



STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PELUANG KERJA LULUSAN DUNIA USAHA DAN DUNIA INDUSTRI MELALUI *ADAT BASOPAN* DI SMK NEGERI 1 TANJUNG

Enok Suci Hartini^{1*}, Husnul Madihah², Agustina Rahmi³

^{1*,2,3} Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

*Email: tetehsuci99@gmail.com, madihah.alkareem@gmail.com, agustina.rahmi89@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37081/jipdas.v6i1.4590>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan peluang kerja lulusan di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) melalui penguatan nilai *adat basopan* di SMK Negeri 1 Tanjung. Latar belakang penelitian ini didasari oleh tuntutan dunia kerja yang tidak hanya menekankan penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga kompetensi nonteknis berupa sikap, etika, dan karakter kerja yang selaras dengan budaya industri. *Adat basopan* sebagai kearifan lokal dipandang relevan untuk membentuk karakter lulusan yang beretika, disiplin, dan profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian meliputi Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Hubungan Masyarakat, Pengelola Bursa Kerja Khusus (BKK), peserta didik, alumni, dan perwakilan DUDI. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, serta diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan peluang kerja lulusan diimplementasikan melalui Kepemimpinan Transformasional yang mengimplementasikan nilai *Adat basopan* ke dalam budaya sekolah, proses pembelajaran, serta kemitraan dengan DUDI. Kepala Sekolah berperan sebagai teladan (*idealized influence*), penggerak visi bersama (*inspirational motivation*), pendorong inovasi program sekolah (*intellectual stimulation*), dan pembina pengembangan individu peserta didik (*individualized consideration*). Implementasi strategi ini berdampak pada terbentuknya sikap kerja lulusan yang lebih disiplin, sopan, bertanggung jawab, dan adaptif terhadap lingkungan kerja industri, sehingga meningkatkan kepercayaan DUDI dan memperluas peluang penyerapan lulusan ke dunia kerja. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis nilai kearifan lokal *Adat basopan* merupakan strategi efektif dalam meningkatkan daya saing dan peluang kerja lulusan SMK. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan vokasi serta kontribusi praktis bagi kepala sekolah dalam merancang strategi peningkatan *link and match* antara SMK dan DUDI.

Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah, Kepemimpinan Transformasional, *Adat Basopan*, Peluang Kerja Lulusan

1. PENDAHULUAN

Pendidikan kejuruan memegang peranan strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang siap memasuki dunia kerja, memiliki kemampuan adaptasi terhadap perubahan industri, serta mampu bersaing dalam pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Berbeda dengan pendidikan umum yang lebih berorientasi pada pengembangan akademik, pendidikan vokasi dirancang untuk menghasilkan lulusan yang memiliki keseimbangan antara kompetensi teknis dan kesiapan profesional. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan kejuruan sering kali diukur melalui tingkat keterserapan lulusan di dunia usaha dan dunia industri.

Namun demikian, realitas menunjukkan bahwa tidak seluruh lulusan sekolah menengah



kejuruan dapat terserap secara optimal ke dalam lapangan pekerjaan. Fenomena ini tidak selalu disebabkan oleh rendahnya keterampilan teknis, tetapi sering kali berkaitan dengan aspek nonteknis seperti etika kerja, kemampuan komunikasi, kedisiplinan, serta sikap profesional. Dunia industri modern semakin menekankan pentingnya *soft skills* sebagai pelengkap *hard skills* karena keduanya saling menentukan keberhasilan individu dalam lingkungan kerja yang kompleks.

Kondisi tersebut menjadi tantangan serius bagi lembaga pendidikan vokasi, terutama di daerah yang memiliki potensi ekonomi besar namun belum sepenuhnya mampu mengintegrasikan kebutuhan industri dengan proses pendidikan. Kalimantan Selatan, misalnya, merupakan wilayah dengan perkembangan sektor pertambangan, perdagangan, jasa, dan industri yang relatif pesat. Pertumbuhan ini secara teoritis membuka peluang luas bagi lulusan SMK untuk berpartisipasi dalam dunia kerja. Akan tetapi, peluang tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat penyerapan tenaga kerja dari lulusan pendidikan vokasi. https://www.galapos.id/2025/07/ribuan-lowongan-terbaru-di-bursa-kerja.html?utm_source=chatgpt.com

https://kalselprov.go.id/berita/eyJpdiI6IiNcL29EK0RaQVwvUUNJZm9qZDdxc1hSQT09IiwidmFsdWUiOiJuSEpRa05BUzY2SnRsMUxPUDNsSFBnPT0iLCJtYWwMiOiIOTczNjYzN2NhOWU0MzM1Yzc1MTc1MjMxY2U4OTFmODZhZjNjZjAyNmQ3MDA3ODFiYzk2NzAwZWYxNGRmMGRhIn0%3D?utm_source=chatgpt.com

Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap kesenjangan tersebut adalah belum optimalnya penguatan pendidikan karakter dalam sistem pembelajaran vokasi. Selama ini, banyak institusi pendidikan masih menempatkan kompetensi teknis sebagai prioritas utama, sementara pembentukan karakter kerja belum mendapatkan perhatian yang proporsional. Padahal, karakter merupakan fondasi yang menentukan bagaimana seseorang menerapkan pengetahuan dan keterampilannya dalam praktik profesional.

Dalam konteks ini, budaya lokal sebenarnya menawarkan sumber nilai yang sangat kaya untuk mendukung pembentukan karakter peserta didik. Nilai-nilai budaya tidak hanya berfungsi sebagai identitas sosial, tetapi juga sebagai pedoman perilaku yang membentuk cara individu berinteraksi, mengambil keputusan, serta menjalankan tanggung jawab. Ketika nilai budaya diintegrasikan ke dalam pendidikan, proses pembelajaran tidak hanya menghasilkan individu terampil, tetapi juga pribadi yang beretika dan berintegritas.

SMK Negeri 1 Tanjung sebagai bagian dari komunitas masyarakat Kalimantan Selatan memiliki tanggung jawab moral dan institusional untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu membawa nilai budaya lokal ke dalam praktik profesional. Hal ini menjadi penting karena globalisasi sering kali menimbulkan kekhawatiran akan tergerusnya identitas budaya, sementara dunia kerja justru membutuhkan individu yang memiliki karakter kuat dan dapat dipercaya.

Salah satu nilai budaya yang relevan dalam konteks tersebut adalah *adat basopan*. Dalam tradisi masyarakat Banjar, *adat basopan* merepresentasikan sikap sopan santun, penghormatan terhadap orang lain, etika komunikasi, serta kesadaran akan norma sosial. Nilai ini tidak hanya berfungsi sebagai aturan perilaku dalam kehidupan bermasyarakat, tetapi juga sebagai mekanisme sosial yang menjaga keharmonisan hubungan interpersonal.

Jika dikaji lebih jauh, nilai-nilai yang terkandung dalam *adat basopan* memiliki keselarasan dengan karakter kerja yang diharapkan oleh dunia industri. Kemampuan berkomunikasi secara santun, menghormati hierarki organisasi, menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas, serta menjaga profesionalitas merupakan atribut penting yang menentukan keberhasilan seseorang dalam lingkungan kerja, dengan demikian, integrasi *adat basopan* ke dalam pendidikan vokasi dapat dipandang sebagai strategi kontekstual untuk menjembatani kebutuhan budaya sekolah dengan tuntutan industri.

Namun, implementasi nilai budaya dalam institusi pendidikan tidak dapat berjalan secara spontan. Diperlukan kepemimpinan yang mampu menerjemahkan nilai tersebut ke dalam kebijakan, budaya organisasi, serta praktik pembelajaran. Dalam hal ini, kepala sekolah memegang peran sentral sebagai aktor strategis yang menentukan arah pengembangan institusi.

Secara konseptual, strategi dapat dipahami sebagai upaya terencana yang menghubungkan



tujuan jangka panjang dengan tindakan operasional. Clausewitz mendefinisikan strategi sebagai penggunaan seluruh keterlibatan untuk mencapai tujuan utama organisasi (Clausewitz, 1832/1976). Perspektif ini menegaskan bahwa strategi bukan sekadar aktivitas teknis, tetapi merupakan kerangka berpikir yang mengintegrasikan sumber daya, kepemimpinan, serta faktor moral dalam mencapai keberhasilan.

Clausewitz juga menekankan bahwa strategi tidak pernah berada dalam ruang hampa karena selalu dipengaruhi oleh ketidakpastian dan dinamika lingkungan. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan menjadi faktor penentu dalam memastikan bahwa organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin strategis yang harus mampu membaca peluang, mengantisipasi tantangan, serta mengarahkan seluruh sumber daya menuju peningkatan mutu lulusan.

Pada tataran *middle theory*, kepemimpinan pendidikan dipahami sebagai proses moral dan kultural, bukan sekadar praktik administratif. Sergiovanni menegaskan bahwa kepemimpinan sekolah berkaitan erat dengan nilai, makna, dan budaya yang membentuk identitas institusi. Perspektif ini memperkuat argumentasi bahwa implementasi *adat basopan* bukan hanya program tambahan, melainkan bagian dari konstruksi budaya sekolah.

Bush turut menekankan pentingnya keterhubungan antara visi sekolah dan ekspektasi pemangku kepentingan. Dalam pendidikan vokasi, dunia usaha dan dunia industri merupakan stakeholder utama yang menentukan relevansi lulusan. Oleh karena itu, strategi kepala sekolah harus mampu mengintegrasikan budaya sekolah dengan standar profesional yang diharapkan oleh industri.

Dari sudut pandang *micro theory*, kepemimpinan transformasional menawarkan kerangka yang menjelaskan bagaimana pemimpin dapat mendorong perubahan budaya organisasi. Burns menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terjadi ketika pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas menuju tingkat yang lebih tinggi. Sementara itu, Bass dan Avolio menegaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menumbuhkan kesadaran kolektif terhadap misi organisasi serta memperluas kepentingan individu menjadi kepentingan bersama.

Dalam konteks penelitian ini, transformasi nilai *adat basopan* menjadi etos kerja mencerminkan praktik kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan budaya. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai agen transformasi yang membentuk cara berpikir dan bertindak seluruh warga sekolah. Lebih jauh lagi, penelitian tentang integrasi kearifan lokal dalam kepemimpinan pendidikan masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks pendidikan vokasi. Sebagian besar studi kepemimpinan sekolah berfokus pada efektivitas manajerial atau peningkatan kinerja akademik, sementara dimensi budaya belum banyak dieksplorasi sebagai strategi peningkatan *employability* lulusan.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, studi ini menawarkan kebaruan berupa integrasi strategi kepemimpinan pendidikan dengan kearifan lokal sebagai model peningkatan daya saing lulusan SMK. Pendekatan ini tidak hanya memperkaya kajian *values-based leadership*, tetapi juga membuka perspektif baru mengenai pentingnya budaya dalam manajemen pendidikan vokasi.

Rumusan masalah penelitian diarahkan pada identifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kesiapan kerja lulusan serta analisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan peluang kerja melalui penerapan *adat basopan*. Tujuan penelitian adalah memperoleh pemahaman komprehensif mengenai kekuatan dan kelemahan lulusan, peluang dan ancaman lingkungan eksternal, serta praktik kepemimpinan yang efektif dalam menjembatani kebutuhan pendidikan dengan tuntutan industri.

Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu kepemimpinan pendidikan sekaligus kontribusi praktis bagi kepala sekolah dalam merancang strategi berbasis budaya untuk meningkatkan daya saing lulusan di era persaingan global.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan



peluang kerja lulusan melalui internalisasi nilai *adat basopan*. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengungkap makna di balik tindakan kepemimpinan, dinamika budaya sekolah, serta proses transformasi nilai yang tidak dapat dijelaskan secara memadai melalui angka atau pengukuran statistik.

Metode deskriptif memungkinkan peneliti menggambarkan fenomena secara sistematis, faktual, dan mendalam terkait proses perencanaan, implementasi, hingga evaluasi strategi kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan daya saing lulusan. Dengan demikian, penelitian tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses sosial dan organisasi yang melatarbelakanginya.

Penelitian ini bersifat naturalistik, artinya pengumpulan data dilakukan dalam kondisi alami tanpa manipulasi terhadap lingkungan penelitian. Pendekatan ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar merepresentasikan praktik kepemimpinan dan budaya sekolah sebagaimana terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Situasi yang autentik memungkinkan peneliti menangkap interaksi nyata antara kepala sekolah, guru, peserta didik, serta mitra industri.

Lokasi penelitian ditetapkan di SMK Negeri 1 Tanjung yang beralamat di Jalan Ir. Pangeran H. M. Noor, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan. Pemilihan sekolah ini didasarkan pada reputasinya dalam mengembangkan inovasi pendidikan, membangun kemitraan strategis dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), serta komitmennya dalam mengintegrasikan budaya Banjar sebagai fondasi pembentukan karakter peserta didik.

Sumber Data terdiri dari Sumber Data Primer, terdiri dari: Kepala Sekolah (informan utama tentang strategi dan kebijakan sekolah), Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas, Ketua dan Pengurus Bursa Kerja Khusus (BKK), peserta didik, alumni dan Mitra Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Sumber Data Sekunder, yaitu: Dokumen profil sekolah, data kerja sama DUDI, SOP dan dokumen penerapan *adat basopan*, data kelulusan dan penempatan kerja, arsip kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan dokumen program penguatan karakter.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi memungkinkan peneliti melihat secara langsung bagaimana nilai *adat basopan* diimplementasikan dalam aktivitas sekolah. Wawancara mendalam memberikan ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman, pandangan, serta interpretasi mereka terhadap strategi kepemimpinan yang diterapkan. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperkuat validitas data melalui berbagai arsip, kebijakan sekolah, serta bukti administratif lainnya.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan tematik melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara iteratif. Proses ini memastikan bahwa interpretasi yang dihasilkan tidak bersifat prematur, melainkan melalui refleksi berulang sehingga meningkatkan kredibilitas temuan penelitian.

Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi melalui berbagai sumber data yang berbeda, dengan cara membandingkan data hasil wawancara antar informan, mengecek kesesuaian antara pernyataan dan dokumen resmi dan membandingkan perspektif berdasarkan posisi/*role* informan. Informan dengan latar belakang berbeda dianalisis untuk melihat apakah terdapat keselarasan atau perbedaan sudut pandang.

Rumusan masalah penelitian berfokus pada identifikasi faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kesiapan kerja lulusan serta strategi kepala sekolah dalam meningkatkan peluang kerja melalui penerapan *adat basopan*. Tujuan utama penelitian adalah mengungkap kekuatan dan kelemahan lulusan, memahami peluang dan ancaman eksternal, serta merumuskan strategi kepemimpinan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi strategi kepemimpinan pendidikan dengan kearifan lokal sebagai model peningkatan daya saing lulusan SMK. Pendekatan tersebut memperluas perspektif kepemimpinan berbasis nilai dan budaya dalam konteks pendidikan vokasi.



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menegaskan bahwa konsep strategi sebagaimana dikemukakan dalam *Grand Theory* Clausewitz relevan diterapkan dalam konteks pendidikan. Strategi tidak semata dimaknai sebagai perencanaan administratif, melainkan sebagai upaya komprehensif dalam mengarahkan seluruh sumber daya organisasi guna mencapai tujuan utama. Penekanan Clausewitz terhadap dimensi moral dan kepemimpinan sebagai kekuatan nonmaterial tercermin dalam fungsi *adat basopan* yang memperkuat kesiapan kerja lulusan.

Penggunaan kerangka *Ends–Ways–Means* menunjukkan bahwa budaya lokal dapat diposisikan sebagai sumber daya strategis yang bersifat *intangible*. Temuan ini memperluas perspektif manajemen pendidikan vokasi yang selama ini cenderung menitikberatkan pada aspek struktural dan teknis.

Ditinjau dari *Educational Leadership Theory*, kepala sekolah berperan sebagai *strategic leader* yang mampu menerjemahkan visi institusi ke dalam kebijakan operasional sekaligus menyelaraskan karakter lulusan dengan ekspektasi stakeholder. Kepemimpinan strategis menuntut kemampuan adaptif terhadap perubahan, fleksibilitas organisasi, serta pemberdayaan sumber daya untuk menghasilkan transformasi berkelanjutan.

Pada level operasional, praktik kepemimpinan transformasional tampak dalam proses internalisasi nilai budaya. Ketika pemimpin secara konsisten menanamkan kesantunan dan etika profesional, terjadi peningkatan komitmen kolektif warga sekolah terhadap standar kerja yang lebih tinggi.

Budaya sekolah terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam membentuk cara berpikir dan bertindak anggota organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan strategi sangat ditentukan oleh kapasitas pemimpin dalam menciptakan serta mengelola budaya yang kondusif.

Temuan penelitian juga memperkuat teori *employability* yang menegaskan bahwa keberhasilan pendidikan vokasi tidak hanya ditentukan oleh penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga oleh sikap kerja, nilai, dan karakter individu. Dalam konteks ini, *adat basopan* menyediakan landasan normatif yang mendukung terbentuknya kompetensi tersebut.

Secara konseptual, penelitian ini menghasilkan konstruksi baru berupa *Strategic Cultural Leadership Model*, yaitu pendekatan kepemimpinan yang menempatkan kearifan lokal sebagai inti budaya organisasi untuk meningkatkan *employability* lulusan. Model ini memperkaya diskursus mengenai hubungan antara budaya sekolah dan kesiapan kerja serta menawarkan paradigma baru dalam pengelolaan pendidikan vokasi.

Implikasinya, kebijakan pendidikan vokasi perlu bergerak melampaui pendekatan berbasis kompetensi semata menuju integrasi antara kompetensi profesional dan karakter berbasis budaya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan peluang kerja lulusan berbasis *adat basopan* dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa tema besar yang saling berkaitan dan membentuk suatu sistem budaya sekolah yang kohesif.

Integrasi Nilai Budaya dalam Kebijakan Sekolah

Kepala sekolah berperan sebagai aktor utama dalam menentukan arah kebijakan yang menempatkan *adat basopan* sebagai bagian integral dari budaya institusi. Kebijakan tersebut tidak hanya berbentuk regulasi formal, tetapi juga diwujudkan dalam penguatan norma perilaku profesional yang harus dipatuhi oleh seluruh warga sekolah.

Pendekatan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan strategis tidak sekadar berorientasi pada pencapaian target akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter kerja yang berkelanjutan. Dengan menjadikan nilai budaya sebagai dasar kebijakan, sekolah mampu menciptakan lingkungan yang konsisten dalam menanamkan etika kerja sejak dini.

Penguatan Budaya Organisasi

Budaya organisasi diperkuat melalui internalisasi nilai sopan santun, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap aturan sosial. Nilai-nilai tersebut tidak diajarkan secara teoritis semata, melainkan dipraktikkan dalam interaksi sehari-hari sehingga membentuk kebiasaan kolektif.

Budaya sekolah yang kuat berfungsi sebagai mekanisme sosial yang mengarahkan perilaku tanpa harus selalu diawasi. Ketika nilai telah menjadi kesadaran bersama, maka kontrol eksternal



dapat diminimalkan karena individu secara sukarela menyesuaikan diri dengan standar budaya yang berlaku.

Keteladanan Kepemimpinan

Kepala sekolah dan guru bertindak sebagai role model dalam penerapan *adat basopan*, sehingga nilai tersebut tidak berhenti pada tataran normatif, tetapi benar-benar diwujudkan dalam praktik kehidupan sekolah. Keteladanan ini memiliki dampak psikologis yang kuat karena peserta didik cenderung meniru perilaku figur otoritatif yang mereka hormati.

Melalui teladan yang konsisten, proses pendidikan karakter menjadi lebih efektif dibandingkan pendekatan instruksional semata. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai menuntut integritas antara ucapan dan tindakan.

Integrasi dalam Pembelajaran dan Praktik Kerja Lapangan

Nilai *adat basopan* diintegrasikan ke dalam proses pembelajaran serta praktik kerja lapangan agar peserta didik terbiasa menerapkan etika profesional sebelum memasuki dunia kerja. Pendekatan ini membantu menjembatani kesenjangan antara budaya sekolah dan budaya industri, dengan pengalaman langsung tersebut, siswa tidak hanya memahami standar perilaku kerja secara konseptual, tetapi juga mampu menginternalisasikannya dalam situasi nyata.

Kearifan Lokal sebagai Keunggulan Kompetitif

Implementasi *adat basopan* memberikan diferensiasi yang membedakan lulusan SMK Negeri 1 Tanjung dari lulusan lainnya. Dunia industri tidak hanya membutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi teknis, tetapi juga individu yang memiliki etika kerja dan kemampuan interpersonal.

Keunggulan berbasis nilai ini menjadi modal sosial yang meningkatkan daya tarik lulusan di pasar kerja, sekaligus memperkuat identitas sekolah sebagai institusi yang menghasilkan tenaga kerja berkarakter.

Strategi Kepemimpinan Berbasis Budaya Sekolah

Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah memposisikan *adat basopan* sebagai budaya sekolah yang membentuk sikap sopan, etika komunikasi, dan perilaku hormat peserta didik. Budaya ini berfungsi sebagai pengendali perilaku sekaligus pembentuk karakter kerja.

Integrasi Ends–Ways–Means dalam Strategi

Strategi kepala sekolah diarahkan pada peningkatan peluang kerja lulusan (*ends*), dilaksanakan melalui kebijakan sekolah, budaya organisasi, dan kemitraan industri (*ways*), serta didukung oleh sumber daya manusia, kurikulum, jejaring industri, dan nilai budaya lokal (*means*).

Penguatan Soft Skills sebagai Keunggulan Lulusan

Nilai tanggung jawab, kesantunan, dan kerja sama yang terkandung dalam *adat basopan* terbukti relevan dengan kompetensi nonteknis yang dibutuhkan dunia kerja modern.

Optimalisasi Bursa Kerja Khusus

BKK berfungsi tidak hanya sebagai penyalur kerja, tetapi juga sebagai pembina kesiapan kerja lulusan, termasuk aspek sikap dan budaya kerja sesuai tuntutan industri.

Replikasi Praktik Baik

Strategi internalisasi *adat basopan* berpotensi menjadi praktik baik yang dapat direplikasi di SMK lain dengan karakter sosial budaya serupa.

1. Strategi Kepemimpinan Berbasis Budaya Sekolah

Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah memposisikan *adat basopan* sebagai budaya sekolah yang membentuk sikap sopan, etika komunikasi, dan perilaku hormat peserta didik. Budaya ini berfungsi sebagai pengendali perilaku sekaligus pembentuk karakter kerja.

2. Integrasi Ends–Ways–Means dalam Strategi

Strategi kepala sekolah diarahkan pada peningkatan peluang kerja lulusan (*ends*), dilaksanakan melalui kebijakan sekolah, budaya organisasi, dan kemitraan industri (*ways*), serta didukung oleh sumber daya manusia, kurikulum, jejaring industri, dan nilai budaya lokal (*means*).

3. Penguatan Soft Skills sebagai Keunggulan Lulusan

Nilai tanggung jawab, kesantunan, dan kerja sama yang terkandung dalam *adat basopan* terbukti relevan dengan kompetensi nonteknis yang dibutuhkan dunia kerja modern.



4. Optimalisasi Bursa Kerja Khusus

BKK berfungsi tidak hanya sebagai penyalur kerja, tetapi juga sebagai pembina kesiapan kerja lulusan, termasuk aspek sikap dan budaya kerja sesuai tuntutan industri.

5. Replikasi Praktik Baik

Strategi internalisasi *adat basopan* berpotensi menjadi praktik baik yang dapat direplikasi di SMK lain dengan karakter sosial budaya serupa.

PEMBAHASAN

1. Faktor Internal: Kekuatan dan Kelemahan dalam Implementasi Strategi Kepala Sekolah Melalui *Adat Basopan*

a. Faktor Internal Kekuatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan utama SMK Negeri 1 Tanjung terletak pada keberhasilan internalisasi nilai *adat basopan* dalam membentuk karakter kerja lulusan. Nilai kesopanan, penghormatan, kedisiplinan, tanggung jawab, dan etika komunikasi telah menjadi bagian integral dari budaya sekolah. Pembiasaan nilai ini dilakukan melalui berbagai program, mulai dari kegiatan pembelajaran, pembinaan kesiswaan, praktik kerja lapangan, hingga interaksi sosial sehari-hari di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah memegang peran sentral dalam merancang dan mengimplementasikan strategi berbasis *adat basopan*. Kepemimpinan visioner yang diterapkan mampu mengintegrasikan nilai budaya lokal ke dalam sistem pendidikan kejuruan modern. Hal ini tercermin dalam perumusan visi, misi, dan tujuan sekolah yang menekankan pembentukan pribadi cerdas, siap kerja, dan kompetitif berlandaskan iman, takwa, serta etika sosial.

Kekuatan lainnya terletak pada budaya disiplin yang terbentuk melalui penerapan *adat basopan*. Disiplin waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta kesadaran terhadap keselamatan kerja menjadi nilai yang terus ditanamkan kepada peserta didik. Dalam dunia industri, khususnya sektor pertambangan yang memiliki standar keselamatan kerja tinggi, sikap disiplin dan kepatuhan terhadap prosedur menjadi kompetensi esensial. Oleh karena itu, lulusan SMK Negeri 1 Tanjung memiliki keunggulan kompetitif dalam hal kesiapan mental dan budaya kerja.

Selain itu, kemampuan komunikasi interpersonal yang santun dan profesional menjadi kekuatan penting. Nilai *adat basopan* melatih peserta didik untuk berkomunikasi secara etis, menghormati atasan, bekerja sama dengan rekan kerja, serta menjaga hubungan harmonis di lingkungan kerja. Kemampuan ini meningkatkan adaptabilitas lulusan di dunia industri yang menuntut kerja tim, koordinasi lintas divisi, dan komunikasi efektif.

Identitas budaya yang kuat juga menjadi faktor kekuatan internal. Lulusan tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga karakter sosial yang kokoh, sehingga mampu menghadapi tekanan kerja, perubahan lingkungan, dan dinamika organisasi. Identitas ini membentuk rasa tanggung jawab, loyalitas, serta integritas yang tinggi, yang sangat dihargai oleh dunia usaha dan dunia industri.

Dari sisi kelembagaan, kekuatan internal juga tercermin pada sinergi antara kepala sekolah, wakil kepala bidang humas, BKK, guru, dan tenaga kependidikan. Seluruh unit kerja bergerak dalam satu visi yang sama, yaitu meningkatkan peluang kerja lulusan melalui penguatan karakter berbasis *adat basopan*. Sinergi ini menciptakan sistem kerja yang solid dan terkoordinasi.

b. Faktor Internal Kelemahan

Di balik berbagai kekuatan tersebut, terdapat sejumlah kelemahan internal yang masih memerlukan perhatian serius. Salah satu kelemahan utama adalah ketimpangan penguasaan kompetensi teknis di antara lulusan. Meskipun karakter dan etika kerja sudah terbentuk dengan baik, tidak semua peserta didik memiliki penguasaan keterampilan teknis yang sesuai dengan kebutuhan spesifik industri, terutama industri pertambangan dan manufaktur yang menuntut keahlian khusus.

Keterbatasan pengalaman kerja nyata juga menjadi kelemahan signifikan. Tidak semua siswa memperoleh kesempatan praktik kerja lapangan secara intensif dan relevan dengan bidang keahlian mereka. Akibatnya, sebagian lulusan masih membutuhkan waktu adaptasi yang relatif lama ketika memasuki dunia kerja.

Kelemahan lain terletak pada aspek kepercayaan diri dan daya saing. Nilai rendah hati dan



kesantunan yang sangat ditekankan dalam *adat basopan*, apabila tidak diimbangi dengan penguatan *soft skills* seperti komunikasi persuasif, kepemimpinan, dan keberanian berpendapat, dapat berpotensi menimbulkan sikap pasif. Dalam proses seleksi kerja yang kompetitif, lulusan yang kurang mampu menampilkan potensi diri secara optimal cenderung kalah bersaing.

Untuk memitigasi risiko tersebut, Kepala Sekolah mengembangkan program sistematis berupa pelatihan *Public Speaking*, *Assertive Communication*, dan *leadership camp* yang dirancang berbasis nilai *adat basopan*, sehingga peserta didik dilatih membangun keberanian berpendapat dan kepercayaan diri secara profesional tanpa mengabaikan etika kesantunan, penghormatan, dan keseimbangan sosial yang menjadi fondasi budaya lokal. Dengan demikian, nilai rendah hati tidak dimaknai sebagai sikap inferior, melainkan sebagai *self-regulated confidence* yang terkontrol dan berkarakter.

Di tingkat manajerial, ketergantungan yang tinggi terhadap peran kepala sekolah juga menjadi kelemahan struktural. Sentralisasi pengambilan keputusan berpotensi menghambat inovasi dan respons cepat terhadap perubahan kebutuhan industri. Selain itu, sistem evaluasi berbasis data dan indikator kinerja yang terukur masih perlu diperkuat agar efektivitas strategi dapat dinilai secara objektif.

2. Faktor Eksternal: Peluang dan Ancaman dalam Implementasi Strategi Kepala Sekolah

1. Faktor Eksternal Peluang

Lingkungan eksternal SMK Negeri 1 Tanjung memberikan berbagai peluang strategis dalam meningkatkan daya serap lulusan di dunia kerja. Salah satu peluang terbesar berasal dari meningkatnya kebutuhan industri terhadap tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga karakter kerja yang baik. Dunia industri semakin menyadari bahwa keberhasilan kerja tidak hanya ditentukan oleh keahlian, tetapi juga oleh sikap, etika, dan budaya kerja.

Nilai *adat basopan* yang diimplementasikan di SMK Negeri 1 Tanjung sejalan dengan kebutuhan tersebut. Kesopanan, disiplin, etika komunikasi, dan tanggung jawab sosial menjadi keunggulan yang meningkatkan kepercayaan dunia industri terhadap lulusan. Kepercayaan ini membuka peluang rekrutmen langsung, pemagangan, serta kerja sama berkelanjutan.

Peluang lain datang dari kebijakan pemerintah yang mendorong penguatan pendidikan vokasi dan program *link and match* antara SMK dan industri. Kebijakan ini memberikan legitimasi struktural bagi kepala sekolah untuk mengembangkan strategi inovatif berbasis kearifan lokal, termasuk *adat basopan*.

Keberadaan jaringan alumni yang telah bekerja di berbagai sektor industri juga menjadi peluang eksternal yang signifikan. Alumni berperan sebagai jembatan informasi, pemberi rekomendasi, sekaligus teladan penerapan nilai *adat basopan* di dunia kerja. Jaringan ini memperluas akses peluang kerja bagi lulusan baru.

Selain itu, perkembangan teknologi informasi membuka peluang promosi lulusan dan kerja sama industri yang lebih luas melalui platform digital. Dengan pendekatan komunikasi yang santun dan profesional, peluang ini dapat dimanfaatkan untuk memperkuat jejaring industri.

2. Faktor Eksternal Ancaman

Di samping peluang, terdapat berbagai ancaman eksternal yang perlu diantisipasi secara strategis. Persaingan tenaga kerja yang semakin ketat menjadi ancaman utama. Lulusan SMK harus bersaing tidak hanya dengan sesama lulusan SMK, tetapi juga dengan lulusan SMA, perguruan tinggi, serta tenaga kerja berpengalaman.

Perkembangan teknologi yang sangat cepat juga menjadi tantangan besar. Industri menuntut keterampilan baru yang terus berkembang, sehingga lulusan yang tidak adaptif berisiko tertinggal. Jika penguatan karakter tidak disertai peningkatan kompetensi teknologi, maka daya saing lulusan akan menurun.

Fluktuasi kondisi ekonomi dan kebijakan ketenagakerjaan turut memengaruhi daya serap industri terhadap lulusan. Ketika terjadi perlambatan ekonomi, perusahaan cenderung membatasi rekrutmen tenaga kerja baru.

Selain itu, pengaruh budaya global dan media sosial yang cenderung membentuk pola pikir



instan, individualistik, dan kurang disiplin menjadi ancaman serius terhadap keberlanjutan internalisasi adat basopan. Jika tidak diantisipasi dengan penguatan karakter berkelanjutan, nilai kesopanan dan etika sosial dapat terkikis.

3. Strategi Kepala SMKN 1 Tanjung dalam Meningkatkan Peluang Kerja Lulusan Melalui Adat Basopan

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan peluang kerja lulusan melalui *adat basopan* dirancang secara sistematis, holistik, dan berkelanjutan. Kepala sekolah memandang bahwa keberhasilan lulusan di dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga oleh kesiapan mental, karakter, dan budaya kerja.

Kepala sekolah menjadikan *adat basopan* sebagai fondasi utama dalam kepemimpinan pendidikan. Nilai kesopanan, keteladanan, tanggung jawab, dan etika sosial menjadi prinsip dasar dalam pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan, serta pengelolaan hubungan internal dan eksternal.

Nilai *adat basopan* dilembagakan ke dalam budaya sekolah melalui pembiasaan perilaku santun, komunikasi etis, disiplin, serta penghormatan terhadap seluruh warga sekolah. Lingkungan sekolah dikondisikan menjadi ruang pembelajaran karakter yang mendukung pembentukan sikap profesional peserta didik.

Adat basopan diintegrasikan ke dalam proses pembelajaran, terutama dalam mata pelajaran kejuruan, simulasi wawancara kerja, serta praktik kerja lapangan. Peserta didik tidak hanya diajarkan keterampilan teknis, tetapi juga etika profesional dan budaya kerja industri.

Kepala sekolah mempraktikkan langsung nilai *adat basopan* dalam setiap interaksi. Keteladanan ini menjadi sarana efektif dalam internalisasi nilai, karena peserta didik dan guru belajar melalui contoh nyata.

Kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri dibangun melalui pendekatan etika, kepercayaan, dan komunikasi santun. Hal ini memperkuat reputasi sekolah sebagai mitra yang profesional dan berintegritas.

Evaluasi dilakukan secara rutin melalui masukan dari industri, *tracer study* alumni, serta refleksi internal sekolah. Hasil evaluasi digunakan untuk menyempurnakan strategi agar tetap relevan dengan dinamika dunia kerja.

Strategic Cultural Leadership Model:

— Ends—YVnys—Menns Pramework —





4. SIMPULAN

1. Faktor Internal (Kekuatan dan Kelemahan)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan keberhasilan implementasi strategi kepala sekolah berbasis *adat basopan* dalam meningkatkan peluang kerja lulusan. Faktor internal tersebut mencakup aspek kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) yang secara langsung memengaruhi kesiapan kerja, daya saing, dan adaptabilitas lulusan di lingkungan industri.

Dari sisi kekuatan, internalisasi nilai-nilai *adat basopan* terbukti mampu membentuk karakter dan sikap kerja lulusan secara positif. Nilai-nilai kesopanan, etika komunikasi, kedisiplinan, tanggung jawab, serta sikap hormat terhadap atasan dan rekan kerja telah menjadi bagian integral dari kepribadian lulusan SMK Negeri 1 Tanjung. Pembentukan karakter ini memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas *soft skills* lulusan, yang saat ini menjadi salah satu indikator utama dalam proses rekrutmen tenaga kerja di dunia industri.

Dunia usaha dan dunia industri tidak lagi hanya menuntut penguasaan keterampilan teknis (*hard skills*), melainkan juga mengedepankan aspek sikap, integritas, serta budaya kerja yang positif. Dalam konteks ini, *adat basopan* berfungsi sebagai instrumen pendidikan karakter yang relevan dan kontekstual, sehingga mampu menciptakan lulusan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga unggul secara moral dan etis. Hal ini menjadikan lulusan SMK Negeri 1 Tanjung memiliki modal sosial (*social capital*) yang kuat, yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepercayaan industri serta peluang rekrutmen kerja.

Selain itu, kekuatan internal juga tercermin dalam budaya sekolah yang kondusif, kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, serta sinergi antarwarga sekolah dalam mengimplementasikan nilai *adat basopan* secara konsisten. Budaya sekolah yang menekankan kesantunan, kedisiplinan, dan profesionalisme telah membentuk iklim pembelajaran yang mendukung kesiapan kerja lulusan.

Namun demikian, penelitian ini juga mengungkap sejumlah kelemahan internal yang perlu mendapatkan perhatian serius. Salah satu kelemahan utama terletak pada masih terbatasnya keseimbangan antara penguatan karakter berbasis budaya lokal dengan penguasaan kompetensi teknis dan keterampilan adaptif yang dibutuhkan dunia industri modern. Sebagian lulusan menunjukkan kecenderungan kurang percaya diri, kurang asertif, serta belum sepenuhnya memiliki keberanian untuk mengekspresikan potensi diri dalam konteks profesional.

Nilai kesantunan dan rendah hati yang menjadi inti *adat basopan*, apabila tidak diimbangi dengan penguatan *soft skills* seperti komunikasi persuasif, kepemimpinan, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis, berpotensi menimbulkan sikap pasif dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin kompetitif. Di samping itu, keterbatasan sarana praktik, variasi kualitas pengalaman praktik kerja lapangan, serta keterbatasan pembaruan teknologi pembelajaran turut menjadi faktor yang memengaruhi kesiapan teknis lulusan.

2. Faktor Eksternal (Peluang dan Ancaman)

Faktor eksternal juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap keberhasilan implementasi strategi kepala sekolah melalui *adat basopan* dalam meningkatkan peluang kerja lulusan. Lingkungan eksternal mencakup berbagai peluang strategis yang dapat dimanfaatkan serta ancaman yang perlu diantisipasi secara sistematis.

Dari sisi peluang, dunia usaha dan dunia industri saat ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya kebutuhan terhadap tenaga kerja yang memiliki karakter kerja unggul, etika profesional, serta kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi ini sejalan dengan nilai-nilai *adat basopan* yang menekankan kesopanan, kedisiplinan, etika komunikasi, serta sikap hormat terhadap orang lain. Keselarasan antara nilai budaya lokal dan kebutuhan industri tersebut menjadi peluang strategis bagi lulusan SMK Negeri 1 Tanjung untuk memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan lulusan dari satuan pendidikan lain.

Selain itu, dukungan kebijakan pemerintah terhadap penguatan pendidikan karakter, revitalisasi SMK, serta program *link and match* antara sekolah dan dunia industri turut membuka ruang inovasi



yang luas bagi kepala sekolah dalam mengembangkan strategi berbasis kearifan lokal. Kebijakan tersebut memberikan legitimasi struktural bagi sekolah untuk mengintegrasikan nilai *adat basopan* ke dalam kurikulum, budaya sekolah, dan program pembinaan karakter lulusan.

Keberadaan jaringan kemitraan industri dan alumni yang telah bekerja di berbagai sektor juga menjadi peluang penting dalam memperluas akses rekrutmen kerja. Alumni berperan sebagai agen promosi sekolah, pemberi rekomendasi, serta jembatan komunikasi antara sekolah dan industri. Sinergi ini memperkuat posisi tawar lulusan dalam memasuki pasar kerja.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah ancaman eksternal yang berpotensi menghambat efektivitas strategi. Persaingan tenaga kerja yang semakin ketat, perkembangan teknologi yang sangat cepat, serta dinamika perubahan budaya kerja industri menjadi tantangan utama bagi lulusan SMK. Lulusan tidak hanya bersaing dengan sesama lulusan SMK, tetapi juga dengan lulusan pendidikan umum, perguruan tinggi, serta tenaga kerja berpengalaman.

Selain itu, pergeseran budaya kerja di sebagian industri modern yang cenderung pragmatis, berorientasi pada target, dan minim interaksi sosial yang santun dapat menimbulkan kesenjangan nilai (*value gap*) dengan *adat basopan*. Kondisi ini berpotensi menyulitkan adaptasi lulusan apabila tidak dibekali keterampilan fleksibilitas, komunikasi lintas budaya, dan daya tahan mental.

Ancaman lainnya adalah pengaruh globalisasi dan media digital yang membentuk pola pikir instan, individualistis, serta menurunnya penghargaan terhadap nilai-nilai kesopanan dan etika sosial. Jika tidak diantisipasi dengan penguatan pendidikan karakter secara berkelanjutan, maka nilai *adat basopan* berpotensi tergerus, sehingga melemahkan identitas karakter lulusan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal dalam implementasi strategi kepala sekolah melalui *adat basopan* mengandung peluang besar sekaligus ancaman nyata. Keberhasilan strategi sangat ditentukan oleh kemampuan sekolah dalam memanfaatkan peluang secara optimal serta mengantisipasi ancaman melalui inovasi pendidikan yang adaptif dan berkelanjutan.

3. Strategi Kepala SMKN 1 Tanjung melalui *Adat Basopan*

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mendalam, dapat disimpulkan bahwa kepala SMK Negeri 1 Tanjung menerapkan strategi kepemimpinan yang bersifat holistik, transformatif, dan berorientasi pada peningkatan kesiapan kerja lulusan melalui penguatan nilai *adat basopan*. Strategi ini tidak hanya berfokus pada aspek administratif dan manajerial, tetapi juga menekankan transformasi nilai, budaya, dan perilaku seluruh warga sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah mencerminkan penerapan konsep EMASLIM, yaitu sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator*. Dalam perannya sebagai edukator, kepala sekolah mendorong internalisasi nilai *adat basopan* dalam proses pembelajaran dan pembinaan karakter. Sebagai manajer dan administrator, kepala sekolah mengelola sumber daya sekolah secara efektif untuk mendukung implementasi strategi. Sebagai supervisor, kepala sekolah memastikan bahwa seluruh program berjalan sesuai tujuan. Sebagai leader, kepala sekolah menjadi teladan dalam menjunjung tinggi nilai kesopanan dan etika. Sebagai inovator dan motivator, kepala sekolah menggerakkan seluruh warga sekolah untuk beradaptasi dengan perubahan dan terus meningkatkan kualitas diri.

Strategi kepemimpinan kepala sekolah juga sejalan dengan prinsip *Transformational Leadership Theory*. Kepala sekolah mampu menggerakkan perubahan nilai, membangun visi bersama, mendorong inovasi, serta memberikan perhatian individual kepada peserta didik dan tenaga pendidik. Implementasi kepemimpinan transformasional berbasis *adat basopan* telah membentuk budaya sekolah yang berkarakter, profesional, dan berorientasi pada dunia kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (2018). *Kearifan lokal dalam perspektif pendidikan karakter*. Pustaka Pelajar.
- Asri, D., Komariah, A., Meirawan, D., & Kurniady, D. (2021). *Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kemitraan dengan dunia industri*. Research and Development Journal of Education, 7(2), 145–158.
- Azizah, S., Murniati, A. R., & Khairuddin, K. (2013). *Kerja sama SMK dengan dunia usaha dan*



- dunia industri dalam meningkatkan kompetensi lulusan*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 1(1), 65–76.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Clausewitz, C. von. (1976). *On War* (M. Howard & P. Paret, Trans.). Princeton University Press. (Original work published 1832).
- Koentjaraningrat. (2009). *Pengantar ilmu antropologi*. Rineka Cipta.
- Komara, E., Suryana, A., & Sutisna, D. (2020). *Kepemimpinan kepala sekolah di era industri 4.0 pada sekolah kejuruan*. Wahana Pendidikan, 7(1), 25–33.
- Lykke, A. F. (1989). *Defining military strategy*. U.S. Army War College.
- Mahfud, C. (2018). *Pendidikan multikultural*. Pustaka Pelajar.
- Maulina, D., & Yoenanto, H. P. (2022). *Optimalisasi kebijakan link and match pada pendidikan vokasi di Indonesia*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 10(2), 155–168.
- Mintzberg, H. (1978). Patterns in strategy formation. *Management Science*, 24(9), 934–948.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2018). *Menjadi Kepala Sekolah yang Visioner dan Inovatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan SMK/MAK.
- Peraturan Menteri Perindustrian Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengembangan SMK Berbasis Kompetensi yang *Link and Match* dengan Industri.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi.
- Prasetyo, B., & Hariyati, S. (2021). *Strategi kepala sekolah dalam membangun kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri*. Inspirasi Manajemen Pendidikan, 9(2), 112–123.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suyanto, & Asep Jihad. (2019). *Menjadi guru profesional: Strategi meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan*. Erlangga.
- Tilaar, H. A. R. (2012). *Kebijakan Pendidikan*. Jakarta: Kompas.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Zuhairroh, F. & Pattinasarany, I. (2021). *Kemitraan sekolah menengah kejuruan dengan dunia usaha/dunia industri dalam perspektif modal sosial*. Jurnal Pendidikan dan Kebijakan, 12(1), 45–58.