

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan proses pembentukan dan perbaikan kepribadian seseorang dalam rangka mendewasakan manusia melalui pembelajaran dan pelatihan. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran penting dalam masyarakat. Oleh karena itu, lembaga sekolah diharapkan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, mengembangkan kemampuan yang dimiliki peserta didik, serta memberikan pendidikan yang berkualitas dengan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 23 menyatakan bahwa: "Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana." Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat merupakan salah satu sumber daya pendidikan yang penting.

Peran masyarakat dalam lembaga pendidikan dijelaskan lebih lanjut dalam Pasal XV ayat 56, yang menyebutkan:

1. Masyarakat berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan yang meliputi perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan melalui dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah.
2. Dewan pendidikan sebagai lembaga mandiri dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat Nasional, Propinsi, dan Kabupaten/Kota yang tidak mempunyai hubungan hirarkis.
3. Komite sekolah/madrasah, sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam peningkatan mutu pelayanan dengan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana, serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Hubungan antara lembaga pendidikan dan masyarakat memiliki karakteristik unik, mengingat lembaga pendidikan berada di tengah-tengah masyarakat. Masyarakat memiliki peran ganda, yaitu sebagai sumber daya pendidikan dan sekaligus sebagai konsumen jasa pendidikan. Hal ini menciptakan dinamika hubungan yang kompleks dan saling bergantung antara lembaga pendidikan dan masyarakat.

Dalam konteks ini, peran hubungan masyarakat (humas) pada lembaga pendidikan menjadi sangat penting. The Chartered Institute of Public Relations (CIPR) mendefinisikan humas atau Public Relations sebagai disiplin ilmu yang menjaga reputasi dengan tujuan mendapatkan pemahaman dan dukungan serta mempengaruhi opini dan perilaku. Humas merupakan upaya terencana dan berkelanjutan untuk membangun dan memelihara niat baik dan saling pengertian antara organisasi dan publiknya (<https://cipr.co.uk/>).

The Public Relations Society of America (PRSA) menekankan bahwa humas adalah usaha-usaha yang dilakukan organisasi untuk menjalin kerjasama dengan sekelompok orang yang menjadi publik kunci bagi organisasi tersebut. Humas membantu organisasi berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dengan publiknya yang utama ([www.prsa.org](http://www.prsa.org)). Definisi ini menekankan pentingnya identifikasi dan fokus pada publik kunci yang memiliki kepentingan dengan organisasi.

Dakir (2018:2) merangkum berbagai definisi humas dan menyimpulkan bahwa inti dari public relations adalah *goodwill* (niat baik), kepercayaan, dan penghargaan kepada dan dari publik suatu organisasi dan masyarakat pada umumnya. Humas bertujuan untuk mewujudkan hubungan yang harmonis antara organisasi dan masyarakatnya, memberikan dan menanamkan kesan yang menyenangkan sehingga timbul opini yang menguntungkan bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut.

Tujuan utama humas menurut Baines, Egan, dan jefkins (2004:11) adalah menciptakan, mempertahankan dan melindungi reputasi organisasi, memperluas prestise dan menampilkan citra-citra yang mendukung. Melalui saling pengertian, manajemen humas berusaha mengubah hal-hal negatif seperti *hostility*

(permusuhan), *prejudice* (prasangka), *apathy* (apatis), dan *ignorance* (ketidakpedulian) menjadi hal-hal positif seperti *sympathy* (simpati), *acceptance* (penerimaan), *interest* (ketertarikan) dan *knowledge* (pengetahuan).

Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen humas memiliki peran krusial sebagai mediator komunikasi antara lembaga dan publiknya. Tugas utama manajemen humas adalah menyelenggarakan komunikasi dua arah timbal balik antara lembaga pendidikan dan publiknya, khususnya dalam penyampaian pesan, pengelolaan dan penyaluran arus informasi. Tujuan akhirnya adalah mencapai citra positif bagi lembaga pendidikan yang diwakilinya.

Posisi manajemen humas dalam lembaga pendidikan di Indonesia telah diatur dalam beberapa kebijakan pemerintah. Permendikbud No. 12 Tahun 2017 dan Permendikbud Nomor 6 Tahun 2019 menyebutkan bahwa sekolah menengah atas dapat memiliki maksimal empat wakil kepala sekolah, termasuk wakil kepala bidang hubungan masyarakat. Namun, jumlah wakil kepala yang dapat dimiliki oleh sebuah sekolah tergantung pada banyaknya jumlah rombongan belajar (rombel) yang dimiliki sekolah.

Manajemen, sebagaimana dikemukakan oleh Terry (1977) termasuk manajemen humas, merupakan sebuah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Proses ini dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dalam konteks lembaga pendidikan, manajemen humas bertujuan untuk membangun dan memelihara hubungan yang harmonis dengan berbagai pemangku kepentingan.

Sejarah manajemen humas dapat ditelusuri kembali ke masa krisis industri batubara. Ivy Ledbetter Lee, yang dikenal sebagai tokoh public relations pertama, menawarkan solusi berupa Manajemen Public Relation atau Humas untuk mengatasi krisis tersebut (Baines et al, 2004:327). Sejak saat itu, manajemen humas telah berkembang menjadi disiplin ilmu yang penting dalam berbagai jenis organisasi, termasuk lembaga pendidikan.

Dalam konteks lembaga pendidikan, khalayak atau publik terbagi menjadi dua, yaitu publik internal dan publik eksternal. Publik internal meliputi guru, staf tata

usaha, dan siswa, sedangkan publik eksternal mencakup lembaga/instansi luar, masyarakat, dan media massa (Dakir, 2018:25). Tugas manajemen humas adalah menjadi mediator arus komunikasi bolak-balik antara pimpinan dengan kedua jenis publik ini.

Meskipun peran manajemen humas sangat penting, posisinya dalam hierarki organisasi seringkali tidak mencerminkan signifikansi perannya. Dakir (2018:165) berpendapat bahwa idealnya, posisi manajemen humas berada langsung di bawah pimpinan puncak. Namun, dalam praktiknya, tidak jarang humas ditempatkan pada posisi yang kurang strategis, yang dapat menghambat efektivitas kerjanya.

Tugas manajemen humas pada sekolah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi. Baines, Edgar, dan Jeffkins (2004:12) menekankan pentingnya tahap perencanaan, yang meliputi penentuan masalah, penentuan sasaran, dan penentuan publik. Langkah-langkah ini penting untuk menyusun program humas yang efektif dan terukur.

Citra madrasah dan hubungan harmonis dengan masyarakat yang dikelola oleh fungsi manajemen humas akan bermuara pada kepercayaan penuh masyarakat terhadap sekolah. Kepercayaan ini sangat menguntungkan bagi madrasah dalam menjalankan program pendidikan yang membutuhkan dukungan dari berbagai pihak. Lebih jauh lagi, kepercayaan ini dapat memunculkan minat masyarakat untuk mendaftarkan putera-puteri mereka di madrasah tersebut.

Minat, sebagaimana didefinisikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, adalah keinginan yang timbul pada hati seseorang dalam melakukan sesuatu dan hasrat untuk memiliki suatu hal. Wassid dan Sunendar dalam Bukhari dkk (2021:4) mendefinisikan minat sebagai perpaduan rasa kemauan untuk memiliki yang dapat tumbuh pada diri seseorang. Sementara itu, Walgito dalam (Zamakhshy & Supriyanto, 2010:339) mengatakan bahwa minat merupakan keadaan yang timbul dari keprihatinan pada diri seseorang terhadap objek untuk mengetahui dan mempelajarinya. Dalam konteks pendidikan, minat memiliki peran penting dalam proses pembelajaran dan pemilihan lembaga pendidikan. Elizabeth B. Hurlock dalam Witty (1960:469) menyatakan bahwa minat adalah sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan ketika mereka bebas

memilih. Ketika mereka melihat bahwa sesuatu akan menguntungkan, mereka menjadi tertarik padanya.

Pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi minat masyarakat terhadap sebuah lembaga pendidikan sangat penting dalam konteks manajemen humas. Beberapa penelitian telah mengidentifikasi faktor-faktor tersebut. Ervina dkk (2019: 1-13) menemukan bahwa sarana dan prasarana, kualifikasi akademik guru, kompetensi lulusan, produk pendidikan, dan biaya pendidikan mempengaruhi minat mendaftar calon peserta didik. Gan Connie (2022:5) menekankan pentingnya reputasi lembaga pendidikan, khususnya pada jenjang pendidikan tinggi. James Amonoo (2024:420) menyoroti pentingnya kualitas guru, rekam jejak akademik yang baik, dan layanan dukungan yang memadai. Noor Alyani Yacoob (2014:242) menemukan bahwa program/silabus sekolah, lingkungan, fasilitas, dan performa akademik sekolah merupakan faktor-faktor utama yang dipertimbangkan orang tua dalam memilih sekolah.

Dengan demikian, manajemen humas dalam lembaga pendidikan, khususnya madrasah, memiliki peran yang sangat penting dalam membangun citra positif, menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat, dan pada akhirnya meningkatkan minat calon peserta didik. Pemahaman yang mendalam tentang peran dan fungsi manajemen humas, serta faktor-faktor yang mempengaruhi minat masyarakat terhadap lembaga pendidikan, menjadi krusial dalam upaya meningkatkan kualitas dan daya saing madrasah di era modern ini.

Meskipun secara teoritis peran humas sangat penting dalam lembaga pendidikan, implementasi di lapangan seringkali tidak sejalan dengan idealnya. Beberapa penelitian menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik manajemen humas di lembaga pendidikan. Di lapangan ditemukan adanya kesenjangan peran dan fungsi Humas di lembaga pendidikan. Wina (2019:47) dalam penelitiannya terhadap tiga sekolah menengah menemukan bahwa posisi humas pada lembaga pendidikan saat ini belum seperti sebagaimana mestinya. Sebagian besar humas lembaga hanya mengutamakan komunikasi terhadap satu jenis publik tertentu, yaitu industri (eksternal). Penelitian lain oleh Alfitra (2021:65) menegaskan bahwa humas, khususnya pada sekolah kejuruan, memiliki peran

dalam menjalin kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri untuk menampung lulusan. Namun, peran ini seringkali tidak dimaksimalkan karena keterbatasan pemahaman dan sumber daya. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi humas belum sepenuhnya dipahami dan dimanfaatkan oleh lembaga pendidikan.

Masalah lain dalam implementasi manajemen humas di lembaga pendidikan adalah adanya miskonsepsi tentang peran humas itu sendiri. Seringkali, humas hanya dipandang sebagai unit yang bertanggung jawab atas dokumentasi atau sebagai "tukang foto" semata. Padahal, peran humas jauh lebih luas dan strategis dari sekadar itu. Menurut Cutlip, Center, dan Broom (2006:46), humas seharusnya menjalankan fungsi manajemen yang membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dan bermanfaat antara organisasi dengan publik yang mempengaruhi kesuksesan atau kegagalan organisasi tersebut. Namun, dalam praktiknya, banyak lembaga pendidikan yang belum memahami dan mengimplementasikan fungsi ini secara optimal.

Dakir (2018:165) berpendapat bahwa idealnya posisi manajemen humas berada langsung di bawah pimpinan puncak. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak sedikit humas diletakkan pada posisi yang kurang strategis. Posisi ini membatasi ruang gerak humas dan mengurangi efektivitas komunikasi dengan pimpinan tertinggi sekolah. Selain itu, hal ini dapat menghambat efektivitas kinerja humas dalam menjalankan fungsinya sebagai mediator komunikasi antara lembaga pendidikan dengan berbagai publiknya.

Manajemen humas di lembaga pendidikan sering menghadapi kendala berupa keterbatasan sumber daya, baik sumber daya manusia maupun finansial. Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis di beberapa madrasah, ditemukan beberapa kendala utama: a. Keterbatasan anggaran untuk kegiatan kehumasan b. Kurangnya SDM yang terlatih dalam bidang kehumasan c. Beban kerja ganda bagi tim humas yang juga bertugas sebagai guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Wahidah dan Oktarina (2024:325-340) yang menyebutkan bahwa hambatan dalam pengelolaan humas di lembaga pendidikan meliputi kendala komunikasi, keterbatasan sumber daya baik SDM maupun anggaran, persepsi

publik, fokus pada administrasi, dan kurangnya dukungan pimpinan atau manajemen.

Era digital saat ini pada kenyataannya membawa tantangan tersendiri bagi manajemen humas lembaga pendidikan. Berbagai kajian mengenai pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di sekolah menunjukkan bahwa penggunaan media digital oleh lembaga pendidikan masih jauh dari optimal. Hambatan yang sering muncul antara lain keterbatasan kompetensi digital personalia di madrasah, kurangnya infrastruktur yang memadai, lemahnya dukungan kebijakan, serta rendahnya literasi digital sehingga strategi komunikasi berbasis teknologi belum terintegrasi secara sistematis dalam praktik kehumasan (Fuadah dkk, 2023:157, Aulia, 2024:66-67, Dahlan, 2023:312-313).

Di sisi lain, beberapa studi kasus pada sekolah yang telah menggunakan media sosial secara strategis menunjukkan bahwa *platform* media sosial seperti *Instagram* dan *TikTok* terbukti efektif dalam memperkuat komunikasi institusional, membangun *school branding*, serta mendukung peningkatan penerimaan peserta didik baru. Hal ini ditunjukkan oleh penelitian Yanuarita (2023:11) mengenai strategi komunikasi pemasaran sekolah dan penelitian Novita (2024:138-139) tentang strategi humas digital dalam menciptakan citra positif sekolah. Temuan tersebut juga diperkuat oleh Ramadhina (2024:1338) yang menegaskan bahwa media sosial dapat menjadi alat humas yang efektif dalam membangun citra dan menjangkau publik generasi milenial serta Gen Z. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik komunikasi digital di sekolah meskipun bukti empiris menunjukkan efektivitasnya ketika diimplementasikan dengan baik, pelaksanaannya pada lembaga pendidikan masih bersifat sporadis dan belum ditopang oleh strategi humas yang terencana secara komprehensif, .

Salah satu aspek penting dalam manajemen humas adalah kemampuan untuk mengukur efektivitas program yang dijalankan. Namun, banyak lembaga pendidikan yang masih kesulitan dalam melakukan evaluasi program humas secara komprehensif. Penelitian yang dilakukan oleh Listina (2016:55-56) terhadap 10 SMK di kecamatan Depok, Sleman menunjukkan hasil bahwa aspek evaluasi Humas mendapatkan presentase terendah yaitu 57,78% dengan indikator terendah

pada evaluasi humas yaitu 35%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar sekolah tidak merancang sistem evaluasi program humas secara terstruktur dan masih mengandalkan indikator sederhana dalam bidang kehumasan.

Seringkali, fungsi humas di lembaga pendidikan terlalu terfokus pada satu aspek saja, yaitu promosi penerimaan siswa baru. Meskipun ini merupakan salah satu tugas penting humas, namun fokus yang terlalu sempit dapat mengabaikan aspek-aspek penting lainnya dari manajemen humas seperti peningkatan citra sekolah, publikasi, pembinaan hubungan dengan publik eksternal, manajemen isu dan krisis, hubungan dengan alumni, kemitraan, dan kualitas hubungan dengan *stakeholders*.

Manajemen humas yang efektif seharusnya terintegrasi dengan strategi lembaga secara keseluruhan. Namun, dalam praktiknya, seringkali fungsi humas berjalan sendiri tanpa koordinasi yang baik dengan unit-unit lain dalam lembaga pendidikan. Kondisi ini sejalan dengan temuan Trisnantari, Gufron, dan Ningsih (2024:326-327) yang mengungkapkan bahwa banyak lembaga pendidikan masih memposisikan humas sebagai aktivitas suplemen, sehingga perencanaan dan pelaksanaannya tidak tersusun dalam kerangka manajerial yang utuh. Hal yang sama ditemukan oleh Mu'min (2022:4-5) pada MAN 2 Bone, bahwa pola koordinasi antarbidang seperti kesiswaan, kurikulum, dan sarpras, masih menjadi hambatan utama, sehingga program humas cenderung berjalan sendiri tanpa dukungan lintas bagian. Ini menyebabkan kegiatan humas yang dihasilkan hanya bersifat insidental, tidak terdokumentasi, dan tidak sinkron dengan tujuan peningkatan mutu sekolah. Temuan-temuan ini menegaskan bahwa tanpa integrasi struktural dan koordinasi yang kuat, fungsi humas sulit berperan strategis dalam mendukung visi dan misi lembaga pendidikan secara menyeluruh, serta masih banyak lembaga pendidikan yang belum memaksimalkan potensi humas dalam mencapai tujuan institusional.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa manajemen kehumasan di lembaga pendidikan, khususnya di madrasah dan sekolah Islam, masih belum dirancang secara strategis dan komprehensif. Penelitian oleh Laelutuzzahro dan Halwati pada MI Muhammadiyah Tinggarjaya mencatat bahwa fungsi humas di lembaga



pendidikan Islam “masih belum difungsikan secara baik”, termasuk pemanfaatan media sosial yang belum terjadwal dan hanya aktif ketika terdapat kegiatan tertentu (Laelatuzzahro & Halwati, 2023: 305–309). Selanjutnya, studi Duhani di MIT As-Salam Ambon menunjukkan bahwa program kehumasan tidak disusun secara eksplisit dalam bentuk rencana strategis, melainkan hanya muncul melalui rapat umum karena tidak adanya unit khusus humas (Duhani, 2016: 45–52). Temuan serupa juga muncul dalam penelitian manajemen lembaga berbasis digital di MTsN 1 Palu, di mana peneliti menyimpulkan bahwa manajemen digital “belum direncanakan dengan baik dan belum melibatkan *stakeholder* secara efektif”, yang mengindikasikan lemahnya perencanaan strategis dalam pengelolaan komunikasi dan layanan digital (Hasnirwana, 2025: 112–118).

Dalam konteks madrasah, terdapat tantangan spesifik dalam implementasi manajemen humas dalam menarik minat calon peserta didik baru. Pada penelitian pendahuluan dilakukan di beberapa madrasah di Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan, ditemukan bahwa minat mendaftar calon siswa di Madrasah Aliyah relatif masih rendah. Madrasah Aliyah masih menjadi pilihan kedua atau ketiga bagi lulusan sekolah menengah pertama, termasuk bagi lulusan madrasah tsanawiyah di sekitarnya. Tantangan-tantangan ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas manajemen humas di lembaga pendidikan, khususnya dalam konteks madrasah. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang realitas di lapangan, diharapkan dapat dikembangkan model manajemen humas yang lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik lembaga pendidikan di Indonesia.

Meskipun masih banyak tantangan, beberapa lembaga pendidikan mulai menyadari pentingnya manajemen humas yang efektif. Kementerian Agama, misalnya, telah mulai menstimulasi peran humas madrasah dengan berbagai kegiatan kehumasan seperti workshop, pelatihan, diklat, dan kompetisi kehumasan. Pada tahun 2023, Kementerian Agama bahkan menyelenggarakan *Humas Award* untuk memberikan penghargaan kepada kinerja humas pada instansi-instansi yang berada di bawah naungannya. Inisiatif semacam ini, meskipun lebih banyak terfokus pada publikasi, diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan

pentingnya manajemen humas yang efektif di lembaga pendidikan, khususnya madrasah.

Adanya perhatian dan dukungan dari puncak instansi menandakan bahwa satuan kerja madrasah juga seyogyanya berbenah dalam hal manajemen madrasah, dalam hal ini manajemen kehumasan madrasah. Manajemen kehumasan madrasah berupaya meningkatkan minat calon peserta didik. Minat calon peserta didik memiliki implikasi besar pada kelangsungan madrasah karena semakin banyak calon peserta didik yang berminat terhadap madrasah, semakin besar pula peluang bagi madrasah untuk melakukan seleksi dalam penerimaan peserta didik baru (PPDB). Seleksi terhadap peminat yang banyak dalam PPDB memungkinkan madrasah untuk memilih bibit-bibit unggul dan berkualitas untuk menjadi peserta didik yang dapat mengharumkan nama madrasah dan akan menjadi lulusan-lulusan berkualitas. Bagi budaya belajar dan literasi di madrasah, hal ini bisa menjadi faktor penunjang yang sangat baik. Peserta didik berbakat cenderung saling mendorong dan bersaing satu sama lain untuk berprestasi, sehingga budaya gemar belajar di madrasah akan semakin baik. Disamping itu, banyaknya peminat terhadap madrasah juga menandakan baiknya citra serta tingginya popularitas dan reputasi madrasah di masyarakat, yang kedua hal tersebut berpengaruh besar terhadap dukungan dari berbagai instansi peduli pendidikan. Hal-hal tersebut di atas memungkinkan madrasah untuk mengembangkan program-program unggulan untuk pendidikan yang lebih berkualitas.

Di kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan, minat mendaftar calon siswa di madrasah, khususnya di Madrasah Aliyah, relatif masih rendah. Madrasah aliyah masih menjadi pilihan ke-dua bahkan ke-tiga bagi lulusan sekolah menengah pertama termasuk bagi lulusan madrasah tsanawiyah di sekitar. Di Kabupaten Tabalong terdapat empat madrasah aliyah negeri yang letak satu sama lain sangat berjauhan. MAN 1 Tabalong terletak di pusat kota ibukota kabupaten di Tanjung. MAN 2 Tabalong terletak di kecamatan Kelua  $\pm$  22 km dari ibukota kabupaten, MAN 3 Tabalong terletak di Kecamatan Pugaan  $\pm$  28 km dari ibukota kabupaten, dan MAN 4 Tabalong terletak di Kecamatan Haruai  $\pm$  24 km dari ibukota kabupaten. Hal menarik tetapi menjadi pertanyaan dari hasil penelitian

pendahuluan adalah selisih jumlah siswa yang cukup signifikan antara MAN 1 Tabalong yang notabene terletak di pusat kota dan MAN 2 Tabalong yang terletak di kota kecamatan. Pada tahun ajaran 2024/2025 MAN 1 Tabalong memiliki 541 siswa yang terbagi menjadi 16 rombel dan MAN 2 Tabalong memiliki ±800 siswa yang terbagi menjadi 24 rombel.

Lebih sedikitnya peminat siswa di MAN 1 Tabalong yang berada di pusat kota dari MAN 2 Tabalong yang terletak di kecamatan bisa disebabkan oleh beberapa hal. Diantara penyebabnya bisa jadi adalah lokasi madrasah, persaingan dengan sekolah menengah lain di sekitar, dan citra madrasah yang juga mempengaruhi minat masyarakat. Minat calon siswa ini terkait erat dengan bagaimana pengelolaan humas madrasah setempat yang bisa jadi belum dioptimalkan atau bahkan belum diterapkan dengan baik oleh MAN 1 Tabalong. Humas lembaga pendidikan terkait erat dengan Tim humas madrasah yang berfungsi sebagai messenger atau penyampai informasi tentang madrasah yang memiliki daya tarik kepada masyarakat.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti dapat menentukan judul penelitian ini yaitu tentang **MANAJEMEN KEHUMASAN MADRASAH ALIYAH NEGERI DALAM MENINGKATKAN MINAT CALON PESERTA DIDIK (Studi Kasus pada MAN 1 dan MAN 2 Tabalong).**

Pemilihan lokus penelitian ini didasarkan kepada beberapa hal yaitu, pertama keberadaan MAN 1 Tabalong dan MAN 2 Tabalong merupakan 2 dari 12 MA Negeri dan swasta di Kabupaten Tabalong yang terakreditasi A. Kedua MAN ini dinilai sebagai MAN unggulan yang memiliki berbagai prestasi, baik prestasi lembaga maupun prestasi peserta didiknya. Kedua, latar belakang sosiografi dari kedua madrasah yang cukup berbeda karakteristiknya. MAN 1 Tabalong terletak di perkotaan, di kecamatan Tanjung ibu kota kabupaten Tabalong. Di Ibu kota kabupaten ini kondisi masyarakatnya lebih dinamis, heterogen dan bersaing diantara lembaga pendidikan jenjang atas seperti SMA, SMK, MA swasta. Sedangkan MAN 2 Tabalong berada di desa, tepatnya di Kecamatan Kelua yang berjarak kurang lebih 25 KM dari ibukota Kabupaten Tabalong. Walaupun terletak di kecamatan yang cukup jauh dari ibukota, MAN 2 Tabalong juga memiliki

saingan lembaga pendidikan cukup banyak yaitu SMA, SMA, dan yang banyak adalah pondok-pondok pesantren yang juga diminati oleh masyarakat sekitar yang sangat agamis.

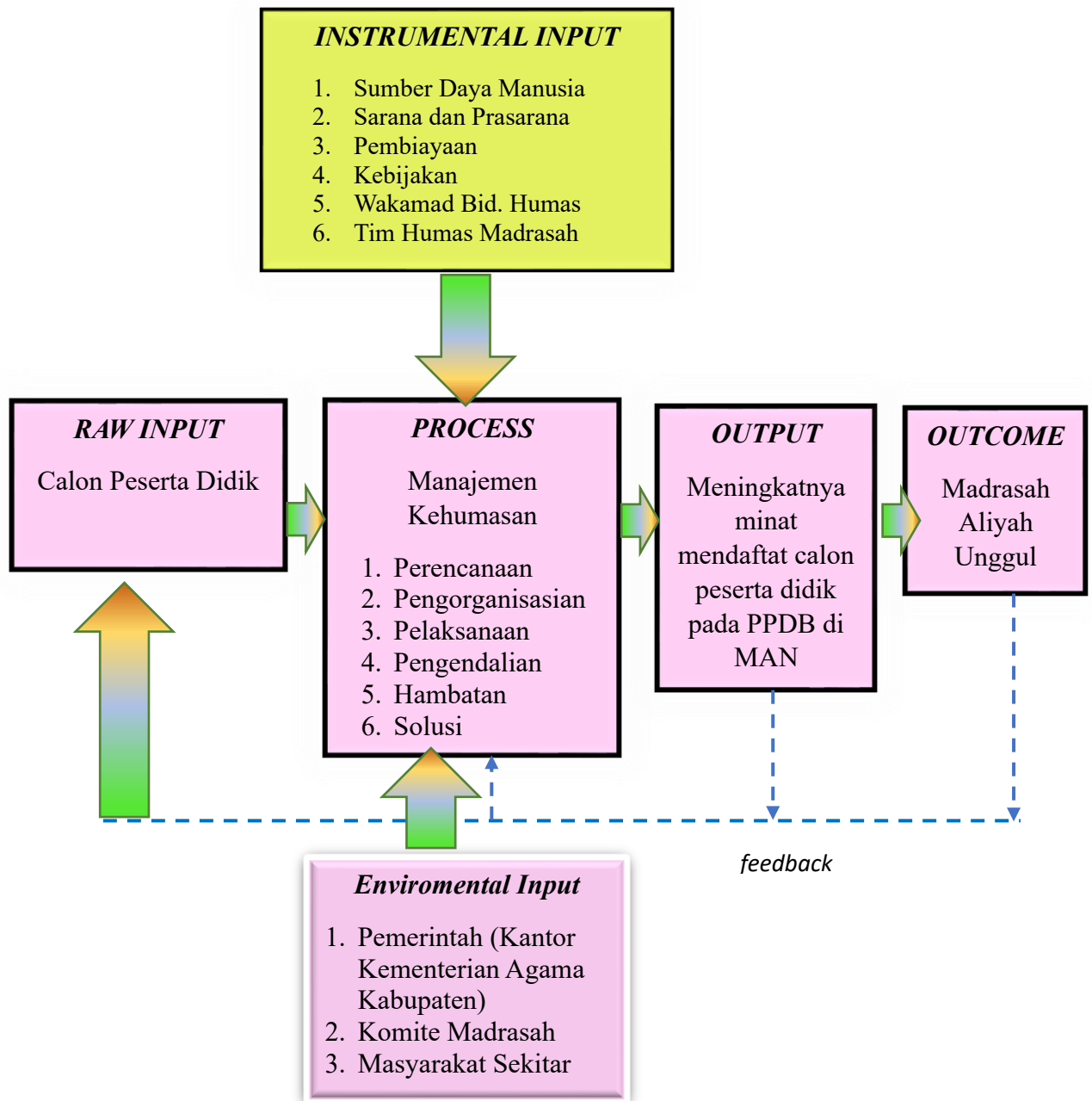
## **B. Rumusan dan Batasan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah sesuai pada kerangka pemikiran yang tertera pada bagan sebagaimana berikut: a. Manajemen kehumasan yang diterapkan pada madrasah aliyah negeri, b. perencanaan program kehumasan madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru, c. pengorganisasian program kehumasan madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru, d. pelaksanaan program kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik, e. pengendalian / evaluasi program kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru, f. identifikasi hambatan dalam implementasi manajemen dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru, dan g. perumusan solusi untuk mengatasi hambatan dalam implementasi manajemen dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru.

Dari identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: a. bagaimana manajemen kehumasan MAN dalam meningkatkan minat calon peserta didik, b. bagaimana perencanaan kehumasan MAN dalam meningkatkan minat calon peserta didik, c. bagaimana pengorganisasian kehumasan MAN dalam meningkatkan minat calon peserta didik, d. bagaimana pengendalian dan evaluasi kehumasan MAN dalam meningkatkan minat calon peserta didik, e. bagaimana pelaksanaan kehumasan MAN dalam meningkatkan minat calon peserta didik, f. apa saja hambatan pada kehumasan MAN dalam meningkatkan minat calon peserta didik, g. bagaimana solusi dari kendala kehumasan MAN dalam meningkatkan minat calon peserta didik, dan h. bagaimana dampak manajemen kehumasan MAN dalam meningkatkan minat calon peserta didik,

Untuk memudahkan perumusan masalah ini dan agar tersusun dengan rapi, maka rumusan masalah pada penelitian ini digambarkan dalam bentuk konsep penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.  
Bagan Perumusan Masalah

Deskripsi dari visualisasi pembatasan masalah di atas adalah sebagai berikut:

- a. *Raw input* dalam penelitian ini adalah calon peserta didik baru yang akan ditingkatkan minatnya untuk mendaftar pada MAN dengan proses manajemen kehumasan.
- b. *Process* dalam penelitian ini adalah proses manajemen kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru yang meliputi aktifitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, evaluasi, identifikasi hambatan dan solusi.
- c. *Instrumental input* dalam penelitian ini adalah segala sumberdaya yang ada pada madrasah yang meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, pembiayaan, kebijakan atasan, wakil kepala madrasah bidang humas, serta tim humas yang ada pada madrasah.
- d. *Environmental Input* yaitu pemerintah daerah, kantor kementerian agama kabupaten Tabalong, komite madrasah, dan masyarakat sekitar madrasah.
- e. *Output* yaitu hasil langsung yang diharapkan dari proses manajemen kehumasan adalah meningkatnya minat calon peserta didik yang dapat dilihat dari meningkatnya jumlah pendaftar pada Penerimaan Peserta Didik Baru di Madrasah Aliyah Negeri
- f. *Outcome* yaitu terwujudnya madrasah unggul yang menjadi favorit dan diminati masyarakat sekitar.
- g. *Feedback* pada penelitian adalah umpan balik sebagai masukan ke bagian proses dalam upaya peningkatan.

## **2. Batasan Masalah**

Mengingat luasnya masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi kehumasan yang dirasakan masih belum optimal dalam meningkatkan minat calon peserta didik.

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti dapat menentukan judul: MANAJEMEN KEHUMASAN UNTUK MENINGKATKAN MINAT CALON

PESERTA DIDIK MADRASAH ALIYAH (Studi Kasus pada MAN 1 dan MAN 2 Tabalong).

Adapun indikator masalah yang diteliti dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Perencanaan kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada MAN 1 dan MAN 2 Tabalong meliputi tahapan aktifitas perencanaan (*planning*) menurut G.R. Terry (1977:173) sebagaimana berikut:
  - 1) Penetapan Tujuan
  - 2) Penyusunan Program dan Anggaran Kehumasan
  - 3) Penetapan SOP
  - 4) Penyusunan Rencana Evaluasi
- b. Pengorganisasian kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada MAN 1 dan MAN 2 Tabalong meliputi tahapan aktifitas pengorganisasian (*Organizing*) menurut G.R. Terry (1977:263) sebagaimana berikut:
  - 1) Pembagian Pekerjaan
  - 2) Menyusun Struktur Organisasi
  - 3) Delegasi wewenang
  - 4) Mekanisme Koordinasi
  - 5) Alokasi Sumber Daya
- c. Pelaksanaan kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada MAN 1 dan MAN 2 Tabalong meliputi tahapan aktifitas pelaksanaan (*actuating*) menurut G.R. Terry (1977:371) sebagaimana berikut:
  - 1) Kepemimpinan
  - 2) Komunikasi Internal dan Eksternal yang Konsisten
  - 3) Pengelolaan Media Informasi dan Publikasi
  - 4) Pelaksanaan Event dan Kegiatan Humas
  - 5) Penanganan Krisis dan Manajemen Isu
  - 6) Pembinaan Hubungan dengan *Stakeholders*
- d. Pengawasan (*Controlling*) kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada MAN 1 dan MAN 2 Tabalong meliputi tahapan aktifitas

evaluasi/kontrol (*actuating*) menurut G.R. Terry (1977:481) sebagaimana berikut:

- 1) Mengukur Kinerja
  - 2) Membandingkan kinerja dengan standar dan Menentukan perbedaan, jika ada.
  - 3) Melakukan tindakan perbaikan untuk mengoreksi penyimpangan yang tidak menguntungkan.
- e. Hambatan/kendala yang dihadapi dalam manajemen kehumasan pada sekolah/madrasah menurut Wahidah dan Oktarina (2024:325-340), Fuadah dkk (2023:157), Aulia (2024:66-67), dan Dahlan, (2023:312-313) meliputi:
- 1) Keterbatasan Sumber Daya Manusia yang terlatih
  - 2) Keterbatasan Anggaran Pembiayaan
  - 3) Keterbatasan Fasilitas dan Sarana
  - 4) Kurangnya dukungan dari unsur pimpinan yang disebabkan kurangnya pemahaman pimpinan terhadap fungsi dan peran humas
- f. Solusi atas masalah/kendala manajemen kehumasan pada madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 1) Peningkatan sumber daya manusia dengan pelatihan/diklat/bimtek
  - 2) Penambahan anggaran pembiayaan humas
  - 3) Kebijakan Pimpinan
  - 4) Sosialisasi tentang fungsi dan peran humas
  - 5) Meningkatkan fungsi komunikasi dan koordinasi pada satuan kerja.
- g. Dampak manajemen kehumasan terhadap minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri meliputi:
- 1) Meningkatnya pemahaman, pengetahuan, dan partisipasi masyarakat pada madrasah. (Rahmatullah:2020), (Suardi:2017)
  - 2) Meningkatnya komunikasi antara madrasah dan masyarakat sekitar (Alfan Hadi:2023)
  - 3) Terbangunnya hubungan harmonis dengan *stakeholder*. (Choirul Fajri:2017)



- 4) Terciptanya citra yang positif bagi MAN (Hidayat, 2021), (Kurniawati & Fauzi, 2023)
- 5) Pendaftaran peserta didik baru meningkat (Yuliana, Ningsih, dan Indra: 2021), (Zamakhsyah & Supriyanto: 2020), (Fera, Kamaruddin, & Basri: 2023)

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

#### **a. Tujuan Umum**

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Manajemen kehumasan pada madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru pada Madrasah Aliyah Negeri.

#### **b. Tujuan Khusus**

Untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang:

- 1) Perencanaan kehumasan pada madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 2) Pengorganisasian kehumasan pada madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 3) Pelaksanaan kehumasan pada madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 4) Pengendalian kehumasan pada madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 5) Masalah/Kendala yang dihadapi dalam kehumasan pada madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 6) Solusi atas masalah/kendala dalam manajemen kehumasan pada madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 7) Dampak manajemen kehumasan terhadap minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan mampu memberikan kontribusi positif bagi khalayak banyak berupa pemikiran dan pengetahuan mengenai Kehumasan madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru khususnya pada Madrasah Aliyah Negeri serta pada lembaga pendidikan formal.

### b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tabalong: Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Pegawai madrasah ataupun Seksi Pendidikan Madrasah dalam memfasilitasi pengembangan manajemen kehumasan madrasah dalam meningkatkan minat *enrollment* calon siswa pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 2) Bagi Komite Madrasah: Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi Komite dalam memfasilitasi pengembangan manajemen *public relations* madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 3) Bagi Kepala Madrasah: Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Kepala Sekolah dalam pengembangan manajemen Kehumasan madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 4) Bagi Tim Humas madrasah: Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi Tim Humas madrasah dalam melaksanakan pengembangan manajemen Kehumasan madrasah dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru pada Madrasah Aliyah Negeri.
- 5) Bagi Peneliti Selanjutnya: Hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi Peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan pada bidang pengembangan manajemen Kehumasan madrasah dalam

meningkatkan minat mendaftar calon peserta didik baru pada Madrasah Aliyah Negeri.

#### **D. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan yang dijawab pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan Kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru pada Madrasah Aliyah Negeri?
2. Bagaimana pengorganisasian Kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru pada Madrasah Aliyah Negeri?
3. Bagaimana pelaksanaan Kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri?
4. Bagaimana pengawasan Kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru Madrasah Aliyah Negeri?
5. Apa masalah/kendala yang dihadapi dalam manajemen Kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru pada Madrasah Aliyah Negeri?
6. Bagaimana solusi masalah yang ditemui manajemen Kehumasan dalam meningkatkan minat calon peserta didik baru pada Madrasah Aliyah Negeri?
7. Bagaimana dampak manajemen kehumasan MAN terhadap minat calon peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri?