

JURNAL KEPENDIDIKAN

<http://jurnalkependidikan.iainpurwokerto.ac.id>



Jurnal Kependidikan is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licence

Model Karakter Kepemimpinan dalam Manajemen Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan

Astuti Istikaroh

Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
marwaastuti@gmail.com

Abstract

The purpose of this paper is to describe the character of leadership in educational institutions. This is an instrumental value to motivate others to be willing and responsible for attaining the vision of an institution. Character leadership values that need to be imbued by the leaders of educational institutions are honest, visionary, capable of being a trendsetter and intelligent. The value becomes the terminal value as well as the instrumental value in realizing the excellence and image of educational institutions. In the context of public relations management in educational institutions, the role of character leaders is to be the main inspirator in delivering information about educational institutions to stakeholders. The role of the inner character of the leader is significant to make a plant and implement it to generate useful information for stakeholders.

Keywords model, character leadership, public relation management, educational institution

Abstrak

Tujuan penulisan ini untuk mendeskripsikan karakter kepemimpinan dalam lembaga pendidikan. hal tersebut merupakan *instrumental values* untuk menggerakkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab untuk mencapai visi lembaga pendidikan. Nilai-nilai kepemimpinan berkarakter yang perlu dijiwai oleh pemimpin lembaga pendidikan adalah jujur, visioner, mampu menjadi *trendsetter* dan cerdas. Nilai tersebut menjadi nilai terminal maupun menjadi nilai *instrument* dalam mewujudkan keunggulan dan citra lembaga pendidikan. Dalam konteks manajemen hubungan masyarakat di lembaga pendidikan, peran pemimpin berkarakter adalah menjadi inspirator utama dalam menyampaikan informasi tentang lembaga pendidikan kepada *stakeholders*. Pentingnya peran pemimpin berkarakter dalam untuk menyusun rencana dan mengimplemntasikannya sehingga menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk *stakeholders*.

Kata Kunci model, karakter kepemimpinan, manajemen hubungan masyarakat, lembaga pendidikan

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi ini secara umum menuntut peranan lembaga pendidikan untuk memberikan manajemen dan layanan yang profesional kepada masyarakat. Masyarakat sebagai konsumen lembaga pendidikan saat ini lebih kritis dan realitis dalam memilih lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan kini diharapkan lebih berorientasi pada kebutuhan masyarakat sebagai pelanggannya dan lembaga pendidikan dituntut selalu melibatkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaannya (Nodyawati, 2010: 19).

Lembaga pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitasnya dengan melalui sistem pembaharuan yang dapat dipertanggung jawabkan kepada *stakeholders* (pemerintah dan masyarakat). Jika lembaga dapat melaksanakan pembaharuan sesuai dengan perkembangan zaman, mampu menjaga mutu dan kepuasan pelanggan maka dalam berbagai situasi dan kondisi apa pun lembaga pendidikan tersebut akan tetap eksis. Agar lembaga pendidikan dapat *survive*, diperlukan pemimpin yang memiliki karakter yang unggul. Karakter yang unggul merupakan strategi untuk menghadapi problematika yang dihadapi. Pemimpin dengan karakter yang unggul memiliki rasa tanggung jawab dan dapat diandalkan. Seluruh perkataan, perbuatan dan tindakannya dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh anggota masyarakat dan anggota organisasinya.

Karakter yang unggul adalah faktor fundamental yang memberikan kemampuan kepada manusia untuk hidup bersama dalam kedamaian serta membentuk dunia yang dipenuhi dengan kebaikan dan bebas dari kekerasan dan tindakan-tindakan tidak bermoral (Samani, 2017: 41). Ketika manusia berinteraksi, banyak problematika yang ditemui. Dengan karakter yang unggul, manusia akan mampu untuk berpikir, mampu untuk memilah dan memilih mana yang baik maupun buruk. Dengan karakter yang unggul itu, manusia mampu mengelola lingkungan dengan baik termasuk dalam mengelola lembaga pendidikan.

Pengelolaan lembaga pendidikan dapat meraih hasil yang maksimal apabila didukung oleh semua komponen yang bertanggungjawab dalam menyelenggarakan pendidikan yaitu pemerintah dan masyarakat. Lembaga pendidikan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat agar berperan serta dalam pengelolaan pendidikan (Hermino, 2014: 78-79). Menurut Terry dalam Subhan (2013: 26), keberadaan kepemimpinan dalam manajemen merupakan suatu yang alami dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan pada kenyataan, bahwa kebanyakan bawahan/staf menginginkan adanya orang lain yang menentukan, mengarahkan, memotivasi, membimbing dan mengawasi berbagai aktivitas yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, sukses dan tidaknya suatu organisasi termasuk lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Kualitas kepemimpinan dalam lembaga pendidikan merupakan cerminan pemimpin dengan jiwa yang terlatih dan mampu melatih individu-individu lain untuk mewujudkan visinya. Seorang pemimpin diharuskan mampu melibatkan diri dalam unsur keberagaman sifat anggota yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Stephen dalam Linda Aryani (2013: 34) menyatakan bahwa untuk menjadi pemimpin yang berkualitas maka pemimpin harus memiliki kekuatan kredibilitas yaitu karakter dan kompetensi. Karakter yang kuat adalah fondasi dalam kepemimpinan. Kekuatan karakter ini ditunjukkan di setiap perkataan dan tindakan, maupun pemikirannya. Pemimpin yang berkarakter kuat selalu memiliki kesatuan akan apa yang dipikirkan, diungkapkan dan diperbuat.

Berdasarkan fakta-fakta yang diuraikan di atas, salah satu kebutuhan lembaga pendidikan ke depan agar memiliki citra yang baik dalam masyarakat adalah tampilnya kepemimpinan berbasis akhlak atau karakter. Kegagalan membangun karakter kepemimpinan sekarang dan di masa depan secara langsung maupun tidak langsung merupakan kegagalan manajemen yang akan berdampak langsung pada kegagalan lembaga pendidikan.

Kepemimpinan berkarakter menurut hasil penelitian Kouzes & Posner dalam Usman (2013: 266) adalah: (a) jujur, (b) memandang ke depan, (c) memberi inspirasi, (d) cakap, (e) adil, (f) mau memberi dukungan, (g) berpikiran luas, (h) cerdas, (i) lugas, (j) dapat diandalkan, (k) berani, (l) mau bekerja sama, (m) imajinatif, (n) peduli, (o) bertekad bulat, (p) dewasa, (q) ambisius, (r) setia, (s) mampu mengendalikan diri, dan (t) mandiri. Hal itu senada dengan urutan prioritas karakter kepemimpinan dalam Islam, yaitu STAF sebagai singkatan dari *sidiq* (jujur), *tabliq*, *amanah*, dan *fatonah* (cerdas)

Menurut Kouzes dan Posner dan kepemimpinan Islam dengan dibahasakan sedikit berbeda namun pada intinya substansinya sama yaitu pada empat karakter utama yaitu: (a) jujur, (b) memandang ke depan (*visioner*), (c) memberi inspirasi (menjadi *trendsetter*), dan (d), cerdas.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua hal pokok yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai obyek. Kata “pimpin” mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan menunjukkan atau mempengaruhi. Pimpinan mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktifitas kerja dari yang dipimpin (Saebani, 2014: 27). Untuk mendapatkan gambaran arti kepemimpinan menurut para ahli dalam Sudarwan Danim (2006: 204) antara lain, Mc Farland mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain

dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. J. M. Piffner mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oteng Sutrisana mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur perubahan sehingga membangkitkan kerjasama kearah tercapainya tujuan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dalam penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Thoha, 1996:123). Menurut Ngalim Purwanto (1991: 26) kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, kegembiraan batin serta merasa tidak terpaksa. Menurut John Piffner dalam Rachmat (2014: 66). Kepemimpinan merupakan seni mengkoordinasikan dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Anderson dalam Saebani dan Sumantri menyatakan bahwa *Leadership means using power to influence the thoughts and actions of others in such a way that achieve highperformance* (Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi pemikiran dan tindakan dengan kekuasaan agar orang lain melakukan sesuatu yang diharapkan sehingga tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya) (Saebani, 2014: 30).

Berdasarkan definisi kepemimpinan yang dikemukakan para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan sebagai kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan perilaku orang lain agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Jika diterapkan dalam lembaga pendidikan, kepemimpinan pendidikan merupakan kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasikan orang-orang yang terlibat dalam lembaga pendidikan untuk bekerja sama secara kreatif dalam rangka mencapai tujuan.

C. Karakter

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karakter merupakan sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain. Samani dan Hariyanto mengemukakan beberapa definisi karakter menurut beberapa ahli. Definisi karakter menurut Jack Corley dan Thomas Phillip menyatakan bahwa karakter merupakan sikap dan kebiasaan yang memungkinkan dan mempermudah

tindakan moral. Menurut Scerenko, karakter didefinisikan sebagai atribut ciri-ciri yang membentuk dan membedakan ciri pribadi, ciri etis dan kompleksitas mental dari seseorang, suatu kelompok atau bangsa. Robert Marine mendefinisikan karakter sebagai gabungan yang samar-samar antara sikap, perilaku bawaan dan kemampuan yang membangun pribadi seseorang (Samani, 2017: 42). Karakter adalah sifat kejiwaan, akhlak, atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain. Karakter adalah watak, sifat batin manusia yang mempengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku atau kepribadian. Karakter adalah nilai-nilai yang melandasi perilaku manusia berdasarkan norma agama, kebudayaan, hukum/ konstitusi, adat istiadat dan estetika (Ismaya, 2015: 102). Karakter dimaknai sebagai cara berpikir dan berperilaku yang khas tiap individu untuk hidup dan bekerjasama baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negeri. Individu yang berkarakter baik adalah individu yang dapat membuat keputusan dan siap mempertanggung-jawabkan setiap akibat dari keputusannya (Samani, 2017: 41).

Berdasarkan paparan diatas, karakter merupakan nilai dasar yang membangun pribadi seseorang, terbentuk baik karena pengaruh hereditas maupun pengaruh lingkungan yang membedakannya dengan orang lain, serta diwujudkan dalam sikap dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari.

D. Model Kepemimpinan Berkarakter

Model/gaya kepemimpinan mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya untuk memimpin. Perwujudan tersebut membentuk pola atau bentuk tertentu (Rachmat, 2014: 66). Model kepemimpinan merupakan cara perilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya atau cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompoknya (Wahyudi, 2009: 123). Secara umum, terdapat tiga gaya/model kepemimpinan yaitu; (1) model kepemimpinan menurut sifat (*Traits Model*), (2) model kepemimpinan berdasarkan teori perilaku (*Behavioral Model*), (3) kepemimpinan menurut teori kontingensi (*Contingency Model*). Model berdasarkan sifat mengkaji tentang perangai dan kemampuan yang menandai karakteristik pemimpin yang berhasil dan yang tidak berhasil. Model berdasarkan perilaku memusatkan perhatian pada tindakan yang dilakukan pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan manajerial. Model kontingensi mengkaji kesesuaian antara perilaku pemimpin dengan karakteristik situasional terutama tingkat kematangan bawahan (Wahyudi, 2009:123-124). Model kepemimpinan berkarakter merupakan model kepemimpinan berdasarkan teori perilaku. Model kepemimpinan ini dapat dipahami sebagai upaya mengungkap kepribadian dan karakter pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Karakter

tersebut dicontohkan langsung, sekaligus menjadi teladan pengikutnya, sehingga menimbulkan kepatuhan dan kepengikutan secara sukarela dalam mencapai tujuan.

Pencapaian kepemimpinan berkarakter berdasarkan empat macam yakni, jujur, memiliki visi yang baik, mampu menjadi *trendsetter* dan cerdas.

1. Jujur

Karakter kepemimpinan yang paling utama dan pertama adalah kejujuran. Menurut Kouzes dan Posner sebagaimana dikutip Husaini Usman bahwa kejujuran adalah konsistensi antara kata-kata dengan perbuatan. Jujur sangat erat hubungannya dengan nilai dan etika. Pemimpin yang jujur akan tercermin dari karakternya yang penuh dengan pendirian tentang prinsip yang penting dan penuh percaya diri. Indikator pemimpin berkarakter jujur lainnya yaitu terbuka. Keterbukaan yang dimaksudkan adalah keterbukaan dan keluwesan dalam memberikan segala informasi yang mencakup kepentingan kelompok (Usman, 2013:268). Kejujuran dalam suatu kepemimpinan menurut Kirkpatrick dan Locke dalam Handrix Chrisharyanto dkk (2014: 34), yaitu terkait dengan tidak adanya kebohongan maupun penipuan. Pemimpin yang sukses merupakan pemimpin yang terbuka dengan para pengikutnya tetapi juga dapat secara bijak serta tidak melanggar kepercayaan atau sembarangan membocorkan informasi yang memiliki potensi membahayakan. Kejujuran bagi seorang pemimpin merupakan hal yang sangat penting. Kondisi kejujuran ini sangat erat kaitannya untuk bisa menguatkan kepercayaan pada pengikutnya sehingga akan mempengaruhi para pengikutnya didalam menjalankan perintahnya. Kejujuran dalam kepemimpinan, selain untuk menguatkan kepercayaan pengikutnya, kejujuran juga merupakan faktor yang menjadikan proses komunikasi menjadi efektif karena mampu menciptakan pemahaman yang baik antara komunikator dan komunikan. Pesan yang dilandasi kejujuran mengarahkan komunikasi terhindar dari distorsi. Terlebih jika momentum komunikasi itu terjadi dalam dunia pendidikan, nilai kejujuran merupakan suatu keniscayaan yang harus dipenuhi (Usman, 2013: 267).

Karakter jujur dalam diri seseorang pemimpin menjadi *point* khas yang wajib melekat dalam dirinya. Kejujuran yang ada dalam diri seorang pemimpin akan menjadi ciri khas tersendiri yang mampu diandalkan oleh anggota. Pemimpin yang berkarakter jujur, akan mendapatkan kepercayaan yang luas dari kelompoknya.

2. Memiliki visi yang baik/visioner

Setiap pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memandang ke depan yaitu kemampuan pemimpin melihat ke depan untuk menetapkan atau memilih tujuan organisasi. Seorang pemimpin diharapkan punya orientasi yang baik menuju masa depan. Pemimpin harus tahu ke mana mereka akan pergi membawa

organisasi jika mereka berharap orang lain bersedia bergabung dalam menjalankan organisasi. Pemimpin yang selalu memandang sesuatu jauh ke depan atau berpandangan jangka panjang disebut pemimpin yang visioner (Usman, 2013:267). Pemimpin adalah inspirator perubahan dan visioner yaitu memiliki visi yang jelas tentang arah organisasi yang akan dituju. Kepemimpinan visioner merupakan proses untuk membawa organisasi yang dipimpinnya menuju tujuan yang jelas. Tanpa visi, kepemimpinan tidak ada artinya. Visi inilah yang mendorong suatu organisasi untuk berkembang dan mempertahankan eksistensinya (Saebani, 2014:25). Pemimpin visioner adalah pemimpin yang memiliki dan selalu berorientasi ke depan, apa yang ingin diwujudkan di masa depan dari realitas yang sedang dihadapi. Pemimpin yang visioner itu penting dalam menentukan hidup matinya lembaga pendidikan. Ini dapat dipahami dari alasan bahwa (a) adanya perubahan lingkungan yang cenderung sulit diramalkan, sulitnya membuat ramalan menyebabkan rencana strategis organisasi sering tidak cocok lagi dengan lingkungan yang sudah berubah; dan (b) rencana strategis organisasi akhirnya digantikan oleh visi organisasi yang lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan lingkungan (Sugianto, 2018: 104-105). Karakter visioner seorang pemimpin ditandai dengan adanya kemampuan untuk mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan dan mengimplemtasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih dan diwujudkan melalui komitmen semua (Komariah, 2005: 82).

Berkaitan dengan masalah visi, Hax dan Majluf sebagaimana dikutip Akdon menyatakan bahwa visi adalah pernyataan yang merupakan sarana untuk: 1) mengkomunikasikan alasan keberadaan organisasi dalam arti tujuan dan tugas pokok, 2) memperlihatkan *framework* hubungan antara organisasi dengan *stakeholders* (sumber daya manusia organisasi, konsumen/*citizen* dan pihak lain yang terkait), 3) menyatakan sasaran utama kinerja organisasi dalam arti pertumbuhan dan perkembangan (Akdon, 2006: 54). Mengingat pentingnya visi, maka pemimpin dalam lembaga pendidikan tanpa visi akan mengalami kegagalan. Pemimpin yang tidak memiliki visi tidak bisa menginspirasi tim, memotivasi kinerja, atau menciptakan nilai yang berkelanjutan. Tugas pemimpin adalah untuk menyelaraskan organisasi sesuai dengan visi yang jelas dan dapat dicapai. Pemimpin yang tidak mempunyai visi tidak dapat menuntun anggota dalam tim ke arah dan tujuan yang jelas.

Kepemimpinan dengan karakter visioner dapat diartikan sebagai kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-

pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua anggotanya. pada intinya, pemimpin berkarakter visioner mampu membuat skenario masa depan bagi keberlangsungan hidup lembaga pendidikan dann memperjuangkan skenario itu dengan melakukan perubahan mendasar dalam lembaga pendidikan dengan bertopang pada nilai-nilai yang telah disepakati bersama. Visi ini yang menjadi *framework* yang digunakan oleh pemimpin dalam pengelolaan lembaga pendidikan sehingga diperoleh gambaran secara rinci kemana lembaga pendidikan akan bergerak.

3. Mampu menjadi *Trendsetter*

Pemimpin berkarakter mampu menjadi *trendsetter* yaitu dapat menjalankan fungsi kepemimpinan sebagai seorang perintis (*pathfinding*), pada konsep ini Stephen Covey dalam Abu Naim (2014:14) menyatakan bahwa bagaimana upaya pemimpin memahami dan memenuhi kebutuhan utama para *stakeholdernya*, misi dan nilai-nilai yang dianutnya, serta yang berkaitan dengan visi dan strategi, yaitu bagaimana organisasi akan dibawa dan bagaimana caranya agar sampai pada tujuannya. Kouzes & Posner dalam Husaini Usman (2013:269) menyatakan bahwa pemimpin diharapkan mampu menjadi *trendsetter* dalam arti memberikan inspirasi (ilham). Tidak cukup hanya memunyai impian tentang masa depan, tetapi juga dapat menyampaikan wawasan, ide, dan nilai-nilai dengan cara tertentu yang antusias, dan berenergi. Sikap positif ini dapat mengubah konteks pekerjaan sehingga lebih bermakna.

Pemimpin berkarakter *trendsetter* merupakan seorang pemimpin yang di dalam dirinya dituntut menjadi teladan atau *trendsetter* nilai-nilai, juga gagasan besar. Hal ini tercermin dalam sikapnya yang terlalu berani (*courage*) untuk menjadi perintis serta kemauan kuatnya (*passion*) dalam memutuskan kebijakan dalam rangka mencapai tujuan Bersama.

4. Cerdas

Karakter cerdas seorang pemimpin berasal dari hasil olah pikir. Pemimpin yang cerdas akan mampu keluar dari situasi sulit dengan anggun karena melakukannya dengan penuh percaya diri. Ia berjiwa *problem solver*, mengurai masalah dan malu menjadi masalah itu sendiri. Pemimpin yang cerdas selalu berorientasi ke masa depan (*future outlook*) dan berorientasi pada perencanaan. Tindakannya selalu terencana dengan baik dari awal sampai akhir, mampu memperhitungkan berbagai macam proses, peluang, ancaman dan kendala yang terjadi. Terbiasa melakukan analisis SWOT (*strength, weakness, opportunity and threat*) untuk menganalisis baik atau buruknya tindakan yang dilakukannya (Samani, 2017: 146).

Kecerdasan adalah karakter yang idealnya harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kecerdasan merupakan *point* utama yang menentukan seberapa baik langkah yang diambil oleh seorang pemimpin jika dihadapkan oleh suatu masalah kelompok. Pemimpin berkarakter cerdas adalah pemimpin yang mampu membawa diri yang didukung dengan keunggulan berfikir dan peka terhadap hal-hal sekitar. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin yang ideal akan mampu berfikir luwes dan memiliki ide-ide segar untuk keberlangsungan kepentingan kelompoknya.

Dari paparan unsur-unsur kepemimpinan berkarakter, penulis mencoba mengklasifikasi karakter inti kepemimpinan untuk diimplementasikan dalam lembaga pendidikan dalam tabel berikut:

No	Karakter Inti Kepemimpinan	Deskripsi	Indikator
1	Jujur	Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan dan pekerjaan,	Kesalehan, keyakinan, iman dan takwa, integritas, terbuka, dapat menghargai diri sendiri, dapat menghormati Sang Pencipta, pertanggungjawaban, ketulusan hati, sportivitas dan amanah, menerima kritik dan saran,
2	Memiliki visi yang baik	Perilaku yang didasarkan pada usaha untuk memprediksi perubahan-perubahan yang terjadi di masa depan serta bagaimana manage perubahan tersebut.	Berwawasan ke masa depan, mampu membuat <i>forecast</i> program lembaga pendidikan, keberanian untuk melangkah, kemampuan mengakomodasi dengan baik, nilai spriritual yang kuat, strategis dan sistematis, <i>relationship</i> yang efektif, inovatif dan inisiatif.
3	Mampu menjadi <i>Trendsetter</i>	Segala Perilaku yang menjadi pusat perhatian serta diikuti orang banyak.	Kreatif, inovatif, antusias, penuh semangat, inspiratif, komitmen

4	Cerdas	Perilaku yang selalu terencana dengan baik dari awal sampai akhir, mampu memperhitungkan berbagai macam proses, peluang, ancaman dan kendala yang terjadi.	Analitis, akal sehat, curiositas, kreatifitas, kekritisian, inovatif, suka memecahkan masalah, produktifitas, kepercayaan diri, kontrol diri, disiplin diri, kemandirian, ketelitian dan kepemilikan visi.
---	--------	--	--

E. Kepemimpinan Berkarakter

Di dalam proses manajemen, kepemimpinan memegang posisi yang sangat penting sebagai kemampuan untuk mengarahkan dan meyakinkan bawahan atau staf agar secara suka rela melakukan aktivitas kerjasama dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan menempati posisi strategis karena menjadi motor penggerak bagi berbagai sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk mencapai tujuan (Subhan, 2013:126).

Pemimpin dan kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan lembaga pendidikan. Tercapai atau tidaknya tujuan lembaga pendidikan antara lain sangat tergantung pada kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin. Keefektifan lembaga pendidikan salah satunya tergantung pada pengambilan keputusan dan proses komunikasi yang terjadi terutama komunikasi dengan *stakeholder*. Kedua hal ini menekankan betapa kepemimpinan menjadi suatu keniscayaan dalam kedua proses kegiatan tersebut.

Kepemimpinan berkarakter adalah entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik diyakini mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik. Kepemimpinan ini memiliki sifat kolektif dalam arti segala perilaku yang diterapkan pimpinan akan memiliki dampak yang luas, tidak hanya bagi dirinya tetapi juga seluruh anggota organisasi (Rachmat, 2014: 163). Karakter seorang pemimpin bisa dikatakan sebagai kunci keberhasilan kepemimpinannya. Melalui karakter yang baik dan kuat, ia akan mampu melalui masalah yang sering kali hadir dalam pengelolaan organisasinya. Karakter juga yang menentukan apakah ia seorang pemimpin yang layak untuk diikuti. Hal ini senada dengan ungkapan H. Norman Schwarzkopf yang pernah dalam Tambunan mengatakan, "Kepemimpinan adalah kombinasi yang sangat kuat dari strategi dan karakter. Namun jika harus memilih salah satunya, pilihlah karakter (2014: 7).

Kepemimpinan berkarakter memiliki kualifikasi profesional, objektif, dan amanah. Profesional dalam arti ahli dalam bidang tertentu yang akan menjadi tanggung jawabnya. Mengedepankan sikap objektif, dalam arti mampu

menyampaikan programnya kepada yang seharusnya mendapatkan hak-haknya. Amanah, dapat mempertanggung jawabkan program dan kegiatan yang dilakukan. Kualifikasi ini menjadi sangat urgen bagi pengelolaan lembaga pendidikan.

Pemimpin berkarakter dapat mencari solusi persoalan lembaga pendidikan dewasa ini sesuai dengan kebutuhan. Pemimpin berkarakter, memiliki kecerdasan dan kecakapan dalam bidangnya yang bekerja sama, menggerakkan roda pemerintahan sehingga tidak sekedar perintah tetapi "*get things done*" terlaksana. Di samping itu pemimpin berkarakter juga mampu mengontrol dan mau melakukan *check and recheck*. Menggerakkan bahkan turun ke lapangan secara langsung dan tidak langsung. Pemimpin berkarakter mampu meletakkan skala prioritas dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang kredibel.

F. Model Karakter Kepemimpinan dalam Manajemen Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan merupakan sistem terbuka terhadap lingkungan termasuk masyarakat yang menjadi pendukungnya. Sebagaimana sistem terbuka, lembaga pendidikan juga selalu siap menerima warga masyarakat, terhadap ide-ide yang disampaikan, kebutuhan-kebutuhan mereka dan terhadap nilai-nilai yang ada di masyarakat. Sebaliknya masyarakat juga membuka diri untuk menerima dan mengakomodir terhadap aktivitas-aktivitas lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dapat belajar dari masyarakat. Guru-guru dan peserta didik dapat mencari pengalaman belajar, dan praktek di masyarakat. Antara lembaga pendidikan dan masyarakat harus terjadi hubungan dan komunikasi dua arah untuk bisa saling memberi dan menerima (Vidarta, 1988: 191).

Menurut E. Mulyasa (2003:164), model manajemen hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat merupakan seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh, disertai pembinaan secara kontinyu untuk mendapatkan simpati dari masyarakat pada umumnya, dan khususnya masyarakat yang berkepentingan langsung dengan lembaga pendidikan. Simpati masyarakat akan tumbuh melalui upaya-upaya sekolah dalam menjalin hubungan secara intensif dan proaktif di samping membangun citra lembaga yang baik.

Tujuan humas yang terangkum dari beberapa sumber dalam Elfridawati, diantaranya adalah : (a) untuk melanjutkan dukungan yang lebih baik dan kuat (*to secure continued and stronger support*), (b) untuk menunjukkan kemajuan yang positif (*to make an accounting of things accomplished*), (c) untuk meningkatkan program-program pendidikan (*to advanced the educational program*) dan (d) untuk mempromosikan konsep-konsep sekolah dan mempererat hubungan dengan orang

tua (*to promote the concept of school and community partnership*) (Dhuhani, 2016: 39).

Menurut Maisyaroh dalam Hermino (2014:74) dinyatakan bahwa hubungan sekolah dengan masyarakat adalah komunikasi antara lembaga pendidikan dan masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap kebutuhan dan praktik pendidikan dan akhirnya bekerja sama untuk meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan. Hubungan sekolah dan masyarakat memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan sekolah dalam memajukan kualitas pertumbuhan dan perkembangan proses belajar peserta didik, memajukan kualitas kehidupan masyarakat dan mengembangkan pengertian serta minat masyarakat terhadap program kegiatan di lembaga pendidikan (Hermino, 2014:75). Hubungan masyarakat adalah suatu fungsi manajemen yang dapat membantu dalam memilih saluran komunikasi bersama, saling pengertian, pengendalian dan kerjasama diantara organisasi dengan publiknya, membicarakan isu-isu pengelolaan, meningkatkan pengetahuan dan tanggap terhadap pendapat umum, serta mengabdikan dengan tanggung jawab terhadap kepentingan umum, bertindak untuk memberikan arah kebijaksanaan (Adnan, t.th: 21). Lembaga pendidikan mutlak memerlukan adanya hubungan dengan masyarakat (humas), yaitu sebagai usaha untuk mempertahankan hidupnya dan juga untuk melayani masyarakat. Hal ini hanya mungkin dilaksanakan dengan adanya reaksi atau kontak dari masyarakat, dukungan moral dan tersedianya media pendidikan dan narasumber di masyarakat (Umar, 2016: 22). Hubungan kerjasama antara lembaga pendidikan dan masyarakat harus terus berkelanjutan, sebab aspirasi kebutuhan, kemampuan dan kondisi masyarakat tidak statis, selalu berubah sesuai dengan pengaruh-pengaruh masyarakat yang lebih luas. Perubahan masyarakat mengharuskan perubahan pula pada lembaga pendidikan. Perubahan-perubahan lembaga pendidikan ini dilakukan dengan pendekatan situasional sehingga lebih mudah diimplimentasikan oleh para manager lembaga pendidikan bila mereka mengandalkan hubungan dan kerjasama dengan masyarakat (Setiadi, 1988: 201). Memadukan dua kepentingan yaitu antara lembaga pendidikan dan masyarakat akan melahirkan karakteristik tersendiri pada lembaga pendidikan. Sebab itu diperlukan teknik dan cara mengelola informasi yang profesional, efisien dan efektif kepada masyarakat. Guna menjalankan fungsi-fungsi mengelola informasi kepada publik internal (anak didik, tenaga pengajar, dan karyawan) dan kepada publik eksternal (orang tua anak didik, masyarakat, instansi pemerintah, dan dunia usaha) perlu adanya bagian yang menangani secara strategis dan serius menggarap program tersebut yakni hubungan masyarakat. Untuk menentukan keberhasilan hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat, maka prinsip-prinsip hubungan masyarakat yang harus dipenuhinya, antara lain (Nasution, 2010: 55): (a) Prinsip *human relation*

dalam berkomunikasi dengan sesama manusia. Manusia dalam kehidupan sehari-harinya tidak terlepas dari hubungan interaksi dengan manusia lainnya melalui kegiatan berkomunikasi, (b) Prinsip komunikasi interpersonal diciptakan dua arah dan dialogis. Komunikasi tersebut merupakan salah satu prinsip humas dalam membentuk pribadi manusia sebagai makhluk sosial dari perkembangan kehidupan sehari-hari terutama dalam menjalankan peran kepemimpinan di lembaga pendidikan, karena secara langsung seorang pemimpin mendapat *feedback* yang membantu kejelasan komunikasi yang dilakukan, langsung memberi informasi mengenai pesan yang diterima, (c) Prinsip gaya partisipatif dilakukan untuk menggali aspirasi, berdasarkan saran dari guru, karyawan, siswa, orangtua siswa, dan masyarakat, (d) Prinsip persuasif berarti seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain, (e) Prinsip informatif berarti seorang pemimpin di lembaga pendidikan harus mempunyai kemampuan mengelola dan menyampaikan informasi yang strategis kepada publik internal dan eksternal, dan (f) Prinsip membina hubungan dalam hal ini pemimpin harus memiliki kreativitas dan inovatif membina hubungan dengan guru, karyawan, siswa dalam memberikan dorongan dan motivasi

Hubungan kerjasama sekolah dan masyarakat adalah sangat penting. Dalam bidang hubungan kerjasama lembaga pendidikan, tugas yang harus dilakukan bidang hubungan masyarakat adalah memberikan penjelasan tentang kebijakan sekolah, situasi, dan perkembangan sekolah. Menampung saran-saran dan pendapat masyarakat untuk memajukan sekolah. Membantu mewujudkan kerjasama dengan lembaga-lembaga terkait dan lembaga yang berhubungan dengan dunia usaha dan dunia industri (Hermanto, 2011: 27).

Model kepemimpinan berkarakter dapat dipahami sebagai upaya mengungkap kepribadian dan karakter pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Karakter tersebut dicontohkan langsung, sekaligus menjadi teladan pengikutnya, sehingga menimbulkan kepatuhan dan kepengikutan secara sukarela dalam mencapai tujuan. Pencapaian kepemimpinan berkarakter berdasarkan empat macam yakni, jujur, memiliki visi yang baik, mampu menjadi *trendsetter* dan cerdas.

Karakter jujur dalam diri seorang pemimpin bila diimplementasikan dalam lembaga pendidikan akan menghasilkan kepercayaan. Nilai kepercayaan merupakan faktor penting dalam hubungan interpersonal dan kesuksesan sekolah. Misalnya, terkait dengan masalah finansial. Kepala sekolah sangat memperhatikan aturan penggunaan dana sekolah sesuai dengan pedoman dan bersikap transparan dalam penggunaan dan tersebut baik kepada guru, wali siswa maupun komite sekolah. Kejujuran ini secara tidak langsung akan membawa dampak pada kepercayaan orang pada kepemimpinannya.

Karakter pemimpin yang harus mampu menjadi *trendsetter*, berarti pemimpin harus mampu mengimplementasikan karakter dirinya sebagai seorang yang menjadi pusat perhatian dengan memberikan keteladanan penegakkan disiplin dalam kehadiran dan komitmen waktu mengajar. Selain itu, pengembangan profesional dan personal kepala sekolah juga menentukan gambaran dirinya sebagai orang yang menyukai kemajuan dan pandai bertukar informasi. Bila hal ini dilakukan kepala sekolah, maka akan memperkuat motivasi guru, menciptakan komunitas belajar yang kondusif dan memberi wewenang pada mereka dengan menyerahkan tugas-tugas dan tanggung jawab.

Pemimpin berkarakter akan dapat menggunakan pendekatan yang humanis terhadap komunitas dalam membangun koordinasi baik dengan guru, staf, komite sekolah, orang tua atau siswa secara rutin. Memberi kesempatan kepada komunitas sekolah untuk memberikan pendapat dan saran untuk perkembangan sekolah.

Dalam *frame* manajemen hubungan masyarakat di lembaga pendidikan, peran menyampaikan informasi merupakan jantung kualitas lembaga pendidikan. Penyampaian atau penyebaran informasi harus dirancang sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan.

Keefektifan penyebaran informasi tentang lembaga Pendidikan ditentukan oleh penyebaran visinya. *Stakeholder* yang menerima informasi visi sekolah akan memiliki pemahaman yang sama tentang pengembangan sekolah. Hal ini akan berdampak pada terrealisasinya program-program sekolah karena mendapatkan dukungan dari semua anggota komunitas sekolah.

G. Simpulan

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan merupakan *instrumental values* untuk menggerakkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan. Nilai-nilai yang perlu dijiwai oleh pemimpin lembaga pendidikan adalah jujur, visioner, mampu menjadi *trendsetter* dan cerdas. Nilai tersebut menjadi nilai terminal maupun menjadi nilai *instrument* dalam mewujudkan keunggulan dan citra lembaga pendidikan.

Kepemimpinan berkarakter merupakan kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mengkomunikasikan, mensosialisasikan, dan mentransformasikan, serta mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial diantara anggota organisasi dan *stakeholders* yang diyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus dicapai melalui komitmen semua personil.

Manajemen humas merupakan manajemen yang mengatur hubungan antara lembaga dan masyarakat. Manajemen humas mempunyai peranan besar bagi

perkembangan lembaga karena suatu lembaga tidak mungkin berkembang dengan baik tanpa adanya hubungan baik dengan masyarakat sekitar apalagi lembaga pendidikan madrasah. Dalam konteks manajemen hubungan masyarakat di lembaga pendidikan, peran pemimpin berkarakter adalah menjadi inspirator utama dalam menyampaikan informasi tentang lembaga pendidikan kepada *stakeholders*. Pentingnya peran pemimpin berkarakter dalam untuk menyusun rencana dan mengimplementasikannya sedemikian rupa sehingga informasi benar-benar sampai kepada komunikan yang dituju dan memberikan manfaat yang diharapkan. Hal yang paling fundamental dalam melaksanakan aktifitas kepemimpinan dalam hubungan masyarakat yaitu selalu diarahkan pada pencapaian visi lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, Hamdan dan Hafied Cangara. *Prinsip-Prinsip Humas*. Surabaya: Usaha Nasional. t.th.
- Ahmad Saebani, Beni dan Ii Sumantri, *Kepemimpinan*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2014.
- Akdon. *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategi untuk Manajemen Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta. 2006.
- Aryani, Linda, dkk, Kompetensi Tidak Sempurna Tanpa Integritas Pada Pemimpin *Jurnal Psikologi*, Volume 9 Nomor 1, Juni 2013.
- Chrisharyanto, Handrix, dkk, Konsep Pemimpin Nasional Yang Baik: Survey Pada Masyarakat Jakarta *Jurnal Sosio-Humaniora* Vol. 5 No. 1. Mei 2014.
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006.
- Hermanto. Profil Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Program Tingkat Satuan Pendidikan di Sekolah Luar Biasa. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. 2011.
- Hermiono, Agustinus. *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2014.
- Ismaya, Bambang. Model Kepemimpinan Sekolah Berkarakter Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan *Jurnal Pendidikan Unsika* Volume 3 Nomor 1, Maret 2015.
- Komaridah, Aan dan Cepi Triatna. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2005.
- Mai Dhuhan, Elfridawati. Manajemen Humas Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Studi Kasus Di Madrasah Ibtidiah Terpadu (MIT) As-Salam Ambon *Jurnal al-iltizam*, Vol.1, No.1, Juni 2016.

- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2003.
- Naim, Abu. Tipologi Kepemimpinan Politik Gus Dur *Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi, dan Pemikiran Hukum Islam* Volume VI No. 1: 1-20, September 2014.
- Nasution, Zulkarnain. *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan*. Malang: UMM Press. 2010.
- Nodyawati, Eka. Peran Humas dalam Rangkaian Mempertahankan Reputasi Sekolah Favorit (Studi Kasus di SMA Negeri 3 Surakarta) tahun 2010/2011. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret.
- Purwanto, Ngalm. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1991.
- Rachmat. *Manajemen Strategik*. Bandung: CV. Pustaka Setia. 2014.
- Samani, Muchlas, dan Hariyanto. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Setiadi. *Sekolah dan masyarakat Belajar*. Jakarta: Rajawali Press. 1988.
- Subhan, Moh. Kepemimpinan Islami Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam *Jurnal Tadris* Volume 8 Nomor 1 Juni 2013.
- Sugianto, Muhammad. Kepemimpinan Visioner; Dalam Membangun Budaya Organisasi Berprestasi Di MAN 2 Probolinggo *Jurnal At-Ta'lim* Volume 4, Nomor 2, Juni 2018.
- Tambunan, Fernando. *Membangun Karakter Kepemimpinan: Mempelajari Karakter Kepemimpinan Sebagai Jawaban Atas Kemerosotan Kepemimpinan Masa Kini* *Jurnal Teologi Illuminare*, Vol. 1 No. 2 Juni 2014.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 1996.
- Umar, Munirwan. Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Pendidikan *Jurnal Edukasi* Vol 2, Nomor 1, Januari 2016.
- Usman, Husaini. Kepemimpinan Berkarakter Sebagai Model Pendidikan Berkarakter *Jurnal Pendidikan Karakter* Tahun III, Nomor 3, Oktober 2013.
- Vidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara. 1988.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning Organization)*. Bandung: Alfabeta. 2009.