjadi fondasi kepercayaan dan inspirasi. Melalui kombinasi aspek-aspek ini, kepemimpinan Kepala SDN 01 Ciptomulyo tidak hanya membangun landasan solid bagi efektivitas manajemen, tetapi juga menciptakan atmosfer sekolah yang kondusif, mendukung pertumbuhan profesional, dan mendorong prestasi akademik. Kekuatan batin yang ditampilkan menjadi katalis signifikan dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pembentukan karakter di sekolah, menginspirasidan memberdayakan seluruh elemen sekolah untuk bersama-sama mewujudkan visi pendidikan yang unggul.

Kepala Sekolah SDN Ciptomulyo 01 tidak hanya memegang posisi kepemimpinan sebagai hasil dari bakat dan minat yang terbentuk secara alami, tetapi juga sebagai wujud dari ketertarikan. Ketertarikan ini mencerminkan minat yang tulus untuk menjabat sebagai kepala sekolah, yang pada gilirannya mendorong dedikasi tinggi, motivasi besar, serta kesiapan untuk menghadapi berbagai tantangan. Kepala sekolah yang memiliki ketertarikan mendalam biasanya berusaha untuk terus mengembangkan kompetensi kepribadiannya, yang secara langsung mendukung perkembangan peserta didik, guru, dan staf di sekolah. Keberhasilan sekolah sering kali berkaitan erat dengan kepala sekolah yang berdedikasi dan penuh perhatian dalamkepemimpinan mereka. Keberhasilan ini terlihat dari pencapaian prestasi akademik, pengembangan lingkungan belajar yang positif, dan peningkatan kesejahteraan seluruh anggota komunitas sekolah. Sebaliknya, kegagalan juga sering kali dapat dihubungkan dengan ketidakmampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugas mereka secara efektif, yang berdampak pada kualitas pendidikan dan suasana sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif merupakan kunci utama untuk keberhasilan sekolah, dan kepala sekolah SDN Ciptomulyo 01 menunjukkan kualitas-kualitas tersebut dengan mengimplementasikan ketertarikan mendalam dan sikap proaktif dalam kepemimpinan mereka.

### **3.1. Berakhlak Mulia dan Menjadi Teladan di Sekolah/Madrasah**

Kompetensi kepribadian menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan pada penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b, dijelaskan sebagai kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Kompetensi kepribadian kepala sekolah mencakup berbagai aspek penting yang menjadi fondasi kepemimpinannya, antara lain: memiliki akhlak mulia dan perilaku yang dapat diteladani, bertindak sesuai norma religius, jujur, ikhlas, dan suka menolong (Solong & Husin 2020). Seorang kepala sekolah harus menunjukkan akhlak mulia dan menjadi teladan bagi seluruh komunitas sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga berperan aktif dalam mengembangkan dan melestarikan budaya serta tradisi yang mencerminkan nilai-nilai luhur. Integritas yang kuat sebagai pemimpin pendidikan, disertai semangat dan motivasi tinggi untuk terus mengembangkan diri, menjadi ciri khas kepribadian seorang kepala sekolah yang efektif.(Tugiono 2020).

### **3.2. Kepemimpinan yang Berintegritas**

Kepala sekolah dengan kepemimpinan yang berintegritas terlihat dari beberapa indikator pertama yakni selalu konsisten dalam dalam pikiran, ucapan, dan perbuatan setiap melaksanakan tugas. Hal sedemikian ditemukan pada Kepala sekolah yang menunjukkan sikap konsisten dengan bekerja secara profesional. Selain itu, sikap tegas menjadi salah satu cara kepala sekolah dalam menunjukkan konsistensinya (Sari & Somatri, 2019). Indikator kedua adalah ketegasan dalam pengambilan keputusan dan tindakan terkait pelaksanaan tugas. Ketegasan kepala sekolah dalam memberikan arahan, peringatan, dan teguran mampu menyampaikan arahan dengan jelas sehingga

guru dan staf dipastikan memahami tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan, kepala sekolah yang tegas tidak ragu untuk memberikan peringatan atau teguran yang konstruktif, dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja dan mencegah kesalahan serupa di masa depan (Wibowo, 2014).

### **3.3. Keinginan Kuat dalam Pengembangan Diri sebagai Kepala Sekolah**

Pengembangan profesional kepala sekolah harus dilandasi oleh motivasi intrinsik yang kuat. Wibowo (2014) mengidentifikasi dua indikator utama dalam hal ini. Pertama, kepala sekolah perlu menunjukkan antusiasme tinggi terhadap kebijakan, teori, dan praktik inovatif yang relevan dengan pelaksanaan tugasnya. Dalam konteks ini, kepala sekolah dituntut untuk aktif mengikuti perkembangan kebijakan terkait pelatihan keterampilan dan mendorong partisipasi guru dalam Kelompok Kerja Guru (KKG) guna meningkatkan kompetensi pedagogis mereka (Gunawan dkk, 2021). Indikator kedua melibatkan kemampuan kepala sekolah untuk secara mandiri meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, terutama dalam hal kebijakan, teori, dan praktik kontemporer yang berkaitan dengan tugas kepemimpinannya. Implementasi hal ini dapat diwujudkan melalui partisipasi dalam program pembinaan khusus, seperti workshop yang dirancang untuk memperdalam pemahaman tentang fungsi dan tugas utama pengelolaan sekolah, sehingga memungkinkan pengembangan kompetensi secara optimal (Rahayuningsih & Rijanto, 2022).

Peningkatan kapabilitas profesional kepala sekolah dapat difasilitasi melalui berbagai forum kolaboratif, termasuk Musyawarah Kepala Sekolah (MKS), Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), dan Pusat Kegiatan Kepala Sekolah (PKKS). Selain itu, pengembangan kompetensi juga dapat dicapai melalui pendidikan lanjutan di tingkat pascasarjana dalam bidang Manajemen Pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik kepala sekolah. Rangkaian pelatihan dan pengembangan ini diharapkan dapat membekali kepala sekolah dengan kompetensi yang diperlukan untuk menjadi pemimpin pendidikan yang profesional, serta mampu mengimplementasikan paradigma baru dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinannya (Hanim dkk, 2020).

### **3.4. Sikap Terbuka dalam Melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi**

Kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya diharuskan menampakkan sikap terbuka. Hal ini dikemukakan oleh Wibowo (2014) bahwa sikap terbuka dalam konteks ini ditandai dengan kecenderungan untuk selalu menyampaikan informasi secara jujur kepada guru dan staf mengenai rencana hingga pelaksanaan dari tugas pokok dan fungsinya. Firnando (2023) menyatakan bahwa sikap keterbukaan tidak hanya berlaku untuk pengetahuan baru, tetapi juga mencakup interaksi sosial dengan lingkungan sekitar. Artinya, kepala sekolah cenderung berkomunikasi secara jujur dan sesuai kepada orang lain. Penyampaian informasi dalam komunikasi harus jelas dan mendetail, sehingga pihak terkait dapat menerima dengan benar dan utuh. Sikap terbuka juga berciri terbuka atas saran dan kritik yang disampaikan oleh atasan, teman sejawat, bawahan, dan pihak lain atas pelaksanaan tugas oleh kepala sekolah. Kepala sekolah melihat kritik dan saran sebagai sarana untuk memajukan sekolah dan berharap agar stafnya senantiasa terbuka terhadap kritik dan saran demi kepentingan bersama (Ulfa dkk, 2021).

### **3.5. Pengendalian Diri dalam Menghadapi Masalah Pekerjaan:**

Seorang pemimpin pendidikan yang memiliki pengendalian diri yang baik mampu mempertahankan pikiran jernih dan sikap positif di bawah tekanan. Mereka menjalankan tugas dengan tepat waktu, teliti, dan disiplin, sambil tetap fleksibel dan terbuka terhadap informasi baru. Pemimpin seperti ini mempertahankan motivasi untuk meningkatkan prestasi sekolah, menunjukkan optimisme dan inisiatif. Empati mereka memungkinkan mereka untuk mendengarkan dengan seksama, memahami kebutuhan warga sekolah dari berbagai perspektif, dan mendukung pengembangan potensi mereka (Abi, 2019). Kepala sekolah menyelesaikan masalah dengan langkah sistematis untuk menghindari kesalahan dan menemukan solusi terbaik. Kepala sekolah mengikuti tahapan atau alur tertentu dalam menyelesaikan masalah. Proses ini penting untuk menghindari kesalahan pengambilan keputusan dan menemukan solusi terbaik. Umumnya, kepala sekolah mengadakan rapat atau diskusi dengan pihak-pihak terkait untuk menangani permasalahan. Mereka tidak membuat keputusan sepihak yang hanya menguntungkan diri sendiri. Semua keputusan dibahas bersama dalam rapat, kecuali dalam situasi darurat yang membutuhkan tindakan segera (Sudharta dkk 2018).

### 3.6. Bakat dan Minat sebagai Pemimpin Pendidikan

Kepemimpinan kepala sekolah dalam institusi pendidikan merupakan manifestasi dari bakat dan minat yang telah terbentuk. Tugiono (2020) menguraikan dua indikator utama yang mencirikan seorang pemimpin pendidikan yang efektif. Indikator pertama adalah adanya ketertarikan mendalam terhadap peran kepala sekolah. Ketertarikan ini merupakan indikasi kuat akan minat yang tulus untuk mengemban tanggung jawab sebagai kepala sekolah. Individu dengan ketertarikan semacam ini cenderung menunjukkan dedikasi tinggi, motivasi besar, dan kesiapan menghadapi berbagai tantangan. Ketertarikan yang mendalam ini sering berkorelasi dengan keinginan untuk berkontribusi positif terhadap pengembangan kompetensi kepribadian, yang pada gilirannya berdampak pada potensi peserta didik, guru, dan staf. Indikator kedua melibatkan sikap kepemimpinan yang proaktif dan dinamis, yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik sekolah. Kadarsih, dkk (2020) menekankan pentingnya setiap kepala sekolah di Indonesia untuk melaksanakan tugas, peran, dan fungsinya secara optimal. Kepala sekolah diibaratkan sebagai pilar utama institusi pendidikan. Kekuatan atau kelemahan pilar ini akan berdampak signifikan terhadap kualitas dan keberlanjutan sekolah. Kepala sekolah yang bertanggung jawab dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya berpotensi besar membawa sekolah menuju kesuksesan. Sebaliknya, ketidakmampuan kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya dengan baik dapat mengakibatkan kegagalan institusional.

Banyak contoh empiris menunjukkan keberhasilan sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah yang berdedikasi dan total dalam kepemimpinannya. Di sisi lain, terdapat pula bukti kegagalan institusional akibat ketidakefektifan kepemimpinan kepala sekolah. Fenomena ini menegaskan peran krusial kepala sekolah dalam menentukan arah dan kualitas institusi pendidikan yang dipimpinnya.

### Kesimpulan

Kepala SDN 01 Ciptomulyo menunjukkan kepemimpinan yang efektif dan inspiratif melalui berbagai kompetensi kepribadian yang kuat. Beliau mengedepankan integritas tinggi, kejujuran, ketegasan, keterbukaan, kekuatan batin, serta ketertarikan dan dedikasi tinggi terhadap perannya. Kepemimpinan ini tercermin dalam konsistensi antara pikiran, ucapan, dan tindakan; komunikasi terbuka dan transparansi; kemampuan mengambil keputusan dan memberikan arahan yang jelas; kesediaan menerima kritik dan saran; serta ketangguhan dalam menghadapi tantangan. Pendekatan kepemimpinan yang komprehensif ini menciptakan lingkungan sekolah yang positif, mendorong pengembangan profesional staf, dan memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan yang tinggi. Kepala sekolah juga aktif dalam upaya pengembangan diri melalui berbagai wadah, seperti pertemuan kepala sekolah dan pendidikan lanjutan. Keseluruhan aspek kepemimpinan ini berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan sekolah, termasuk peningkatan prestasi akademik dan kesejahteraan komunitas sekolah secara menyeluruh. Kepemimpinan Kepala SDN 01 Ciptomulyo menjadi contoh bagaimana seorang pemimpin pendidikan dapat secara efektif mengelola dan mengembangkan institusi pendidikan dasar, menciptakan dampak positif yang berkelanjutan bagi seluruh komponen sekolah.

### Referensi

- Abi, A. R. (2019). Kecerdasan emosional dalam kepemimpinan pendidikan. *SOTIRIA (Jurnal Theologia dan Pendidikan Agama Kristen)*, 2(1), 60-68. <http://ejournal.sttpaulusmedan.ac.id/index.php/sotiria>.
- Boyzami, Musdiani, Syarfuni & Sari, S.M. (2024). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus Blang Bintang Kabupaten Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 497-509. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.820>.
- Firnando, H. G. (2023). Strategi Keunggulan Kepribadian Efektif Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru sebagai Fondasi Pendidikan Berkualitas. *Jurnal Madinasika*, 5(1), 16. <https://doi.org/10.31949/madinasika.v5i1.7096>.
- Gunawan, G., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 2769–2777. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1301>.
- Hanim, Z., Sari, D. S. & Soe'oad, R. (2020). Kebijakan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 57-58. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i1.30672>.
- Jumiyanto, D., Haryanto, S., & Setiawan, A. (2021). Bagaimana mengembangkan instrumen alat ukur sikap kreatif siswa sekolah menengah kejuruan? *Measurement In Educational Research (Meter)*, 1(2), 104. <https://doi.org/10.33292/meter.v1i2.172>.

- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A. & Febriani, E. A. (2020). Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 198. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v2i2.138>.
- Rahayuningsih, S. & Rijanto, A. (2022). Upaya Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran pada Program Sekolah Penggerak di Nganjuk. *JAMU: Jurnal Abdi Masyarakat UMUS*, 2(02), 120–126. <https://doi.org/10.46772/jamu.v2i02.625>.
- Rochayati, Panggih, Wuryandini, Endang, & Rasiman, Rasiman (2024). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di SD Negeri 1 Gandulan., <https://doi.org/10.51874/jips.v5i1.209>.
- Sari, D. R. & Somantri, M. (2019). Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(2), 158-167. <https://doi.org/10.33369/mapen.v13i2.9673>
- Sobirin. 2023. Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Deskripsi Analitik Pada SD Negeri di Wilayah Kabupaten Pangandaran). *JSTAF*, 2, 311–335. <https://doi.org/https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.52>.
- Solong, N. P., & Husin, L. (2020). Penerapan kompetensi kepribadian guru PAI. Ta'dibuna: *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 57-74. <http://dx.doi.org/10.30659/jpai.3.2.5774>.
- Sudharta, V. A., Bafadal, I., & Sul-toni, S. (2018). Kepribadian Yang Baik Untuk Keefektifan Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1(1), 440-447. <http://dx.doi.org/10.17977/um027v1i42018p440>.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian dan Pengembangan (*Research and Development*). Bandung: Alfabeta.
- Syawal Aspar, M. (2024). Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah UPT SD Negeri 107 Rompu, Kec. Masamba, Kab. Luwu Utara) School Principal Leadership Model in Improving the Quality of Teacher Performance (Case Study of UPT SD Negeri 107 Rompu School, Kec. Masamba, Utara Luwu District) (Vol. 1, Issue 1).
- Tugiono, T. (2020). Implementasi Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 215-222. <http://dx.doi.org/10.4321/ijemar.v4i1.4387>.
- Ulfa, A., Fitria, H. & Nurkhalis, N. (2021). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1228. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1092>
- Violadini, R., & Mustika, D. (2021). Pengembangan E-Modul Berbasis Metode Inkuiri Pada Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1210–1222. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i3.899>.
- Wibowo, A. 2014. Manager dan Leader Sekolah Masa Depan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.