



## Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Sumber Daya Manusia pada Abad 21

Muhammad Hulkin<sup>1</sup>, Shaleh<sup>2</sup>, Sinta Bella<sup>3</sup>, Shaleh<sup>4</sup>

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia<sup>1,2</sup>

[22204082021@student.uin-suka.ac.id](mailto:22204082021@student.uin-suka.ac.id), [drshaleh413@gmail.com](mailto:drshaleh413@gmail.com)

**Abstrak:** Kepimpinan adalah salah satu komponen yang sangat penting untuk menghidupkan roda organisasi. Setiap organisasi mempunyai pemimpin agar bisa menjalankan organisasi tersebut. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia pada abad ke-21, dengan fokus pada peran kepala sekolah dalam menghadapi tantangan globalisasi dan meningkatkan profesionalisme guru serta pengajaran berbasis teknologi. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Fathona Pakjo yang berada di Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Strategi kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk perkembangan sumber daya manusia di sekolah yaitu mengadakan pelatihan kepada guru agar bisa mengembangkan SDM yang ada di sekolah lingkungan kerja yang kolaboratif, dan fokus pada pengembangan keterampilan, etika, dan tanggung jawab sosial siswa. Implikasi dari penelitian ini adalah kepala sekolah perlu melakukan pendekatan kepemimpinan yang lebih progresif, inklusif, dan berorientasi pada kolaborasi untuk memastikan sumber daya manusia di sekolah dapat menghadapi tantangan global dengan efektif.

**Kata kunci:** Strategi; Kepemimpinan; Kepala Sekolah; Mengembangkan Sumber Daya Manusia; Abad 21.

### *Principal Leadership Strategies In Developing Human Resources In The 21st Century*

**Abstract:** Leadership is one of the most important components to keep an organization running. Every organization has a leader in order to run the organization. This study aims to analyze the principal's leadership strategy in developing human resources in the 21st century, focusing on the principal's role in facing the challenges of globalization and improving teacher professionalism and technology-based teaching. This research uses a descriptive qualitative approach method. The data collection technique used interview technique. This research was conducted at Fathona Pakjo Integrated Islamic Elementary School in Palembang. The results of this study indicate that the principal's leadership strategy is very important for the development of human resources in schools, namely conducting training for teachers in order to develop human resources in schools collaborative work environment, and focus on developing students' skills, ethics, and social responsibility. The implication of this study is that principals need to take a more progressive, inclusive and collaboration-oriented leadership approach to ensure that human resources in schools can face global challenges effectively.

**Keywords:** Strategy, Leadership; Principal; Developing Human Resources; 21st century.

### 1. Pendahuluan

Kepimpinan adalah salah satu komponen yang sangat penting dalam untuk menghidupkan roda organisasi. Setiap organisasi mempunyai pemimpin agar bisa menjalankan organisasi tersebut (Wening & Santosa, 2020). Tanpa kepemimpinan, organisasi akan mengalami kesulitan untuk mengarahkan langkahnya. Di dalam dunia pendidikan, kepala sekolah memegang peran penting dalam pengambilan keputusan yang tepat dan efektif, serta bisa juga

mengarahkan sumber daya manusia yang ada terutama dalam konteks kebijakan pendidikan dan situasi-situasi yang spesifik (Pratiwi, 2020). Berbicara mengenai kepemimpinan di sekolah tidak jauh juga dengan yang namanya pendidikan, karena pendidikan bukanlah proses yang diatur secara teratur, terencana, dan mengikuti metode-metode yang diajarkan serta aturan-aturan yang disepakati oleh mekanisme penyelenggaraan suatu masyarakat (negara). Sebaliknya, pendidikan lebih merupakan bagian tak terpisahkan dari kehidupan yang telah

berlangsung sejak manusia ada (Hulkin & Prastowo, 2023).

Keberhasilan suatu lembaga itu tergantung pada sumber daya yang ada didalamnya, terutama adanya sumber daya manusia yang dilakukan untuk keberlangsungan hidup suatu lembaga (Maujud, 2018). Sumber daya manusia adalah subyek yang berkontribusi dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga untuk mencapai tujuannya, sumber daya manusia ini juga merupakan sebuah aset di suatu khususnya pendidikan yang harus dibentuk bahkan di pelihara dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi penuh untuk kelanjutan lembaga itu sendiri (Cahya et al., 2021). Suatu hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah memerhatikan beberapa poin penting terhadap sumber daya manusia tersebut yaitu keterampilan, kemampuan dan kapabilitas manajemennya dengan hubungannya dalam pengembangan sumber daya manusia (Murtafiah, 2022).

Kehadiran Abad ke-21 ditandai sebagai zaman revolusi industri 4.0, di mana abad ini dikenal sebagai era keterbukaan dan globalisasi (Mardhiyah et al., 2021). Dapat diartikan bahwa kehidupan manusia pada abad ke-21 telah mengalami berbagai perubahan signifikan. Pada masa ini, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dalam berbagai upaya dan hasil kerja mereka (Hasibuan & Prastowo, 2019).

Era globalisasi sudah tidak asing lagi dikalangan kita semua, karena pada saat ini kita semua berada di era yang baru (Noptario et al., 2023). Era globalisasi dalam pendidikan merujuk pada masa di mana pendidikan dipengaruhi oleh perubahan global seperti kemajuan teknologi, pergerakan siswa dan pendidik di seluruh dunia, serta penyebaran ide dan budaya antar negara. Dalam konteks ini, pendidikan lebih fokus pada persaingan global, kerja sama internasional, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang dunia (Oktariani et al., 2022).

Pada abad ke-21 ini tantangan banyak sekali yang dihadapi dalam dunia pendidikan, maka kepemimpinan atau kepala sekolah harus menyiapkan strategi yang sangat bagus untuk menjalankan organisasinya, terutama strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk menghadapi era globalisasi sekarang ini agar mencapai tujuan yang diharapkan (Dacholfany, 2017). Peningkatan produktivitas sumber daya manusia sangat penting dan perlu dilakukan dengan penuh tekad, karena memiliki aspek yang esensial dan tujuan-tujuan spesifik

yang harus dicapai untuk mendorong kemajuan suatu perusahaan atau organisasi pelayanan sosial (Bariqi, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang ada dalam struktur organisasi. Ini mencakup semua individu yang terlibat dalam berbagai aktivitas organisasi. Secara umum, sumber daya dalam organisasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu (1) sumber daya manusia atau tenaga kerja, dan (2) sumber daya non-manusia atau yang tidak terkait dengan tenaga kerja. Dari semua aset yang tersedia dalam organisasi, baik itu organisasi sektor publik maupun swasta, tenaga kerja adalah unsur yang paling vital dan memiliki pengaruh signifikan. Untuk meningkatkan baik jumlah maupun kualitas sumber daya manusia, diperlukan tindakan pengelolaan yang disebut juga sebagai manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Sutiawan & Fauzan, 2021).

Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor yang begitu penting bahkan tidak bisa dilepaskan dalam sebuah organisasi, baik itu didalam lembaga ataupun perusahaan (Hulkin & Santosa, 2023). Pada hakikatnya, SDM yang berupa manusia bisa dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana agar bisa mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Teori tersebut dikemukakan oleh Subandi dan Ahmad Fauzan (2018), bahwa mereka berkata kemampuan pada setiap manusia telah ditentukan oleh suatu daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi suatu unsur yang utama didalam setiap aktivitas apapun, tanpa peran SDM ini suatu kegiatan atau aktivitas lainnya tidak akan berarti apa-apa (Kusumawati, 2022).

Pengembangan sumber daya manusia mempunyai beberapa tujuan, baik itu dalam eksternal maupun internal. Tujuan pengembangan sumber daya manusia secara internal untuk meningkatkan suatu produktivitas kerja yaitu berhubungan dengan kualitas dan kuantitas kerja yang akan dihasilkan. Adapun tujuan pengembangan sumber daya manusia yang eksternal merupakan untuk tuntutan pelanggan, pegawai yang harus mempersiapkan dan melayani pelanggan, dalam hal ini pegawai harus bisa melayani dengan baik sehingga nanti pelanggan akan puas atas pelayanan yang dilakukan (Ya'cub & Ga'a, 2021).

Pada penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan mengenai penelitian ini, yaitu kesimpulan dari kedua penelitian tersebut memfokuskan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Meskipun

keduanya menekankan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mereka memiliki fokus yang sedikit berbeda. Penelitian pertama lebih umum, sedangkan judul kedua lebih spesifik dengan penekanan pada strategi berbasis sekolah. Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia di sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan pendekatan berbasis sekolah berperan penting dalam mencapai tujuan tersebut (Abrori & Muali, 2020).

Dalam penelitian yang lain juga berkaitan dengan penelitian ini. Kedua penelitian, menggali peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Walaupun keduanya terfokus pada kepemimpinan kepala sekolah, terdapat perbedaan subyek yang menjadi fokus penelitian. Penelitian pertama lebih khusus dalam menganalisis dampak gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas kerja guru di SMP Kabupaten Kutai Timur, dengan penekanan pada motivasi, supervisi, dan interaksi kepala sekolah dengan guru. Penelitian kedua lebih berfokus pada strategi-strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pengembangan sumber daya manusia berbasis sekolah secara menyeluruh, termasuk pengembangan profesionalisme dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Sementara penelitian pertama mengambil lokasi tertentu, penelitian kedua lebih bersifat umum dan dapat diterapkan secara lebih luas. Kedua penelitian memberikan wawasan yang berharga untuk perbaikan pendidikan di berbagai tingkatan (Hanim & Wazir, 2021).

Pentingnya strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia pada abad ke 21 mencerminkan komitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas yang relevan dengan tuntutan global. Pada Abad ke 21 yang ditandai oleh perubahan cepat dalam teknologi, ekonomi, dan budaya, kepala sekolah dengan strategi kepemimpinan yang efektif dapat membantu sekolah beradaptasi dengan perubahan tersebut, meningkatkan kualitas pendidikan, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan guru, mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran, mendorong kolaborasi, memastikan kesetaraan dan inklusi, memberikan dukungan emosional dan sosial kepada siswa, serta mengelola sumber daya sekolah dengan efisien (*Konsep Pendidikan Abad 21*, 2022). Semua ini bertujuan untuk mempersiapkan siswa menghadapi tantangan global, bersaing di tingkat global, dan menjadi warga global yang

berpengetahuan dan berwawasan luas (Suryana & Iskandar, 2022).

Penelitian sebelumnya juga yang berhubungan pada penelitian ini menjelaskan bahwa kedua penelitian ini berfokus pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya dalam hal pengembangan kompetensi guru dan sumber daya manusia berbasis sekolah. Terdapat persamaan dalam penekanan pada peran penting kepala sekolah dalam memimpin upaya perbaikan pendidikan dan peningkatan kualitas pendidikan. Namun, terdapat perbedaan dalam sasaran utama, dengan penelitian pertama lebih terfokus pada kompetensi guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan penelitian kedua lebih umum dalam menjelaskan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks pengembangan sumber daya manusia di berbagai sekolah. Penelitian ini memberikan wawasan yang berharga untuk peningkatan pendidikan dan manajemen sumber daya manusia di berbagai lingkungan pendidikan (Anam & Malikkah, 2020).

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia berbasis sekolah di era globalisasi, dengan fokus pada peran kepala sekolah dalam menghadapi tantangan globalisasi dan meningkatkan profesionalisme guru serta pengajaran berbasis teknologi. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi dampak globalisasi dan perubahan lingkungan pada strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia berbasis sekolah dan kerjasama antara kepala sekolah dan staf sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia yang kompeten dalam konteks global.

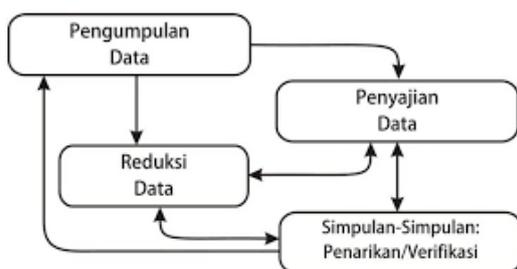
Pentingnya penelitian ini terletak pada kontribusinya untuk pemahaman mendalam mengenai tantangan pendidikan dalam era globalisasi. Penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang pengaruh globalisasi pada pendidikan dan bagaimana kepala sekolah dapat meresponsnya dengan pengembangan sumber daya manusia yang relevan dan kompeten. Selain itu, penelitian ini berpotensi meningkatkan kualitas pendidikan dengan memberikan pemahaman tentang strategi kepemimpinan yang efektif, terutama dalam meningkatkan profesionalisme guru dan menerapkan teknologi dalam pembelajaran. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan panduan praktis bagi kepala sekolah, staf sekolah, dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya dalam merancang dan menerapkan strategi kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan sumber daya

manusia berbasis sekolah. Semua ini sangat relevan dengan tantangan masa kini yang ditandai oleh perubahan cepat dan transformasi global, yang menuntut agar pendidikan tetap relevan dan memenuhi kebutuhan peserta didik serta masyarakat dalam menghadapi tantangan global.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif adalah suatu metode yang berfokus pada pengamatan yang dalam dan rinci. Oleh karena itu, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan analisis yang lebih menyeluruh terhadap suatu fenomena. Penelitian kualitatif yang menitikberatkan pada humanisme atau individu manusia serta perilaku manusia merupakan respons terhadap pemahaman bahwa semua akibat dari tindakan manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor internal individu (Abdussamad, 2022).

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara melalui aplikasi whatsapp. Data akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif, mengidentifikasi pola yang muncul dari wawancara dan dokumen yang relevan. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Fathona Pakjo di Palembang. Data penelitian ini diambil dengan difokuskan kepada kepala sekolah sebagai narasumber. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.



Gambar 1. Model Analisis Data Menggunakan Pendekatan Miles and Huberman

Gambar 1 tersebut menunjukkan model analisis data yang menggunakan pendekatan Miles and Huberman. Proses analisis data terdiri dari tiga tahap, yaitu: 1) Pengumpulan data, 2) Reduksi data, dan 3) Penyajian data. Pada tahap pengumpulan data, peneliti mencatat informasi yang diperoleh wawancara. Selanjutnya, pada tahap reduksi data, peneliti merangkum dan memilih informasi yang relevan dengan penelitian. Terakhir, pada tahap penyajian data, peneliti menyajikan hasil penelitian dalam

bentuk uraian yang terkait dengan temuan yang didapatkan.

Tabel 1. Instrumen Wawancara:

NO	PERTANYAAN
1	Apa tanggapan bapak mengenai kepemimpinan kepala sekolah di abad 21
2	Apa strategi yang anda terapkan untuk mengembangkan SDM
3	Sejauh mana anda melibatkan stakeholder termasuk guru dan staf dalam proses pengembangan SDM
4	Apakah ada tantangan dan hambatan dalam pengembangan SDM

## 3. Hasil dan Pembahasan

Pengembangan sumber daya manusia seperti guru adalah salah satu prioritas utama. Kepala sekolah telah memimpin dan memperkenalkan program pelatihan dan pembinaan untuk meningkatkan keterampilan guru dalam menghadapi perubahan global serta pada abad ke-21. Selain itu, mereka aktif dalam mendukung integrasi teknologi dalam proses pengajaran dan belajar di sekolah. Dari Hasil penelitian bahwa Kepemimpinan di sekolah berfokus untuk mengenali dan mengembangkan potensi sumber daya manusia di sekolah. Mereka menyadari bahwa pada kebutuhan pendidikan dan berusaha untuk meningkatkan profesional guru serta mendorong penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Mereka menganggap penting untuk menciptakan kerjasama yang efektif di antara staf sekolah.

Pemahaman konsep kepemimpinan pada abad ke-21 melibatkan penyesuaian diri dengan tuntutan dan juga dinamikan dari zaman yang semakin terus berkembang. Pada kepemimpinan di abad ke-21 ini tidak hanya melibatkan kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien, tetapi juga membutuhkan yang namanya keterampilan juga mendukung inovasi adaptabilitas serta pemecahan masalah yang kompleks (Masykur, 2022).

Berdasarkan uraian diatas bahwa sangat penting strategi yang harus disiapkan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan SDM. pentingnya pelatihan dan pengembangan profesional yang diberikan oleh kepala sekolah. memperkuat data dari pada penelitian ini. Selain itu juga bahwa kepala sekolah telah menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. strategi kepemimpinan kepala sekolah telah membantu menumbuhkan kerjasama dan kolaborasi antara staf sekolah. Salah satu staf ini juga menyuarakan dukungan mereka untuk

inisiatif yang telah diperkenalkan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Mereka juga merasa bahwa perubahan lingkungan yang dipengaruhi oleh globalisasi telah dikelola dengan baik. Dalam hasil penelitian mengenai strategi kepemimpinan.

Dalam menghadapi perubahan dalam kurikulum dan tuntutan global pada abad ke-21, penting untuk memberikan pelatihan dan pembinaan yang luas kepada sumber daya manusia, termasuk guru dan staf lainnya. Namun kolaborasi antara guru dan dukungan kepala sekolah dianggap sangat penting. Kepala kepala sekolah juga harus dapat memfasilitasi penggunaan teknologi dalam pengajaran secara efektif. Integrasi teknologi dalam pembelajaran dianggap sebagai pendekatan yang nyaman, sementara pengembangan keterampilan teknologi yang berkelanjutan ditekankan.

Strategi kepemimpinan dalam transformasi pendidikan mencakup pendekatan dalam pelatihan dan pembinaan pengembangan yang mendorong perubahan positif, inovasi dan motivasi di lingkungan pendidikan. Kepemimpinan pada perubahan saat ini bukan hanya tentang mengelola, tetapi juga harus menginspirasi dan menciptakan visi misi bersama dalam mengembangkan mutu pendidikan (Sutiawan & Fauzan, 2021).

Dalam menghadapi dinamika abad ke-21 yang dipenuhi dengan perubahan teknologi, tuntutan keterampilan baru, dan perkembangan globalisasi, upaya untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi suatu keharusan yang mendesak. Namun, di balik aspirasi ini, terdapat sejumlah tantangan dan hambatan yang perlu diatasi. Dalam pembahasan ini, akan menjelajahi berbagai kendala yang mungkin dihadapi dalam merancang dan melaksanakan strategi pengembangan SDM di era modern ini. Dari ketidakpastian perubahan kebutuhan keterampilan hingga resistensi terhadap perubahan, pengantar ini akan mengajak pembaca untuk memahami kompleksitas dalam mengelola SDM pada abad ke-21.

Dalam hasil penelitian mengenai tantangan dan hambatan. Dalam pelaksanaan strategi, terdapat hambatan utama dalam mengembangkan SDM pada abad ke-21, seperti keterbatasan sumber daya baik dari segi keuangan maupun tenaga pengajar. Sekolah juga berupaya untuk mengatasi hal ini dengan mencari dukungan tambahan dari pihak luar, seperti perusahaan atau lembaga non-pemerintah, dan mengoptimalkan penggunaan

teknologi. Selain itu, tantangan juga muncul dalam menghadapi perubahan kurikulum atau metode pengajaran, yang diatasi dengan komunikasi terbuka, penjelasan, dan melibatkan guru-guru dalam pengambilan keputusan. Kolaborasi juga dianggap penting sebagai kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan dan hambatan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sekolah dihadapkan pada berbagai tantangan dan hambatan. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan sumber daya, pengukuran dan evaluasi yang kurang memadai, pengelolaan waktu yang sulit, serta motivasi dan dukungan yang rendah. Untuk menghadapi tantangan ini, sekolah perlu mengadopsi pendekatan komprehensif dan melibatkan semua pemangku kepentingan dalam program pengembangan SDM (Nasrika, 2019).

Dari hasil penelitian di atas mencerminkan pentingnya peran kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia pada abad ke-21. Strategi kepemimpinan yang efektif yang diterapkan oleh kepala sekolah mencakup pengembangan profesional guru, penerapan teknologi dalam pengajaran, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Kerjasama dan dukungan antar guru, staf, dan kepala sekolah menjadi elemen penting dalam strategi ini. Ini mencerminkan pentingnya kolaborasi dalam menghadapi tantangan globalisasi dan memastikan bahwa pendidikan tetap relevan.

Selain itu, pentingnya juga dalam pengembangan keterampilan dan pengetahuan guru untuk menghadapi perubahan kurikulum dan teknologi dalam pendidikan juga ditekankan. Kepala sekolah memainkan peran kunci dalam memfasilitasi pelatihan dan pembinaan yang diperlukan. Penggunaan teknologi dalam pengajaran adalah faktor penting, dan kepala sekolah berperan dalam memfasilitasi integrasi teknologi ke dalam kurikulum. Ini penting untuk memastikan bahwa peserta didik siap menghadapi dunia yang semakin terhubung secara global. Secara keseluruhan, hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif pada pengembangan sumber daya manusia berbasis sekolah di era globalisasi. Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam memimpin perubahan dan memastikan bahwa sekolah mereka dapat bersaing di tingkat global.

#### **4. Simpulan dan Saran**

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya manusia pada abad 21 di Sekolah Dasar Islam Terpadu Fathona Pakjo Palembang, dapat disimpulkan

bahwa kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam memajukan sekolah dan mengembangkan sumber daya manusia. Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sekolah. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kepala sekolah menggunakan pendekatan kolaboratif dan memberdayakan guru dan staf dalam mengambil keputusan. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan membangun motivasi yang tinggi di antara para tenaga pendidik.

Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan pendekatan inovatif dalam mengembangkan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan abad 21. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kepala sekolah menyadari pentingnya mengikuti perkembangan terkini dan memastikan bahwa guru dan staf memiliki kompetensi yang sesuai. Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini memberikan beberapa saran bagi kepala sekolah dan sekolah Dasar Islam Terpadu Fathona Pakjo Palembang. Penting bagi kepala sekolah untuk menerapkan strategi kepemimpinan kolaboratif dan memberdayakan guru dan staf dalam pengambilan keputusan, serta mengidentifikasi kebutuhan pendidikan pada abad 21. Guru dan staf perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan profesional yang relevan untuk menghadapi tantangan masa depan. Selain itu, kepala sekolah dan Sekolah Dasar Islam Terpadu Fathona Pakjo Palembang perlu melakukan penelitian dan evaluasi terhadap strategi kepemimpinan yang diterapkan, guna mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan yang dihadapi serta melakukan perbaikan yang diperlukan. Dengan menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif dan berkelanjutan, diharapkan sekolah tersebut dapat terus berkembang dan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan tuntutan abad 21.

#### Daftar Pustaka

Abdussamad, Z. (2022). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. <https://doi.org/10.31219/Os.Io/Juwxn>

Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jumpa : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2), Article 2. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/jumpa/article/view/1200>

Anam, N., & Malikkhah, Z. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di Madrasah Ibtidaiyah (Mi). *Jurnal Mu'allim*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.35891/Muallim.V2i2.263>

Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.21107/Jsmb.V5i2.6654>

Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Yume : Journal Of Management*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37531/Yum.V4i2.870>

Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01), Article 01. <https://doi.org/10.24127/Att.V1i01.330>

Hanim, Z., & Wazir, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Guru Di Smp Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.30872/Jimpian.V1i1.458>

Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sd/Mi. *Magistra: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.31942/Mgs.V10i1.2714>

Hulkin, M., & Prastowo, A. (2023). Media Pembelajaran Audio Visual Untuk Meningkatkan Akhlak Sopan Santun Siswa Sekolah Dasar. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(3), 1553–1562. <https://doi.org/10.31004/Edukatif.V5i3.5027>

Hulkin, M., & Santosa, S. (2023). Integration Of Information Technology In The Transformation Of Religious Education: Fostering Learning Quality In Elementary Islamic Schools. *Sunan Kalijaga International Journal On Islamic Educational Research*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.14421/Skijier.2023.71.02>

- Konsep Pendidikan Abad 21: Untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia Sma | Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan.* (2022). [Http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/jiip/article/view/730](http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id/jiip/index.php/jiip/article/view/730)
- Kusumawati, E. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Taman Kanak-Kanak. *Edunity: Social And Educational Studies*, 1(04), 207–222. [Https://doi.org/10.57096/Edunity.V1i04.25](https://doi.org/10.57096/Edunity.V1i04.25)
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar Di Abad 21 Sebagai Tuntutan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29–40. [Https://doi.org/10.31849/Lectura.V12i1.5813](https://doi.org/10.31849/Lectura.V12i1.5813)
- Masykur, M. (2022). Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Pendidikan Tinggi Islam. *Transformasi: Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam*, 6(1), Article 1. [Https://doi.org/10.47945/Transformasi.V6i1.819](https://doi.org/10.47945/Transformasi.V6i1.819)
- Maujud, F. (2018). Implementasi Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam (Studi Kasus Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), Article 1. [Https://doi.org/10.20414/Jpk.V14i1.490](https://doi.org/10.20414/Jpk.V14i1.490)
- Murtafiah, N. H. (2022). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02), Article 02. [Https://doi.org/10.30868/Ei.V10i02.2358](https://doi.org/10.30868/Ei.V10i02.2358)
- Nasrika, N. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (Paud) Di Era Revolusi Industri 4.0*, 0, Article 0. [Http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/376](http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/376)
- Noptario, Hulkin, M., & Nordin, T. S. N. Bin. (2023). Transitioning From National Examinations To Computer-Based National Assessments: Teachers'-Students' Perceptions And The Impact On Islamic Education. *Heutagogia: Journal Of Islamic Education*, 3(1), Article 1. [Https://doi.org/10.14421/Hjie.2023.31-10](https://doi.org/10.14421/Hjie.2023.31-10)
- Oktariani, D., Herlissha, N., Hadis, H., & Saputri, L. (2022). Menerapkan Nilai-Nilai Pancasila Pada Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), Article 1. [Https://doi.org/10.31316/Jk.V6i1.2941](https://doi.org/10.31316/Jk.V6i1.2941)
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), Article 1. [Https://doi.org/10.30596/Edutech.V6i1.4403](https://doi.org/10.30596/Edutech.V6i1.4403)
- Suryana, C., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menerapkan Konsep Merdeka Belajar Di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(4), Article 4. [Https://doi.org/10.31004/basicedu.V6i4.3485](https://doi.org/10.31004/basicedu.V6i4.3485)
- Sutiawan, S., & Fauzan, A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Alam Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), Article 1. [Https://doi.org/10.24042/alidarah.V11i1.8806](https://doi.org/10.24042/alidarah.V11i1.8806)
- Wening, M. H., & Santosa, A. B. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Menghadapi Era Digital 4.0. *Jmksp (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), Article 1. [Https://doi.org/10.31851/jmksp.V5i1.3537](https://doi.org/10.31851/jmksp.V5i1.3537)
- Ya'cub, M., & Ga'a, D. S. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Melalui Pengembangan Sarana Prasarana. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), Article 2. [Https://doi.org/10.31538/munaddhomah.V2i2.67](https://doi.org/10.31538/munaddhomah.V2i2.67)