



PENGARUH KINERJA KEPALA SEKOLAH, KINERJA KOMITE, DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU LULUSAN SMK DI KOTA JAMBI

Indra Satria¹, Amirul Mukminin², Muazza Muazza³

¹Mahasiswa Program Studi Magister Pendidikan Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, Email: nofri2007@gmail.com

²Dosen Program Studi Magister Pendidikan Universitas Jambi, Jambi, Indonesia.

³Dosen Program Studi Magister Pendidikan Universitas Jambi, Jambi, Indonesia.

Corresponding Author: Indra Satria¹

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kinerja kepala sekolah, kinerja komite sekolah, kinerja guru terhadap mutu lulusan SMK di kota Jambi tahun 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *survey* dengan responden 115. Variabel kinerja kepala sekolah, kinerja komite sekolah dan kinerja guru berpengaruh positif secara parsial terhadap mutu lulusan, hal ini dibuktikan kinerja kepala sekolah, kinerja komite dan kinerja guru dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,098 > 1,6584$, kinerja komite sekolah $6,581 > 1,6584$. kinerja guru $3,820 > 1,6584$. Kinerja kepala sekolah, kinerja komite dan kinerja guru secara simultan berpengaruh bersama-sama secara positif terhadap mutu lulusan, hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $15,769 > 3,08$ dengan nilai persamaan regresi berganda $Y = 14,259 + 0,016 X_1 + 0,196 X_2 + 0,110 X_3$. Berdasarkan hasil penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa kinerja kepala sekolah, kinerja komite dan kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu lulusan

Kata Kunci: Kinerja Kepala Sekolah, Kinerja Komite Sekolah, Kinerja Guru, dan Mutu Lulusan.

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan serius yang di hadapi oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sulitnya menghasilkan lulusan yang berkualitas dan bermutu, sehingga menyebabkan SMK masih mencetak pengangguran tertinggi. Sebagai lembaga yang menyiapkan tenaga kerja yang siap pakai seharusnya program lulusan SMK harus melalui kajian dalam yang terencana, terstruktur dan berkesinambungan, sekolah harus dapat mendeskripsikan pola atau mendesain sekolah masa depan dan memposisikan sumber daya manusia pengelola sekolah melebihi sumber daya lainnya.

Salah satu alternatif pemecahan masalah ini adalah dengan memberdayakan sumber manusia yang ada di sekolah, terutama kepala sekolah, komite sekolah dan guru, karena

lulusan yang bermutu tidak datang secara instan begitu saja, melainkan melalui proses tahapan serius dengan menitik beratkan bagaimana bisa sekolah menciptakan lulusan yang kompetitif ditaraf lokal, nasional maupun internasional.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 63 tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan dalam pasal (1) ayat 2 dijelaskan penjaminan mutu pendidikan adalah kegiatan sistemik dan terpadu oleh satuan atau program pendidikan, pemerintah daerah, pemerintah dan masyarakat untuk menaikan tingkat kecerdasan kehidupan bangsa melalui pendidikan, sehingga pada tujuan akhir penjaminan mutu pendidikan adalah tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa sebagaimana yang dicita-citakan oleh pembukaan Undang- Undang Dasar (UUD) negara Republik Indonesia tahun 1945.

Menurut Agus Sartono Deputy Kementrian bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemendiknas) sebagai pembicara di Kemendiknas 14 September 2021 menyebutkan bahwa tiap tahun ada 3,7 juta anak lulus dari SMA/SMK/MA, 1,9 juta anak dapat masuk ke perguruan tinggi, sedangkan 1,8 juta lainnya harus masuk pasar tenaga kerja dan pada saat yang sama, setiap tahun terdapat 1,65 juta lulusan perguruan tinggi.

Untuk memenangkan kompetisi tersebut sangat diperlukan sistem penjaminan mutu pendidikan yang sistematis, terintegrasi, dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa seluruh proses penyelenggaraan pendidikan sudah sesuai dengan standar mutu pendidikan serta upaya menyiapkan tenaga terampil dan berkarakter, yang sesuai dengan kriteria Industri dan Dunia Kerja (IDUKA).

Beberapa gejala umum dan permasalahan saat ini yang dihadapi SMK di kota Jambi, *pertama* secara *eksternal* diantaranya turunya minat siswa bersekolah di SMK terutama di swasta, banyaknya jumlah Sekolah Menengah Atas (SMA) negeri ketimbang SMK negeri, biaya operasional SMK tinggi, kualitas sumber daya lulusan yang belum sesuai dengan kebutuhan pasar, daya serap industri tidak sebanding dengan jumlah lulusan, dan masih dicap sebagai pencetak pengangguran, Industri dan dunia kerja (IDUKA) masih menolak kehadiran siswa magang. *kedua* dari sisi *internal*, masih kurangnya guru produktif, sarana dan prasarana praktikum kurang memadai, program kerja kepala sekolah yang belum serasi dengan kebutuhan sekolah, belum maksimalnya kinerja komite sekolah, di beberapa sekolah kehadiran komite hanya sebagai pelengkap legalitas organisasi sekolah, mobilisasi dana atau masih dicap sebagai stempel sekolah, komite tidak banyak berfungsi dalam sebuah kebijakan, kurikulum yang belum selaras dengan IDUKA, kurangnya perencanaan pemerintah daerah dalam mendukung kurikulum pendidikan vokasi, terjadi *over supply*, yakni menumpuk pada program keahlian tertentu, sementara jurusan lain tidak diminati, terbatas tempat praktik industri, pendidikan kejuruan SMK tidak sesuai kebutuhan daerah karena sulitnya membuat program keahlian baru dengan tingginya standar kriteria yang ditetapkan dinas Pendidikan provinsi Jambi.

Persoalan lain adalah SMK masih dianggap sebagai sekolah pilihan kedua (*second class*) sehingga pengelola SMK sulit mendapatkan siswa yang berkualitas, serta memperbaiki kualitas mutu lulusan sekolah. Terkesan sekolah vokasi hanya siap meluluskan siswanya namun belum mampu menyiapkan tenaga terampil berkerja pada industri sesuai dengan harapan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati (2020) dengan judul: Kinerja Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar negeri 99 Lallatang Kecamatan Dua Bocoe Kabupaten Bone dengan teknik observasi lapangan menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja kepala Sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu lulusan siswa.

Selain itu penelitian lain di Sumatera Utara yang dilakukan Damanik tahun 2019 dengan judul penelitiannya : Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah dan Komite Sekolah Terhadap Mutu Sekolah, penelitian terhadap 290 orang guru Sekolah Dasar (SD) dengan uji

statistik dengan tingkat kepercayaan 95 persen, menyimpulkan (1) pengaruh manajemen berbasis sekolah (X1) terhadap mutu sekolah (Y) sebesar 0,611 atau 61 persen (2) pengaruh komite sekolah (X1) terhadap mutu sekolah (Y) sebesar 0,389 atau 38,9 persen.

Keunikan masalah ini adalah, kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan kinerja komite sekolah di satuan pendidikan akan saling mempengaruhi, tidak akan mungkin kepala sekolah bekerja sendirian tanpa didukung kinerja guru dan bantuan komite, begitu juga sebaliknya, bahkan ketiga komponen ini merupakan sebuah sistem yang saling keterkaitan satu sama lainnya, sinergisitas ketiga komponen ini dipastikan akan dapat meningkatkan mutu lulusan, dengan alasan inilah penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh kinerja kepala sekolah, kinerja guru dan kinerja komite sekolah terhadap mutu lulusan SMK di kota Jambi.

KAJIAN PUSTAKA

Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi tahun 2020-2024 disusun untuk melaksanakan kebijakan Link and Match agar lulusan pendidikan vokasi dapat terserap ke dunia usaha dan dunia industri, bisa melanjutkan ke perguruan tinggi vokasi seperti Politeknik, Akademi serta berwira usaha.

Untuk target sampai dengan tahun 2024, kebijakan Dirjen Vokasi yaitu: (1) status pendidikan tinggi vokasi akan didorong menjadi PT BLUD sehingga tidak saja mempunyai keleluasaan dalam melakukan kerjasama dengan berbagai pihak terutama Iduka tapi juga untuk lulusannya akan lebih kompeten; (2) pengembangan SDM akan menargetkan tidak hanya pada dosen, namun juga teknisi dan direktur Politeknik dan Ketua Akademi; (3) melibatkan pihak Iduka secara intens pada pendidikan vokasi; (4) melakukan pengembangan fleksibilitas kelembagaan sehingga dapat melaksanakan tugas lebih baik; (5) melakukan perbaikan akreditasi/sertifikasi; (6) melakukan kerjasama dengan industri dalam hal pelatihan baik dalam rangka pengembangan kurikulum maupun pemagangan.

Yamin (2011:316) yang menyebutkan bahwa sekolah unggul dan bermutu sebenarnya dibangun secara bersama-sama oleh seluruh warga sekolah, bukan oleh otoritas pendidikan. Dalam konsep sekolah unggul adalah keunggulan yang akan dicapai apabila sumber daya sekolah dapat dimanfaatkan secara optimal.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik yang dirilis Februari 2021 terdapat 8,75 juta pengangguran sehingga diperlukan 12,2 juta lapangan kerja baru, sementara di era revolusi industri 4.0 mengakibatkan perubahan struktur dunia kerja, Delapan puluh persen pekerjaan di dunia akan digantikan dengan mesin-mesin canggih dan 50 persen menggunakan automasi di masa depan (Data WEF, 2020).

Mutu pendidikan berkaitan erat dengan manajemen kepala sekolah (Nurkuntari 2016). Dalam rangka menjamin mutu pendidikan secara terus-menerus maka seorang kepala sekolah mesti memiliki kemampuan manajerial yang baik. Memimpin sekolah tentunya berbeda dengan memimpin perusahaan ataupun organisasi lainnya. Karena kepala sekolah haruslah memiliki kemampuan mendidik, kemampuan pedagogi, kompetensi sosial, menciptakan iklim belajar yang nyaman, mewujudkan tata tertib sekolah dan mampu menunjukkan keteladanan di kalangan sekolah dan masyarakat pada umumnya.

Suhardiman (2012) kepala sekolah harus mampu membuat perencanaan yang sistematis, terpadu, berkelanjutan dan komprehensif, karena target tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien dengan mutu pendidikan yang memuaskan para pelanggan atau *stakeholders*-nya sedangkan fungsi manajemen sebagai perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarah (*directing*) dan pengendalian (*controlling*) (Sopiah dan Sangadji 2017).

Menurut Lunenburg dan Irbi (2006) dalam bukunya berjudul *The Principalship* agar mendapatkan kepala sekolah yang mampu menjalankan perannya dengan baik maka calon

kepala sekolah sebagaimana direkomendasikan oleh *Education Leadership Contituent Council* (ELCC) yang harus memenuhi standar sebagai berikut: (1) kemampuan mempromosikan keberhasilan siswa; (2) kemampuan mempromosikan budaya sekolah; (3) kemampuan mengelola sumber daya; (4) kemampuan melakukan hubungan kerjasama dan kolaborasi; (5) kemampuan melakukan tindakan yang terintegrasi, jujur dan beretika; (6) kemampuan daya respon tinggi terhadap nilai-nilai sosial, politik, ekonomi dan budaya serta (6) kemampuan dalam praktik magang/kerja.

Sejalan dengan Darma dalam Suhardiman (2012) yang menyatakan kepala sekolah berperan pada abad 21 sebagai berikut;(1) berpartisipasi pada pembelajaran 91 persen; (2) mengarahkan para guru untuk menentukan pembelajaran dengan menggunakan evaluasi formatif sebanyak 90 persen; (3) perencanaan, koordinasi dan evaluasi pengajaran, kurikulum dan pedagogik (terlibat langsung dalam mengunjungi kelas dan memberikan *feedback* pada pembelajaran sebanyak 74 persen; (4) memastikan para guru mendapatkan informasi tentang praktik pembelajaran yang terbaru 64 persen; (5) pengelolaan sumber daya sebanyak 60 persen ;(6) menantang *status quo* sebanyak 60 persen; (7) menentukan tujuan dan harapan sebanyak 54 persen; (8) menjaga lingkungan yang mendukung pembelajaran sebanyak 49 persen.

Menurut Sapiah dan Sangadji (2017:37) strategi yang sukses merinci sejumlah tindakan berlandaskan tujuan yang dilakukan manager dalam meningkatkan atau mempertahankan kinerja secara menyeluruh, hal ini sejalan dengan Amtrstrong (2014) *humans resource management is a comprehensive coherent approach to employment and development people* (manajemen sumber daya manusia berfungsi pendekatan komprerenhmsif dan koheren terhadap orang yang bekerja dalam organisasi), pandangan ini menunjukkan peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan harus dominan dan memberdayakan potensi semua yang ada, prinsipnya jika kepala sekolah melakukan manajemen yang baik di sekolah, sesuai dengan visi dan misi yang dibuat bersama tentu sudah mendekati capaian yang akan dituju, visi dan misi harusnya tidak dihafal melainkan untk dipahami dan kerjakan secara bersama-sama, hasil terutama dalam pada pembelajaran maka akan berbanding lurus dengan mutu lulusan yang dihasilkan, kepala sekolah harus paham tentang evaluasi dan pembinaan guru, merujuk kepada sebuah premis artinya aktor utama kemajuan sekolah adalah kepala sekolah, karena posisi itulah hal yang tidak logis jika kepala sekolah ditunjuk oleh pihak dinas pendidikan tanpa mengikuti serangkaian pelatihan dan syarat yang telah ditentukan. Posisi kepala sekolah sangat strategis, selain kepala sekolah sebagai teladan dan pelindung bagi seluruh warga sekolah juga harus memiliki enam dimensi kompetensi kepala sekolah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 35 tahun 2010 yaitu : (1) Kompetensi kepribadian dan sosial; (2) kepemimpinan pembelajaran; (3) pengembangan pembelajaran; (4) manajemen sumber daya (5) kewirausahaan dan (6) supervisi pembelajaran

Kinerja menurut Supardi (2016) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001) kinerja merupakan ungkapan kemampuan yang didasari pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu, sedangkan Sopiha dan Sangadji (2017) membuat konsep kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) + Motivasi (*motivation*) + Kesempatan (*opportunity*). Kinerja bergantung kepada pengaturan kemampuan (*ability*), upaya (*effort*) dan keterampilan (*skiiil*) juga sependapat dengan Hoy dan Miskell (2001:116) menyatakan bahwa kinerja (*Performance*) = $F(\text{ability} \times \text{motivation})$, kinerja ditentukan oleh (a). Kemampuan yang diperoleh dari hasil pendidikan, pelatihan, pengalaman, sedangkan (b) motivasi yang merupakan suatu pekerjaan dengan baik. Benandin dan Russel (1993) mendefenisikan kinerja adalah "*Performance is defined as the record of outcomes producted on as specified job function of actifity during a time period*, (kinerja didefenisikan sebagai

catatan akhir dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu) sedangkan William (2002) “*Performance is what the person or system does* “ (kinerja adalah apa yang dikerjakan orang atau yang dikerjakan sistem). Dari sekian banyak pandangan tentang kinerja dapat kita definisikan kinerja adalah merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan tujuan serta waktu tertentu yang dilakukan dengan kemampuan dan motivasi.

Menurut Fajarwati (2013) kepala sekolah yang berkinerja baik memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (1) memiliki kapasitas intelektual, diperlukan dalam mencermati, memahami, dan menganalisis setiap informasi yang diperoleh; (2) memiliki kapasitas emosional, diperlukan dalam menghadapi berbagai tekanan dan dalam membangun hubungan; (3) memiliki kapasitas spiritual yang baik, diperlukan pada saat melakukan pengambilan keputusan agar keputusan yang diambil merupakan keputusan yang berpihak pada kebenaran serta; (4) berwawasan luas dan futuristik , modal dasar dalam membaca tanda-tanda perubahan lingkungan sekolah sehingga dapat membawa sekolah yang dipimpinnya tetap eksis dalam kondisi perubahan yang terus terjadi. Sementara itu indikator kerja menurut Robbin (2006) dalam Sopiha dan Sangadji (2017) ada lima indikator kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Menurut Kusriani dan Prihartanti (2014:133) dukungan sosial didefinisikan sebagai sesuatu keadaan yang bermanfaat bagi individu yang diperoleh dari orang lain yang dapat dipercaya. Dari keadaan tersebut individu akan mengetahui bahwa orang lain memperhatikan, menghargai, dan mencintainya. Hal senada juga diungkapkan oleh Rensi dan Sugiarti (2010:149) dukungan sosial sebagai proses penafsiran seseorang terhadap bantuan yang diberikan kepadanya, yang terdiri dari informasi atau nasehat, baik bersifat verbal maupun tidak verbal, perhatian emosi, bantuan instrumental, yang akan membuat seseorang merasa diperhatikan.

Menurut Depdiknas 2003, dimensi kinerja kepala yang diukur adalah berperan sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator (Sari 2018). Hal ini sejalan dengan pemikiran Muzakar (2014) bahwa kepala sekolah berperan penting sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, leader dan inovator. Oleh karena itu, kepala sekolah harus menggunakan strategi yang tepat agar mutu dan arah kemajuan pendidikan dapat dicapai.

Sejalan dengan itu Permendikbud 75 tahun 2016 tentang komite disebutkan komite adalah lembaga mandiri yang beranggotakan orangtua/wali peserta didik, komunitas sekolah serta tokoh masyarakat yang peduli dengan pendidikan, abstraksi perubahan regulasi komite sekolah sesuai dengan Permendikbud ini tugas komite adalah (a) memberikan pertimbangan dalam menentukan pelaksanaan kebijakan pendidikan (2) menggalang dana dan sumber daya pendidikan lainnya di masyarakat baik perorangan/organisasi/dunia usaha/dunia industri maupun pemangku kepentingan lainnya melalui upaya kreatif dan inovatif (c) mengawasi pelayanan pendidikan di sekolah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta (d) menindak lanjuti keluhan, kritik, aspirasi dari peserta didik, orang tua/wali dan masyarakat, serta hasil pengamatan komite sekolah atas kinerja sekolah, dan dipertegas lagi dalam Kemendiknas nomor 044/U/2002 peran komite tidak sekedar pengalangan dana melainkan sebagai (1) Pertimbangan, (2) pendukung (3) Pengontrol dan (4) penghubung.

Dalam UU nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat 2 jabatan guru dinyatakan sebagai jabatan profesional. Teks lengkapnya sebagai berikut “Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi “kinerja mengajar guru lebih dititik beratkan kepada sebagai tugas pokok mereka yaitu : (1) merencanakan proses pembelajaran; (2) melaksanakan proses

pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) melakukan pembimbingan dan (5) melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Profesional menurut Mudlofir (2014) menjelaskan dalam bidang apapun profesionalisme seseorang ditunjang oleh tiga hal, *pertama* keahlian, *kedua* komitmen dan *ketiga* adalah keterampilan yang relevan membentuk sebuah segitiga sama sisi yang ditengahnya terletak profesionalisme. Sejalan dengan pemikiran Darmadi dalam Sudarma (2014) merinci makna pendidikan ke dalam pendidikan, pengajaran dan pelatihan dan guru yang profesional adalah guru yang fokus pada usaha pengajaran dan pendidikan.

Sudarma (2014) adanya indikasi memposisikan guru sebagai birokrasi, sehingga guru tidak memiliki kebebasan akademik, kebebasan mimbar atau kebebasan kelas. Dalam setiap tindak tanduknya seorang guru birokrat akan selalu dipengaruhi oleh kepentingan pimpinannya. Sinambela (2019) sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terutama disamping berbagai sumberdaya lainnya, Sinambela menyebut dengan konsep 6 M, *Man, money, Material, Machine, Methode dan Market*.

Frederiksson dalam Saputra (2016) menjelaskan ada tiga hal yang yang harus dimiliki oleh guru dalam meningkatkan dan mengembangkan kualitas guru yakni: (1) Kesadaran mutu dan evaluasi diri (*quality awareness dan self evaluasiton*); artinya guru harus sadar tentang penting mutu itu sendiri, sehingga mereka dapat merefleksikan pembelajaran mereka itu sendiri (2) etika profesional (*professional ethics*) yakni bagaimana guru harus membuat keputusan-keputusan sulit, dan meletakkan tanggungjawab profesional, karena seringkali guru harus berhadapan dengan situasi di mana ia harus dapat memilih antara pemenuhan kebutuhan hidup di satu sisi dan sisi lainnya menjalankan kewajibannya mengajar dengan baik: (3) kebebasan profesional yaitu guru dituntut kreatifitasnya dalam menjalankan berbagai pendekatan, model, metode dalam proses pembelajaran.

Berbicara persoalan sumber daya manusia menurut Muhmidayeli (2011:121) sesungguhnya mencakup dua hal yakni fisik dan non fisik, namun yang bersentuhan langsung dengan pendidikan adalah non fisik berupa aspek kecerdasan dan mental, seperti kemampuan berpikir, berkreaitivitas dan kemampuan untuk menentukan keputusan dan lain sebagainya. Seifert (1983) menilai efektivitas pendidikan tergantung pada proses pembelajaran dan instruksi yang dijalankan, hal ini sejalan Maksun (2014) yang menilai tiori Gardner tentang *Multiple intelligence* (kecerdasan majemuk) yang menilai bahwa setiap anak itu unik, karena unik itulah anak itu berbeda maka sebaiknya cara penyampaian materi ajar terhadap anak juga berbeda. Bagi Gardner, setiap orang harus mempunyai kecerdasan makna, apa yang kita lakukan seharusnya memberi nilai tau makna bagi diri sendiri dan lingkungan sekitar (Mudlofir 2014).

Pembelajaran merupakan suatu sistim, ciri utama pembelajaran menurut Rusman (2012:118) adalah adanya interaksi. Interaksi yang terjadi adalah antara siswa dengan lingkungan belajarnya, baik itu guru, teman, alat, media pembelajaran dan sumber-sumber belajar lainnya, Asmani (2011) pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mengantarkan suatu bangsa menuju sebuah kebangkitan, sekarang ini profesional guru merupakan hal yang bisa ditawarkan lagi dalam pengembangan pendidikan kedepan, dalam Rusman (2011) menyebutkan para guru idealnya selalu tampil secara profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, membimbing, melatih dan mengembangkan kurikulum.

Sutrisno (2011:204) menjelaskan guru profesional adalah guru kreatif yang menunjukkan bahwa mereka selalu mencari sumber informasi baru melalui berbagai kegiatan seperti seminar, lokakarya dan mengikuti lomba kreativitas guru. Kegiatan yang menyangkut pembelajaran harus dikelola secara sistimatis, efektif dan efisien, karena disinilah ujung tombak pendidikan dipertaruhkan. Sehingga ada istilah yang mengatakan guru biasanya hanya menerangkan, guru luar biasa adalah menjelaskan dan guru idola adalah mereka yang memberi inspirasi.

Peran kepala sekolah dalam pengendalian kinerja guru juga sangat berperan terhadap peningkatan mutu pendidikan (Rismayani1& Nurhayati 2020) Kepala sekolah juga harus mengendalikan proses pembelajaran yang berlangsung. Kerjasama dengan guru untuk mewujudkan kelas yang nyaman dan menyenangkan dalam pembelajaran sangat diperlukan. Kelas yang nyaman dan pembelajaran yang menyenangkan dapat memberikan motivasi belajar bagi siswa (Ramdania, Wulan, Dwiprabowo 2020). Guru sangat berperan menciptakan suasana belajar bagi siswa, perasaan senang akan berdampak positif dan yang terpenting dalam manajemen sekolah adalah menyadari bahwa pendidikan adalah untuk semua tujuan utama sebagai mutu lulusan.

Pembaharuan dapat terjadi dalam bentuk yang direncanakan secara matang sebagai gagasan dan rekayasa khusus yang dilakukan para pemimpin. Untuk meraih mutu lulusan di setiap sekolah secara maksimal, peran kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan, karena kepala sekolah mempunyai peran strategis dalam membuat kebijakan, keputusan, dan tanggung jawab terhadap keberlangsungan sekolah (Masunah, Aswandi, M.Syukri).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, guna untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk uji instrument adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan, untuk uji prasyarat analisis data yangdigunakan adalah uji normalitas, uji homogenitas, Uji Linearitas. Selain ujiinstrument dan prasyarat analisis di penelitian ini digunakan juga uji persyaratan regresi, yaitu uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan juga analisis regresi linear berganda yang komponennya adalah uji parsial, simultan, koefisien determinasi secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Penelitian dilakukan untuk mengetahui Pengaruh kinerja kepala sekolah, kinerja komite sekolah dan kinerja guru terhadap mutu lulusan SMK di kota Jambi. Dalam penelitian ini terdapat 4 rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian yang telah dilakukan.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi kinerja kepala sekolah sebesar 0,016. Dengan nilai signifikansi t sebesar 0,038 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,038 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 2,098 Diketahui nilai ttabel = 1,6584. Karena thitung > ttabel yaitu $2,098 > 1,6584$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kinerja kepala sekolah (X_1) terhadap mutu lulusan SMK di kota Jambi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya penambahan kinerja kepala sekolah akan terjadi penambahan Intensi mutu lulusan SMK di kota Jambi sebesar 0,038.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi kinerja komite sekolah sebesar 0,000. Dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 6,581 Diketahui nilai ttabel = 1,6584. Karena thitung > ttabel yaitu $6,581 > 1,6584$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kinerja komite sekolah (X_2) terhadap mutu lulusan SMK di kota Jambi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya

penambahan kinerja komite sekolah akan terjadi penambahan Intensi mutu lulusan SMK di kota Jambi sebesar 0,196.

Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi kinerja guru sebesar 0,110. Dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,820. Diketahui nilai $t_{tabel} = 1,6584$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,820 > 1,6584$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kinerja guru (X_3) terhadap mutu lulusan SMK di kota Jambi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap adanya penambahan kinerja guru akan terjadi penambahan Intensi mutu lulusan SMK di kota Jambi sebesar 0,110.

Hasil analisis regresi linier ganda antara variabel kinerja kepala sekolah, kinerja komite sekolah dan kinerja guru, secara bersama-sama terhadap mutu lulusan menunjukkan nilai F_{hitung} 15,769 dengan nilai *probabilitas* signifikan 0,05. Diketahui nilai $F_{tabel} = 3,08$. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,769 > 3,1$ dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai *probabilitas* 0,05 atau nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari kinerja kepala sekolah, kinerja komite sekolah dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu lulusan sebesar 0,28 atau 28 persen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Damanik tahun 2019 dengan judul penelitiannya: Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah dan Komite Sekolah Terhadap Mutu Sekolah, penelitian terhadap 290 orang guru Sekolah Dasar (SD) dengan uji statistik dengan tingkat kepercayaan 95 persen, menyimpulkan (1) pengaruh manajemen berbasis sekolah (X_1) terhadap mutu sekolah (Y) sebesar 0,611 atau 61 persen (2) pengaruh Komite sekolah (X_1) terhadap mutu sekolah (Y) sebesar 0,389 atau 38,9 persen.

Untuk memaksimalkan mutu lulusan pada SMK di kota Jambi harus ada tekad dan kemauan yang kuat dari kepala sekolah, komite sekolah dan guru yang diharapkan meningkatkan kinerja masing-masing. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan mutu lulusan yang tinggi pula, selalu memunculkan ide-ide baru dan penuh percaya diri serta selalu optimis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya. Seperti Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati dengan judul Kinerja komite sekolah dan Kinerja Mengajar Guru dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar negeri 99 Lallatang Kecamatan Dua Boccoe Kabupaten Bone dengan teknik observasi lapangan menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja komite sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu lulusan siswa.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Suryawati pada SMA di Kabupaten Purwakarta dengan judul "Hubungan Kinerja komite sekolah dan kinerja guru dengan Mutu Lulusan. Metode penelitian ini dengan menggunakan metode survey dan pendekatan kuantitatif, penelitian menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, sedangkan teknis analisisnya digunakan analisis korelasi *person product moment* yang mempunyai persyaratan yaitu: (1) sampel data dipilih secara random; (2) mempunyai pasangan yang sama; (3) data berdistribusi normal; (4) data berpola linier. Analisis ini digunakan untuk menguji besarnya hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 dan Y .

Penelitian lain juga dilakukan oleh Tjumiati dengan judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru, dengan jumlah 47 populasi SMP negeri di kabupaten Purwakarta, dengan hipotesis adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru, dalam kerangka berpikir adalah mempersoalkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMK negeri di kabupaten Purwakarta, awal dari pemikiran adalah: (1) tuntutan masyarakat tentang

pengembangan diri dan peluang tamtan; (2) Kebijakan pemerintah menangani pensisikan dan (3) tantangan akibat globalisasi dan kemajuan Iptek.

Sejalan dengan itu juga penelitian yang dilakukan Resti Sarifah Ningsih dkk (2016) dengan judul penelitian Kinerja Manajemen Sekolah, Iklim sekolah dan mutu Sekolah Dasar, Kuis yang tebar sebanyak 210 responden bahwa kinerja manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap mutu pada kategori sekolah rendah dan iklim sekolah berpengaruh pada sekolah berkategori sedang.

Penelitian Nukuntari (2016) dengan judul pengaruh manajemen sekolah terhadap mutu lulusan pada SMA di kota Semarang, menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan, antara manajemen terhadap mutu lulusan, Penelitian ini memberikan arah gambaran bahwa target kinerja adalah mutu, sedangkan mutu diperoleh melalui manajemen yang baik, manajemen yang baik ditandai dengan memberikan kepuasan kepada pengguna dan pemangku kepentingan.

Penelitian lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Muzakar (2014) dengan judul kinerja komite sekolah dalam meningkatkan Mutu Lulusan terhadap Madrasah Tsanawiyah negeri Meureubo menyimpulkan adanya pengaruh yang signifikan, kinerja komite sekolah terhadap mutu lulusan Madrasah Tsanawiyah. Sementara itu penelitian Lestari (2020) dengan judul penelitian, menyimpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan, komite sekolah terhadap kinerja SMA-SMK negeri dan tidak terdapat pengaruh pembiayaan terhadap kinerja SMA-SMK Negeri.

Damanik (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa komite sekolah yang diukur oleh mutu sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya mutu sekolah. Artinya tinggi rendahnya mutu sekolah dipengaruhi oleh kinerja komite sekolah. Hasil penelitian ini relevan dengan kajian teori utama yakni Menurut Badeni (2017:127) menjelaskan arti kepemimpinan lebih berfokus kepada kemampuan, pengaruh dan seni mempengaruhi. Sesuatu yang perlu diingat adalah perkembangan seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, bawaan, gabungan keduanya dan kemauan.

Menurut Mulyasa (2010) kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan usaha untuk mencapai produktivitas tinggi. Guru yang memiliki level tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas tinggi yang mengarah ke profesional terhadap mutu lulusan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kinerja kepala sekolah terhadap mutu lulusan SMK di kota Jambi sebesar sebesar 0,016 mengandung arti untuk setiap kinerja kepala sekolah (X_1) sebesar satu satuan menyebabkan meningkatnya mutu lulusan SMK di kota Jambi. Variabel independent kinerja kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap mutu lulusan sebesar 0,037 atau 3,7 persen
2. Terdapat pengaruh kinerja komite sekolah terhadap mutu lulusan SMK di kota Jambi sebesar sebesar 0,196 mengandung arti untuk setiap kinerja komite sekolah (X_2) sebesar satu satuan menyebabkan meningkatnya mutu lulusan SMK di kota Jambi. variabel independent kinerja komite sekolah secara parsial berpengaruh terhadap mutu lulusan sebesar 0,277 atau 27,7 persen
3. Terdapat pengaruh kinerja guru terhadap mutu lulusan SMK di kota Jambi sebesar 0,110 mengandung arti untuk setiap kinerja guru (X_3) sebesar satu satuan menyebabkan meningkatnya mutu lulusan SMK di kota Jambi. variabel independent kinerja guru

- secara parial berpengaruh terhadap mutu lulusan sebesar 0,114 atau 11,4 persen
4. Pada uji serempak yang dilakukan pengaruh kinerja kepala sekolah, kinerja komite dan kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap mutu lulusan sebesar 0,028 atau 28 persen

Saran

Dalam penelitian ini pengaruh kinerja kepala sekolah, kinerja komite dan kinerja guru berpengaruh terhadap mutu lulusan di SMK kota Jambi, maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan sebagai bahan informasi penting kinerja kepala sekolah, kinerja komite sekolah, dan kinerja guru dalam meningkatkan mutu lulusan SMK yang berorientasi Bekerja, Melanjutkan dan Berwirausaha (BMW)
2. Kinerja kepala sekolah, komite sekolah dan kinerja guru SMK di kota Jambi disarankan agar dapat ditingkatkan lagi serta proaktif dalam kegiatan SMK menuju pusat keunggulan (PK)
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menguji variabel lain terhadap mutu lulusan dalam satuan pendidikan

DAFTAR RUJUKAN

- Anomin. (2020). *Rencana Strategis Ditjen Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI*.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi dan Jabar, Abdul, S, Cepi. (2010). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Asmani, J, M. (2011). *Tips Sukses PLPG*. Jogjakarta: Diva Press.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Bernandin, H, Jhon, dan Russel, Joyce E.A. (1993). *Human resources Management*. Simgapore: Mc. Graw Hill
- Budi, Triton Prawira. (2006). *SPSS13.0 Terapan; Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Dharma, B.B. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Pesantren di Seberang kota Jambi. *Tesis. Jambi. Universitas Jambi*.
- Eriyanti. N.D, Suniasih. N. W, Wiyasa. K.N. (2016). Penerapan Model Pembelajaran Inkuiri Berbasis Sikap ilmiah untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPA tema Cita-citaku. *e- Journal PGSD Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan PGSD Vol: 4 No: 1*
- Gürses, A., et al. (2015). *Determination of Levels of Use of Basic Process Skills of High School Students*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191: 644-650.
- Goleman, D. (2005). *Kecerdasan Emosional*, terj. T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irianto, Agus. (2016). *Statistik Konsep Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Prenadamedia grup.
- Hamdani. (2011). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.
- Kartini, dkk. (2021). Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen, kepemimpinan dan supervisi Pendidikan, volume 6, no 01 Januari-Juni 2021*.
- Kurniawan, Albert. (2011). *Belajar Mudah SPSS untuk Pemula*. Jakarta: Bukukita.

- Lestari, dkk. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komite Sekolah, Layanan, Pembiayaan Terhadap SMA, SMK Negeri. *Business and Accounting Educatioan Journal BAE (1) (2) (2020) 156-169*
- Muzakar. (2014). Kinerja Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Lulusan pada madrasah Tsnowiyah negeri Meureubo. *Jurnal Ilmiah Islam Futura vol 4 no 1 Agustus 2014, 110-133.*
- Maksum, M. (2014). *Menjadi Guru Idola*. Klaten Jateng: Cable Book.
- Mudlofir, Ali. (2014). *Pendidik Profesional*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Muhmidayeli. (2011). *Filsafat Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Ningsih, Sarifah R dkk. (2016). Kinerja Manajemen Kepala Sekolah, Iklim Sekolah dan Mutu Sekolah. *Jurnal administrasi pendidikan, volume XXIII, no 2 tahun 2016*
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 75 tahun 2016 tentang komite sekolah.
- Rahmawati, Penelitian Desain dan Pengembangan Kependidikan, Rajawali Pers divisi buku Perguruan Tinggi Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Rismayani dan Ningsih S. (2021). Peningkatan Mutu Melalui Implementasi PAKIS. *Jurnal Pendidikan sosial , volume 8, nomor 1 tahun 2021. E-ISSN: 2086-9754/P-ISSN: 2086-9754*
- Rusdi, M. (2020). *Penelitian Desain dan Pengembangan Kependidikan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Rusman. (2012). *Belajar dan Pembelajaran Berbasis Komputer*. Bandung: Alfabeta.
- Rusman. (2011). *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru Rajawali Pers divisi buku Perguruan Tinggi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Saputra, Hatta. (2016). *Pengembangan Mutu Pendidikan Menuju Era Globalisasi*. Indonesia Institute: CV Smile's.
- Sinambela, P, Lijan dan Sinambela S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sopiah dan Sangadji M.E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudarma, N. (2014). *Profesi Guru dipuji, dikritisi dan dicaci: PT. Remaja Rosdakarya. Rajawali Pers divisi buku Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sudjana, N. (2009). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Suharto, I. (2012). Pengaruh Pendidikan sistim ganda dan mutu proses terhadap kualitas lulusan pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Semarang. *Tesis Universitas Negeri*.
- Sukardjo. (2012). *Landasan Pendidikan. Bantung : PT. Remaja Rosdakarya Rajawali Pers divisi buku Perguruan Tinggi*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan, kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Sutrisno. (2011). *Pengantar Pembelajaran Inovatif*. Jakarta: Gaung persada Press.
- Sedermayanti. (2013). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Jakarta: Rafika Aditama
- Seifert, Kelvin. (2012). *Pedoman Pembelajaran dan Instruksi Pendidikan IRCiSOD*. Jogjakarta: Sampangan
- Yamin, Martinis. (2011). *Paradigma Baru Pembelajaran*. Jakarta: Gaung Persada press