

CONCEPTUAL PAPER

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU INOVASI GURU TERHADAP MUTU PENDIDIKAN, PRESTASI BELAJAR DAN KESEMPATAN KERJA (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya)

Eka Mulya Prasetya¹, Tri Wulida Afrianty², Arik Prasetya³

Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang, Jawa Timur, Indonesia¹²³

Email: ekadoneve@gmail.com, twulidafia@ub.ac.id, arik_p_fia@ub.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this paper is to find out the extent of the role of the principal managing the school with his leadership and teachers who work innovatively in teaching and learning activities capable of providing high quality education which will ultimately have an impact on student achievement and opportunities or employment opportunities for graduates. This paper extends an empirical review of the role of teachers in improving the quality of education in order to get the most out of students' learning achievements and get work opportunities for graduates. The role of school principals in managing schools with their leadership and teachers who work innovatively in teaching and learning activities is able to provide a good quality of education in order to get the maximum student achievement and provide employment opportunities or opportunities for graduate students. Existing research only addresses the point of view of students and students who have graduated. Even though the role of teachers is key in realizing the quality of education implemented in schools so that students are able to have abilities that are useful for survival after graduation..

Keyword: *Transformational Leadership, Teacher Innovative Behavior, Educational Quality, Learning Achievement, Employment Opportunities*

ABSTRAK

Tujuan makalah ini adalah ingin mengetahui sejauh mana peran kepala sekolah mengelola sekolah dengan kepemimpinannya dan guru yang bekerja inovatif dalam kegiatan belajar mengajar mampu memberikan mutu pendidikan yang tinggi yang pada akhirnya akan berdampak pada prestasi belajar para siswa serta peluang atau kesempatan kerja bagi lulusan. Makalah ini memperluas tinjauan empiris peranan para pengajar dalam meningkatkan mutu pendidikan agar mendapatkan hasil maksimal dari prestasi belajar para siswa serta mendapatkan kesempatan bekerja bagi lulusan. Peran kepala sekolah mengelola sekolah dengan kepemimpinannya dan guru yang bekerja inovatif dalam kegiatan belajar mengajar mampu memberikan mutu pendidikan yang baik guna mendapatkan prestasi belajar siswa yang maksimal serta memberikan peluang atau kesempatan kerja bagi lulusan peserta didik. Penelitian yang ada hanya menunjukan dari sudut pandang para siswa maupun siswa yang sudah lulus. Padahal peranan para pengajar adalah kunci dalam mewujudkan mutu pendidikan yang diterapkan di sekolah sehingga siswa mampu memiliki kemampuan yang berguna untuk keberlangsungan hidup setelah lulus.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif Guru, Mutu Pendidikan, Prestasi Belajar, Kesempatan Kerja*

PENDAHULUAN

Masa kini semakin banyak pemimpin bisnis, politisi, dan pendidik bersatu di sekitar gagasan bahwa siswa membutuhkan "keterampilan abad ke-21" untuk menjadi sukses (Rotherham and Willingham 2010). Namun pada kenyataannya, keterampilan yang dibutuhkan siswa di abad ke-21 bukanlah hal baru. Pembangunan ekonomi adalah usaha-usaha untuk meningkatkan taraf hidup suatu bangsa yang seringkali diukur dengan tinggi rendahnya pendapatan riil per kapita (Irawan; Suparmoko 1992). Dalam pembangunan dan kegiatan berproduksi, peranan tenaga manusia banyak ditentukan oleh jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tersedia di berbagai bidang kegiatan. Selain ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), sumber daya alam (SDA) dan kapasitas produksi, salah satu faktor dinamika lainnya dalam pembangunan ekonomi jangka panjang yaitu sumber daya manusia (SDM). Kualitas SDM dan kualitas angkatan kerja dipengaruhi oleh keterampilan secara teknis, dimiliki atau tidaknya keahlian tertentu yang profesional, tingkat kecerdasan akademis serta pembinaan di masyarakat.

Pengangguran merupakan masalah ketenagakerjaan yang sering dihadapi oleh setiap negara, khususnya negara berkembang seperti Indonesia. Jumlah penduduk yang bertambah semakin besar setiap tahunnya membawa akibat bertambahnya jumlah angkatan kerja. Pengangguran merupakan suatu keadaan di mana seseorang yang tergolong dalam kategori angkatan kerja tidak mempunyai pekerjaan dan juga secara aktif tidak sedang mencari pekerjaan (Nanga 2005).

Pengangguran terjadi karena pertumbuhan angkatan tenaga kerja lebih tinggi dari pertumbuhan lapangan pekerjaan yang ada. Tingkat pengangguran dapat mengukur sejauh mana angkatan kerja mampu diserap oleh lapangan kerja yang ada. Pengangguran yang tinggi dapat menjadi sumber utama kemiskinan, dapat memicu kriminalitas yang tinggi serta dapat menghambat pembangunan dalam jangka panjang (Tirta 2013).

Pendidikan merupakan unsur utama pengembangan sumber daya manusia (SDM) (Bastian 2007). Sumber daya manusia dianggap lebih bernilai apabila sikap, perilaku, wawasan, kemampuan, keahlian, serta keterampilannya sesuai dengan kebutuhan berbagai bidang dan sektor. Pendidikan merupakan salah satu alat pengubah karakter manusia. Dengan

pendidikan, manusia dapat mengetahui segala sesuatu yang tidak atau belum diketahui sebelumnya. Pendidikan merupakan hak seluruh umat manusia. Hak untuk memperoleh pendidikan harus diikuti oleh kesempatan dan kemampuan serta kemauannya. Ditinjau dari sudut *human capital* (modal manusia) sebagai unsur modal pendidikan diperhitungkan sendiri sebagai faktor penentu keberhasilan seseorang, baik secara sosial maupun ekonomi (Bastian 2007).

Teori *human capital* atau modal manusia yang dikemukakan oleh Becker (1975) (Atmanti 2005), memaparkan bahwa pendidikan dapat mengajarkan kepada para pekerja tentang keahlian-keahlian yang dapat meningkatkan produktivitas dan pekerja akan mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi pula. Dengan adanya peningkatan di dalam pendidikan tenaga kerja, maka diharapkan hal tersebut akan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja tersebut. Menurut Moeis tenaga kerja dengan pendidikan kejuruan mempunyai keterampilan khusus yang dipersiapkan memasuki dunia kerja sehingga dapat dikatakan probabilitas untuk menganggur lebih kecil daripada tenaga kerja berpendidikan umum (Sutomo, A.M; Susilo; Susanti 1999).

Pendidikan dipahami secara luas sebagai investasi penting dalam pembentukan sumber daya manusia. Pendidikan pasca sekolah menengah, khususnya, dianggap mempersiapkan individu dengan campuran keterampilan kognitif dan non-kognitif yang meningkatkan *output* pasar tenaga kerja. Banyak negara telah memulai ekspansi besar-besaran pendidikan pasca sekolah menengah dalam beberapa dekade terakhir. Akibatnya, jumlah individu yang menghabiskan waktu dan uang untuk gelar sarjana atau universitas telah meningkat secara dramatis (Schofer dan Meyer dalam Zhou, 2019).

Pembangunan pendidikan dengan penekanan pada perluasan kesempatan kerja cenderung lebih menyebabkan meningkatnya pengangguran tenaga kerja terdidik daripada bertambahnya tenaga kerja produktif yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja seperti yang terjadi di Jawa Timur, menunjukkan jumlah presentase pengangguran yang berpendidikan lebih tinggi seperti tamat SMA atau SMK, tamat Diploma sampai dengan tamat Sarjana lebih besar bila di dibandingkan dengan pengangguran yang berpendidikan lebih rendah (tamat SD sampai tamat SMP). Hal ini

disebabkan, bahwa semakin terdidik seseorang, semakin besar harapannya pada pekerjaan yang aman dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka (Tobing dalam Tirtosudarmo, 1996).

Para pembuat kebijakan percaya bahwa daya saing dan kemakmuran suatu negara terkait erat dengan keterampilan yang diperoleh dan dimanfaatkan oleh tenaga kerja (K. Zhou 2019). Akibatnya, banyak negara meningkatkan investasi mereka dalam mode baru pendidikan dan pelatihan (Kozma, R; Russell 2005). Kemahiran dasar dalam melek huruf (yaitu, berbagai keterampilan dari memahami kata-kata dan kalimat tertulis hingga pemahaman, interpretasi dan evaluasi teks yang rumit) dan berhitung (yaitu, keterampilan yang melibatkan mengelola situasi atau memecahkan masalah dalam kehidupan nyata dengan menanggapi informasi matematika dan konten yang direpresentasikan dalam berbagai cara) dipandang sebagai hal mendasar untuk pengembangan keterampilan dan kompetensi “tingkat tinggi”, yang dibutuhkan dalam semua jenis pekerjaan (OECD 2016).

Berkaitan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJM Nasional) 2015-2019 yang diatur dalam Peraturan Presiden (Perpres) No. 2 Tahun 2015 mengenai pendidikan dalam program Indonesia Pintar melaksanakan wajib belajar 12 tahun. Oleh karena itu, diharapkan melalui dinas pendidikan dapat bekerja sama dalam menyiapkan tambahan sekolah menengah atas (SMA) maupun sekolah menengah kejuruan (SMK).

Pada tahun 2005, muncul kebijakan peningkatan rasio SMK:SMA sebesar 70:30 pada tahun 2014 (Barliana, Maknun, and Herma 2010). Hal tersebut diungkapkan oleh Bambang Sudibyo selaku Menteri Pendidikan Nasional pada saat upacara peringatan Hari Pendidikan Nasional (Hardiknas) 2009 di Jakarta (Barliana, Maknun, and Herma 2010). Adanya peningkatan rasio tersebut untuk mendukung program utama penguatan pendidikan vokasi yang mengedepankan penguasaan keahlian terapan.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2019 jumlah angkatan kerja pada Februari 2019 sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibanding Februari 2018. Sejalan dengan naiknya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

juga meningkat sebesar 0,12 persen poin. Rentang setahun terakhir, pengangguran berkurang 50 ribu orang, sejalan dengan TPT yang turun menjadi 5,01 persen pada Februari 2019. Dilihat dari tingkat pendidikan, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih tertinggi diantara tingkat pendidikan lain, yaitu sebesar 8,63 persen (BPS, 2019).

Penduduk yang bekerja sebanyak 129,36 juta orang, bertambah 2,29 juta orang dari Februari 2018. Lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase penduduk yang bekerja terutama pada Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (0,43 persen poin), Perdagangan (0,39 persen poin), dan Konstruksi (0,34 persen poin). Sementara lapangan pekerjaan yang mengalami penurunan utamanya pada Pertanian (1,00 persen poin); Administrasi Pemerintahan (0,23 persen poin); serta Informasi dan Komunikasi (0,06 persen poin). Sebanyak 74,08 juta orang (57,27 persen) bekerja pada kegiatan informal (BPS, 2019).

Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Timur melaporkan hasil statistik tingkat pengangguran terbuka (TPT) menurut Kabupaten/Kota di Jawa Timur Tahun 2005-2018 pada 21 Januari 2019. Jumlah angkatan kerja di Jawa Timur pada bulan Februari 2019 tercatat sebanyak 21,59 juta orang atau naik berkisar 584 ribu orang dibanding Februari 2018. Dari jumlah tersebut, sebanyak 20,76 juta orang penduduk di Jawa Timur bekerja, sedangkan sisanya sebanyak 0,83 juta orang menganggur (<http://kominfo.jatimprov.go.id>). Sejalan dengan naiknya jumlah angkatan kerja, menurut Kepala BPS Jawa Timur Teguh Purnomo Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Jawa Timur juga mengalami peningkatan. Pada Februari 2019 TPAK tercatat sebesar 70,02%, meningkat 1,31% poin dibanding Februari 2018 yang lalu.

Sedangkan jika dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan, pada Februari 2019 terlihat bahwa TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih mendominasi di antara tingkat pendidikan yang lain, yaitu sebesar 6,84%. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada pendidikan Diploma sebesar 6,13%. Sebaliknya, TPT terendah terdapat pada pendidikan SD sebesar 2,01% (<http://kominfo.jatimprov.go.id>). Walaupun mengalami penurunan dibanding tahun sebelumnya sebesar 2,23%, namun lulusan SMK di Jawa Timur masih tinggi.

Pada tahun 2018 menurut Kepala Dinas Pendidikan (Dindik) Saiful Rachman, nilai ujian nasional (NUN) tingkat SMA/SMK/MA di Jawa Timur (Jatim) mengalami penurunan yang signifikan dibanding tahun sebelumnya. Hal tersebut dapat dilihat melalui jumlah siswa yang memperoleh nilai di bawah 55. Untuk jenjang SMK, presentase siswa/siswi yang memperoleh nilai di bawah 55 mencapai 78,88%, meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya 55,41%. Untuk jenjang SMA, presentase siswa/siswi yang memperoleh nilai di bawah 55 mencapai 85,30%, meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya 85,13%. Sedangkan untuk jenjang MA, presentase siswa/siswi yang memperoleh nilai di bawah 55 mencapai 96,34%, meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya 95,41%. (<https://surabaya.tribunnews.com>).

Menurut laporan capaian nilai ujian nasional melalui laman puependik kemdikbud (<http://puspendik.kemdikbud.go.id/hasil-un/>) rerata nilai ujian nasional SMK pada tahun pelajaran 2017/2018 di Kota Malang berada pada peringkat pertama sebesar 53,12 disusul Kota Blitar dan Kota Batu di urutan kedua dan ketiga. Namun, hanya terdapat 7 dari 55 SMK Negeri dan Swasta di Kota Malang mendapat nilai rerata di atas 55. Rerata nilai UN SMK Telkom sebesar 76,52, nilai tersebut cukup mencolok dengan seluruh SMK Negeri yang ada di Kota Malang. Rerata nilai UN SMK Negeri tertinggi di Kota Malang hanya sebesar 64,65, berbeda 11,87 poin. Hal ini menjadi permasalahan bagi institut pendidikan dalam menyiapkan lulusan dalam menghadapi ujian nasional yang merupakan syarat wajib siswa/siswi dinyatakan lulus sekolah khususnya lulusan SMK Negeri di Kota Malang.

Kenaikan nilai ujian nasional di bawah 55 pada tingkat pendidikan SMK sangat signifikan dengan nilai pertambahan sebesar 23,47%. Padahal, tantangan abad 21 yang harus dihadapi oleh pendidikan kejuruan semakin kompleks (Windyati 2018). Secara tradisional, persiapan langsung untuk bekerja adalah tujuan utama dari pendidikan kejuruan (Pavlova 2009). Pendidikan vokasi dianggap memberikan pelatihan khusus yang bersifat reproduksi dan berdasarkan instruksi dari guru, dengan maksud untuk mengembangkan pemahaman tentang industri tertentu, yang terdiri dari keterampilan atau trik khusus perdagangan (Pavlova 2009).

Menurut Dewey di dalam bukunya yang berjudul "*Democracy and Education*" menyatakan bahwa pendidikan memerlukan kegiatan praktik yang bermakna (Djarmiko 2010). Pemikiran Dewey ini diperkuat oleh Prosser yang membedakan antara pendidikan tingkat menengah umum dengan pendidikan menengah kejuruan. Prosser memperkenalkan sekolah untuk bekerja, di mana siswa dididik untuk mempelajari latihan dan proyek seperti kondisi kerja yang nyata di dunia industri (Djarmiko 2010). Aristotle mempertimbangkan *nature*, *habit* dan *reason* sebagai tiga hal penting yang dapat memperkuat dalam proses pendidikan. Sebagai contoh, *repetition* merupakan kunci untuk mengembangkan kebiasaan yang baik. Aristotle menekankan keseimbangan antara aspek teori dan praktik dalam mengajar (Djarmiko 2010).

Penekanan yang diungkapkan oleh beberapa ahli tentang keseimbangan aspek teori dan praktik di dalam pendidikan vokasi akan berpengaruh terhadap lulusan memahami suatu keahlian tertentu guna mendapatkan nilai hasil (prestasi belajar) yang memuaskan serta mendapatkan kesempatan kerja yang diharapkan sesuai dengan tuntutan pasar kerja. Karena pendidikan vokasi merupakan kondisi yang dibuat menyerupai keadaan nyata (dunia kerja) untuk mewujudkan lulusan yang sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan dalam bekerja. Sehingga, para siswa/siswi diharapkan setelah lulus dapat langsung bekerja sesuai keahlian yang dimiliki.

Pemerintah Indonesia menanggapi tantangan abad 21 pada pendidikan kejuruan melalui Instruksi Presiden No. 9 tahun 2016. Instruksi Presiden tersebut menjadi perhatian dalam revitalisasi sekolah menengah kejuruan. Revitalisasi kejuruan dilakukan melalui pengembangan kurikulum dan berbaris dengan kebutuhan bisnis/industri, pembelajaran yang memupuk keterampilan abad ke-21, peningkatan profesional guru dan tenaga kependidikan, standardisasi fasilitas infrastruktur, memperbarui program kerja sama industri, mengelola dan menyusun struktur lembaga, dan meningkatkan akses ke sertifikasi kompetensi.

Standar Nasional Pendidikan (SNP) merupakan standar pendidikan yang digunakan untuk merujuk tingkat mutu pendidikan di Indonesia. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 tentang SNP yang kemudian didirikan juga Badan

Standar Nasional Pendidikan (BSNP) sebagai badan yang merumuskan delapan (8) standar pencapaian penyelenggaraan pendidikan. Proses menilai standar pendidikan nasional adalah akreditasi. Lulusan adalah hasil dari sistem pendidikan. Lulusan yang berkualitas dapat dilihat dari kualitas akademik (Elfitri, Muchtar, and Evanita 2019).

Standar pendidikan nasional diperlukan guna dijadikan patokan dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan (Raharjo 2014). Karena standar pendidikan nasional merupakan tuntutan politik, tuntutan globalisasi dan merupakan tuntutan dari kemajuan (Tilaar 2006). Lebih lanjut dikemukakan bahwa fungsi standar nasional pendidikan adalah mengukur kualitas pendidikan, pemetaan masalah pendidikan serta penyusunan strategi dan rencana pengembangan sesudah diperoleh data dari evaluasi belajar secara nasional seperti ujian nasional (UN) (Raharjo 2014).

Ujian nasional sebagai salah satu standar penilaian pendidikan dilakukan untuk lebih memudahkan serta dapat dengan cepat mengetahui ukuran kualitasnya. Hasil UN sebagai gambar yang menyangkut prestasi belajar setelah menjalani proses pendidikan dalam kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam nilai angka pada rapor atau semester (Fachrudin, 2017). Sehingga, adanya nilai UN ini mempermudah dalam menilai hasil belajar atau presatasi belajar para siswa-siswi.

Adanya standar pendidikan secara nasional mampu meningkatkan prestasi akademik siswa-siswi (Bishop 1997). Standar pendidikan juga mampu memberikan gambaran pencapaian absolut dan menjauh dari ukuran pencapaian relatif seperti peringkat di kelas, nilai guru, tingkat kurikulum tiap sekolah dan lain sebagainya (Bishop 1997). Akibatnya, perguruan tinggi dan pengusaha cenderung memberi bobot lebih besar pada prestasi akademik ketika para lulusan akan melanjutkan ke bangku pendidikan yang lebih tinggi maupun bekerja (Bishop 1997).

Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2014) menunjukkan pengaruh kedelapan standar terhadap UN secara bersama-sama (*simultan*) signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa delapan standar nasional pendidikan sangat berpengaruh terhadap capaian nilai UN. Dari kedelapan standar tersebut, jika diuji secara parsial (satu persatu), pengaruh secara signifikan pada hasil UN adalah berasal dari standar pendidik dan tenaga

kependidikan (PTK) dengan nilai sebesar 0,044. Artinya bahwa tujuh standar yang lainnya memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap nilai UN. Hal ini menunjukkan bahwa standar PTK memiliki peran strategis dalam meningkatkan prestasi siswa. Namun, peran dari standar yang lain juga perlu diperhatikan untuk secara bersama-sama dalam meningkatkan prestasi siswa-siswi.

Namun prestasi belajar yang digunakan dalam penelitian Raharjo hanya pada hasil UN saja. Padahal penilaian hasil belajar dilakukan untuk memperoleh jati diri seseorang (kompeten atau tidak kompeten) dalam penguasaan kemampuan (Nurtanto dan Sofyan, 2015). Sesuai ungkapan Brown, Kipral & Rauner (2007) "*That a person's skills, abilities, knowledge and experiences should match the specific requirements of a particular job was regarded as the main factor when making occupational decisions*" (Nurtanto and Sofyan 2015). Bloom (1956) telah membagi tujuan belajar menjadi tiga ranah, yakni ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotorik (Nurtanto and Sofyan 2015).

Standar nasional mampu mempengaruhi prestasi belajar para siswa (Bishop 1997). Analisis yang dilakukan Costrell (1994) tentang pengaturan optimal standar pendidikan menyimpulkan bahwa pengaturan standar yang lebih terpusat (ujian pencapaian negara atau nasional) menghasilkan standar yang lebih tinggi, prestasi lebih tinggi dan kesejahteraan sosial lebih tinggi daripada pengaturan standar desentralisasi.

Di segala aspek usaha manusia seperti politik, bisnis, akademisi, karya sosial, dan lain sebagainya, kepemimpinan sangatlah dibutuhkan (Walala, Waiganjo, and Njeru 2015). Masing – masing lingkungan memiliki kekhasan sendiri dan memerlukan gaya kepemimpinan yang berbeda (Walala, Waiganjo, and Njeru 2015). Oleh karenanya, sejauh mana seseorang menunjukkan sifat kepemimpinan dan berhasil tidak hanya tergantung pada karakteristiknya dan kemampuan pribadi, tetapi juga pada karakteristik situasi dan lingkungan di mana ia menemukan jati dirinya. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi adalah salah satu faktor yang memainkan peran penting dalam meningkatkan atau memperlambat minat dan komitmen individu dalam organisasi. Ini adalah cara dan pendekatan memberikan arahan, memotivasi orang dan mencapai tujuan.

Sehingga, Glantz (2002) menekankan perlunya seorang manajer untuk menemukannya gaya kepemimpinan (Walala, Waiganjo, and Njeru 2015).

Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi para pengikut agar mampu mencapai tujuan (Husnayain 2015). Selain itu juga, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa yang terjadi oleh para pengikutnya, pengorganisasian serta aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dan memperoleh dukungan dan kerjasama dari masyarakat (Mulyadi 2010). Hal tersebut yang harus diwujudkan dalam kepemimpinan kepala sekolah.

Selain faktor kepemimpinan yang mampu mempengaruhi mutu pendidikan, faktor perilaku inovasi dari guru untuk mentransformasikan pengetahuan kepada peserta didik juga dapat mempengaruhi mutu pendidikan. Untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal dibutuhkan guru kreatif dan inovatif yang memiliki keinginan yang besar untuk terus memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan (Fitriani 2016). Hal senada juga disampaikan oleh Djemari yang mengatakan bahwa usaha kualitas pendidikan dapat ditempuh melalui peningkatan kualitas pembelajaran yang akan menghasilkan kualitas belajar yang baik (Widoyoko 2009).

Perbedaan penelitian pada makalah ini dengan yang terdahulu yang pertama ialah pada unit analisis. Unit analisis yang digunakan ialah pengajar atau guru. Dikarenakan 1 periode kepemimpinan dari kepala sekolah selama 4 tahun maka diharapkan dapat mengenal lebih jauh akan kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin serta merasakan kebijakan-kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan selama 1 periode tersebut. Kedua adalah indikator prestasi belajar tidak hanya nilai rerata UN namun juga nilai yang lain yakni menggunakan Taksonomi Bloom (afektif, kognitif, psikomotorik).

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan di mana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman,

kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada target yang ditentukan sebelumnya (Bass dalam Yukl, 2013:313).

Perilaku Inovasi

Wess dan Farr (dalam De Jong dan Kemp, 2003) “Perilaku Inovasi adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi”. Perilaku Inovasi sebagai aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan berguna yang berhubungan dengan proses, produk ataupun prosedur (De Jong, 2007).

Mutu Pendidikan

Mutu adalah konsep yang absolut dan relatif (Sallis dalam Usman, 2006:407). Mutu yang absolut ialah mutu yang idealismenya tinggi dan harus dipenuhi, berstandar tinggi, dengan sifat produk bergengsi tinggi. Mutu yang relatif bukanlah sebuah akhir, namun sebagai sebuah alat yang telah ditetapkan atau jasa dinilai, yaitu apakah telah memenuhi standar yang telah ditetapkan (Usman, 2006 : 408). Di dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, proses dan *output* pendidikan (Depdiknas, 2001:24).

Definisi pendidikan berdasarkan undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) pasal 1 ayat 1, yaitu “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, keperibadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara” (Usman, 2006:7).

Maka dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan memiliki arti pelayanan organisasi dalam hal ini sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau ketentuan yang berlaku.

Prestasi Belajar

Prestasi belajar dapat pula didefinisikan “nilai merupakan perumusan terakhir yang

dapat diberikan oleh guru mengenai kemajuan atau prestasi belajar siswa selama masa tertentu” (Suryabrata, 2006). “Prestasi belajar diartikan sebagai tingkat keberhasilan siswa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah program pengajaran” (Syah, 1995).

Kesempatan Kerja

Kesempatan kerja secara umum yaitu suatu keadaan yang mencerminkan jumlah dari total angkatan kerja yang dapat diserap atau ikut secara aktif dalam kegiatan perekonomian. Gambaran mengenai kesempatan kerja adalah dengan menggunakan data sensus penduduk, jumlah penduduk yang bekerja biasanya dipandang mencerminkan jumlah kesempatan kerja yang ada (Rusli, 2012). Memberikan pengertian kesempatan kerja sebagai suatu keadaan di mana semua pekerja yang ingin bekerja pada suatu tingkat upah tertentu akan dengan mudah mendapat pekerjaan (Sukirno, 2000:68).

“Kesempatan kerja adalah banyaknya orang dapat terserap untuk bekerja pada suatu perusahaan atau suatu instansi, kesempatan kerja ini akan menampung semua tenaga kerja yang tersedia apabila lapangan pekerjaan yang tersedia mencukupi atau seimbang dengan banyaknya tenaga kerja yang tersedia” (Tambunan, 2001).

Hubungan Antar Variabel

Seorang pemimpin di dalam sebuah organisasi sangatlah penting guna memainkan perannya dalam membantu kelompok, organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai tujuannya. “*Leadership is the behavior of an individual when he is directing the activities of a group toward a shared goal*” (Hemphill & Coons dalam Haeruddin, 2009). Kepemimpinan ialah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai pengembangan atau tujuan organisasi (Wahjosumidjo dalam Andriani, Kesumawati, & Kristiawan, 2018).

Ditetapkannya Undang – Undang No. 32 Tahun 2004 mengenai pemerintahan daerah, mengakibatkan terjadinya perubahan yang mendasar di dalam organisasi pemerintahan termasuk organisasi sekolah yaitu sistem manajemen yang pada mulanya sentralistik menjadi sistem manajemen desentralistik. Karenanya, gaya kepemimpinan manajemen dituntut untuk dapat melakukan penyesuaian serta perubahan dalam segala aspek organisasi yang dipimpin. Hal ini memberikan peluang

para pimpinan pendidikan dalam hal ini kepala sekolah untuk mengaktualisasikan kemampuannya dalam mengelola sekolah yang dipimpin.

Kepemimpinan yang kompeten dan efektif diperlukan untuk mengelola situasi. Gruban menyoroti fakta bahwa kompetensi kepemimpinan memiliki hubungan yang besar dengan perubahan organisasi yang berhasil dan pemimpin yang kompeten mungkin terbukti lebih efektif dalam mengelola proses perubahan dengan sukses (Abbas and Asghar 2010). Bennis juga mengakui bahwa kualitas dan karakteristik khusus diperlukan dari seorang pemimpin untuk membawa perubahan organisasi yang sukses (Abbas and Asghar 2010). Kondisi yang penuh tantangan serta berbeda antar sekolah yang satu dengan lainnya serta situasi yang berbeda, maka gaya kepemimpinan yang cukup efektif untuk mengelola perubahan tersebut di organisasi sekolah yakni gaya kepemimpinan transformasional.

Para pemimpin mengarahkan energi mereka kepada individu-individu yang berusaha mencapai sesuatu bersama. Perhatian terhadap tujuan bersama memberikan kepemimpinan nada tambahan etis, karena menekankan kebutuhan bagi para pemimpin untuk bekerja dengan para pengikut untuk mencapai tujuan tertentu (Northouse dalam Andriani et al., 2018). Penekanan mutualisme adalah mengurangi kemungkinan bahwa para pemimpin mengambil tindakan terhadap pengikut dengan cara yang tidak etis atau dipaksakan (Andriani, Kesumawati, and Kristiawan 2018). Hal ini meningkatkan kemungkinan bahwa pemimpin dan pengikut akan bekerja bersama untuk kebaikan bersama. Kepala sekolah adalah orang yang ditunjuk untuk menjadi pemimpin formal dalam suatu organisasi dalam hal ini sekolah, kepala sekolah yang memiliki tugas dan tanggung jawab kepada atasan, staf, dan lingkungan kerja, dan melakukan tugasnya sebagai pendidik, administrator dan pencipta iklim bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ahmad dalam Andriani et al., 2018).

Selain kepemimpinan transformasional kepala sekolah perilaku inovasi sangat penting bagi organisasi untuk memastikan efektivitas dan keunggulan kompetitifnya. Karenanya, organisasi sekolah semakin berharap dan membutuhkan karyawan untuk berkontribusi dalam pengembangan inovasi. Untuk

karyawan, inovasi dan keterlibatan dalam pengembangan mereka dapat mengarah pada peningkatan kondisi kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan (Anderson, De Dreu, and Nijstad 2004; Kanter 1988; Scott, Susanne G; Bruce 1994; Messmann and Mulder 2012). Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi dan HRD untuk memahami bagaimana inovasi dikembangkan dan bagaimana perilaku kerja karyawan terkait dengan proses ini.

Inovasi adalah produk atau proses baru yang berpotensi bermanfaat yang dikembangkan dan diterapkan dalam konteks kerja tertentu untuk mengatasi masalah atau meningkatkan status quo (Messmann and Mulder 2012). Hal ini termasuk memikirkan kembali dan mengubah prinsip kerja organisasi yang mendasarinya. Kontribusi karyawan untuk pengembangan inovasi disebut sebagai perilaku kerja inovatif atau *innovative work behaviour* (IWB) yang mencakup semua aktivitas kerja yang dilakukan terkait dengan pengembangan inovasi (Messmann, Gerhard; Mulder 2011).

IWB merupakan konstruk penjelasan untuk kontribusi karyawan terhadap pengembangan inovasi dan berasal dari model psikologis organisasi inovasi sebagai proses dua tahap yang meliputi tahap kreatif yang mengacu pada pengenalan masalah dan generasi ide di tingkat individu, dan tahap implementasi mengacu pada memperjuangkan dan penerapan ide-ide inovatif dalam praktik organisasi (Amabile 1988; Oldham and Cummings 1996). Dari studi tentang perilaku kerja yang kreatif dan inovatif (Amabile 1988; De Jong 2007; Dorenbosch, Van Engen, and Verhagen 2005; Janssen 2005; Kanter 1988; Kleysen and Street 2001), diturunkan bahwa pengembangan inovasi membutuhkan penyelesaian empat tugas. Eksplorasi peluang mengacu pada pengakuan dan pemahaman masalah dan kebutuhan dalam konteks pekerjaan seseorang yang menciptakan peluang untuk perubahan dan peningkatan. Pembuatan ide berisi aktivasi pengembangan inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk produk atau proses yang baru, dapat diterapkan, dan berpotensi bermanfaat untuk mendekati peluang yang diidentifikasi. Promosi ide mencakup memperjuangkan gagasan dengan meyakinkan lingkungan sosial dari inovasi yang dibayangkan dan membangun koalisi sekutu yang mengambil alih tanggung jawab dan memberikan informasi, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan. Realisasi ide

melibatkan percobaan dengan ide seseorang, membuat prototipe fisik atau intelektual dari inovasi, memeriksa dan meningkatkan kecukupannya, dan merencanakan integrasi strategisnya ke dalam praktik organisasi.

Selain itu, karena inovasi didasarkan pada aktivitas manusia dan dikembangkan dalam konteks pekerjaan tertentu, IWB bersifat dinamis dan terikat konteks (Messmann and Mulder 2012). IWB dinamis karena hubungan yang kompleks antara aktivitas kerja dan hasil kerja karyawan di masa lalu dan aktivitas mereka di masa sekarang dan di masa depan yang memengaruhi proses pengembangan inovasi serta pengembangan profesional karyawan. Ini terikat konteks karena aktivitas dan hasil kerja dipengaruhi oleh faktor kontekstual (J. Zhou and Shalley 2003) dan menjadi bermakna hanya dalam kaitannya dengan konteks kerja di mana mereka dilaksanakan. Namun, implikasi dari sifat IWB yang dinamis dan terikat konteks mungkin tidak selalu eksplisit.

Oleh karena itu, refleksi pada proses pengembangan inovasi menjadi tugas inovasi yang diperlukan kelima. Penelitian menunjukkan bahwa merefleksikan ide, strategi, kegiatan, dan hasil berkontribusi pada seluruh proses pengembangan inovasi (Müller, Herbig, and Petrovic 2009). Selanjutnya, dengan merefleksikan kegiatan dan hasil kerja, karyawan dapat mengatur dan meningkatkan kinerja profesional mereka (van Woerkom 2004). Misalnya, dengan merefleksikan hasil dari kegiatan saat ini, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk kegiatan di masa depan yang sebanding. Demikian juga, kegiatan saat ini dapat dilakukan dengan merefleksikan pengalaman dengan kegiatan masa lalu yang serupa.

Pada penelitian Messmann dan Mulder (2012) menggunakan 4 dimensi IWB untuk studi pada guru sekolah kejuruan di Jerman. Empat dimensi tersebut adalah *Opportunity Exploration* (OE), *Idea Generation* (IG), *Idea Promotion* (IP) dan *Reflection* (RE). Karena studi yang pada guru sekolah kejuruan di Jerman disesuaikan dengan konteks pekerjaan guru.

Di dunia pendidikan, istilah mutu pendidikan sangat berkaitan dengan kualitas dari sekolah. Mengelola kualitas dalam dunia pendidikan harus ditangani secara berbeda dari industri manufaktur atau jasa (Madu and Kuei

1993; Chua 2004). Model manajemen kualitas yang dipraktikkan oleh dunia bisnis telah diadaptasi dan diterapkan pada sektor pendidikan. Bahkan, kualitas dalam pendidikan harus dimulai di tingkat sekolah (Koch and Fisher 1998; Chua 2004). Banyak contoh mutu pendidikan di dunia yang diterapkan di dunia, seperti Total Quality Management (TQM) (Barnard 1999), European Foundation for Quality Management (EFQM), ISO 9000, Malcolm Baldrige National Quality Award untuk meningkatkan kinerja (Chua 2004). Bahkan metodologi kualitas layanan yang paling populer, SERVQUAL (Parasuraman, Zeithaml, and Berry 1985; 1998; Chua 2004) dan lain sebagainya.

Namun di Indonesia mutu pendidikan yang dipergunakan merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP). Standar Nasional Pendidikan (SNP) merupakan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia (PP No. 13 Tahun 2015). Standar ini hanya dipergunakan untuk satuan pendidikan dasar dan menengah saja, tidak termasuk pendidikan anak usia dini (PAUD), taman kanak-kanak (TK) dan pendidikan tinggi (Institut/Perguruan Tinggi/Universitas/Politeknik).

Peran kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku kerja inovatif karyawan dalam hal ini adalah guru mampu mempengaruhi mutu pendidikan sekolah. Karena kepala sekolah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam melakukan pengembangan pendidikan (Husnayain, 2015). Sehingga kegiatan meningkatkan serta memperbaiki program di sekolah sebagian besar terletak pada diri kepala sekolah. Sebagai pimpinan sekolah, kepala sekolah mempunyai peran yang sangat besar dalam mengembangkan etos kerja dan kerja sama yang harmonis, minat terhadap perkembangan dunia pendidikan, perkembangan kualitas profesional guru dan staf pendidik yang dipimpin, serta kualitas peserta didik atau siswa-siswi. Hal tersebut ditentukan dengan kualitas yang dimiliki oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah mampu meningkatkan mutu pendidikan dengan cara memperbaiki manajemen (Zahro, Sobri, and Nurabadi 2018). Peran kepala sekolah di sebagai pemimpin perubahan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah menjadi pemimpin yang visioner, yakni

kepala sekolah harus bisa merangkul guru untuk bersama-sama menentukan visi, misi, arah, langkah, target, dan kebijakan yang ditempuh untuk mencapai target yang telah ditentukan. Penelitian yang telah dilakukan menetapkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi keberhasilan proses reformasi dalam organisasi karena proses menjadi lebih sukses di mana manajemen melibatkan staf lain dalam proses tersebut tetapi mengambil peran kepemimpinan yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan teknis. Studi ini juga menetapkan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan sebagian besar (Walala, Waiganjo, and Njeru 2015).

Proposisi 1: Kepemimpinan Transformasional mempengaruhi Mutu Pendidikan.

Pembelajaran yang bermutu seperti yang diharapkan tentu membutuhkan aktivitas dan kreativitas yang lebih dari seorang guru. Guru yang kreatif diharapkan lebih peka terhadap permasalahan pendidikan serta mampu mencari jalan pemecahannya. Guru yang kreatif akan membuat perubahan – perubahan baru dalam pembelajaran sehingga peserta didik lebih senang dan mutu pembelajaranpun diharapkan akan meningkat.

Untuk mencapai hasil pembelajaran yang optimal dibutuhkan guru kreatif dan inovatif yang memiliki keinginan yang besar untuk terus memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan (Fitriani 2016). Hal senada juga disampaikan oleh Djemari yang mengatakan bahwa usaha kualitas pendidikan dapat ditempuh melalui peningkatan kualitas pembelajaran yang akan menghasilkan kualitas belajar yang baik (Widoyoko 2009). Sehingga, peran guru sangatlah besar dalam proses belajar mengajar.

Temuan penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan bahwa sekolah yang inovatif secara signifikan mampu mempengaruhi pada aspek penilaian kualitas Inspektorat Pendidikan (mutu pendidikan) (Hofman et al. 2013). Penelitian yang lain telah menginformasikan bahwa implementasi manajemen inovasi dan kreatifitas guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran dapat berjalan dengan baik karena setiap guru selalu memiliki usaha yang tepat dalam mentransferkan ilmunya sesuai karakter murid dan waktu mengajar (Supriadi 2017). Hambatannya kurangnya media pendukung

pembelajaran baik itu pendukung bagi kemajuan guru-gurunya maupun para siswanya sehingga bisa menghambat mutu pembelajaran di sekolah.

Pembelajaran yang bermutu seperti yang diharapkan tentu membutuhkan aktivitas dan kreativitas yang lebih dari seorang guru. Guru yang kreatif diharapkan lebih peka terhadap permasalahan pendidikan serta mampu mencari jalan pemecahannya. Guru yang kreatif akan membuat perubahan – perubahan baru dalam pembelajaran sehingga peserta didik lebih senang dan mutu pembelajaranpun diharapkan akan meningkat.

Proposisi 2: Perilaku Inovasi Guru mempengaruhi Mutu Pendidikan

Sejalan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan maka perlu diperhatikan masalah pencapaian akademik siswa-siswi (Warsito 2009). Siswa-siswi yang memiliki potensi tinggi tentunya memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai prestasi akademik pada jenjang pendidikan yang sedang di tempuhnya (Warsito 2009). Prestasi akademik siswa-siswi dilihat dari nilai ujian akhir sekolah dan nilai UN. Menurut Suryabrata prestasi akademik ialah seluruh hasil yang telah dicapai (*achievement*) yang diperoleh melalui proses belajar akademik (*academic achievement*) (Maslihah 2011). Prestasi setiap individu tidak selalu sama antara satu dengan lainnya dalam berbagai bidang. Misalnya prestasi dalam bidang olahraga, teknologi, kesenian, ilmu pengetahuan dan sebagainya. Sedangkan akademik merupakan segala hal yang berkaitan dengan bidang keilmuan (Afiah 2012). Taksonomi Bloom menyusun suatu tujuan belajar yang harus dicapai oleh seseorang ketika belajar, sehingga terjadi perubahan dalam diri seseorang tersebut (Sudjana 2009). Perubahan terjadi pada tiga ranah (Sudjana 2009), yaitu ranah kognitif, ranah afektif dan ranah psikomotorik.

Ujian Nasional (UN) sebagai salah satu standar penilaian pendidikan dilakukan untuk lebih memudahkan serta dapat dengan cepat mengetahui ukuran kualitasnya. Hasil UN sebagai gambar yang menyangkut prestasi belajar setelah menjalani proses pendidikan dalam kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam nilai angka pada rapor atau semester (Fachrudin, 2017). Sehingga, adanya nilai UN ini mempermudah dalam menilai hasil belajar atau presatasi belajar para siswa-siswi.

Penilaian belajar oleh pemerintah bertujuan untuk penilaian pencapaian kompetensi lulusan secara nasional pada mata pelajaran tertentu dalam kelompok mata pelajaran tertentu dalam kelompok mata pelajaran ilmu pengetahuan dan teknologi, dan dilakukan dalam bentuk ujian nasional (Mulyasa 2010; Raharjo 2014). Selanjutnya, dikemukakan bahwa UN dilakukan secara obyektif, berkeadilan dan akuntabel, serta diadakan sebanyak-banyaknya satu kali dan sebanyak-banyaknya dua kali dalam satu tahun pelajaran (Raharjo 2014). “Setiap peserta didik wajib mengikuti satu kali ujian nasional tanpa dipungut biaya dan berhak mengulanginya sepanjang belum dinyatakan lulus dari satuan pendidikan” (Raharjo 2014).

Ujian nasional sebagai salah satu standar penilaian pendidikan dilakukan untuk lebih memudahkan serta dapat dengan cepat mengetahui ukuran kualitasnya. Hasil UN sebagai gambar yang menyangkut prestasi belajar setelah menjalani proses pendidikan dalam kurun waktu tertentu yang dinyatakan dalam nilai angka pada rapor atau semester (Fachrudin 2017). Sehingga, adanya nilai UN ini mempermudah dalam menilai hasil belajar atau presatasi belajar para siswa-siswi.

Penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2014) menunjukkan pengaruh kedelapan standar terhadap UN secara bersama-sama (*simultan*) signifikan dengan data statistik $p=0,000$ ($p<0,05$). Ini menunjukkan bahwa delapan standar nasional pendidikan sangat berpengaruh terhadap capaian nilai UN. Dari kedelapan standar tersebut, jika diuji secara parsial (satu persatu), pengaruh secara signifikan pada hasil UN adalah berasal dari standar pendidik dan tenaga kependidikan (PTK), $p = 0,044$ ($p<0,05$). Artinya bahwa tujuh standar yang lainnya memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap nilai UN. Hal ini menunjukkan bahwa standar PTK memiliki peran strategis dalam meningkatkan prestasi siswa. Namun, peran dari standar yang lain juga perlu diperhatikan untuk secara bersama-sama dalam meningkatkan prestasi siswa.

Proposisi 3: Mutu Pendidikan mempengaruhi Prestasi Belajar

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan

masyarakat. “Tenaga kerja (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut”(Mulyadi 2012). Pasar tenaga kerja akan terjadi keseimbangan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja, apabila harga tenaga kerja (upah) cukup fleksibel (Nasution 1997).

Ciri – ciri tenaga kerja (Sitanggang and Nachrowi 2004) adalah tenaga kerja pada umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji. Kemudian, tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.

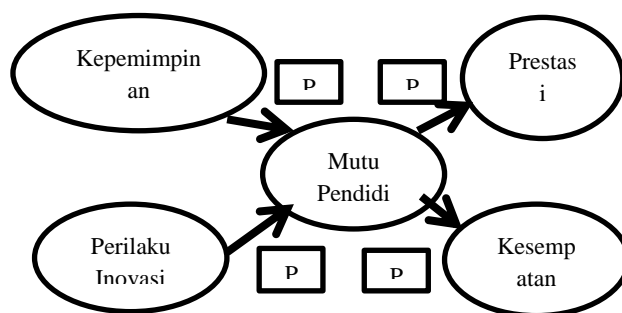
Adanya standar pendidikan secara nasional mampu meningkatnya prestasi akademik siswa-siswi (Bishop 1997). Standar pendidikan juga mampu memberikan gambaran pencapaian absolut dan menjauh dari ukuran pencapaian relatif seperti peringkat di kelas, nilai guru, tingkat SNP tiap sekolah dan lain sebagainya (Bishop 1997). Akibatnya, perguruan tinggi dan pengusaha cenderung memberi bobot lebih besar pada prestasi akademik ketika para lulusan akan melanjutkan ke bangku pendidikan yang lebih tinggi maupun bekerja (Bishop 1997).

Sejalan dengan pendapat tersebut, tinjauan empiris menunjukkan faktor yang berpengaruh terhadap kesempatan kerja lulusan adalah kurikulum, sedangkan sesudah penerapan SNP faktor yang mempengaruhi adalah sarana prasarana dengan tingkat signifikansi 0,1% dan kurikulum dengan tingkat signifikansi 0,5% (Harahap 2009). Artinya bahwa kurikulum yang baik dan sarana prasarana yang memadai sangat mendukung terhadap kesempatan kerja siswa. Sedangkan faktor guru memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kesempatan kerja lulusan Sekolah Menengah Kejuruan, baik sebelum dan sesudah penerapan standar nasional pendidikan.

Proposisi 4: Mutu Pendidikan mempengaruhi Kesempatan Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini mengambil lokasi di seluruh SMK Negeri Malang, Jawa Timur. Alasan peneliti menggunakan lokasi ini untuk melakukan penelitian karena hasil statistik TPT Kota Malang pada tahun 2018 menunjukkan bahwa memiliki nilai 6,79% tertinggi di seluruh wilayah Jawa Timur. Sedangkan di kawasan Malang Raya tidak mencapai 50% TPT dari Kota Malang, yaitu Kabupaten Malang hanya 3,24% dan Kota Batu sebesar 3,12%. dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan, pada Februari 2019 terlihat bahwa TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih mendominasi di antara tingkat pendidikan yang lain, yaitu sebesar 6,84%. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada pendidikan Diploma sebesar 6,13%. Sebaliknya, TPT terendah terdapat pada pendidikan SD kebawah sebesar 2,01%.



Gambar 1 Model Kerangka Proposisi

Sumber: Peneliti

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan memiliki andil yang besar dalam menjalankan organisasi pendidikan. Peranan dalam mengelola sekolah dapat memberikan dampak dalam peningkatan mutu pendidikan. Tidak hanya kepala sekolah, guru yang memiliki perilaku inovasi dalam meningkatkan mutu pembelajaran dapat berjalan dengan baik karena setiap guru selalu memiliki usaha yang tepat dalam mentransferkan ilmunya sesuai karakter murid dan waktu mengajar. Standar pendidikan nasional mampu mempengaruhi prestasi belajar para siswa. Adanya standar akademik mampu memberikan dampak pada kesempatan kerja para lulusan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya, dapat menggunakan makalah ini sebagai referensi serta dapat dikembangkan dengan melihat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesempatan kerja bagi siswa-siswi lulusan SMK.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Wasim, and Imran Asghar. 2010. "The Role of Leadership in Organisational Change." *Industrial Engineering*.
- Afiah, Izmah. 2012. "Korelasi Antara Potensi Akademik, Motivasi Belajar Dengan Prestasi Akademik Pada Siswa Kelas X Program Unggulan MAN Tambakberas Jombang," 12–63.
- Amabile, Teresa M. 1988. "A Model of Creativity and Innovation in Organizations." *Research in Organizational Behavior* 10: 123–67. <https://doi.org/ISBN: 0-89232-748-0>.
- Anderson, Neil, Carsten K.W. De Dreu, and Bernard A. Nijstad. 2004. "The Routinization of Innovation Research: A Constructively Critical Review of the State-of-the-Science." *Journal of Organizational Behavior* 25 (2): 147–73. <https://doi.org/10.1002/job.236>.
- Andriani, Septi, Nila Kesumawati, and Muhammad Kristiawan. 2018. "The Influence of the Transformational Leadership and Work Motivation on Teachers Performance." *International Journal of Scientific and Technology Research* 7 (7): 19–29.
- Atmanti, Hastarini Dwi. 2005. "Investasi Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan." *Urnal Dinamika Pembangunan* 2 (1): 30–39. <https://doi.org/ISSN 1829 - 7617>.
- Badan Pusat Statistik Jawa Timur. 2019. Jumlah Angkatan Kerja menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan Provinsi Jawa Timur Tahun 2018. Retrieved from <https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/05/1909/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-pendidikan-tertinggi-yang-ditamatkan-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-2008-2018.html>.
- Barliana, M Syaom, Johar Maknun, and Kunthi Herma. 2010. "Evaluasi Atas Kebijakan Peningkatan Rasio Siswa SMK : SMA Ditelaah Dari Kesiapan Sarana Dan Prasarana" 6: 529–38. <http://ejournal.upi.edu/index.php/invotec/article/view/6087/4108>.
- Barnard, Janet. 1999. "Quality Principles Handbook." *Business Communication Quarterly* 62 (2): 61–73. <https://doi.org/doi.org/10.1177/108056999906200206>.
- Bastian, Indra. 2007. *Akuntansi Pendidikan*. Jakarta: Erlangga.
- Bishop, John H. 1997. "The Effect of National Standards and Curriculum-Based Exams on Achievement." *American Economic Review* 87 (2): 260–64.
- Chua, Clare. 2004. "Perception of Quality in Higher Education Clare Chua." In *Proceedings of the Australian Universities Quality Forum*, edited by Rob Carmichael. Adelaide: AUQA Occasional Publication. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.125.3578&rep=rep1&type=pdf>.
- Djarmiko, Istanto W. 2010. "PENDIDIKAN VOKASI DALAM PERSPEKTIF PHILOSOPHER TRADISIONAL." <http://staffnew.uny.ac.id/upload/131629061/lainlain/Filosofi+Pendidikan+Vokasi.pdf>.
- Dorenbosch, Luc, M Van Engen, and M Verhagen. 2005. "On-the-Job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership." *Creativity and Innovation Management* 14 (June): 129–41. <https://doi.org/10.1111/j.1476-8691.2005.00333.x>.
- Elfritri, Riza, Bustari Muchtar, and Susi Evanita. 2019. "The Effect of National Education Standards on Academic Quality of Graduates Vocational High School in Solok City and Regency." In *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting*. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.111>.
- Fachrudin, Yudhi. 2017. "UN Dalam Standar Penilaian Pendidikan." 2017. <http://staibinamadani.ac.id/un-dalam-standar-penilaian-pendidikan/>.
- Fitriani. 2016. *Sukses Profesi Guru Dengan Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Deepublish.

- Haeruddin, M Ikhwan Maulana. 2009. "KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA." *Jurnal PIONIR* 8 (September): 104–11.
- Harahap, Susi Susilawati. 2009. "Pengaruh Penerapan Standar Nasional Pendidikan Terhadap Kesempatan Kerja Lulusan Siswa Smk Negeri Di Kota Medan." Universitas Sumatera Utara.
- Hofman, Roelande H., Jan de Boom, Marieke Meeuwisse, and W. H. Adriaan Hofman. 2013. "Educational Innovation, Quality, and Effects: An Exploration of Innovations and Their Effects in Secondary Education." *Educational Policy* 27 (6): 843–66. <https://doi.org/10.1177/0895904811429288>.
- Husnayain, Muhammad Faizul. 2015. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Mutu Sumberdaya Guru Pada Lembaga Pendidikan Islam." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Irawan; Suparmoko, M. 1992. *Ekanomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE.
- Janssen, Onne. 2005. "The Joint Impact of Perceived Influence and Supervisor Supportiveness on Employee Innovative Behaviour." *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 78 (4): 573–79. <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>.
- Jong, Jereon De. 2007. *Individual Innovation : The Connection between Leadership and Employees ' Innovative Work Behavior The Connection Between Leadership and*. Zoetermeer: EIM.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1988. "When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective, and Social Conditions for Innovation in Organization." *Research in Organizational Behavior*, 169–211.
- Kleysen, Robert F, and Christopher T. Street. 2001. "Toward a Multi-dimensional Measure of Individual Innovative Behavior." Edited by Street Christopher T. *Journal of Intellectual Capital* 2 (3): 284–96. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660>.
- Koch, James V., and James L. Fisher. 1998. "Higher Education and Total Quality Management." *Total Quality Management* 9 (8): 659–68. <https://doi.org/10.1080/0954412988136>.
- Kozma, R; Russell, Joel. 2005. "Modeling Students Becoming Chemists: Developing Representational Competence." In *Visualization in Science Education*, edited by John K. Gilbert, 121–46. Dordrecht: Springer Link. https://link.springer.com/chapter/10.1007/1-4020-3613-2_8.
- Madu, Christian N, and Chu-Hua Kuei. 1993. "Dimensions of Quality Teaching in Higher Institutions." *Total Quality Management* 4 (3): 325–38. <https://doi.org/10.1080/0954412930000046>.
- Maslihah. 2011. "Studi Tentang Hubungan Dukungan Sosial, Penyesuaian Sosial Di Lingkungan Sekolah Dan Prestasi Akademik Siswa Smpit Assyfa Boarding School Subang Jawa Barat." *Jurnal Psikologi Undip* 10 (2): 103–14. <https://doi.org/10.14710/jpu.10.2.103-114>.
- Messmann, Gerhard; Mulder, Regina H. 2011. "Innovative Work Behaviour in Vocational Colleges: Understanding How and Why Innovations Are Developed." *Vocations and Learning* 4 (1): 63–84. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12186-010-9049-y>.
- Messmann, Gerhard, and Regina H Mulder. 2012. "Development of A Measurement Instrument for Innovative Work Behaviour as A Dynamic and Context-Bound Construct." *Human Resource Development International* 14 (2): 129–41. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.646894>.
- Müller, Andreas, Britta Herbig, and Kostanija Petrovic. 2009. "The Explication of Implicit Team Knowledge and Its Supporting Effect on Team Processes and Technical Innovations: An Action Regulation Perspective on Team Reflexivity." *Small Group Research* 40 (1): 28–51. <https://doi.org/10.1177/1046496408326574>.
- Mulyadi. 2010. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu." *UIN Malang Press*.

- Mulyadi, Seto. 2012. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2010. *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Kemandirian Guru Dan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nanga, Muana. 2005. *Makro Ekonomi: Teori, Masalah, Dan Kebijakan*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Nasution, Mulia. 1997. *Teori Ekonomi Makro: Pendekatan Pada Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Nurtanto, Muhammad, and Herminarto Sofyan. 2015. "Implementasi Problem-Based Learning Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Kognitif, Psikomotor, Dan Afektif Siswa Di SMK." *Jurnal Pendidikan Vokasi* 5 (3): 352. <https://doi.org/10.21831/jpv.v5i3.6489>.
- OECD. 2016. "PISA 2015 Results in Focus." In . Paris: OECD Publishing. <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2015-results-in-focus.pdf>.
- Oldham, Greg R., and Anne Cummings. 1996. "Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work." *Academy of Management Journal* 39 (3): 607–34. <https://doi.org/10.2307/256657>.
- Parasuraman, A Parsu, Valarie Zeithaml, and Leonard Berry. 1985. "A Conceptual Model of Service Quality and Its Implication for Future Research (SERVQUAL)." *The Journal of Marketing* 49 (January): 41–50. <https://doi.org/10.2307/1251430>.
- . 1998. "SERVQUAL: A Multiple-Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality." *Journal of Retailing* 64 (1): 12–37. https://www.researchgate.net/publication/200827786_SERVQUAL_A_Multiple-item_Scale_for_Measuring_Consumer_Perceptions_of_Service_Quality.
- Pavlova, M. 2009. *Technology and Vocational Education for Sustainable Development Empowering Individuals for the Future*. Queensland: Springer Link.
- Raharjo, Sabar Budi. 2014. "Kontribusi Delapan Standar Nasional Pendidikan Terhadap Pencapaian Prestasi Belajar." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 20 (4): 470. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v20i4.160>.
- Rotherham, Andrew, and Daniel Willingham. 2010. "'21st-Century' Skills." *American Educator* 34 (January): 17.
- Scott, Susanne G; Bruce, Reginald A. 1994. "Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace." *The Academy of Management Journal* 37 (3): 580–607. <https://doi.org/DOI:10.2307/256701>.
- Sitanggang, Ignatia Rohana, and Djalal Nachrowi. 2004. "Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektor: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia." *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia* 5 (1). <https://doi.org/doi.org/10.21002/jepi.v5i1.102>.
- Sudjana, Nana. 2009. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Supriadi, Dudun. 2017. "Implementasi Manajemen Inovasi Dan Kreatifitas Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran." *Indonesian Journal of Education Management and Administration Review* 1 (2): 125–32.
- Sutomo, A.M; Susilo; Susanti, Lies. 1999. "Analisis Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik Di Kotamadya Surakarta Tahun 1996: Suatu Pendekatan Search Theory." *Jurnal Perpektif*.
- Tilaar, Henry Alexis Rudolf. 2006. *Standarisasi Pendidikan Nasional: Suatu Tinjauan Kritis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tirta, Artriyana Syahnur. 2013. "Analisis Pengaruh Inflasi, Pertumbuhan Ekonomi, Dan Investasi Terhadap Pengangguran Di Provinsi Jawa Tengah." Universitas Negeri Semarang.
- Tirtosudarmo, Riwanto. 1996. *Demografi Politik (Pembangunan Indonesia Dari Riau Sampai Timor-Timur)*. Jakarta: PT Pustaka Sinar Harapan.
- Walala, Sawega James;, Esther Wangithi; Waiganjo, and Agnes Njeru. 2015. "Effect of Leadership Style on the Delivery of Quality Education in Public Technical and Vocational Education Institutions in Kenya." *International Journal of Business Administration* 6 (1): 63–76. <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n1p63>.
- Warsito, Hadi. 2009. "Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Penyesuaian Akademik Dan Prestasi Akademik (Studi Pada

- Mahasiswa FIP Universitas Negeri Surabaya).” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 9 (1): 29–47.
- Widoyoko, Eko Putro S. 2009. *Evaluasi Program Pembelajaran (Panduan Praktis Bagi Pendidik Dan Calon Pendidik)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Windyati, Hestina. 2018. “PRAKSIS STRATEGI PEMBELAJARAN KEJURUAN BIDANG AGRIBISNIS ABAD 21.” *TAMAN VOKASI; Vol 5, No 2* (2017).
<https://doi.org/10.30738/jtvok.v5i2.2474>.
- Woerkom, Marianne van. 2004. “The Concept of Critical Reflection and Its Implications for Human Resource Development.” *Advances in Developing Human Resources* 6 (2): 178–92.
<https://doi.org/10.1177/1523422304263328>.
- Zahro, Anna Mar’atuz, Ahmad Yusuf Sobri, and Ahmad Nurabadi. 2018. “Kepemimpinan Perubahan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.” *Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan* 2 (September): 1–23. <https://doi.org/ISSN 2615-8574>.
- Zhou, Jing, and Crhristina E Shalley. 2003. “RESEARCH ON EMPLOYEE CREATIVITY: A CRITICAL REVIEW AND DIRECTIONS FOR FUTURE RESEARCH.” In *Research in Personnel and Human Resources Management*, edited by Shalley Christina E, 22:165–217. Research in Personnel and Human Resources Management. Emerald Group Publishing Limited.
[https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(03\)22004-1](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(03)22004-1).
- Zhou, Kai. 2019. “EDUCATION, SKILLS, AND WAGE OUTCOMES AMONG MID-CAREER ADULTS: A CROSS-NATIONAL STUDY.”
<https://search.proquest.com/openview/7f3331ed883fd43e67bb87dc3c689fe0/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.