

PERAN MANAJEMEN HUBUNGAN MASYARAKAT DALAM MENINGKATKAN CITRA DAN PRESTASI DI MI MAJIDUL WATHANI NW SEKILAT

Irwan Yon Hadi, Suparlan, Muh. Yurdan Said, Sapinah, Tahalli

STIT Palapa Nusantara Lombok NTB

irwanyonhadi01@gmail.com; suparlan02@gmail.com

Abstract

Although public relations management has become an important part of educational institution management, studies on its role in improving the image and achievements of madrasahs still need to be strengthened through specific institutional contexts. This study aims to describe the role of public relations management in improving the image and achievements of the madrasah, the implementation of public relations strategies, and its supporting and inhibiting factors at MI Majidul Wathani NW Sekilat. This study used a descriptive qualitative approach with a case study design. Data were collected through interviews, observation, and documentation, and were then analyzed qualitatively by strengthening data validity through source, technique, and time triangulation. The results show that public relations plays an important role in building and maintaining a positive image of the madrasah, establishing strategic partnerships, increasing public trust, and supporting the promotion and branding of the madrasah through communication media. However, limitations in organization, infrastructure, and human resources pose challenges in implementing public relations management. The support of the madrasah principal and the participation of teachers and the community are the main supporting factors for the success of public relations management at MI Majidul Wathani NW Sekilat. The conclusion of this study affirms that well-directed public relations management can strengthen institutional image and support the improvement of madrasah achievements. These findings imply the importance of strengthening communication strategies, resource management, and sustainable collaboration between the madrasah and the community.

Keywords: Public Relations Management; Madrasah Image; Madrasah Achievement; Communication Strategy; Community Partnership

Abstrak: Meskipun manajemen hubungan masyarakat telah menjadi bagian penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan, kajian mengenai perannya dalam meningkatkan citra dan prestasi madrasah masih perlu diperkuat melalui konteks kelembagaan yang spesifik. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan peran manajemen hubungan masyarakat dalam meningkatkan citra dan prestasi madrasah, pelaksanaan strategi humas, serta faktor pendukung dan penghambatnya di MI Majidul Wathani NW Sekilat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan penguatan keabsahan data melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa humas berperan penting dalam membangun dan menjaga citra positif madrasah, menjalin kemitraan strategis, meningkatkan kepercayaan masyarakat, serta mendukung promosi dan *branding* madrasah melalui media komunikasi. Namun, keterbatasan pengorganisasian, sarana prasarana, dan sumber daya manusia menjadi tantangan dalam pelaksanaan manajemen humas. Dukungan kepala madrasah serta partisipasi guru dan masyarakat menjadi faktor pendukung utama keberhasilan manajemen humas di MI Majidul Wathani NW Sekilat. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa manajemen humas yang terarah dapat memperkuat citra kelembagaan dan mendukung peningkatan prestasi madrasah. Temuan ini berimplikasi pada pentingnya penguatan strategi komunikasi, pengelolaan sumber daya, dan kolaborasi madrasah dengan masyarakat secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Humas; Citra Madrasah; Prestasi Madrasah; Strategi Komunikasi; Kemitraan Masyarakat

PENDAHULUAN

Pendidikan ialah usaha sadar yang dilaksanakan untuk mencari dan mengembangkan potensi individu atau peserta didik dalam masyarakat agar individu tersebut mampu untuk menjalankan perannya dalam kehidupan. Dengan adanya perkembangan ilmu pendidikan dan teknologi yang pesat saat ini, guru dituntut untuk membawa peserta didik memasuki dunia ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut dan memanfaatkan kedua ilmu tersebut agar mencapai pemahaman yang sangat mendalam (Nasrullah, 2026). Dalam konteks modern, keberadaan madrasah di tengah persaingan lembaga pendidikan lainnya menuntut adanya upaya strategi untuk membangun citra positif serta meraih prestasi yang memuaskan. Salah satu faktor kunci dalam upaya tersebut adalah pengelolaan fungsi hubungan masyarakat (humas) secara profesional melalui manajemen yang terstruktur dan terarah.

Lembaga pendidikan tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dalam upaya menumbuhkan dan mengembangkan watak atau keperibadian peserta didik guna mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor sentral dalam suatu lembaga atau organisasi (Muhamad Zaryl Gapari, 2026).

Humas dalam lembaga pendidikan memiliki tugas penting sebagai penghubung antara madrasah dengan masyarakat, baik internal maupun eksternal. Fungsi humas bukan hanya sebatas menyampaikan, melainkan juga membentuk opini publik, membangun kepercayaan, dan memperkuat hubungan harmonis antara madrasah dengan informasi masyarakat luas, termasuk orang tua, alumni, pemerintah, serta mitra kerja pendidikan lainnya. Manajemen humas yang baik akan menghasilkan strategi komunikasi yang efektif, promosi yang tepat sasaran, serta pencitraan yang positif bagi madrasah (Cutlip et al., 2011).

Pendidikan merupakan fondasi yang sangat penting bagi keunggulan suatu bangsa (Fadia Puja Ainun et al., 2023). Melalui pendidikan, manusia dapat menemukan hal-hal baru yang dapat dikembangkan serta diperoleh untuk menghadapi berbagai tantangan dan persaingan yang semakin ketat di tengah perkembangan zaman (Erlin et al., 2024). Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut masyarakat agar dapat mengimbangi kemajuan tersebut. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia bisa di tempuh melalui sektor pendidikan (Octavianto, 2012). Lembaga pendidikan merupakan agen perubahan dan tempat untuk menyalurkan ilmu bagi generasi penerus (Cendekia Sandyakala, 2020). Masyarakat akan memilih dengan selektif lembaga pendidikan sesuai dengan harapannya. Untuk itu maka lembaga pendidikan berusaha menciptakan citra yang baik untuk masyarakat (Annur & Audina, 2020). Image atau citra dapat diartikan sebagai persepsi, gambaran seseorang dan masyarakat mengenai organisasi atau produknya yang diperoleh dari Informasi, pengetahuan dan pemahaman mengenai produk atau organisasi tersebut. Menurut (Batter et al., 2019) Citra terbentuk dari bagaimana organisasi melaksanakan kegiatan operasionalnya yang mempunyai landasan utama pada segi layanan. Selain itu citra suatu lembaga atau perusahaan secara visual dapat dilihat melalui logo, produk, layanan, bangunan, alat tulis, seragam, dan benda-benda lain yang tampak dan dibuat oleh organisasi untuk berkomunikasi dengan khalayak (Nurjanah et al., 2024).

Citra lembaga pendidikan merupakan representasi persepsi masyarakat terhadap kualitas, reputasi, dan kredibilitas lembaga tersebut. Citra yang baik dapat menjadi faktor penentu dalam peningkatan jumlah peserta didik, dukungan masyarakat, serta kepercayaan pihak luar (Pupung Fathurrahman & M. Sobry Sutikno, 2019). Oleh karena itu, upaya pembentukan citra yang positif harus menjadi perhatian serius oleh semua unsur manajemen madrasah, khususnya bagian humas. Manajemen humas yang terorganisir akan mampu menjalankan fungsi komunikasi, promosi, publikasi, dan pelaporan kegiatan secara sistematis sehingga meningkatkan daya saing madrasah di era globalisasi pendidikan.

Selain membangun citra, prestasi juga menjadi indikator penting keberhasilan sebuah madrasah. Prestasi yang diraih baik oleh siswa, guru, maupun kelembagaan akan semakin mengukuhkan posisi madrasah sebagai lembaga pendidikan yang unggul. Prestasi tidak hanya terbatas pada prestasi akademik, tetapi juga mencakup bidang non-akademik, manajerial, serta partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan. Dalam hal ini, humas berperan untuk menginformasikan dan mengedukasi masyarakat mengenai prestasi-prestasi tersebut sebagai bagian dari lembaga strategi branding (Arifin, 2013).

MI Majidul Wathani NW Sekilat merupakan salah satu Pondok Pesantren yang berada di bawah naungan organisasi Nahdlatul Wathan, yang memiliki visi keislaman dan persahabatan yang kuat. Keberadaan MI ini tidak lepas dari tantangan dalam mempertahankan eksistensi dan meningkatkan kualitas lembaga di tengah dinamika perkembangan zaman dan persaingan antar lembaga pendidikan. Oleh karena itu, manajemen manusia menjadi bagian yang sangat strategis dalam menjawab tantangan tersebut. Dengan strategi kemanusiaan yang baik, madrasah dapat membangun jejaring yang lebih luas, mewujudkan kerja sama, serta memperkuat kepercayaan masyarakat (Haedar Nashir, 2003).

Namun demikian, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa belum semua Pondok Pesantren, termasuk MI Majidul Wathani NW Sekilat, memiliki manajemen humas yang optimal. Beberapa kendala yang sering dihadapi antara lain adalah keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya pelatihan dan pemahaman tentang fungsi humas, serta belum adanya sistem informasi yang terstruktur dalam menyampaikan program dan pencapaian madrasah kepada masyarakat (Har Tilaar, 2002). Hal ini tentu berdampak pada kurang maksimalnya fungsi humas dalam membentuk citra dan mendukung prestasi madrasah.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di MI Majidul Wathani NW Sekilat, ditemukan bahwa peran humas belum dijalankan secara optimal. Aktivitas humas masih bersifat insidental dan belum terorganisir dalam suatu perencanaan yang strategis. Informasi mengenai program madrasah, kegiatan siswa, serta pencapaian prestasi belum tersampaikan secara luas kepada masyarakat, baik melalui media cetak, media sosial, maupun forum-forum komunikasi lainnya. Selain itu, belum tersedia tim humas khusus yang memiliki tugas dan fungsi yang jelas, serta belum adanya pelatihan atau pembinaan terkait manajemen komunikasi dan promosi lembaga.

Humas madrasah juga belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi dan jejaring kerja sama eksternal sebagai alat untuk memperkuat citra dan meningkatkan daya saing madrasah. Hal ini berdampak pada masih rendahnya eksposur publik terhadap prestasi-

prestasi yang telah diraih, sehingga belum mampu meningkatkan citra madrasah secara menyeluruh. Kondisi ini menjadi dasar pertimbangan pentingnya dilakukan penelitian tentang peran manajemen humas dalam membangun citra dan prestasi madrasah.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti merasa penting untuk mengkaji lebih jauh bagaimana peran manajemen manusia dalam meningkatkan citra dan prestasi madrasah, khususnya di MI Majidul Wathani NW Sekilat. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran empiris tentang implementasi manajemen kemanusiaan, kendala yang dihadapi, serta dampaknya terhadap peningkatan citra dan prestasi madrasah. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen humas di lembaga pendidikan Islam.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai peran humas dalam membangun citra dan prestasi madrasah. Maka penulis meneliti tentang Peran Manajemen Hubungan Masyarakat Dalam Meningkatkan Citra Dan Prestasi Di MI Majidul Wathani NW Sekilat Kecamatan Praya Timur Kabupaten Lombok Tengah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam peran manajemen humas dalam meningkatkan citra dan prestasi madrasah. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial berdasarkan perspektif partisipan, melalui interaksi langsung dengan sumber data di lapangan. Disebut penelitian kualitatif, karena sumber data utama penelitian ini adalah berupa kata-kata dan tindakan dari orang-orang yang diamati atau diwawancarai (Lexy J. Moleng, 1999).

Penelitian ini dilakukan di Madrasah MI Majidul Wathani NW Sekilat, yang berlokasi di Kecamatan Mujur, Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Data primer yang diperoleh langsung dari narasumber utama melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Narasumber meliputi kepala madrasah, MI, Komite, petugas humas, guru, siswa, dan wali murid. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen madrasah, seperti kegiatan MI, laporan tahunan, media promosi, arsip kegiatan humas, dan data prestasi siswa.

Teknik dalam mengumpulkan data yang digunakan adalah Observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan langkah-langkah dalam analisis data adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Pada pelaksanaannya, analisis data bersifat terbuka.

Dikatakan terbuka karena terbuka bagi perubahan, perbaikan dan penyempurnaan berdasarkan data yang baru masuk (Arifin Imron, 2007).

HASIL

1. Peran Manajemen Humas dalam Meningkatkan Citra dan Prestasi

Manajemen humas memiliki posisi yang strategis dalam upaya membangun citra positif dan meningkatkan prestasi di MI Majidul Wathani NW Sekilat. Keberhasilan madrasah dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan masyarakat, orang tua, dan stakeholder lainnya sangat bergantung pada sejauh mana humas dikelola secara profesional dan terarah. Tanpa pengelolaan humas yang baik, berbagai program dan pencapaian madrasah berisiko tidak dikenal oleh masyarakat luas, sehingga citra lembaga menjadi kurang optimal dan prestasi yang diraih kurang mendapat pengakuan publik.

Dalam konteks tersebut, diperlukan suatu pengelolaan humas yang terstruktur dan sistematis agar fungsi-fungsinya dapat dijalankan secara maksimal. Untuk itu, pelaksanaan manajemen humas di MI Majidul Wathani NW Sekilat perlu ditinjau dari berbagai aspek manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan. Keempat aspek tersebut menjadi dasar penting dalam mengukur efektivitas peran humas dalam menunjang citra dan prestasi madrasah.

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan elemen penting dalam manajemen humas, karena menentukan arah dan strategi komunikasi yang akan dijalankan lembaga pendidikan dalam membangun citra dan hubungan dengan publik. Namun, di MI Majidul Wathani NW Sekilat, pelaksanaan fungsi perencanaan humas masih belum berjalan secara maksimal. Kepala madrasah, Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I, mengakui bahwa madrasah belum memiliki rencana kerja humas yang tertulis dan sistematis. Hal ini disebabkan keterbatasan sumber daya manusia dan belum terbentuknya tim khusus yang secara fokus menangani urusan kehumasan.

Waka humas Simar S.Pd mengatakan, Perencanaan adalah kunci keberhasilan humas. Tanpa perencanaan yang jelas, kegiatan humas mudah terjebak pada pola kerja reaktif, tidak terukur, dan sulit membangun citra positif lembaga.

Dari pihak komite sekolah, Abdul Muhid, S.Pd, menyatakan bahwa pihaknya belum pernah dilibatkan secara langsung dalam penyusunan tujuan komunikasi sekolah dengan

masyarakat. Ia berharap ke depan komite bisa ikut andil dalam tahap perencanaan agar program humas menjadi lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Keterlibatan komite sekolah dianggap penting sebagai penghubung antara madrasah dan wali murid.

Dukungan serupa juga datang dari masyarakat sekitar, khususnya wali murid dan tokoh masyarakat. Salah seorang wali murid, M. Zainuddin, menyampaikan bahwa ia sering tidak mengetahui informasi kegiatan sekolah kecuali dari anak-anaknya. “Kalau ada kegiatan seperti lomba atau pengajian, sering kami tidak tahu kecuali dikabari anak. Akan lebih bagus kalau ada grup WhatsApp resmi atau pengumuman yang lebih jelas,” ujarnya. Sementara itu, tokoh masyarakat setempat, M. Ripai, menilai pentingnya perencanaan komunikasi antara sekolah dan lingkungan sekitar. “Masyarakat siap mendukung kegiatan madrasah, tapi harus ada komunikasi yang direncanakan dan terjadwal. Kalau perlu, tokoh masyarakat dilibatkan dalam musyawarah perencanaan program humas,” jelasnya.

Dengan berbagai masukan dari kepala madrasah, komite, guru, wali murid, tokoh masyarakat, dan siswa, terlihat bahwa perencanaan manajemen humas masih sangat perlu diperbaiki, khususnya dalam hal penyusunan program kerja, pelibatan multi-pihak, dan penguatan saluran komunikasi. Langkah awal yang perlu dilakukan adalah membentuk tim humas yang representatif dari unsur guru, komite, dan masyarakat, serta merancang rencana kerja tahunan berbasis kebutuhan madrasah dan aspirasi stakeholder. Dengan demikian, fungsi humas akan lebih terarah dan mampu menjadi jembatan komunikasi yang efektif antara madrasah dan publik.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Struktur kerja humas di MI Majidul Wathani NW Sekilat hingga saat ini belum tertata dengan baik. Hal ini diakui langsung oleh kepala madrasah, Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I, yang menyampaikan bahwa belum ada pembagian tugas yang jelas dalam pengelolaan dokumentasi, publikasi, maupun komunikasi eksternal. “Kami belum membentuk tim humas secara formal, sehingga tanggung jawabnya masih tumpang tindih. Kadang dokumentasi ditangani oleh guru, tapi tidak ada yang mengoordinasikan untuk publikasi,” ujarnya.

Dari pihak komite sekolah, Abdul Muhid, S.Pd, menggaris bawahi bahwa belum ada alur komunikasi yang sistematis antara pihak sekolah dengan masyarakat sekitar. Informasi masih sering beredar terbatas di kalangan internal guru, dan tidak menyentuh masyarakat secara luas. “Sekolah belum memiliki saluran komunikasi resmi yang menjangkau wali murid atau tokoh masyarakat. Ini membuat kegiatan sekolah kurang diketahui publik,” jelasnya. Ia

menekankan perlunya mekanisme koordinasi dan pelaporan agar humas dapat menjalankan fungsi representatif dan informatif.

Waka humas Simar S.Pd mengatakan, struktur kerja humas yang belum tertata dengan baik mengakibatkan pembagian tugas tidak jelas, koordinasi lemah, dan program komunikasi sering berjalan tanpa sinergi. Dampaknya, citra sekolah sulit dibangun secara konsisten dan hubungan dengan publik kurang optimal. Humas perlu segera membentuk struktur kerja yang rapi, lengkap dengan uraian tugas, jalur koordinasi, dan standar prosedur, agar semua program berjalan efektif dan terukur.

Dari sisi guru, masih terjadi ketidakjelasan peran dan koordinasi dalam pengelolaan kegiatan kehumasan. Guru kerap terlibat dalam proses dokumentasi kegiatan, namun tidak mengetahui siapa yang bertanggung jawab atas publikasi atau distribusi informasi. “Kami sering mendokumentasikan kegiatan dengan foto atau video, tapi tidak tahu siapa yang akan mengunggahnya atau ke mana harus dilaporkan. Ini membuat hasil dokumentasi hanya tersimpan tanpa manfaat publikasi,” kata Abu Bakar Tahmid, S.Pd.

Sementara itu, tokoh masyarakat, M. Ripai, menilai bahwa keberadaan struktur humas yang jelas sangat penting, terutama untuk menjalin hubungan dengan lingkungan sekitar. “Kalau sekolah punya petugas humas yang aktif dan komunikasi terstruktur, masyarakat bisa ikut membantu menyebarkan informasi dan mendukung kegiatan. Tapi selama ini kami belum pernah diajak berdiskusi,” ungkapnya.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa belum terbentuknya struktur kerja humas secara formal menyebabkan berbagai fungsi penting seperti dokumentasi, publikasi, koordinasi informasi, dan komunikasi eksternal tidak berjalan maksimal. Ketiadaan tim khusus dan pembagian peran menyebabkan pekerjaan humas dilakukan secara sporadis dan tidak terkoordinasi. Oleh karena itu, pembentukan tim humas formal dengan pembagian tugas yang jelas, pelibatan berbagai unsur madrasah, serta pengembangan media informasi internal dan eksternal menjadi langkah mendesak untuk memperkuat fungsi humas di MI Majidul Wathani NW Sekilat.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Tahap pelaksanaan merupakan fase penting dalam manajemen humas yang berkaitan dengan realisasi program-program komunikasi, dokumentasi, dan publikasi sekolah. Namun, di MI Majidul Wathani NW Sekilat, pelaksanaan program humas masih bersifat insidental dan belum terstruktur secara konsisten.

Kepala madrasah, Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I, mengakui bahwa kegiatan dokumentasi dan publikasi belum dilaksanakan secara rutin. “Kami menyadari pentingnya publikasi, tapi keterbatasan waktu dan SDM membuat pelaksanaannya tidak maksimal,” ujarnya. Ketiadaan tim humas khusus menyebabkan tugas-tugas seperti pengambilan dokumentasi, penulisan berita kegiatan, dan distribusi informasi belum menjadi bagian dari rutinitas kerja sekolah yang terjadwal.

Dari sisi komite sekolah, Abdul Muhid, S.Pd menilai bahwa kerja sama antara sekolah dan masyarakat belum berjalan aktif. “Kami siap membantu menjembatani hubungan sekolah dan masyarakat, tapi perlu ada inisiatif dari sekolah untuk mengundang dan melibatkan masyarakat dalam kegiatan. Jangan hanya guru dan siswa yang tahu kegiatan madrasah,” tegasnya. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program humas masih kurang menyentuh aspek partisipasi publik, padahal potensi dukungan masyarakat cukup besar.

Ungkap Waka Kesiswaan M. Nurhayalim S.Pd. Pelaksanaan program humas yang belum terstruktur juga berdampak langsung pada bidang kesiswaan. Banyak prestasi dan kegiatan siswa yang seharusnya menjadi kebanggaan bersama justru kurang terpublikasi atau tidak terdokumentasi dengan baik. Padahal, publikasi yang konsisten mampu memotivasi siswa, memperkuat rasa bangga, dan meningkatkan citra sekolah. Karena itu, humas dan kesiswaan perlu bekerja sama memastikan pelaksanaan program humas terjadwal, agar setiap capaian siswa mendapat apresiasi dan eksposur yang layak.

Dalam pelaksanaannya, guru juga mengalami kebingungan karena tidak adanya arahan teknis terkait dokumentasi dan publikasi. “Kami sering mendokumentasikan kegiatan, tapi tidak tahu ke mana hasil dokumentasi itu harus disampaikan atau apakah perlu dipublikasikan. Semua dilakukan atas inisiatif sendiri, tanpa petunjuk,” jelas Abu Bakar Tahmid, S.Pd. Ketidakjelasan ini menyebabkan banyak potensi publikasi kegiatan sekolah tidak terdokumentasi dengan baik dan tidak sampai ke publik.

Dari sisi tokoh masyarakat, M. Ripai, menyampaikan bahwa masyarakat sekitar sangat siap mendukung kegiatan madrasah, namun selama ini belum ada pendekatan yang sistematis dari pihak sekolah. “Kami jarang sekali diajak dalam kegiatan atau diberi kabar tentang program-program sekolah. Padahal kalau dilibatkan, banyak tokoh lokal yang bisa membantu penyebaran informasi dan mendukung pelaksanaan program,” jelasnya.

Dari temuan-temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program humas di MI Majidul Wathani NW Sekilat belum berjalan secara optimal, karena belum didukung oleh sistem kerja yang terstruktur, pembagian tugas yang jelas, serta media komunikasi yang aktif dan efektif. Untuk itu, perlu adanya penunjukan tim humas resmi, pelatihan teknis dokumentasi dan publikasi, serta pembentukan kanal informasi (media sosial, papan pengumuman, buletin sekolah) sebagai sarana pelaksanaan program humas yang berkelanjutan dan berdampak.

d. Pengawasan dan Evaluasi (*Controlling & Evaluating*)

Pengawasan dan evaluasi merupakan bagian penting dalam manajemen humas karena menentukan sejauh mana program komunikasi yang dilaksanakan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Namun, berdasarkan temuan di lapangan, belum terlihat adanya sistem evaluasi yang terstruktur dalam pelaksanaan kegiatan kehumasan di MI Majidul Wathani NW Sekilat.

Kepala madrasah, Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I, menyampaikan bahwa sejauh ini belum pernah dilakukan evaluasi khusus yang secara spesifik menilai kinerja humas. “Rapat evaluasi biasanya hanya membahas hal umum seperti kedisiplinan atau kegiatan belajar mengajar, belum menyentuh aspek publikasi atau komunikasi eksternal,” jelasnya. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kontrol dalam bidang kehumasan belum menjadi fokus dalam pengelolaan madrasah.

Waka humas Simar S.Pd mengatakan bahwa, tanpa pengawasan dan evaluasi yang terstruktur, kita sulit mengukur keberhasilan program komunikasi dan memperbaiki kekurangan. Kondisi ini membuat humas rentan mengulang kesalahan dan kehilangan peluang meningkatkan citra sekolah. Sistem evaluasi rutin harus segera dibuat agar setiap kegiatan humas terpantau dan terarah pada tujuan.

Dari sisi guru, pengawasan terhadap kegiatan dokumentasi dan komunikasi juga tidak berjalan optimal. Guru sering kali bekerja berdasarkan inisiatif pribadi, tanpa ada standar penilaian kinerja atau umpan balik dari pihak manajemen. “Kami hanya melakukan dokumentasi sebisanya, tidak pernah tahu apakah hasilnya digunakan, diperbaiki, atau dievaluasi. Tidak ada tindak lanjut,” jelas Abu Bakar Tahmid, S.Pd. Hal ini menyebabkan kegiatan humas cenderung berjalan sporadis dan tidak terukur hasilnya.

M. Nurhayalim S.Pd juga mengatakan bahwa, ketiadaan evaluasi humas juga berpengaruh pada bidang kesiswaan. Prestasi dan kegiatan siswa yang dipublikasikan tanpa standar

penilaian bisa kurang maksimal dampaknya. Evaluasi terstruktur akan memastikan publikasi siswa tepat sasaran, meningkatkan motivasi mereka, dan memperkuat citra positif sekolah.

Sementara itu, tokoh masyarakat, M. Ripai, menekankan pentingnya pelibatan masyarakat dalam evaluasi kinerja humas madrasah. “Jika madrasah terbuka menerima kritik dan saran, khususnya dalam hal penyebaran informasi dan publikasi, maka hubungan dengan masyarakat bisa lebih kuat. Tapi sampai saat ini belum pernah ada forum khusus yang melibatkan kami untuk memberi masukan,” jelasnya.

Secara keseluruhan, pengawasan dan evaluasi dalam manajemen humas di MI Majidul Wathani NW Sekilat masih lemah. Ketiadaan sistem evaluasi formal, indikator kinerja, dan forum umpan balik menyebabkan kegiatan humas tidak dapat diukur efektivitasnya secara objektif. Diperlukan pengembangan mekanisme evaluasi berkala, seperti pelaporan kegiatan humas, pelibatan stakeholder dalam rapat evaluasi, dan penggunaan instrumen survei atau forum diskusi sebagai sarana untuk memperbaiki kualitas komunikasi dan publikasi madrasah.

2. Faktor Pendukung, Penghambat dan Solusi dalam Meningkatkan Citra dan Prestasi

Dalam upaya meningkatkan citra dan prestasi lembaga, manajemen humas memiliki peran strategis sebagai penghubung antara sekolah dengan masyarakat luas. Namun, keberhasilan fungsi humas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung maupun penghambat yang ada di lingkungan internal dan eksternal madrasah. Di MI Majidul Wathani NW Sekilat, beberapa potensi seperti semangat kolaboratif guru, keterbukaan kepala madrasah, serta dukungan dari komite dan masyarakat menjadi faktor yang mendukung penguatan peran humas. Di sisi lain, keterbatasan sumber daya manusia, belum terbentuknya struktur kerja yang jelas, serta minimnya media komunikasi menjadi hambatan utama yang perlu segera diatasi. Oleh karena itu, diperlukan solusi konkret dan terencana agar peran humas dapat berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan citra dan prestasi madrasah.

a. Faktor Pendukung

Dukungan dari kepala madrasah merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam penguatan manajemen humas di MI Majidul Wathani NW Sekilat. Kepala madrasah, Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I, menunjukkan komitmennya untuk mendorong kegiatan

humas meskipun keterbatasan sumber daya masih menjadi kendala. “Saya berusaha terbuka dan mendukung setiap kegiatan yang berkaitan dengan publikasi sekolah, karena ini penting untuk citra madrasah,” ujarnya. Komitmen tersebut menjadi modal penting dalam membangun komunikasi yang positif antara sekolah dan masyarakat.

Hal ini juga diamini oleh komite sekolah, melalui Abdul Muhid, S.Pd, yang menyatakan bahwa keterlibatan kepala madrasah memberikan arah dan semangat bagi seluruh komponen sekolah. “Kalau kepala sekolah terlibat langsung dan terbuka, sinergi antara sekolah dan masyarakat akan lebih mudah terbentuk,” ujarnya. Ia menilai bahwa pimpinan yang aktif memberi dukungan menciptakan atmosfer kerja sama yang lebih kuat.

Dari sisi guru, dukungan kepala madrasah turut membangun rasa dihargai dan memotivasi mereka untuk aktif dalam kegiatan kehumasan. Abu Bakar Tahmid, S.Pd juga menambahkan, “Kalau kepala sekolah mendukung, kami lebih semangat melaksanakan tugas humas. Ada kejelasan arahan dan dukungan moril, itu penting bagi kami.”

Siswa pun merasakan dampak positif dari kepemimpinan yang suportif. Emilia, salah satu siswa, menyampaikan bahwa kepala sekolah kerap hadir langsung dalam kegiatan siswa, memberikan motivasi, dan memperhatikan partisipasi mereka. “Kepala sekolah sering hadir dalam kegiatan kami dan memberi semangat, itu membuat kami merasa dihargai,” ungkapnya. Kehadiran pimpinan secara langsung dalam kegiatan siswa turut membentuk citra positif madrasah di mata peserta didik.

Wali murid, seperti disampaikan oleh M. Zainudin, juga mengapresiasi keterbukaan kepala madrasah dalam menerima masukan dan komunikasi dua arah. “Kami senang kalau kepala sekolah mau mendengar dan terbuka. Itu menunjukkan bahwa sekolah peduli terhadap pandangan orang tua,” ujarnya. Dukungan ini memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan madrasah.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan kepala madrasah bukan hanya sebagai simbol kepemimpinan, tetapi menjadi energi penggerak yang memperkuat kolaborasi antar unsur sekolah dan masyarakat. Keterbukaan, keaktifan, dan kepedulian kepala madrasah menjadi fondasi penting dalam membangun citra positif dan memperkuat manajemen humas di lingkungan MI Majidul Wathani NW Sekilat.

Kualitas sumber daya manusia (SDM), terutama guru dan staf yang memiliki kemampuan di bidang komunikasi, dokumentasi, dan pemanfaatan media sosial, merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam pelaksanaan kegiatan humas di MI Majidul

Wathani NW Sekilat. Abdul Muhid, S.Pd, selaku ketua komite, menyampaikan bahwa dirinya secara aktif mendokumentasikan kegiatan dan mengolahnya dalam bentuk konten visual. “Saya suka mengedit video dan membuat poster, itu sering saya gunakan untuk dokumentasi kegiatan kelas,” ujarnya. Keterampilan tersebut menjadi modal penting dalam menciptakan konten yang dapat memperkuat citra sekolah di mata publik.

Kepala madrasah, Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I, turut mengakui bahwa potensi guru muda yang melek digital sangat mendukung aktivitas kehumasan. “Kami punya beberapa guru muda yang aktif dan punya keterampilan digital, ini sangat mendukung kegiatan humas, terutama dalam dokumentasi dan pengelolaan media sosial,” jelasnya. Pemanfaatan keterampilan ini, menurutnya, sangat penting untuk menjawab tantangan komunikasi di era digital.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM yang dimiliki MI Majidul Wathani NW Sekilat merupakan potensi besar yang sangat mendukung manajemen humas. Kemampuan dalam hal dokumentasi, desain grafis, pengelolaan media sosial, serta keterampilan komunikasi menjadi aset yang perlu dikelola dengan baik melalui pembentukan struktur kerja humas yang jelas, pelatihan teknis, dan pembagian tugas yang terarah. Dengan pemanfaatan SDM yang tepat, citra dan prestasi madrasah akan semakin kuat dan dikenal luas oleh masyarakat.

Kerja sama antara berbagai pihak di lingkungan MI Majidul Wathani NW Sekilat seperti guru, staf tata usaha (TU), komite sekolah, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam pelaksanaan fungsi humas. Kepala madrasah, Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I, menegaskan pentingnya kolaborasi lintas elemen dalam setiap program sekolah. “Kegiatan madrasah tidak akan berhasil kalau tidak ada kerja sama semua pihak,” ujarnya. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan publikasi dan komunikasi eksternal madrasah bergantung pada keterlibatan seluruh komponen sekolah.

Abdul Muhid, S.Pd, selaku ketua komite sekaligus guru, juga menegaskan kesiapan komite sekolah untuk berkolaborasi, khususnya dalam menyebarkan informasi dan membangun komunikasi dengan masyarakat. “Kami bisa bantu menyebarkan informasi ke masyarakat, apalagi kalau ada kegiatan penting seperti peringatan hari besar atau lomba,” jelasnya. Kolaborasi ini menjadi kekuatan sosial yang memperluas jangkauan informasi sekolah di tengah masyarakat.

Dari perspektif guru, dukungan dari komite dan staf TU sangat membantu dalam pelaksanaan tugas kehumasan. Mereka merasa bahwa sinergi antar lini memperlancar distribusi informasi. “Kalau informasi disampaikan oleh semua pihak, bukan hanya guru, maka penyebarannya akan lebih cepat dan luas. Kami merasa terbantu kalau komite atau staf TU ikut menyampaikan,” ungkap Abu Bakar Tahmid, S.Pd. salah satu guru. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan komunikasi publik sekolah tidak bisa dilakukan secara individual, melainkan membutuhkan koordinasi antarpihak. A. Anggi selaku kepala wilayah legu mengatakan, kerja sama semua pihak adalah kunci keberhasilan humas. Sinergi guru, TU, komite, orang tua, dan masyarakat akan memperkuat komunikasi serta memperluas dukungan bagi program sekolah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kerja sama yang baik antar semua elemen madrasah merupakan pondasi penting dalam mendukung pelaksanaan manajemen humas. Semangat kolaboratif yang telah terbentuk perlu diperkuat melalui koordinasi yang lebih terarah, pelibatan aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, serta pembentukan jaringan komunikasi yang menyeluruh dari internal hingga ke masyarakat luas.

b. Faktor Penghambat

Kurangnya tenaga profesional di bidang humas menjadi hambatan utama dalam pelaksanaan manajemen humas di MI Majidul Wathani NW Sekilat. Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I selaku kepala madrasah mengakui bahwa belum ada pelatihan khusus untuk tim humas, sehingga kegiatan dokumentasi dan publikasi sering tidak berjalan maksimal. “Kami butuh pelatihan dan penunjukan tim yang fokus di bidang kehumasan, agar pelaksanaannya tidak lagi bersifat insidental,” ungkapnya.

Waka humas Simar S.Pd. mengatakan juga keterbatasan tenaga profesional membuat pelaksanaan humas sering bersifat reaktif, bukan strategis. Dibutuhkan pelatihan khusus dan pembagian tugas yang jelas untuk meningkatkan kinerja.

Abdul Muhid, S.Pd selaku ketua komite juga menyampaikan bahwa meskipun banyak guru yang memiliki semangat dan potensi di bidang dokumentasi, namun masih kurang dalam hal teknis penyusunan konten yang komunikatif. “Kami sering ditugasi dokumentasi, tapi belum tahu cara menulis berita atau membuat konten yang baik. Kadang hanya sekadar foto tanpa narasi,” katanya. Ia juga menambahkan bahwa pembagian tugas belum jelas, sehingga sering kali pekerjaan kehumasan dikerjakan sambil lalu dan tidak berkelanjutan.

Dari sisi siswa, keterbatasan SDM ini juga dirasakan dampaknya. Emilia, salah satu siswa, menyampaikan bahwa ia dan teman-temannya sering tidak tahu jika ada kegiatan penting karena kurangnya penyampaian informasi secara menarik dan terstruktur. “Kami jarang tahu tentang kegiatan di luar kelas karena tidak ada penyampaian informasi secara menarik. Kalau hanya lewat grup WhatsApp orang tua, kadang kami sendiri nggak tahu,” ungkapnya. Bahkan, siswa merasa publikasi yang dilakukan saat ini belum menyentuh media yang sering mereka akses, seperti Instagram atau video pendek.

Fasilitas penunjang kegiatan kehumasan di MI Majidul Wathani NW Sekilat masih sangat terbatas, baik dari segi alat dokumentasi maupun media publikasi. Abdul Muhid, S.Pd selaku ketua komite menyebut bahwa selama ini pihak madrasah hanya mengandalkan peralatan pribadi untuk melakukan dokumentasi kegiatan. “Kami hanya pakai HP pribadi untuk foto atau video kegiatan. Tidak ada kamera atau alat khusus, jadi hasil dokumentasi pun seadanya,” ungkapnya.

Hal ini juga diakui oleh Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I selaku kepala madrasah. Ia menyampaikan bahwa salah satu penyebab belum optimalnya dokumentasi adalah keterbatasan dana operasional yang membuat pengadaan peralatan belum dapat diprioritaskan. “Keterbatasan dana operasional menjadi kendala dalam pengadaan alat dokumentasi. Kami memang ingin ada kamera atau perangkat lain, tapi anggaran belum mencukupi,” ujarnya.

Guru yang juga terlibat dalam pengelolaan anggaran menyatakan hal senada. “Belum ada penganggaran khusus untuk keperluan humas, baik untuk peralatan maupun untuk pelatihan SDM-nya. Padahal ini penting untuk menunjang kegiatan publikasi madrasah,” jelas Abu Bakar Tahmid, S.Pd. Guru juga menyampaikan perlunya adanya alokasi rutin dalam RAPBM (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah) agar kegiatan humas dapat berjalan berkesinambungan.

Dampak dari keterbatasan fasilitas ini juga dirasakan langsung oleh para siswa. Emilia, salah seorang siswa, menyatakan bahwa hasil dokumentasi kegiatan kadang tidak maksimal, bahkan tidak jarang tidak dipublikasikan sama sekali. “Kalau fotonya gelap atau buram, kami jadi nggak semangat melihatnya. Kadang juga tidak semua kegiatan kami didokumentasikan,” tuturnya. Ia berharap madrasah dapat memiliki alat dokumentasi yang lebih baik agar semangat siswa dalam berkegiatan bisa meningkat karena merasa dihargai dan diakui.

c. Solusi

Untuk mengatasi tidak efektifnya pelaksanaan kehumasan, perlu segera dibentuk tim humas formal yang terstruktur. Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I selaku kepala madrasah mengakui bahwa saat ini belum ada pembagian tugas yang jelas dalam pengelolaan humas, sehingga tanggung jawab sering kali tumpang tindih. “Kami akan bentuk tim humas resmi, dengan pembagian tugas yang jelas,” ujarnya. Waka humas Simar S.Pd juga mengatakan, tanpa tim humas formal dan terstruktur, koordinasi lemah dan pelaksanaan program tidak konsisten. Pembentukan tim akan memastikan tugas jelas, alur kerja rapi, dan setiap kegiatan terkelola dengan baik. Hal ini diamini oleh Abdul Muhid, S.Pd selaku ketua komite, yang menyatakan, “Dengan adanya struktur yang jelas, koordinasi akan lebih mudah dan tanggung jawab menjadi terarah.” Guru lain, Abu Bakar Tahmid, S.Pd, selaku guru juga menilai perlunya koordinator yang ditunjuk secara formal. “Kalau sudah jelas siapa yang bertanggung jawab, kami guru tinggal mendukung,” ujarnya. Waka kesiswaan M. Nurhyalim S.Pd mengatakan, tim humas yang terstruktur akan memudahkan publikasi prestasi dan kegiatan siswa secara rutin. Ini penting untuk membangun motivasi siswa sekaligus citra positif sekolah. Emilia, salah seorang siswa, berharap tim humas juga melibatkan siswa. “Kami ingin bisa bantu juga, misalnya jadi tim kreatif yang mendokumentasikan kegiatan.”

Kurangnya pelatihan kehumasan menjadi hambatan dalam menciptakan publikasi yang menarik dan informatif. Abdul Muhid, S.Pd mengungkapkan, “Kami butuh pelatihan agar bisa menulis berita dan membuat konten yang sesuai.” Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I menambahkan bahwa pihak madrasah membuka diri terhadap kerja sama dengan lembaga luar untuk mengadakan pelatihan. “Kami menyadari pentingnya peningkatan kapasitas, dan itu menjadi prioritas ke depan.” Abu Bakar Tahmid, S.Pd juga berharap ada pelatihan teknis khusus. “Pelatihan seperti pengelolaan media sosial akan sangat berguna bagi guru-guru muda.” A. Anggi selaku kepala wilayah legu juga mengatakan, struktur tim humas yang formal adalah solusi mendesak untuk mengatasi ketidakefektifan saat ini. Dengan adanya tim, setiap program komunikasi dapat terencana, terpantau, dan dievaluasi dengan baik.

Fasilitas dokumentasi yang minim membuat publikasi kegiatan belum optimal. Lalu Saharudin, QH. Sos.I, M.Pd.I selaku kepala madrasah menyebut bahwa keterbatasan dana membuat sekolah belum bisa membeli alat dokumentasi yang layak. “Kami masih mengandalkan HP pribadi guru,” katanya. Abdul Muhid selaku ketua komite juga menyampaikan bahwa tidak ada anggaran khusus untuk humas. “Kami harap ke depan ada

alokasi dana khusus, misalnya untuk kamera dan laptop editing.” Abu Bakar Tahmid, S.Pd selaku guru menyebut bahwa alat sederhana seperti tripod atau mikrofon juga sangat membantu. Emilia pun merasakan dampaknya. “Kadang hasil foto buram, jadi nggak bisa di-posting. Sayang kalau kegiatannya bagus tapi nggak keliatan,” katanya.

PEMBAHASAN

1. Peran Manajemen Humas dalam Meningkatkan Citra dan Prestasi

Hubungan Masyarakat (Humas) dalam konteks lembaga pendidikan merupakan kelanjutan dari fungsi manajemen yang dilembagakan untuk mendapatkan keterbukaan, kesepahaman, dan dukungan dari masyarakat. Berdasarkan temuan penelitian di MI Majidul Wathani NW Sekilat, aktivitas kehumasan dinilai masih berada pada fase transisional yang bersifat konvensional-insidental, belum bergerak menuju pengelolaan yang strategis dan profesional. Kondisi ini dapat ditelaah secara mendalam melalui empat fungsi manajemen esensial, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), serta pengawasan dan evaluasi (*controlling & evaluating*).

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fundamen dasar dari seluruh tindakan manajerial. George R. Terry menegaskan bahwa perencanaan menentukan tindakan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (George R. Terry, 2012). Di MI Majidul Wathani NW Sekilat, fungsi perencanaan kehumasan mengalami stagnasi yang diakibatkan oleh ketiadaan rencana kerja tertulis (*written program*) yang sistematis. Manifestasi aktivitas komunikasi yang terjadi cenderung bersifat reaktif terhadap momentum tertentu, bukan proaktif-preventif untuk membentuk citra jangka panjang.

Ketiadaan dokumen perencanaan formal ini berimplikasi pada kaburnya target komunikasi madrasah. Fenomena sosiologis yang ditemukan di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan informasi (*information gap*), di mana wali murid kerap kali terlambat menerima transmisi informasi mengenai kegiatan madrasah dan hanya mengandalkan komunikasi informal dari peserta didik. Pelibatan komite sekolah dan tokoh masyarakat pun belum dioptimalisasi sejak tahapan inisiasi ide (perencanaan), sehingga membatasi partisipasi aktif (*public engagement*) pemangku kepentingan dalam mendukung program-program madrasah.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian melibatkan penyusunan struktur organisasi yang selaras dengan tujuan, alokasi sumber daya, dan pembentukan tata hubungan kerja. Pengorganisasian yang efektif mensyaratkan adanya pembagian kerja (*division of work*) dan kejelasan otoritas (Sondang P. Siagian, 2014). Realitas empiris di lokasi penelitian menunjukkan struktur kerja humas belum ditata secara formal melalui surat keputusan kepemimpinan yang definitif.

Dampak langsung dari kelemahan struktural ini adalah terjadinya fenomena tumpang tindih fungsi (*overlapping roles*). Guru-guru madrasah secara swadaya melakukan fungsi dokumentasi, namun aset digital berupa foto dan video kegiatan terhenti pada perangkat pribadi tanpa mengalami proses kurasi, penyuntingan, dan publikasi pada media komunikasi publik. Ketiadaan unit kerja humas yang baku (*formal public relations desk*) menghambat akselerasi arus informasi internal madrasah menuju ranah eksternal, sehingga mengisolasi pencapaian akademis dan non-akademis madrasah dari rekognisi masyarakat luas.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan implementasi praktis dari perencanaan dan pengorganisasian demi menggerakkan seluruh anggota organisasi agar berusaha mencapai sasaran secara sadar. Dalam konteks humas lembaga pendidikan, fungsi pelaksanaan diwujudkan melalui diseminasi informasi, publisitas, dan manajemen reputasi secara berkala (E. Mulyasa, 2017). Temuan penelitian memperlihatkan bahwa aktualisasi humas di MI Majidul Wathani NW Sekilat masih bersifat insidental.

Kelemahan paling krusial pada aspek pelaksanaan ini ditemukan pada sektor publikasi prestasi kesiswaan. Waka Kesiswaan mengonfirmasi bahwa banyak torehan prestasi siswa yang luput dari publikasi media massa maupun media sosial. Dari perspektif manajemen reputasi, kelalaian publisitas ini merugikan madrasah karena kehilangan momentum untuk mengonversi prestasi menjadi modal sosial (*social capital*) guna mendongkrak citra (*image building*) lembaga. Guru sebagai ujung tombak pelaksana di lapangan bergerak tanpa adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) publikasi, sehingga eksekusi program kehumasan di lapangan menjadi tidak seragam dan kehilangan identitas institusional yang konsisten.

d. Pengawasan dan Evaluasi (*Controlling & Evaluating*)

Pengawasan adalah proses memastikan bahwa aktivitas riil selaras dengan aktivitas yang direncanakan melalui pengukuran kinerja dan tindakan korektif (T. Hani Handoko,

2015). Di MI Majidul Wathani NW Sekilat, fungsi kontrol dan evaluasi khusus terhadap kinerja kehumasan belum pernah diinstitusikan. Rapat-rapat evaluasi periodik yang diselenggarakan oleh jajaran manajemen madrasah secara eksklusif mendominasi pembahasan pada ranah kedisiplinan guru dan dinamika Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) konvensional.

Ketiadaan mekanisme evaluasi berkala dan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*) di bidang kehumasan memicu terjadinya pengulangan kekeliruan metodologis dalam berkomunikasi dengan publik. Hubungan masyarakat tidak dapat diukur tingkat efektivitasnya secara objektif, dan masukan kritis dari masyarakat sekitar tidak memiliki kanal resmi untuk ditransformasikan menjadi perbaikan strategis madrasah. Evaluasi yang absen juga berdampak pada turunnya motivasi intrinsik staf pengajar untuk melakukan dokumentasi secara prima karena tidak adanya umpan balik (*feedback loop*) yang konstruktif dari pimpinan.

2. Faktor Pendukung, Penghambat, dan Solusi

Guna merumuskan langkah transformatif bagi MI Majidul Wathani NW Sekilat, diperlukan pemetaan komprehensif terhadap variabel internal dan eksternal melalui pendekatan analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Berdasarkan data yang dihimpun, sinergi komponen madrasah dipengaruhi secara simultan oleh modal internal (komitmen manajerial dan kapabilitas digital guru muda) serta hambatan struktural (keterbatasan fiskal dan nihilnya peralatan penunjang standar).

Tabel 1. Matriks Analisis Faktor Internal-Eksternal dan Solusi Strategis Humas

Aspek Manajerial	Faktor Pendukung (Internal & Eksternal)	Faktor Penghambat & Rekomendasi Solusi
Sumber Daya Manusia (Man)	- Komitmen kepemimpinan Kepala Madrasah. - Keberadaan guru muda adaptif teknologi. - Semangat kolaboratif lintas lini (Guru, TU, Komite).	Hambatan: Nihilnya staf profesional khusus humas; kompetensi jurnalistik dasar masih rendah. Solusi: Penerbitan SK Tim Humas Formal dan menyelenggarakan pelatihan penulisan berita serta manajemen konten kreatif.
Sarana & Anggaran (Material & Money)	Kesediaan guru menggunakan perangkat komunikasi pribadi demi kelancaran dokumentasi kelas.	Hambatan: Ketiadaan alokasi dana spesifik kehumasan dalam RAPBM; keterbatasan gawai/kamera. Solusi: Restrukturisasi RAPBM guna memplot anggaran pengadaan inventaris esensial (tripod, mikrofon, laptop editing).
Sistem & Media (Method & Media)	Tingkat kepercayaan publik tinggi.	Hambatan: Absennya kanal informasi digital resmi (Instagram, YouTube, Fanspage); tidak adanya SOP.

Aspek Manajerial	Faktor Pendukung (Internal & Eksternal)	Faktor Penghambat & Rekomendasi Solusi
	• Kepala Wilayah Legu dan tokoh masyarakat siap menyebarkan info madrasah.	Solusi: Peluncuran media sosial resmi terintegrasi; penyusunan rencana kerja kehumasan tahunan berbasis aspirasi publik.

Berdasarkan pemetaan pada Tabel 1, interaksi faktor-faktor tersebut menunjukkan adanya potensi akselerasi citra yang besar apabila madrasah mampu mengonversi keterampilan digital guru-guru muda menjadi aksi kehumasan yang terorganisir. Solusi taktis pertama yang wajib ditempuh adalah pelembagaan tim humas. Melalui kejelasan pembagian tugas, beban kerja kehumasan tidak lagi bertumpu secara sporadis sebagai tugas sampingan guru, melainkan menjadi tanggung jawab manajerial yang terukur dan berkesinambungan.

Selanjutnya, restrukturisasi anggaran pada Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Madrasah (RAPBM) menjadi prasyarat mutlak. Penyediaan fasilitas pendukung kerja seperti kamera digital standar, mikrofon eksternal untuk wawancara, dan perangkat lunak penyuntingan video akan meminimalisasi kendala teknis berupa dokumentasi yang buram atau kurang representatif. Penguatan sarana fisik ini secara psikologis akan meningkatkan kebanggaan siswa dan motivasi guru dalam memproduksi konten publikasi berkualitas tinggi. Dengan diterapkannya solusi integratif ini, MI Majidul Wathani NW Sekilat diproyeksikan mampu mentransformasikan capaian akademis dan prestasinya menjadi instrumen utama dalam merekayasa citra positif lembaga di tingkat regional.

KESIMPULAN

Manajemen humas di MI Majidul Wathani NW Sekilat memiliki peran strategis dalam meningkatkan citra dan prestasi madrasah melalui berbagai kegiatan komunikasi, promosi, serta publikasi. Fungsi humas dijalankan untuk membangun citra positif, menjalin kemitraan dengan masyarakat, meningkatkan kepercayaan orang tua, serta mendukung eksistensi madrasah melalui berbagai media informasi. Namun demikian, pelaksanaannya masih belum maksimal karena belum terbentuknya struktur tim humas yang jelas, belum adanya program kerja tertulis, serta kurangnya media komunikasi yang konsisten. Kegiatan humas lebih bersifat insidental dan belum terintegrasi dalam sistem kerja yang terstruktur. Faktor-faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen humas di antaranya adalah dukungan penuh dari kepala madrasah, semangat kolaboratif guru dan komite sekolah, serta antusiasme masyarakat

terhadap kemajuan madrasah. Sedangkan faktor penghambatnya meliputi keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten di bidang kehumasan, belum adanya pelatihan khusus, serta sarana komunikasi yang masih terbatas. Untuk mengatasi hambatan tersebut, solusi yang dapat diterapkan antara lain: membentuk tim humas secara formal dengan pembagian tugas yang jelas, menyusun program kerja humas secara terencana, mengadakan pelatihan komunikasi dan dokumentasi, serta memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana komunikasi dan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, F. P., Mawarni, H. S., Fauzah, N. N., & Raharja, R. M. (2024). Peran Pendidikan Sebagai Pondasi Utama dalam Menyikapi Dekadensi Moral pada Generasi Z. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 14–24. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v3i1.1971>
- Annur, S., & Audina, U. (2020). Peran Humas dalam Membangun Citra Sekolah Berbudaya di Madrasah Aliyah Negeri 1 Palembang: Studi kasus terhadap peran humas dalam membangun citra di MAN 1 Palembang. *Nuansa*, 12(2), 256–267. <https://doi.org/10.29300/nuansa.v12i2.2763>
- Arifin, I. (2007). *Penelitian Kualitatif dalam Ilmu-Ilmu Sosial dan Keagamaan*. Kalimasahada.
- Arifin, I. (2013). *Kepemimpinan dan Manajemen Pendidikan Islam*. Universitas Negeri Malang Press.
- Batter, S. R., Anwar, A., & Alwi, M. K. (2019). Pengaruh Persepsi Pasien Umum Kelas III tentang Kualitas Pelayanan terhadap Citra Rumah Sakit di Instalasi Rawat Inap RS Ibnu Sina YBW-UMI Makassar Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 14(2), 156–159. <https://doi.org/10.35892/jikd.v14i2.151>
- Cutlip, S. M., Center, A. H., & Broom, G. M. (2011). *Effective Public Relations* (11th ed.). Pearson.
- Djunaid, I. S. (2021). Penyuluhan Pentingnya Pemahaman Siswa SMK Pariwisata tentang Skill yang Dibutuhkan dalam Dunia Kerja Pariwisata di SMK Darmawan Bogor. *Jurnal Pengabdian dan Kewirausahaan*, 5(1), 36–46. <https://doi.org/10.30813/jpk.v5i1.2724>
- Erlin, E., Andriani, L., Andriani, D., Nurmaya, N., Wahyuningsih, A., Febrianti, I., & Burhan, M. R. (2024). Peran Manajemen Humas dalam Membangun Citra di Lembaga Pendidikan. *Journal of Governance and Public Administration*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.70248/jogapa.v2i1.1504>
- Fathurrahman, P., & Sutikno, M. S. (2019). *Manajemen Pendidikan Karakter di Lembaga Pendidikan Islam*. Ar-Ruzz Media.
- Gapari, M. Z. (2026). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di Madrasah Aliyah NWDI Wakan. *Aslamiah: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Sosial dan Budaya*, 4(2), 269–280. <https://doi.org/10.66886/aslamiah-ipesb.v4i2.298>

- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. BPFE.
- Moleong, L. J. (1999). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Remaja Rosdakarya.
- Nashir, H. (2003). *Islam Syariat: Reproduksi Ideologis Salafiyah di Indonesia*. Logos Wacana Ilmu.
- Nasrullah. (2026). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengatasi Masalah Kinerja Guru di MA NW Tampih. *Al-Gafari: Manajemen dan Pendidikan*, 4(1), 33–43. <https://doi.org/10.66886/algafari-mp.v4i1.271>
- Nurjanah, H., Hasanah, T., & Mukri, R. (2024). Peran Manajemen Hubungan Masyarakat dalam Membangun Citra Sekolah di SMA Al Amin Kabupaten Bogor. *Journal Educational Management Reviews and Research*, 3(1), 32–38. <https://doi.org/10.56406/emrr.v3i1.533>
- Octavianto. (2012). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Vs Daya Saing Global. *Jurnal Profit*, 6(1), 50–56. <http://ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/134>
- Sandyakala, M. C., & Syarifah, L. S. (2020). Peran Public Relations dalam Meningkatkan Citra Lembaga Pendidikan. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*, 30(2), 184–198. <https://doi.org/10.52030/attadbir.v30i2.63>
- Siagian, S. P. (2014). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen* (J. Smith, Trans.). Bumi Aksara.
- Tilaar, H. A. R. (2002). *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Strategis Kebijakan Pendidikan dalam Era Global*. Remaja Rosdakarya.