



STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MELALUI PERAN HUMAS DALAM MENDORONG KETERSERAPAN LULUSAN PADA DUNIA USAHA DAN DUNIA INDUSTRI BERLANDASKAN NILAI SARABAKAWA DI SMKN 1 PUGAAN

Fitria Mahriati^{1*}, Husnul Madihah², Agustina Rahmi³

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

*Email: fitria737@gmail.com, madihah.alkareem@gmail.com, agustina.rahmi89@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37081/jipdas.v6i1.4593>

Abstrak

Pendidikan menengah kejuruan memiliki peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap memasuki dunia kerja. Namun demikian, tingkat keterserapan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Indonesia masih menghadapi tantangan serius, terutama di wilayah nonperkotaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis secara mendalam strategi kepemimpinan kepala sekolah melalui optimalisasi peran hubungan masyarakat (humas) dalam mendorong keterserapan lulusan pada dunia usaha dan dunia industri (DUDI) yang berlandaskan nilai kearifan lokal Saraba Kawa di SMK Negeri 1 Pugaan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi terhadap program kemitraan, tracer study lulusan, serta arsip kerja sama industri. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan fungsi manajerial secara sistematis, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan evaluasi, mampu mengoptimalkan peran humas sebagai jembatan strategis antara sekolah dan DUDI. Integrasi nilai Saraba Kawa memperkuat etos kerja, ketangguhan, dan semangat kolaboratif warga sekolah serta meningkatkan kepercayaan mitra industri terhadap kompetensi lulusan. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan model kepemimpinan sekolah vokasi berbasis kearifan lokal dalam meningkatkan keterserapan lulusan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Humas, Keterserapan Lulusan, DUDI, Sarabakawa

1. PENDAHULUAN

Pendidikan nasional merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan bertujuan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab. Dalam konteks globalisasi dan disrupsi teknologi, sistem pendidikan dituntut tidak hanya menghasilkan lulusan yang berpengetahuan, tetapi juga memiliki kompetensi kerja, adaptabilitas, dan karakter yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) diposisikan sebagai jalur pendidikan formal yang secara langsung menyiapkan lulusan untuk memasuki dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Orientasi pendidikan kejuruan terletak pada penguasaan kompetensi vokasional yang selaras dengan kebutuhan pasar kerja. Pemerintah Indonesia telah menegaskan peran strategis SMK melalui berbagai kebijakan, antara lain revitalisasi SMK dan penerapan link and match antara sekolah dan industri. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan menekankan pentingnya keterpaduan antara satuan pendidikan dan dunia kerja melalui sinkronisasi kurikulum, praktik kerja industri, sertifikasi kompetensi, dan kemitraan berkelanjutan.

Meskipun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tingkat keterserapan lulusan SMK masih relatif rendah. Data Badan Pusat Statistik (2024) mencatat bahwa tingkat pengangguran



terbuka lulusan SMK merupakan yang tertinggi dibandingkan lulusan SMA, diploma, maupun sarjana. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan struktural dan manajerial dalam penyelenggaraan pendidikan kejuruan, khususnya terkait relevansi kompetensi lulusan, efektivitas kemitraan industri, serta kepemimpinan sekolah dalam mengelola hubungan eksternal.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi keterserapan lulusan SMK. Susanto (2020) dan Komara (2024) menemukan bahwa kesenjangan antara kompetensi lulusan dan kebutuhan industri masih menjadi persoalan utama. Aini (2024) menekankan bahwa lemahnya jejaring kerja sama sekolah dengan DUDI berdampak langsung pada rendahnya peluang kerja lulusan. Penelitian lain menunjukkan bahwa fungsi hubungan masyarakat (humas) sekolah belum dikelola secara optimal dan cenderung bersifat administratif, sehingga belum berperan strategis dalam membangun kemitraan industri (Wijaya, 2021; Lestari, 2022).

Dalam perspektif manajemen pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan pengelolaan sekolah, termasuk dalam menjalin kerja sama dengan pihak eksternal. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin strategis yang mampu menggerakkan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan institusional (Hallinger, 2018; Northouse, 2018). Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengevaluasi program sekolah secara berkelanjutan.

State of the art penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar kajian sebelumnya menempatkan kepemimpinan kepala sekolah dan peran humas sebagai dua variabel yang berdiri sendiri. Penelitian yang mengintegrasikan keduanya dalam satu kerangka strategis masih terbatas, khususnya pada konteks pendidikan kejuruan di wilayah nonperkotaan. Selain itu, kajian mengenai integrasi nilai kearifan lokal dalam kepemimpinan sekolah vokasi masih sangat minim. Padahal, kearifan lokal memiliki potensi besar dalam membentuk budaya organisasi sekolah yang adaptif, berkarakter, dan berdaya tahan.

SMK Negeri 1 Pugaan yang berlokasi di Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan. Sekolah ini menghadapi tantangan geografis, keterbatasan akses industri besar, serta persaingan antar sekolah kejuruan di wilayah Kabupaten Tabalong. Keterserapan lulusan dari tahun ke tahun menunjukkan variasi yang belum stabil. SMK Negeri 1 Pugaan memiliki potensi besar untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang berpijak pada kearifan lokal banua yaitu nilai “Saraba Kawa”. Nilai Saraba Kawa mencerminkan semangat kerja keras, kebersamaan, kemandirian, pantang menyerah, karakter yang sangat relevan dengan dunia kerja. Penerapan nilai saraba kawa dalam kepemimpinan kepala sekolah diharapkan mampu memeperkuat semangat kolaboratif, menumbuhkan kreatifitas, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap mutu lulusan SMK.

Berdasarkan kajian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian pada aspek belum adanya model empiris yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah melalui optimalisasi peran humas, yang berlandaskan kearifan lokal, berkontribusi terhadap peningkatan keterserapan lulusan SMK. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis secara mendalam strategi kepemimpinan kepala sekolah melalui peran humas dalam mendorong keterserapan lulusan pada DUDI berlandaskan nilai Saraba Kawa di SMK Negeri 1 Pugaan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis berupa pengayaan kajian kepemimpinan pendidikan vokasi serta kontribusi praktis bagi pengelolaan SMK, khususnya di wilayah nonperkotaan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam dan holistik mengenai fenomena strategi kepemimpinan kepala sekolah dan peran humas dalam konteks alami sekolah. Metode studi kasus digunakan karena penelitian ini berfokus pada satu lokasi dan satu fenomena spesifik, yaitu praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam mengoptimalkan peran humas berbasis nilai Saraba Kawa di SMK Negeri 1 Pugaan. Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 1 Pugaan, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan, selama periode Oktober 2024 hingga Januari 2025. Instrumen utama



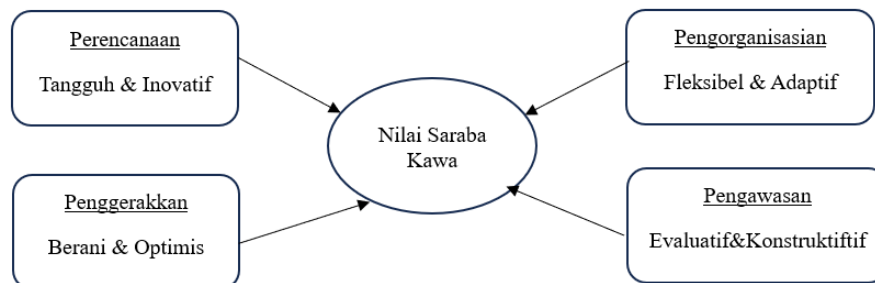
dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*). Peneliti berperan sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, penganalisis, penafsir, sekaligus pelapor hasil penelitian. Subjek penelitian ditentukan secara purposive sampling, meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang humas, pengelola Bursa Kerja Khusus (BKK), guru produktif, perwakilan mitra DUDI, serta alumni. Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam, pengamatan langsung dengan keterlibatan peneliti, serta analisis dokumen pendukung. Proses wawancara difokuskan untuk mengungkap secara rinci praktik dan strategi kepemimpinan yang dijalankan, peran humas, dan implementasi nilai Saraba Kawa. Observasi dilakukan terhadap aktivitas humas, pertemuan dengan mitra industri, dan kegiatan kepala sekolah. Studi dokumentasi meliputi analisis dokumen kerja sama industri, data tracer study lulusan, dan arsip program sekolah. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana yang mencakup tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengoptimalkan Peran Humas Berlandaskan Nilai Sarabakawa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SMK Negeri 1 Pugaan menerapkan strategi kepemimpinan yang terarah dan kontekstual dalam mengoptimalkan peran humas sekolah. Strategi tersebut tidak hanya berorientasi pada pencapaian target keterserapan lulusan, tetapi juga berlandaskan nilai kearifan lokal Saraba Kawa yang hidup dan berkembang dalam budaya masyarakat setempat. Nilai Saraba Kawa yang bermakna semangat kerja keras, ketangguhan, keberanian menghadapi tantangan, dan kebersamaan menjadi landasan moral dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program sekolah.

Integrasi Nilai Saraba Kawa Dalam Fungsi Manajemen Kepala Sekolah



Gambar 1.

Sumber: Penulis, 2026

Pada tahap perencanaan, kepala sekolah secara sadar dan sistematis mengarahkan kebijakan sekolah agar selaras dengan dinamika kebutuhan dunia usaha dan dunia industri yang terus berkembang. Perencanaan strategis diposisikan sebagai fondasi utama dalam pelaksanaan seluruh program sekolah, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan relevansi pendidikan kejuruan dan kesiapan lulusan memasuki dunia kerja. Kepala sekolah tidak hanya menyusun perencanaan berdasarkan kebutuhan internal sekolah, tetapi juga mempertimbangkan perubahan dan tuntutan eksternal yang berasal dari lingkungan industri. Perencanaan tersebut tidak semata-mata berfokus pada pengembangan internal sekolah, seperti penyusunan program pembelajaran dan peningkatan kompetensi guru, tetapi juga memperhatikan masukan eksternal dari mitra DUDI sebagai pihak pengguna lulusan.

Kepala sekolah secara aktif melibatkan humas dan unit terkait dalam proses perencanaan kemitraan industri. Keterlibatan tersebut memungkinkan sekolah memperoleh informasi yang akurat mengenai kebutuhan kompetensi, standar kerja, dan perkembangan teknologi di industri. Informasi ini kemudian diintegrasikan ke dalam perencanaan program sekolah, sehingga kebijakan yang dihasilkan tidak bersifat normatif, melainkan aplikatif dan sesuai dengan kebutuhan lapangan. Melalui



perencanaan strategis yang berorientasi pada masukan DUDI, kepala sekolah memastikan bahwa arah pengembangan sekolah memiliki keterkaitan yang kuat dengan dunia usaha dan dunia industri.

Kepala sekolah bersama humas dan unit kerja terkait secara terencana melakukan pemetaan kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan sekolah. Pemetaan tersebut mencakup identifikasi jenis keterampilan, standar kerja, serta karakteristik kompetensi yang diperlukan oleh industri mitra. Di sisi lain, sekolah juga melakukan pemetaan terhadap potensi internal yang dimiliki, baik dari aspek sumber daya manusia, sarana dan prasarana, maupun program keahlian yang tersedia. Proses pemetaan ini memungkinkan sekolah untuk memahami kesesuaian antara kapasitas yang dimiliki dengan kebutuhan eksternal yang harus dipenuhi. Berdasarkan hasil pemetaan tersebut, kepala sekolah bersama humas menentukan bentuk kerja sama yang relevan dan strategis dengan DUDI. Bentuk kerja sama yang dikembangkan tidak terbatas pada satu program, melainkan meliputi berbagai kegiatan yang saling terintegrasi, seperti pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) bagi siswa, keterlibatan praktisi industri sebagai guru tamu, partisipasi industri dalam uji kompetensi keahlian, serta fasilitasi rekrutmen lulusan.

Tahapan kedua yaitu tahap pengorganisasian dalam strategi kepemimpinan kepala sekolah diwujudkan melalui penataan struktur organisasi sekolah yang jelas, fungsional, dan terintegrasi. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap unit kerja memiliki kedudukan, tugas, dan tanggung jawab yang terdefinisi secara jelas, sehingga pelaksanaan program sekolah, khususnya yang berkaitan dengan kemitraan industri dan penyaluran lulusan, dapat berjalan secara efektif. Pengorganisasian ini bertujuan untuk menciptakan alur kerja yang sistematis dan meminimalkan tumpang tindih peran antarunit.

Struktur kepala sekolah menempatkan humas sebagai ujung tombak komunikasi dan pengelolaan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri. Humas diberi peran strategis untuk membangun, menjaga, dan mengembangkan hubungan dengan mitra industri melalui komunikasi yang intensif dan berkelanjutan. Selain itu, humas bertanggung jawab dalam menyampaikan informasi mengenai potensi dan keunggulan sekolah, termasuk kompetensi lulusan, sehingga dapat membangun citra positif sekolah di mata industri.

Sementara itu, BKK diposisikan sebagai unit pelaksana teknis yang berperan langsung dalam pengelolaan operasional penyaluran lulusan. BKK bertanggung jawab dalam mengoordinasikan penempatan siswa PKL, memfasilitasi proses rekrutmen lulusan, serta menjembatani kebutuhan tenaga kerja industri dengan ketersediaan lulusan sekolah. Peran BKK yang bersifat teknis dan operasional ini melengkapi peran strategis humas dalam membangun jejaring kemitraan.

Pembagian peran antara humas dan BKK yang terorganisasi dengan baik menciptakan sinergi kerja yang mendukung pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai pengarah dan pengendali agar kedua unit tersebut bekerja secara selaras dan saling mendukung. Pengorganisasian yang jelas dan terintegrasi, strategi kepemimpinan kepala sekolah mampu memperkuat efektivitas peran humas dan BKK dalam mendorong peningkatan keterserapan lulusan.

Pada tahap penggerakan (*actuating*), kepemimpinan kepala sekolah tampak secara nyata melalui kemampuan dalam memotivasi, mengarahkan, dan memberdayakan seluruh warga sekolah agar terlibat aktif dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai penggerak yang mampu menumbuhkan kesadaran kolektif tentang signifikansi sinergi dan tanggung jawab bersama sebagai faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Melalui pendekatan persuasif dan partisipatif, kepala sekolah mendorong setiap unsur sekolah untuk berkontribusi sesuai dengan peran dan kapasitas masing-masing.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola penggerakan yang menekankan kolaborasi lintas unit ini menciptakan sinergi kerja yang kuat di lingkungan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan berbagai unit kerja agar dapat bekerja secara terpadu dan saling mendukung. Pola penggerakan tersebut mencerminkan kepemimpinan yang partisipatif dan berorientasi pada kerja tim, di mana keberhasilan program kemitraan industri dan peningkatan keterserapan lulusan dipandang sebagai tanggung jawab bersama seluruh warga sekolah.



Nilai kearifan lokal Saraba Kawa menjadi fondasi penting dalam proses penggerakan strategi kepemimpinan kepala sekolah. Nilai ini tidak hanya dipahami sebagai warisan budaya masyarakat setempat, tetapi diinternalisasikan sebagai prinsip kerja dan cara pandang dalam mengelola sekolah. Kepala sekolah memaknai Saraba Kawa sebagai sikap mental kesiapan, ketangguhan, serta kemampuan untuk mengelola berbagai keterbatasan yang dihadapi sekolah menjadi peluang untuk berkembang dan berinovasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa internalisasi nilai Saraba Kawa dalam kepemimpinan kepala sekolah turut menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif. Warga sekolah terdorong untuk bekerja secara bersama-sama, saling mendukung, dan mengoptimalkan peran masing-masing dalam mencapai tujuan peningkatan kualitas pendidikan dan keterserapan lulusan. Dengan demikian, nilai Saraba Kawa tidak hanya berfungsi sebagai identitas budaya, tetapi juga sebagai kekuatan strategis yang memperkuat efektivitas penggerakan dalam kepemimpinan kepala sekolah.

Nilai Saraba Kawa mendorong kepala sekolah dan humas untuk bersikap pantang menyerah dalam menjalin dan mempertahankan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Sikap tersebut tercermin dalam upaya berkelanjutan untuk terus membangun komunikasi, meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan dan tantangan, baik dari sisi internal sekolah maupun dari pihak industri. Kepala sekolah dan humas tidak memandang kendala sebagai alasan untuk menghentikan upaya kerja sama, melainkan sebagai bagian dari proses yang harus dihadapi dengan ketekunan dan kesiapan mental.

Selain itu, nilai Saraba Kawa juga menumbuhkan keberanian untuk mencoba berbagai bentuk kolaborasi yang memungkinkan, sesuai dengan kebutuhan dan peluang yang ada. Kepala sekolah bersama humas bersikap terbuka terhadap ragam model kerja sama, mulai dari kegiatan berskala kecil hingga kerja sama yang lebih luas, seperti pelaksanaan PKL, keterlibatan praktisi industri sebagai guru tamu, hingga dukungan industri dalam proses rekrutmen lulusan. Keberanian untuk mencoba ini mencerminkan sikap adaptif dan kreatif dalam mengelola kemitraan industri.

2. Peran Humas Dalam Menjalinkan Kerjasama Dengan Dunia Usaha Dan Dunia Industri Untuk Mendorong Keterserapan Lulusan

Humas SMK Negeri 1 Pugaan memiliki peran sentral dalam menjalin dan mengelola kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa humas tidak hanya menjalankan fungsi komunikasi formal, tetapi juga berperan sebagai fasilitator, mediator, dan representasi sekolah dalam hubungan dengan pihak eksternal.

Dalam praktiknya, humas secara aktif melakukan komunikasi dengan mitra DUDI melalui berbagai cara, seperti kunjungan industri, komunikasi daring, serta forum pertemuan kemitraan. Humas menjadi pihak yang menyampaikan profil sekolah, kompetensi lulusan, serta potensi kerja sama yang dapat dikembangkan. Komunikasi yang dilakukan bersifat dua arah, sehingga sekolah memperoleh masukan langsung dari industri terkait kebutuhan kompetensi tenaga kerja.

Peran humas juga terlihat dalam pengelolaan program kerja sama yang melibatkan siswa dan guru. Program tersebut meliputi praktik kerja industri, kelas industri, kunjungan belajar, serta rekrutmen tenaga kerja. Humas bertanggung jawab dalam mengoordinasikan jadwal kegiatan, menjembatani komunikasi antara sekolah dan industri, serta memastikan kesepakatan kerja sama dapat terlaksana dengan baik.

Selain itu, humas berperan dalam membangun citra positif sekolah di mata mitra industri. Humas secara konsisten mempublikasikan kegiatan dan capaian sekolah melalui berbagai media, baik media daring maupun luring. Publikasi tersebut memberikan gambaran kepada industri mengenai kualitas proses pendidikan dan kesiapan lulusan. Citra positif ini menjadi modal penting dalam memperluas jejaring kerja sama dan meningkatkan kepercayaan industri terhadap sekolah.

Sinergi antara humas, BKK, dan guru produktif juga menjadi temuan penting dalam penelitian ini. Humas membuka akses kerja sama industri, BKK mengelola data lulusan dan peluang kerja, sementara guru produktif memastikan kesiapan kompetensi siswa. Koordinasi yang baik antarunit kerja tersebut memperkuat efektivitas program kerja sama dan memperbesar peluang keterserapan lulusan.



3. Dampak Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Peran Humas Terhadap Keterserapan Lulusan Pada Dunia Usaha dan Dunia Industri

Dampak strategi kepemimpinan kepala sekolah dan optimalisasi peran humas terlihat secara nyata pada keterserapan lulusan SMK Negeri 1 Pugaan. Berdasarkan data tracer study dan dokumentasi sekolah, sebagian besar lulusan terserap di dunia kerja sesuai dengan bidang keahlian yang ditempuh selama pendidikan. Selain bekerja di industri, sebagian lulusan memilih jalur wirausaha dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Peningkatan keterserapan lulusan terjadi secara bertahap seiring dengan penguatan kerja sama industri dan konsistensi komunikasi yang dibangun oleh humas. Mitra industri cenderung merekrut lulusan dari sekolah yang telah dikenal memiliki komitmen, kedisiplinan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan kerja. Dalam hal ini, strategi kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam menciptakan kepercayaan industri terhadap sekolah.

Dampak lainnya terlihat pada kesiapan kerja lulusan. Lulusan tidak hanya dibekali kompetensi teknis, tetapi juga memiliki etos kerja yang selaras dengan budaya industri, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan berkolaborasi. Kesiapan tersebut merupakan hasil dari pengalaman belajar yang terintegrasi dengan dunia kerja melalui berbagai program kerja sama industri.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberhasilan keterserapan lulusan tidak terlepas dari nilai Saraba Kawa yang diinternalisasikan dalam budaya sekolah. Nilai tersebut membentuk karakter lulusan yang tangguh dan memiliki etos kerja tinggi. Dengan demikian, strategi kepemimpinan kepala sekolah dan peran humas yang berlandaskan nilai kearifan lokal memberikan kontribusi positif terhadap mutu lulusan dan daya saing sekolah di dunia kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang strategis dan optimalisasi peran humas memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan keterserapan lulusan pada dunia usaha dan dunia industri. Temuan ini menegaskan pentingnya sinergi antara kepemimpinan sekolah, manajemen humas, dan nilai budaya lokal dalam pengelolaan pendidikan kejuruan.

Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Keterserapan Lulusan Di Dunia Usaha Dan Dunia Industri

Keterserapan lulusan pada pendidikan menengah kejuruan merupakan indikator strategis yang mencerminkan keberhasilan sekolah dalam menjembatani dunia pendidikan dengan dunia kerja. Tingginya tingkat keterserapan lulusan menunjukkan bahwa proses pendidikan yang dilaksanakan relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Keterserapan lulusan tidak terjadi secara kebetulan, melainkan merupakan hasil dari kepemimpinan kepala sekolah yang dijalankan secara strategis dan didukung oleh pengelolaan manajerial yang terencana dan berkelanjutan.

Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator pendidikan, tetapi juga sebagai pemimpin institusional yang mengarahkan penyelenggaraan pendidikan agar selaras dengan tuntutan dunia kerja. Kepemimpinan kepala sekolah diwujudkan melalui perumusan visi yang jelas mengenai profil lulusan yang diharapkan, yaitu lulusan yang memiliki kompetensi teknis, sikap kerja, dan kesiapan mental untuk memasuki dunia industri.

Visi tersebut kemudian dijabarkan ke dalam kebijakan dan program sekolah melalui mekanisme perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi yang sistematis. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga operasional dan manajerial.

Perspektif ini memiliki kesesuaian dengan landasan teoretis yang menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan yang dikemukakan oleh Bush (2011), yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan manajemen adalah dua aspek yang saling melengkapi dalam penyelenggaraan organisasi pendidikan. Kepemimpinan berfungsi menetapkan arah dan nilai, sedangkan manajemen berfungsi memastikan bahwa arah tersebut diwujudkan melalui sistem dan prosedur yang efektif. Kepemimpinan kepala sekolah tercermin dalam kemampuannya mengintegrasikan visi peningkatan keterserapan lulusan ke dalam sistem manajemen sekolah.

Dari sisi perencanaan, kepala sekolah secara sadar menetapkan keterserapan lulusan sebagai



salah satu indikator utama keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Penetapan indikator ini menunjukkan adanya orientasi kebijakan yang tidak hanya berfokus pada capaian akademik atau kelulusan formal siswa, tetapi juga pada keberhasilan lulusan dalam memasuki dan bertahan di dunia usaha dan dunia industri. Keterserapan lulusan sebagai tolok ukur strategis, kepala sekolah menempatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja sebagai prioritas utama dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan sekolah.

Indikator keterserapan lulusan tersebut kemudian dijabarkan secara operasional ke dalam rencana kerja sekolah yang bersifat jangka pendek, menengah, dan panjang. Perencanaan ini mencakup penguatan hubungan kemitraan strategis dengan dunia usaha dan dunia industri yang diwujudkan melalui pemetaan mitra potensial, pembaruan nota kesepahaman, serta pengembangan bentuk kerja sama yang lebih variatif dan kontekstual. Selain itu, perencanaan sekolah juga diarahkan pada sinkronisasi kurikulum agar kompetensi yang diajarkan selaras dengan standar dan kebutuhan industri, baik dari aspek keterampilan teknis maupun sikap kerja yang dibutuhkan di dunia profesional.

Lebih lanjut, rencana kerja sekolah juga memuat pengembangan pembelajaran berbasis industri sebagai strategi untuk memperkuat kesiapan kerja siswa. Kepala sekolah mendorong penerapan pembelajaran yang kontekstual melalui kegiatan Praktik Kerja Lapangan, keterlibatan praktisi industri sebagai narasumber atau guru tamu, serta pemanfaatan lingkungan kerja industri sebagai sumber belajar.

Optimalisasi peran unit pendukung seperti humas dan Bursa Kerja Khusus (BKK) menjadi bagian integral dari perencanaan sekolah. Humas difokuskan pada pengelolaan komunikasi dan jejaring kemitraan dengan industri, sementara BKK berperan dalam pendataan, pembinaan, dan penyaluran lulusan. Integrasi peran kedua unit tersebut dalam rencana kerja sekolah mencerminkan perencanaan yang komprehensif dan terarah dalam mendukung peningkatan keterserapan lulusan.

Robbins dan Coulter (2018) menegaskan bahwa perencanaan merupakan fungsi manajerial yang sangat menentukan arah organisasi serta menjadi fondasi bagi pelaksanaan fungsi manajemen lainnya, seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Melalui perencanaan, organisasi menetapkan tujuan yang ingin dicapai, strategi yang akan digunakan, serta langkah-langkah operasional yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan tersebut. Dalam konteks lembaga pendidikan, perencanaan menjadi instrumen penting untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan sekolah berjalan secara terarah, terukur, dan selaras dengan visi yang telah ditetapkan.

Perencanaan yang disusun secara matang memungkinkan sekolah mengalokasikan sumber daya yang dimiliki secara lebih efektif dan efisien. Sumber daya tersebut tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga sumber daya manusia, sarana prasarana, waktu, serta jejaring kemitraan dengan pihak eksternal. Perencanaan yang jelas, sekolah dapat menentukan prioritas program yang memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kesiapan kerja siswa dan penyaluran lulusan ke dunia usaha dan dunia industri. Hal ini mencegah terjadinya pemborosan sumber daya dan memastikan bahwa setiap kegiatan memiliki keterkaitan yang jelas dengan tujuan strategis sekolah.

Dalam kaitannya dengan keterserapan lulusan, perencanaan manajerial yang kuat memungkinkan sekolah merancang program yang secara sistematis mendukung kesiapan dan penyaluran lulusan. Program kerja sama industri, penguatan pembelajaran berbasis dunia kerja, serta optimalisasi peran unit pendukung seperti humas dan Bursa Kerja Khusus dapat dirancang secara terintegrasi dalam satu kerangka perencanaan. Perencanaan tidak hanya berfungsi sebagai dokumen administratif, tetapi sebagai alat strategis yang mengarahkan seluruh aktivitas sekolah untuk menghasilkan lulusan yang relevan, kompeten, dan siap memasuki dunia kerja.

Aspek pengorganisasian merupakan komponen penting dalam strategi kepemimpinan manajerial kepala sekolah karena berfungsi menerjemahkan perencanaan ke dalam struktur kerja yang operasional dan efektif. Melalui pengorganisasian yang baik, kepala sekolah memastikan bahwa setiap unit kerja memahami peran, fungsi, dan tanggung jawabnya dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah. Pengorganisasian yang jelas juga meminimalkan tumpang tindih tugas dan memperkuat koordinasi antarunit, sehingga pelaksanaan program dapat berjalan secara efisien dan



terarah.

Kepala sekolah mengatur pembagian peran dan tanggung jawab antarunit kerja secara sistematis dan terkoordinasi. Unit humas difungsikan sebagai pengelola hubungan eksternal sekolah yang bertugas membangun, memelihara, dan mengembangkan jejaring kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri. Melalui peran ini, humas menjadi pintu masuk utama bagi informasi kebutuhan tenaga kerja, peluang kerja sama, serta umpan balik industri terhadap kualitas lulusan. Sementara itu, Bursa Kerja Khusus (BKK) menjalankan fungsi teknis yang berkaitan dengan pendataan alumni, pembinaan kesiapan kerja, serta penyaluran lulusan ke dunia kerja berdasarkan informasi dan akses yang telah dibangun melalui humas.

Di sisi lain, guru produktif memegang peran strategis dalam menyiapkan kompetensi siswa sesuai dengan standar dan kebutuhan industri. Guru produktif bertanggung jawab merancang dan melaksanakan pembelajaran yang berorientasi pada penguasaan keterampilan teknis, pemahaman prosedur kerja, serta pembentukan sikap profesional siswa. Pembagian peran ini mencerminkan pengorganisasian yang berbasis pada keahlian dan fungsi masing-masing unit, sehingga setiap unsur sekolah dapat berkontribusi secara maksimal sesuai dengan kapasitasnya.

Pengorganisasian yang efektif memungkinkan terjadinya sinergi antarunit kerja dalam mendukung peningkatan keterserapan lulusan. Informasi yang diperoleh humas dari industri dapat segera ditindaklanjuti oleh BKK dan guru produktif melalui penyesuaian pembelajaran dan penyiapan lulusan.

Koordinasi yang terbangun secara berkelanjutan menciptakan alur kerja yang saling mendukung, sehingga seluruh potensi sekolah dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan demikian, pengorganisasian yang dilakukan kepala sekolah tidak hanya memperkuat efektivitas internal sekolah, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan bersama, yaitu meningkatnya tingkat terserapnya lulusan pada sektor usaha dan industri.

Dalam tahap pelaksanaan, kepemimpinan manajerial kepala sekolah tercermin secara nyata dalam kemampuannya menggerakkan seluruh warga sekolah agar memiliki komitmen yang sama terhadap tujuan yang telah ditetapkan, khususnya tujuan peningkatan keterserapan lulusan.

Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama yang memastikan bahwa rencana dan kebijakan yang telah disusun tidak berhenti pada tataran administratif, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam praktik sehari-hari di lingkungan sekolah. Upaya ini menuntut kepemimpinan yang konsisten, komunikatif, dan mampu memotivasi seluruh unsur sekolah untuk berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan bersama.

Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengambil keputusan yang menetapkan kebijakan, tetapi juga sebagai pembina yang secara langsung memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan kepada guru dan tenaga kependidikan. Melalui kegiatan pembinaan yang terencana, kepala sekolah menegaskan kembali visi dan prioritas sekolah, sekaligus memastikan bahwa setiap unit kerja memahami kontribusinya masing-masing dalam mendukung kesiapan dan penyaluran lulusan. Pembinaan ini juga berfungsi sebagai sarana penyaluran persepsi dan sikap kerja, sehingga pelaksanaan program dapat berjalan secara searah dan terkoordinasi.

Selain pembinaan, kepala sekolah melaksanakan supervisi secara berkesinambungan untuk memastikan bahwa program dan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan keterserapan lulusan dilaksanakan selaras dengan perencanaan dan ketentuan yang telah ditentukan sebelumnya. Supervisi tidak hanya bersifat pengawasan, tetapi juga berorientasi pada perbaikan dan pengembangan.

Melalui supervisi, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kendala yang dihadapi oleh unit-unit kerja, memberikan umpan balik konstruktif, serta mendorong perbaikan berkelanjutan. Di samping itu, komunikasi yang intensif dan berkelanjutan menjadi kunci dalam tahap pelaksanaan, karena memungkinkan terjadinya pertukaran informasi, koordinasi, dan penguatan komitmen antarwarga sekolah. Kepemimpinan manajerial kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian tujuan peningkatan keterserapan lulusan.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Northouse (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan



bersama. Dalam konteks ini, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah diperkuat oleh kejelasan sistem kerja dan konsistensi pelaksanaan program.

Penguatan pembelajaran berbasis industri merupakan salah satu bentuk konkret dari pelaksanaan strategi kepemimpinan manajerial. Kepala sekolah memastikan bahwa kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL), keterlibatan praktisi industri, serta penilaian kompetensi siswa dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengelolaan kegiatan tersebut memerlukan koordinasi dan pengawasan yang intensif agar pembelajaran benar-benar memberikan pengalaman kerja yang relevan bagi siswa. Dengan demikian, pembelajaran tidak hanya berfungsi sebagai proses pedagogis, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

Mintzberg (2009) mengemukakan bahwa peran manajer mencakup peran interpersonal, informasional, dan pengambilan keputusan. Ketiga peran tersebut tampak dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 1 Pugaan. Kepala sekolah membangun hubungan interpersonal dengan guru, tenaga kependidikan, dan mitra industri; mengelola informasi terkait kebutuhan industri dan peluang kerja; serta mengambil keputusan strategis yang berkaitan dengan pengembangan kurikulum, kerja sama industri, dan penyaluran lulusan. Peran-peran ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bersifat komprehensif dan terintegrasi.

Fungsi pengendalian juga menjadi aspek penting dalam kepemimpinan manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah secara berkala melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program sekolah, khususnya yang berkaitan dengan PKL, kerja sama industri, dan tingkat keterserapan lulusan. Hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian strategi.

Robbins dan Coulter (2018) menekankan bahwa pengendalian bertujuan memastikan bahwa kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui mekanisme ini, sekolah dapat menjaga keberlanjutan dan relevansi program peningkatan keterserapan lulusan.

Selain aspek struktural dan manajerial, kepemimpinan kepala sekolah juga berkontribusi terhadap pembentukan budaya kerja sekolah. Melalui kebijakan, regulasi, dan keteladanan, kepala sekolah menanamkan nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme sebagai bagian dari budaya organisasi. Budaya kerja yang terbangun secara konsisten menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berorientasi pada kualitas. Dalam perspektif Bush (2011), budaya organisasi yang kuat merupakan salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas kepemimpinan pendidikan.

Dalam konteks pendidikan vokasi, pembentukan budaya kerja dan karakter siswa memiliki keterkaitan erat dengan keterserapan lulusan. Dunia industri tidak hanya menilai lulusan berdasarkan keterampilan teknis, tetapi juga berdasarkan sikap kerja dan etos profesional. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah yang secara manajerial mengintegrasikan pembinaan karakter ke dalam sistem sekolah berkontribusi signifikan terhadap kesiapan dan penerimaan lulusan di DUDI. Hal ini menegaskan bahwa keterserapan lulusan merupakan hasil dari pengelolaan pendidikan yang holistik dan terencana.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 1 Pugaan merupakan kombinasi antara kepemimpinan visioner dan strategi kepemimpinan manajerial yang kuat. Integrasi antara perencanaan yang sistematis, pengorganisasian yang efektif, pelaksanaan yang konsisten, serta pengendalian yang berkelanjutan memungkinkan sekolah menyelaraskan tujuan pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja. Sejalan dengan pandangan Bush, Robbins, Mintzberg, dan Northouse, kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin sekaligus manajer yang mengelola sekolah secara strategis untuk meningkatkan keterserapan lulusan.

Keterserapan lulusan tidak dapat dipahami sebagai hasil yang bersifat insidental atau semata-mata dipengaruhi oleh kondisi pasar kerja, melainkan sebagai konsekuensi dari proses kepemimpinan sekolah yang terarah, terkelola, dan berkelanjutan. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam memastikan bahwa seluruh kebijakan dan program pendidikan dirancang secara sistematis untuk menjawab kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Melalui perencanaan yang matang, pengorganisasian yang jelas, serta pengawasan yang konsisten, kepala sekolah mampu



mengarahkan seluruh sumber daya sekolah agar berkontribusi secara optimal terhadap peningkatan kesiapan dan penyaluran lulusan ke dunia kerja.

Temuan penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa keberhasilan pendidikan vokasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pengelola yang mampu menyinergikan berbagai unsur sekolah, seperti guru, tenaga kependidikan, humas, dan Bursa Kerja Khusus (BKK), dalam satu kerangka kerja yang terpadu. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, sarana prasarana, serta informasi pasar kerja menjadi faktor penentu dalam menciptakan lulusan yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan industri..

2. Peran Humas Dalam Mendorong Keterserapan Alumni

Dalam pendidikan menengah kejuruan, keterserapan alumni merupakan indikator strategis yang menunjukkan sejauh mana sekolah mampu menjalankan perannya sebagai penghubung antara dunia pendidikan dan dunia kerja.

Keberhasilan alumni memasuki dunia usaha dan dunia industri (DUDI) tidak hanya ditentukan oleh kualitas kompetensi lulusan, tetapi juga oleh efektivitas sekolah dalam membangun komunikasi, kepercayaan, dan kemitraan dengan pihak industri. Peran humas memiliki kontribusi signifikan dalam menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan keterserapan alumni melalui pengelolaan hubungan eksternal yang terencana dan berkelanjutan.

Secara teoretis, peran humas dalam organisasi dipahami sebagai fungsi manajerial yang bertujuan membangun dan memelihara hubungan saling menguntungkan antara organisasi dan publiknya (Cutlip, Center, & Broom, 2013).

Publik utama yang menjadi fokus humas adalah dunia usaha dan dunia industri sebagai pengguna lulusan. Oleh karena itu, humas tidak dapat diposisikan semata-mata sebagai pelaksana kegiatan komunikasi formal, melainkan sebagai aktor strategis yang berperan dalam menjembatani kepentingan pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Peran ini menjadi semakin penting mengingat dinamika dunia industri yang terus berkembang dan menuntut respons cepat dari lembaga pendidikan vokasi.

Humas di SMK Negeri 1 Pugaan menjalankan peran sebagai pengelola hubungan (*relationship manager*) yang secara aktif membangun jejaring kemitraan dengan DUDI. Hubungan yang dibangun tidak bersifat sesaat atau transaksional, melainkan diarahkan pada kerja sama jangka panjang yang dilandasi kepercayaan dan komitmen bersama.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Ledingham dan Bruning (2000) yang menekankan bahwa hubungan organisasi-publik yang efektif harus berorientasi pada keberlanjutan, kepercayaan, dan manfaat timbal balik. Melalui relasi yang terpelihara dengan baik, sekolah memperoleh akses terhadap informasi kebutuhan tenaga kerja dan peluang rekrutmen alumni, sementara industri memperoleh calon tenaga kerja yang telah dipersiapkan sesuai dengan standar kompetensi dan budaya kerja yang diharapkan.

Pengelolaan komunikasi dua arah menjadi salah satu kontribusi utama humas dalam mendorong keterserapan alumni. Grunig dan Hunt (1984) menegaskan bahwa model komunikasi dua arah simetris merupakan pendekatan ideal dalam praktik humas karena memungkinkan terjadinya dialog dan penyesuaian antara organisasi dan publiknya.

Dalam praktiknya, humas tidak hanya menyampaikan informasi mengenai program dan potensi sekolah kepada industri, tetapi juga menyerap masukan, ekspektasi, dan kebutuhan industri untuk kemudian disampaikan kepada pihak internal sekolah. Pola komunikasi ini memungkinkan sekolah melakukan penyesuaian berkelanjutan terhadap proses pembelajaran dan pembinaan siswa.

Kaitannya dengan keterserapan alumni, informasi yang dikelola oleh humas memiliki nilai strategis karena menjadi dasar bagi pengambilan keputusan di tingkat manajerial sekolah. Informasi mengenai kebutuhan kompetensi, sikap kerja, serta standar profesional industri diteruskan kepada kepala sekolah, Bursa Kerja Khusus (BKK), dan guru produktif. Melalui koordinasi ini, sekolah dapat menyesuaikan kurikulum, metode pembelajaran, serta pembinaan karakter siswa agar lebih relevan dengan tuntutan dunia kerja. Dengan demikian, peran humas berkontribusi sejak tahap perencanaan



pendidikan, bukan hanya pada tahap akhir penyaluran alumni.

Selain aspek komunikasi, humas juga memainkan peran penting dalam pembangunan dan pemeliharaan reputasi sekolah. Dalam perspektif humas, reputasi merupakan aset strategis yang memengaruhi tingkat kepercayaan publik terhadap organisasi (Fombrun, 1996). Humas berperan membentuk citra sekolah sebagai lembaga pendidikan vokasi yang profesional, adaptif, dan konsisten dalam menyiapkan lulusan.

Melalui penyampaian informasi mengenai prestasi siswa, keberhasilan alumni, serta kualitas proses pembelajaran, humas memperkuat persepsi positif industri terhadap sekolah. Reputasi yang baik tersebut menjadi pertimbangan penting bagi industri dalam membuka peluang kerja dan merekrut alumni.

Kepercayaan industri terhadap sekolah memiliki implikasi langsung terhadap keterserapan alumni. Industri cenderung lebih terbuka untuk menerima lulusan dari sekolah yang memiliki rekam jejak positif dan reputasi yang dapat diandalkan. Dalam teori hubungan organisasi–publik, kepercayaan dipandang sebagai fondasi utama dalam membangun hubungan jangka panjang yang stabil (Hon & Grunig, 1999). Oleh karena itu, konsistensi humas dalam menjaga kualitas komunikasi, profesionalisme interaksi, dan pemenuhan komitmen kerja sama menjadi faktor kunci dalam memperluas akses kerja bagi alumni.

Peran humas juga dapat dianalisis melalui konsep *boundary spanning*, yaitu kemampuan organisasi untuk menjembatani batas antara lingkungan internal dan eksternal (Heath, 2001). Dalam pendidikan vokasi yang sangat dipengaruhi oleh dinamika pasar kerja, fungsi ini menjadi sangat krusial.

Humas memastikan bahwa sekolah tidak terisolasi dari perkembangan dunia industri, baik dari sisi teknologi, kebutuhan kompetensi, maupun pola rekrutmen tenaga kerja. Melalui pemetaan mitra industri dan penjajakan kerja sama, humas membantu sekolah menyesuaikan strategi pendidikan agar tetap relevan dan adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Selain menjembatani hubungan eksternal, humas juga berkontribusi dalam memperkuat sinergi internal sekolah yang berdampak pada keterserapan alumni. Informasi dan peluang kerja yang diperoleh dari industri diintegrasikan ke dalam kerja sama dengan BKK sebagai unit teknis penyaluran alumni. Humas berfokus pada pembangunan dan pemeliharaan relasi industri, sementara BKK menangani pendataan, pembinaan, dan penempatan alumni. Kolaborasi ini mencerminkan pembagian peran yang saling melengkapi dan meningkatkan efektivitas penyaluran alumni ke dunia kerja.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa peran humas dalam mendorong keterserapan alumni tidak dapat dipahami secara sempit sebagai fungsi administratif atau seremonial. Humas merupakan fungsi manajerial dan strategis yang berperan dalam membangun hubungan saling menguntungkan, mengelola reputasi, serta menjembatani komunikasi antara sekolah dan dunia industri. Oleh karena itu, keterserapan alumni merupakan hasil dari pengelolaan komunikasi dan hubungan eksternal yang dirancang secara sadar, terintegrasi, dan berkelanjutan.

Peningkatan keterserapan alumni di SMK Negeri 1 Pugaan merupakan konsekuensi logis dari penguatan peran humas sebagai aktor strategis dalam pendidikan vokasi. Ketika fungsi humas dikelola secara profesional dan terintegrasi dengan kebijakan sekolah, peluang alumni untuk memasuki dunia kerja menjadi lebih luas dan berkelanjutan.

3. Nilai Kearifan Lokal Sarabakawa Dalam Mendukung Keterserapan Lulusan

Nilai kearifan lokal Sarabakawa yang hidup dan berkembang di lingkungan SMK Negeri 1 Pugaan memiliki peran strategis dalam membentuk kesiapan kerja dan daya saing lulusan di dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Dalam konteks pendidikan vokasi, nilai tidak hanya dipahami sebagai aspek normatif, tetapi sebagai faktor psikososial yang memengaruhi sikap, perilaku, dan cara individu merespons tuntutan dunia kerja. Oleh karena itu, pembahasan nilai Sarabakawa perlu ditempatkan dalam kerangka teori nilai dan budaya organisasi untuk memahami kontribusinya secara lebih komprehensif.

Secara konseptual, nilai kearifan lokal Sarabakawa yang dimaknai sebagai sikap pantang



menyerah, kesiapan menghadapi tantangan, keberanian mencoba hal baru, serta kemampuan beradaptasi dapat dianalisis melalui teori nilai dasar yang dikemukakan oleh Schwartz. Schwartz (2012) memandang nilai sebagai keyakinan fundamental yang bersifat trans-situasional, yaitu keyakinan yang tidak terbatas pada satu konteks tertentu, tetapi memengaruhi cara individu berpikir, bersikap, dan bertindak dalam berbagai situasi kehidupan. Nilai berfungsi sebagai prinsip pengarah (*guiding principles*) yang menjadi dasar individu dalam menentukan pilihan tindakan, termasuk dalam konteks pendidikan dan dunia kerja.

Dalam kerangka teori Schwartz, nilai-nilai yang terkandung dalam Saraba Kawa memiliki keterkaitan erat dengan dimensi nilai *openness to change*, yang mencakup nilai kemandirian, kesiapan menghadapi perubahan, dan keberanian mengambil inisiatif. Sikap pantang menyerah dan kesiapan menghadapi tantangan mencerminkan orientasi individu yang tidak takut terhadap ketidakpastian dan perubahan, sebuah karakteristik yang sangat dibutuhkan dalam dunia industri yang dinamis dan kompetitif.

Industri modern menuntut tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan sistem kerja, serta tuntutan kinerja yang terus meningkat. Dalam konteks ini, nilai Saraba Kawa berfungsi sebagai landasan psikologis yang mendorong lulusan untuk tetap bertahan dan berkembang di tengah tekanan dan perubahan lingkungan kerja.

Selain itu, nilai Saraba Kawa juga selaras dengan dimensi *self-enhancement*, khususnya dalam aspek dorongan untuk meningkatkan kapasitas diri dan mencapai keberhasilan personal melalui kerja keras dan ketekunan. Keberanian mencoba hal baru dan kemauan untuk terus belajar mencerminkan orientasi individu untuk meningkatkan kompetensi dan posisi dirinya dalam lingkungan sosial maupun profesional.

Nilai ini menjadi penting dalam dunia kerja, di mana keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis awal, tetapi juga oleh kemauan individu untuk terus mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan organisasi dan industri. Dengan demikian, Saraba Kawa tidak hanya membentuk sikap bertahan, tetapi juga mendorong orientasi kemajuan dan pencapaian.

Internalisasi nilai Saraba Kawa berkontribusi pada pembentukan karakter kerja siswa yang relevan dengan kebutuhan dunia industri. Proses pembelajaran dan pembinaan siswa yang menanamkan nilai ketangguhan, keberanian, dan adaptabilitas membantu siswa mengembangkan kesiapan mental untuk menghadapi realitas kerja. Lulusan yang memiliki sistem nilai tersebut cenderung lebih siap menerima tantangan kerja, lebih terbuka terhadap pembelajaran di tempat kerja, serta lebih mampu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi industri. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Saraba Kawa berfungsi sebagai sistem nilai internal yang mengarahkan perilaku lulusan dalam menghadapi tuntutan profesional.

Nilai Saraba Kawa sebagai sistem nilai yang hidup di lingkungan sekolah memperkuat konsistensi antara tujuan pendidikan dan tuntutan dunia kerja. Nilai ini tidak hanya menjadi slogan atau simbol budaya lokal, tetapi terwujud dalam sikap dan perilaku nyata siswa dan lulusan. Dalam perspektif Schwartz, nilai yang diinternalisasi secara konsisten akan memengaruhi pola pengambilan keputusan individu dalam jangka panjang. Oleh karena itu, Saraba Kawa dapat dipahami sebagai modal nilai (*value capital*) yang mendukung kesiapan kerja dan daya saing lulusan SMK di dunia usaha dan dunia industri.

Nilai kearifan lokal Saraba Kawa memiliki landasan teoretis yang kuat dalam teori nilai Schwartz. Nilai tersebut berperan sebagai prinsip pengarah yang membentuk sikap adaptif, ketangguhan mental, dan orientasi pengembangan diri pada siswa dan lulusan. Dalam konteks dunia industri yang menuntut fleksibilitas dan daya tahan tinggi, Saraba Kawa menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan lulusan dalam memasuki, bertahan, dan berkembang di dunia kerja.

Internalisasi nilai Saraba Kawa dalam proses pendidikan di SMK Negeri 1 Pugaan menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya mentransfer pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga menanamkan nilai yang membentuk orientasi perilaku lulusan.

Nilai tersebut memengaruhi cara lulusan memandang tantangan kerja, mengambil keputusan, serta mempertahankan komitmen dalam situasi yang menuntut ketahanan mental. Dengan demikian,



keterserapan lulusan tidak hanya ditentukan oleh kecocokan kompetensi teknis, tetapi juga oleh kesesuaian nilai yang dimiliki lulusan dengan nilai yang dianut dunia industri.

Dalam perspektif budaya, nilai Saraba Kawa juga dapat dikaitkan dengan teori dimensi budaya yang dikemukakan oleh Hofstede. Hofstede (2011) menjelaskan bahwa budaya memengaruhi cara individu bekerja, berinteraksi, dan menyikapi ketidakpastian.

Nilai Saraba Kawa yang menekankan kesiapan menghadapi tantangan dan kemampuan beradaptasi menunjukkan kecenderungan terhadap toleransi terhadap ketidakpastian (*uncertainty avoidance*) yang relatif rendah. Sikap ini menjadi modal penting bagi lulusan SMK yang harus berhadapan dengan lingkungan kerja industri yang dinamis, penuh tekanan, dan sering kali tidak pasti.

Selain itu, nilai Saraba Kawa juga mencerminkan orientasi kolektivitas yang kuat, di mana individu didorong untuk bekerja sama, saling mendukung, dan menjaga hubungan yang harmonis. Orientasi ini selaras dengan kebutuhan industri terhadap tenaga kerja yang mampu bekerja dalam tim dan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Dengan demikian, internalisasi nilai Saraba Kawa berkontribusi pada pembentukan sikap kerja lulusan yang sesuai dengan karakteristik budaya kerja industri.

Dari sudut pandang budaya organisasi, nilai Saraba Kawa dapat dipahami sebagai bagian dari asumsi dasar (*basic underlying assumptions*) yang membentuk budaya sekolah.

Schein (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri atas nilai, norma, dan asumsi yang dipelajari dan dibagikan oleh anggota organisasi dalam menghadapi tantangan internal dan eksternal. Dalam konteks SMK Negeri 1 Pugaan, Saraba Kawa berfungsi sebagai nilai inti yang membentuk cara warga sekolah berpikir dan bertindak, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam pengelolaan hubungan dengan dunia industri.

Nilai tersebut tercermin dalam sikap proaktif sekolah dalam menjalin kerja sama dengan DUDI, meskipun menghadapi berbagai keterbatasan. Kepala sekolah, humas, dan unit terkait tidak memandang kendala sebagai hambatan mutlak, tetapi sebagai tantangan yang perlu dihadapi dengan strategi yang adaptif dan berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Schein bahwa budaya organisasi yang kuat mampu membantu organisasi bertahan dan berkembang dalam lingkungan yang dinamis. Dengan demikian, nilai Saraba Kawa tidak hanya membentuk karakter individu, tetapi juga memperkuat ketahanan organisasi sekolah.

Internalisasi nilai Saraba Kawa juga berdampak langsung pada kesiapan lulusan memasuki dunia kerja. Lulusan yang dibekali nilai pantang menyerah dan kemampuan beradaptasi dinilai lebih siap menghadapi tekanan kerja, target produksi, serta dinamika hubungan kerja di industri. Dalam perspektif employability, nilai-nilai tersebut memperkuat soft skills lulusan yang menjadi pertimbangan utama industri dalam proses rekrutmen. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kearifan lokal dapat berfungsi sebagai modal non-teknis yang meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja.

Nilai Saraba Kawa turut memperkuat sinergi internal sekolah dalam mendukung keterserapan lulusan. Nilai ini menjadi landasan moral yang mendorong kerja sama antara kepala sekolah, humas, BKK, dan guru produktif. Dalam kerangka budaya organisasi, nilai yang dianut bersama akan meningkatkan komitmen dan konsistensi tindakan seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Saraba Kawa berperan sebagai perekat sosial yang menyatukan berbagai unit sekolah.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa nilai kearifan lokal Saraba Kawa memiliki relevansi teoretis dan praktis dalam mendukung keterserapan lulusan. Sejalan Schwartz, dimensi budaya Hofstede, dan konsep budaya organisasi Schein, nilai Saraba Kawa berfungsi sebagai pedoman perilaku yang membentuk kesiapan mental, sikap adaptif, dan etos kerja lulusan. Nilai ini tidak hanya memperkuat identitas sekolah, tetapi juga menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam meningkatkan peluang lulusan untuk diterima dan bertahan di dunia usaha dan dunia industri.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan keterserapan lulusan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator pendidikan, tetapi



juga sebagai pemimpin manajerial yang mampu mengarahkan seluruh sumber daya sekolah agar selaras dengan tuntutan dunia kerja. Kepemimpinan tersebut tercermin melalui perencanaan yang sistematis, pengorganisasian yang jelas, pelaksanaan program yang konsisten, serta pengendalian yang berkelanjutan. Penetapan keterserapan lulusan sebagai indikator keberhasilan sekolah menunjukkan orientasi kebijakan yang menempatkan relevansi pendidikan vokasi dengan kebutuhan industri sebagai prioritas utama.

Pengelolaan manajerial yang efektif memungkinkan terjadinya sinergi antarunit kerja di sekolah, khususnya antara humas, Bursa Kerja Khusus (BKK), dan guru produktif. Pembagian peran yang jelas dan terkoordinasi mendorong optimalisasi fungsi masing-masing unit dalam menyiapkan kompetensi siswa, membangun jejaring industri, serta menyalurkan lulusan ke dunia kerja. Sinergi ini memperkuat efektivitas implementasi program peningkatan keterserapan lulusan dan meminimalkan hambatan dalam pelaksanaannya.

Peran humas terbukti menjadi faktor penting dalam mendorong keterserapan alumni. Humas berfungsi sebagai pengelola hubungan strategis antara sekolah dan dunia usaha serta dunia industri melalui komunikasi dua arah yang berkelanjutan. Melalui pengelolaan jejaring kemitraan, penyampaian informasi yang akurat, serta pemeliharaan reputasi sekolah, humas berkontribusi dalam membangun kepercayaan industri terhadap kualitas lulusan. Kepercayaan tersebut membuka peluang kerja yang lebih luas bagi alumni dan memperkuat posisi sekolah sebagai mitra industri yang kredibel. Nilai kearifan lokal Saraba Kawa berperan dalam membentuk karakter dan sikap kerja lulusan yang relevan dengan kebutuhan dunia industri. Nilai pantang menyerah, kesiapan menghadapi tantangan, dan kemampuan beradaptasi yang tertanam melalui budaya sekolah berkontribusi terhadap kesiapan mental dan profesional lulusan. Integrasi nilai kearifan lokal ke dalam budaya organisasi dan proses pembelajaran memperkuat daya saing lulusan, tidak hanya dari aspek kompetensi teknis, tetapi juga dari aspek sikap dan etos kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. (2024). Kemitraan sekolah dengan dunia usaha dan dunia industri dalam meningkatkan keterserapan lulusan SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 14(1), 45–58.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Tingkat pengangguran terbuka menurut pendidikan tertinggi yang ditamatkan*. BPS Republik Indonesia.
- Bush, T. (2011). *Theories of educational leadership and management* (4th ed.). Sage Publications.
- Cutlip, S. M., Center, A. H., & Broom, G. M. (2013). *Effective public relations* (11th ed.). Pearson.
- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation: Realizing value from the corporate image*. Harvard Business School Press.
- Grunig, J. E., & Hunt, T. (1984). *Managing public relations*. Holt, Rinehart & Winston.
- Hallinger, P. (2018). Bringing context out of the shadows of leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 46(1), 5–24.
- Heath, R. L. (2001). *Handbook of public relations*. Sage Publications.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–26.
- Hon, L. C., & Grunig, J. E. (1999). *Guidelines for measuring relationships in public relations*. Institute for Public Relations.
- Komara, A. (2024). Relevansi kompetensi lulusan SMK terhadap kebutuhan industri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 112–125.
- Ledingham, J. A., & Bruning, S. D. (2000). *Public relations as relationship management*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Lestari, R. (2022). Optimalisasi fungsi hubungan masyarakat dalam kemitraan pendidikan vokasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(3), 210–223.
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler Publishers.
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.



- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–20.
- Susanto, H. (2020). Kesenjangan kompetensi lulusan SMK dengan kebutuhan dunia kerja. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 26(2), 150–162.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wijaya, D. (2021). Peran humas sekolah dalam membangun kemitraan industri. *Jurnal Komunikasi Pendidikan*, 5(1), 67–79.