



Peran Kepemimpinan Strategis dalam Optimalisasi Fungsi Humas untuk Meningkatkan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam

Strategic Leadership in Optimizing Public Relations Functions to Increase the Competitiveness of Islamic Educational Institutions

Ajril Akmal¹, Ditha Agustiningrum Putri²

¹Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, ¹Universitas Merdeka Malang

Email : ajrilakmal47@gmail.com^{1*}, dithap25@gmail.com²

Article Info

Article history:

Received : 01-05-2026

Revised : 03-05-2026

Accepted : 05-05-2026

Published : 07-05-2026

Abstract

This research is based on the urgency of leadership in maximizing the role of public relations (PR) as a strategic tool for building the image of Islamic educational institutions amidst the dynamics of competition and demands for public transparency. The purpose of this study is to examine leadership styles, the implementation of PR activities, the relationship between the two, and the supporting and inhibiting factors in PR management. This study employed a qualitative approach through library research, utilizing sources such as scientific journals, academic books, and related documents, analyzed using content analysis techniques. The results indicate that transformational and participatory leadership styles play a significant role in increasing the effectiveness of PR activities through the development of a shared vision, team motivation, and innovation in public communications. Public relations activities have evolved into a strategic management function encompassing the planning, implementation, and evaluation of digital media-based communications and a two-way approach. The interaction between leadership and PR is synergistic and reciprocal, where adaptive leadership strengthens PR performance, while professional PR enhances public image and trust. Supporting factors include resource support, leadership policies, human resource competency, and stakeholder involvement. Contributing factors include budget constraints, low competency, and one-way communication patterns. Thus, the integration of transformational leadership and strategic public relations management is key to enhancing the competitiveness and legitimacy of Islamic educational institutions.

Keywords: *Public Relations; Transformational Leadership; Islamic Educational Institutions*

Abstrak

Penelitian ini berangkat dari urgensi kepemimpinan dalam memaksimalkan peran hubungan masyarakat (humas) sebagai sarana strategis untuk membangun citra lembaga pendidikan Islam di tengah dinamika persaingan dan tuntutan keterbukaan publik. Tujuan penelitian ini adalah mengkaji gaya kepemimpinan, pelaksanaan kegiatan humas, hubungan di antara keduanya, serta faktor pendukung dan penghambat dalam pengelolaan humas. Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif melalui studi pustaka (library research) dengan memanfaatkan sumber berupa jurnal ilmiah, buku akademik, serta dokumen terkait yang dianalisis menggunakan teknik analisis isi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif memiliki peran signifikan dalam meningkatkan efektivitas kegiatan humas melalui pembangunan visi bersama, motivasi tim, dan inovasi komunikasi publik. Kegiatan humas telah berkembang menjadi fungsi manajemen strategis yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi komunikasi berbasis media digital dan pendekatan dua arah. Interaksi antara kepemimpinan dan humas bersifat sinergis dan timbal balik, di mana kepemimpinan yang adaptif memperkuat kinerja humas, sementara humas yang profesional meningkatkan citra dan kepercayaan publik. Faktor penguat meliputi dukungan sumber daya,



kebijakan pimpinan, kompetensi SDM, serta keterlibatan stakeholder, sedangkan faktor penghambat mencakup keterbatasan anggaran, rendahnya kompetensi, dan pola komunikasi satu arah. Dengan demikian, integrasi kepemimpinan transformasional dan manajemen humas yang strategis menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing dan legitimasi lembaga pendidikan Islam.

Kata Kunci: Humas; Kepemimpinan Transformasional; Lembaga Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah dan perguruan tinggi keagamaan, tidak hanya berfungsi sebagai pusat pembelajaran, tetapi juga sebagai institusi sosial yang membangun citra dan kepercayaan publik (Anwar dkk., 2024; Khoirunnisak dkk., 2024; Rosmayani dkk., 2025). Dalam konteks persaingan antar lembaga pendidikan yang semakin kompetitif, peran hubungan masyarakat (humas) menjadi semakin strategis dalam membentuk reputasi institusi. Namun demikian, dalam praktiknya kegiatan humas di lembaga pendidikan Islam seringkali belum dikelola secara profesional dan masih bersifat administratif, sehingga belum mampu secara optimal membangun citra positif lembaga di tengah masyarakat (Afiana dkk., 2023; Diana dkk., 2023).

Pada saat yang sama, kepemimpinan kepala lembaga pendidikan memiliki peran sentral dalam menentukan arah kebijakan dan efektivitas pengelolaan humas. Kepemimpinan yang tidak adaptif dan kurang strategis dapat menyebabkan fungsi humas berjalan tidak maksimal, bahkan cenderung pasif (Gregory & Willis, 2022). Sebaliknya, kepemimpinan yang visioner dan partisipatif mampu mendorong humas menjadi instrumen strategis dalam membangun komunikasi publik, memperluas jejaring, serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan (Wiyono dkk., 2023).

Sejauh ini, literatur yang membahas tentang kepemimpinan dan humas dalam konteks pendidikan cenderung menitikberatkan pada beberapa aspek. Pertama, studi yang mengkaji gaya kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah dalam meningkatkan kinerja organisasi (misalnya kepemimpinan transformasional dan situasional) (Humam dkk., 2024; Khasanah & Istanto, 2025). Kedua, penelitian yang berfokus pada manajemen humas dalam membangun citra lembaga pendidikan (Dwiyama dkk., 2020; Hardiki & Sunhaji, 2026). Ketiga, kajian yang menyoroti strategi komunikasi lembaga pendidikan dalam menghadapi persaingan dan dinamika sosial. Meskipun demikian, kajian-kajian tersebut masih cenderung terpisah dan belum secara integratif menganalisis relasi antara kepemimpinan dan proses kegiatan humas dalam satu kerangka yang utuh (Harahap & Ariani, 2023; Hardiki & Sunhaji, 2026). Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya celah penelitian yang penting untuk dikaji lebih lanjut, yaitu bagaimana relasi antara kepemimpinan dan kegiatan humas dalam lembaga pendidikan Islam serta bagaimana keduanya saling mempengaruhi dalam membangun citra institusi. Padahal, integrasi antara kepemimpinan yang efektif dan pengelolaan humas yang strategis merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan di era modern.

Penelitian ini disusun sebagai bentuk tanggapan terhadap urgensi penguatan kepemimpinan dalam mengoptimalkan fungsi hubungan masyarakat (humas) di lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan tidak hanya dituntut mencapai keunggulan akademik, tetapi juga perlu membangun kepercayaan masyarakat melalui komunikasi yang efektif dan terbuka. Oleh karena itu, kajian ini berupaya menganalisis relasi kepemimpinan dan proses kegiatan humas sebagai bagian dari strategi pengembangan kelembagaan (Karmilah dkk., 2025). Ada tiga argumen utama



yang diajukan dalam penelitian ini. Pertama, kepemimpinan berperan penting dalam menentukan arah kebijakan serta efektivitas pelaksanaan kegiatan humas di lembaga pendidikan Islam. Kedua, pengelolaan humas yang profesional mampu meningkatkan citra positif sekaligus kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. Ketiga, keterpaduan antara kepemimpinan dan fungsi humas menjadi faktor utama dalam memperkuat daya saing serta menjamin keberlanjutan lembaga pendidikan Islam di tengah perubahan sosial yang dinamis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan jenis studi pustaka (*library research*) untuk menelaah secara mendalam hubungan antara kepemimpinan dan pelaksanaan kegiatan humas dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Pemilihan studi pustaka didasarkan pada kemampuannya dalam memungkinkan peneliti mengkaji, mensintesis, serta menginterpretasikan berbagai hasil penelitian terdahulu dan konsep teoretis yang relevan secara sistematis dan komprehensif (Jamaluddin dkk., 2025). Data yang digunakan merupakan data sekunder yang bersumber dari artikel jurnal ilmiah nasional maupun internasional bereputasi, buku akademik, serta dokumen relevan lainnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dan manajemen humas. Proses penelusuran literatur dilakukan melalui basis data seperti Google Scholar, Scopus, dan portal jurnal nasional. Adapun kriteria inklusi mencakup publikasi dalam lima tahun terakhir serta kesesuaian dengan fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui metode dokumentasi, yaitu dengan menelusuri, mengelompokkan, serta menata literatur yang relevan dengan fokus kajian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) untuk mengidentifikasi pola, tema, serta keterkaitan antar konsep yang berhubungan dengan kepemimpinan dan aktivitas humas. Proses analisis dilaksanakan secara sistematis melalui tahapan reduksi data, pengelompokan kategori, sintesis, hingga penarikan kesimpulan. Dalam pelaksanaannya, penelitian ini merujuk pada pendekatan analisis kualitatif yang dikembangkan oleh Klaus Krippendorff (2004) dalam analisis isi, serta memanfaatkan sintesis konseptual guna membangun kerangka hubungan antara kepemimpinan dan humas. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai referensi dari jurnal dan buku yang berbeda serta menjaga konsistensi temuan antar sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan dan Proses Kegiatan Humas

Hasil kajian penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala lembaga pendidikan Islam cenderung mengarah pada pola transformasional dan partisipatif (Ardani dkk., 2025; Humam dkk., 2024). Kepemimpinan transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada upaya membangun visi bersama, meningkatkan motivasi, serta mendorong inovasi dalam pelaksanaan tugas, termasuk dalam bidang humas. Dalam konteks ini, kepemimpinan tidak lagi bersifat instruktif semata, melainkan mampu menggerakkan kesadaran kolektif anggota organisasi untuk berkontribusi secara aktif. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas kegiatan humas sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam membangun inspirasi dan komitmen tim.



Secara empiris, praktik kepemimpinan transformasional-partisipatif terlihat dalam pengelolaan humas di SMK Shofa Marwa, di mana pimpinan tidak hanya memberikan arahan strategis, tetapi juga melibatkan seluruh elemen sekolah dalam proses komunikasi publik (Ardani dkk., 2025). Keterlibatan ini menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap program humas, sehingga setiap individu merasa bertanggung jawab dalam membangun citra lembaga. Pola ini menunjukkan bahwa relasi kepemimpinan dan humas bersifat interdependen. Kepemimpinan yang inklusif akan memperkuat kinerja humas, sementara humas yang efektif akan memperkuat legitimasi kepemimpinan di mata publik (Fauzan dkk., 2024).

Temuan ini mendukung teori kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio (1944), yang menekankan aspek pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Selain itu, pendekatan ini juga memiliki kesesuaian dengan prinsip kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Paul Hersey, di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan dan kesiapan tim (Hersey & Blanchard, 1988). Dalam perspektif pendidikan Islam, pendekatan ini bahkan dapat diperkaya dengan nilai-nilai kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan (*servant leadership*), yang menempatkan kepentingan bersama sebagai prioritas utama.

Di sisi lain, kegiatan humas dalam lembaga pendidikan Islam menunjukkan karakteristik sebagai manajemen strategis yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi (Maharani dkk., 2024; Mubarak, 2021). Proses ini mencerminkan fungsi utama humas sebagaimana dirumuskan oleh Scott M. Cutlip dan Allen H. Center, yang menempatkan humas sebagai bagian integral dari manajemen organisasi (Cutlip dkk., 2006). Keberhasilan humas tidak hanya ditentukan oleh intensitas kegiatan, tetapi oleh sejauh mana kegiatan tersebut dirancang secara sistematis dan berorientasi pada tujuan strategis lembaga.

Lebih lanjut, implementasi kegiatan humas melibatkan berbagai strategi komunikasi yang adaptif, termasuk pemanfaatan media digital sebagai sarana utama dalam membangun hubungan dengan publik (Diana dkk., 2023; Rosmayani dkk., 2025). Praktik di berbagai lembaga menunjukkan bahwa humas tidak lagi bersifat seremonial, melainkan telah berkembang menjadi fungsi strategis yang berkelanjutan. Transformasi ini dipengaruhi oleh tuntutan era digital yang menuntut transparansi, kecepatan informasi, serta interaksi dua arah antara lembaga dan masyarakat (Najiburrahman dkk., 2025). Oleh karena itu, humas berperan sebagai jembatan yang menghubungkan kepentingan internal lembaga dengan ekspektasi eksternal masyarakat.

Hasil penelitian terdahulu menegaskan bahwa relasi antara kepemimpinan dan kegiatan humas bersifat sinergis dan saling memperkuat. Kepemimpinan yang transformasional dan partisipatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan humas yang profesional dan strategis. Sebaliknya, humas yang dikelola secara efektif dapat meningkatkan citra, kepercayaan, dan legitimasi lembaga di mata publik. Dengan demikian, integrasi antara kepemimpinan dan manajemen humas merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing lembaga pendidikan Islam di tengah dinamika sosial yang semakin kompleks.

Interaksi Kepemimpinan dan Humas

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat sinergi yang erat antara kepemimpinan lembaga pendidikan dan unit humas dalam menjalankan fungsi komunikasi publik



secara strategis. Kepemimpinan yang visioner dan partisipatif terbukti mampu mendorong efektivitas manajemen humas, terutama dalam hal perencanaan program, pengambilan keputusan, dan implementasi strategi komunikasi (Hariadi dkk., 2025; Harsoyo & Alim, 2022). Relasi ini tidak bersifat linear melainkan timbal balik, kepemimpinan yang kuat memperkuat humas, sementara humas yang efektif menjadi instrumen penting dalam mewujudkan visi kepemimpinan di ruang publik.

Secara empiris, temuan ini diperkuat oleh studi Ardani dkk., yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di SMK Shofa Marwa mampu mengoptimalkan peran humas sekolah (Ardani dkk., 2025). Kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah kebijakan, tetapi juga sebagai fasilitator komunikasi yang melibatkan seluruh elemen organisasi. Keterlibatan ini menciptakan keselarasan antara visi pimpinan dan implementasi teknis oleh tim humas, sehingga strategi komunikasi dapat dijalankan secara menyeluruh dan tidak terfragmentasi (Suparyo dkk., 2024). Pendekatan komunikasi dua arah yang diterapkan pimpinan menunjukkan kesesuaian dengan kerangka *Excellence Theory* yang dikembangkan oleh Grunig dan Hunt (1984). Dalam kerangka ini, humas tidak hanya berfungsi sebagai penyampai informasi, tetapi juga sebagai mediator yang aktif menyerap dan merespons umpan balik publik.

Dampak dari sinergi kepemimpinan dan humas tersebut terlihat pada meningkatnya kepercayaan dan dukungan eksternal terhadap lembaga pendidikan. Informasi yang disampaikan secara terbuka, transparan, dan responsif mampu membangun persepsi positif masyarakat terhadap institusi (Suparyo dkk., 2024). Oleh karena itu, peran humas menjadi krusial sebagai penghubung antara realitas internal lembaga dan persepsi eksternal masyarakat. Sebaliknya, kepemimpinan yang cenderung otokratik berdampak pada terbatasnya ruang gerak humas (N. Hanifah, 2025). Dalam kondisi ini, humas lebih difungsikan sebagai unit administratif yang hanya menjalankan tugas formal tanpa strategi komunikasi yang jelas (Achmad & Hartono, 2021). Akibatnya, lembaga menjadi kurang responsif terhadap kebutuhan publik dan kehilangan peluang untuk membangun citra positif secara berkelanjutan.

Sinergi antara kepemimpinan dan humas memberikan kontribusi signifikan terhadap pembentukan reputasi dan citra lembaga pendidikan. Lembaga yang mampu mengintegrasikan kepemimpinan transformasional dengan manajemen humas yang profesional cenderung lebih unggul dalam membangun *branding* pendidikan, meningkatkan loyalitas stakeholder, serta memperkuat posisi kompetitif di tengah persaingan. Peneliti menegaskan bahwa humas bukan sekadar fungsi pendukung, melainkan aset strategis yang harus dikelola secara serius dalam kerangka kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif.

Faktor Penguat dan Penghambat Sinergi

Faktor penguat utama dalam optimalisasi kegiatan humas di lembaga pendidikan terletak pada dukungan sumber daya dan kebijakan pimpinan. Kepemimpinan yang memiliki komitmen terhadap fungsi humas akan tercermin dalam penyediaan anggaran, penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan komunikasi, serta pengembangan infrastruktur teknologi informasi seperti *website* dan media sosial (Tisnawati dkk., 2025). Dukungan ini bukan sekadar fasilitas teknis, tetapi merupakan bentuk keberpihakan strategis pimpinan terhadap pentingnya komunikasi publik. Selain itu, keterlibatan stakeholder seperti komite sekolah dan mitra industri melalui



kemitraan formal turut memperluas jangkauan informasi serta memperkuat legitimasi lembaga di mata masyarakat (Rujiah & Sa'diyah, 2021).

Integrasi nilai-nilai lokal dan budaya organisasi yang inklusif juga menjadi faktor penguat yang signifikan dalam membangun komunikasi dua arah. Humas yang berakar pada nilai budaya dan prinsip inklusivitas akan lebih mudah diterima oleh publik, karena mampu menyesuaikan pesan dengan konteks sosial masyarakat (Hariadi dkk., 2025). Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas humas tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan media, tetapi juga oleh sensitivitas budaya dan kemampuan organisasi dalam membangun hubungan yang dialogis (Rusyanti dkk., 2025). Dengan demikian, humas yang didukung oleh kepemimpinan adaptif dan budaya organisasi yang terbuka akan lebih mampu menjalankan fungsi strategisnya secara optimal.

Namun demikian, penelitian ini juga mengidentifikasi sejumlah faktor penghambat yang cukup dominan, terutama terkait keterbatasan sumber daya dan kapasitas kelembagaan. Keterbatasan anggaran dan fasilitas teknologi informasi menyebabkan banyak lembaga masih mengelola humas secara konvensional dan satu arah, sehingga interaksi dengan publik menjadi minim (Z. Hanifah & Frinaldi, 2025; Rusyanti dkk., 2025). Selain itu, kesenjangan kompetensi akibat kurangnya pelatihan kehumasan serta beban kerja yang bersifat multitasking membuat fungsi humas tidak dapat dijalankan secara profesional (Zasiah dkk., 2024). Tanpa intervensi kebijakan yang serius dari pimpinan, hambatan-hambatan ini akan terus menghambat transformasi humas dari sekadar fungsi administratif menjadi instrumen strategis dalam membangun citra dan kepercayaan publik.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala lembaga pendidikan Islam yang bersifat transformasional dan partisipatif terbukti mampu membangun visi bersama, meningkatkan motivasi, serta mendorong keterlibatan kolektif dalam kegiatan humas. Pola kepemimpinan ini menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan humas yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dan inovatif. Kegiatan humas telah berkembang menjadi bagian integral dari manajemen strategis lembaga yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi komunikasi publik. Terdapat relasi timbal balik antara kepemimpinan dan humas, di mana kepemimpinan yang adaptif memperkuat efektivitas humas, sementara humas yang profesional berkontribusi dalam membangun citra, kepercayaan, dan legitimasi lembaga di mata publik. Keberhasilan integrasi kepemimpinan dan humas dipengaruhi oleh dukungan sumber daya, kebijakan pimpinan, kompetensi SDM, pemanfaatan teknologi, serta budaya organisasi yang inklusif. Sebaliknya, keterbatasan anggaran, rendahnya kompetensi kehumasan, pola komunikasi satu arah, dan beban kerja ganda menjadi hambatan utama. Oleh karena itu, penguatan kebijakan dan kapasitas kelembagaan menjadi kunci dalam menjadikan humas sebagai aset strategis lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, H., & Hartono, S. (2021). Manajemen Pendidikan: Desentralisasi dan Kepemimpinan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial, dan Budaya*, 7(4), 307–320. <https://doi.org/10.32884/ideas.v7i4.521>
- Afiana, I. O., Ghani, A., & Mardiyah, M. (2023). Paradigma dan Esensi Manajemen Hubungan Masyarakat dalam Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education*



- Management*, 4(1), 115–130. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v4i1.171>
- Anwar, A. S., M. Irsyad Maulana, & Imam Muslimin. (2024). Strategi Memikat Hati Publik; Membentuk Citra dan Opini Publik di Lembaga Pendidikan Islam. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(11), 5759–5769. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i11.5434>
- Ardani, M. H., Nabila, M. F., Anisyarifah, L., Nabila, M. S., & Hidayat, R. (2025). Manajemen Humas dan Kepemimpinan Waka Humas di SMK Shofa Marwa. *Jurnal Budi Pekerti Agama Islam*, 3(6), 256–271. <https://doi.org/10.61132/jbpai.v3i6.1520>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1944). *Improving Organization Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage.
- Cutlip, S. M., Center, A. H., & Broom, G. M. (2006). *Effective Public Relations* (9 ed.). Prencite Hall.
- Diana, E., Solehah, S. R., Nadifah, S., & Rohmah, N. (2023). Pengelolaan Digital Public Relation dalam Membangun Citra Positif Madrasah. *Semantik: Jurnal Riset Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Budaya*, 1(4), 192–202. <https://doi.org/10.61132/semantik.v1i4.158>
- Dwiyama, F., Adriani, A., Ismia, I., & Oktafiana, R. (2020). Manajemen Humas: Membangun Peran Masyarakat pada Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 63–71. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i1.868>
- Fauzan, A., Nadir, M., & Ikhwan, M. B. (2024). Manajemen Humas dalam Meningkatkan Citra Lembaga (Studi Kasus di Madrasah Tsanawiyah al-Amiriyah Blokagung. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 177–184. <https://doi.org/10.32478/msfass72>
- Gregory, A., & Willis, P. (2022). *Strategic Public Relations Leadership*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003185253>
- Grunig, J. E., & Hunt, T. (1984). *Managing Public Relations*. Rinehart and Winston.
- Hanifah, N. (2025). Gaya Kepemimpinan Otoriter Yayasan Pendidikan Indonesia Terhadap Kinerja Guru, Staff dan Siswa: Sebuah Systematic Literature Review. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 6(1), 195–214. <https://doi.org/10.52690/jitim.v6i1.1143>
- Hanifah, Z., & Frinaldi, A. (2025). Inovasi Budaya Organisasi di Sektor Publik: Strategi Adaptasi terhadap Disrupsi Digital. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 296–305. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5377>
- Harahap, D. N., & Ariani, P. (2023). Permasalahan dan Strategi Komunikasi Pemasaran dalam Promosi Pendidikan: Studi Kasus pada Calon Siswa. *Cognoscere: Jurnal Komunikasi dan Media Pendidikan*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.61292/cognoscere.v1i1.23>
- Hardiki, D., & Sunhaji, S. (2026). Manajemen Humas dalam Lembaga Pendidikan: Strategi Komunikasi dan Penguatan Citra Sekolah di Era Digital. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 7(1), 176–183. <https://doi.org/10.54373/imeij.v7i1.4861>
- Hariadi, J., Sazali, H., & Amelia, N. (2025). Islam, Budaya, dan Komunikasi Publik: Sinergi Pemimpin Aceh dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Religiosity Entity Humanity*, 7(1), 116–126. <https://doi.org/10.37364/jireh.v7i1.390>
- Harsoyo, R., & Alim, N. (2022). Subjek dan Karakteristik Kepemimpinan Transformasional dan Peran Strategisnya di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 8(2), 143–156. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v8i2.3067>
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1988). *Management of Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Humam, M. R. F., Putra, M., Aziz, M. H., & Asy'arie, B. F. (2024). Transformative Leadership of



- School Principals in Improving the Quality of Education from an Islamic Perspective. *al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 343–368. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v6i2.1457>
- Jamaluddin, M., Rahmatullah, A., & Farid, M. (2025). Library Research Methodology in Education: Fundamental Concepts and Implementation. *Cognitive: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 128–137. <https://doi.org/10.61743/cg.v3i2.160>
- Karmilah, L., Kartini, E., Kusuma, Z. N. A. W., Rostika, N., & Iskandar, S. (2025). Public Relations Management in Improving the Image and Performance of Educational Institutions: Strategies, Challenges, and Implications. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, 4(3), 1417–1425. <https://doi.org/10.56916/jirpe.v4i3.1506>
- Khasanah, M. A., & Istanto, I. (2025). The Leadership Role of the Principal in Improving the Competitiveness of Madrasah Tsanawiyah Nahdlatul Muslimat Surakarta. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 11(1), 101–109. <https://doi.org/10.19109/qn6bzx90>
- Khoirunnisak, C. M., Fariyah, I., & Syamsiani, I. N. (2024). Strategi Kehumasan dalam Membangun Citra IAIN Kudus sebagai Perguruan Tinggi Islam Terapan di Era Digital. *a-Jamahiria : Jurnal Komunikasi dan Dakwah Islam*, 2(2), 186–197. <https://doi.org/10.30983/al-jamahiria.v2i2.8700>
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis : an Introduction to its Methodology* (2 ed.). Sage.
- Maharani, R. R., Utami, H. O., & Setiyadi, B. (2024). Strategi Perencanaan Manajemen Hubungan Masyarakat dalam Meningkatkan Mutu Sekolah serta Membangun Peran Masyarakat dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(3), 2622. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i3.5155>
- Mubarok, R. (2021). Pelaksanaan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *al-Rabwah*, 13(1), 27–44. <https://doi.org/10.55799/jalr.v13i01.11>
- Najiburrahman, N., Baharun, H., Abas, M. C., & Jamila, A. (2025). Winning the Hearts of Generation Z: Personal and Digital Approaches in Educational Public Relations Management. *al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 184–194. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v7i1.1918>
- Rosmayani, M., Julaihah, S., & Wijaya, I. S. (2025). Strategi Humas dalam Membangun Citra, Kepercayaan, dan Reputasi Sekolah Islam: Studi di SD Muhammadiyah 1 Samarinda. *Itqan: Jurnal Ilmu-ilmu Kependidikan*, 16(1), 25–36. <https://doi.org/10.47766/itqan.v16i1.3101>
- Rujiah, R., & Sa'diyah, M. (2021). Peran Stakeholder Pendidikan Sebagai Penjamin Mutu Sekolah PAUD di TKQ Baitul Izzah. *Rayah Al-Islam*, 5(2), 636–652. <https://doi.org/10.37274/rais.v5i02.490>
- Rusyanti, S., Akhyar, Y., & Dinata, Y. (2025). Pengelolaan Hubungan Masyarakat dalam Membangun Komunikasi Aktif kepada Masyarakat di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 10(1), 102–123. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v10i1.4595>
- Suparyo, S., Hanif, M., & Suratno, S. (2024). Peran Kepemimpinan Visioner dalam Pengembangan Kualitas Pendidikan: Studi Kasus MTs Raudlatul Huda Cilacap. *Juwara Jurnal Wawasan dan Aksara*, 4(1), 53–62. <https://doi.org/10.58740/juwara.v4i1.85>
- Tisnawati, N., Farida, F., Anjar, T., Iskandar, I., & Badrudin, B. (2025). Persepsi Stakeholder Terhadap Implementasi Manajemen Strategi Di Lembaga Pendidikan: Sebuah Tinjauan Empiris. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 9(1), 339–345. <https://doi.org/10.24127/att.v9i1.4179>



-
- Wiyono, B. B., Komariah, A., Alghamdi, A. A., Sultoni, & Fahlevi, M. (2023). The Influence of Principals' e-Leadership on the Effectiveness of Schools' Public Relations and Organizational Improvement. *Sustainability*, *15*(2), 1296. <https://doi.org/10.3390/su15021296>
- Zasiah, D. A. N., Rahima, T. P., Pawestri, C. A., Dinusastra, V. A. S., Dewi, R., & Handayanti, A. (2024). Pengembangan Buku Panduan Humas Sekolah untuk Pengelolaan Humas di MTs Manba'ul Huda. *Jurnal Abdimas Komunikasi dan Bahasa*, *4*(2), 57–63. <https://doi.org/10.31294/abdikom.v4i2.8238>