

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Strategi

2.1.1 Pengertian strategi

Kata strategi berasal dari kata kerja bahasa Yunani yaitu “*stratego*” yang berarti merencanakan pemusnahan musuh lewat penggunaan sumber-sumber efektif (Arsyad, 2002). Sedangkan (Dirgantoro, 2001) mengemukakan bahwa strategi berasal dari bahasa Yunani yang berarti kepemimpinan dalam ketentaraan.

Kemudian (Kotler, 2004) mengemukakan bahwa strategi adalah penempatan misi suatu lembaga, penetapan sasaran lembaga dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan teknik tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat sehingga tujuan dan sasaran utama dari lembaga akan tercapai. Selanjutnya (Aliminsyah & Pandji., 2004) mengartikan bahwa strategi adalah wujud rencana yang terarah untuk memperoleh hasil yang maksimal. Dalam hal ini strategi dalam setiap lembaga merupakan suatu rencana keseluruhan untuk mencapai tujuan.

Dalam paradigma *Total Quality Management* (TQM), strategi dipandang sebagai salah satu pendekatan yang sistematis terhadap peningkatan kualitas sehingga keberadaannya dalam dunia pendidikan sama dengan dunia Industri dan bisnis. Oleh karena itu strategi dalam TQM disebut juga dengan perencanaan strategis, yang berarti “*the formulation of long-term priorities, and it enables institutional change*”

to be tackled in a rational manner” (perencanaan strategis adalah formulasi yang dibuat untuk jangka panjang, yang dapat membawa perubahan bagi instansi berdasarkan pendekatan yang rasional (Sallis, 2002).

Dalam dunia pendidikan, strategi diartikan sebagai *a plan method, or series of activities designed a particular educational goal*, yang artinya strategi sebagai perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu (Sanjaya, 2013). Jadi lembaga tidak hanya memilih kombinasi yang terbaik, tetapi juga harus mengkoordinir berbagai macam elemen untuk melaksanakan kegiatannya secara efisien dan efektif.

Dengan adanya strategi, maka suatu lembaga akan dapat memperoleh kedudukan atau posisi yang kuat dalam wilayahnya. Hal ini disebabkan karena lembaga tersebut mempunyai pengetahuan dan pengalaman yang lebih baik dalam melakukan pendekatan bagi pemenuhan kebutuhan dan keinginan masyarakat dalam wilayah dijangkaunya. Dengan demikian strategi adalah sarana yang digunakan untuk mencapai tujuan akhir dari suatu lembaga, namun strategi bukanlah sekedar suatu rencana, melainkan adalah rencana yang menyatukan. Untuk itu strategi dan perencanaan ternasuk pendidikan baik itu perencanaan jangka pendek, sedang, atau panjang, harus benar-benar dilaksanakan agar dalam semua kegiatan atau aktifitas dapat terukur, teramati dan terevaluasi secara baik dan bertanggung jawab. Kunci utama kegiatan strategi dan perencanaan adalah proses

kegiatan perencanaan itu sendiri. Proses strategi dan perencanaan adalah suatu cara pandang yang logis mengenai apa yang dilakukan dan bagaimana cara mengetahui apa yang dilakukan, dapat membantu dalam pengambilan keputusan, dan bersifat rasional.

Berdasarkan pendapat diatas, jelas bahwa strategi yang dimaksud merupakan sarana yang digunakan untuk memperoleh kesuksesan atau keberhasilan dalam mencapai tujuan akhir sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat.

2.1.2 Ciri-ciri strategi

Dengan melihat beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa strategi adalah tahapan-tahapan yang harus dilalui menuju target yang diinginkan. Strategi yang baik akan memberikan gambaran tindakan utama dan pola keputusan yang akan dipilih untuk mewujudkan tujuan organisasi. Adapun ciri-ciri strategi menurut (James & Sirait, 1996) adalah mempunyai

- a. Wawasan waktu, meliputi cakrawala waktu yang jauh ke depan, yaitu waktu yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dan juga waktu yang diperlukan untuk mengamati dampaknya.
- b. Dampak. Walaupun hasil akhir dengan mengikuti suatu strategi tertentu tidak langsung terlihat untuk jangka waktu yang lama dampak akhir akan sangat berarti
- c. Pemusatan upaya. Sebuah strategi yang efektif biasanya mengharuskan pemusatan kegiatan, upaya atau perhatian terhadap rentang sasaran yang sempit.

- d. Pola Keputusan. Kebanyakan strategi mensyaratkan bahwa sederetan keputusan tertentu harus diambil sepanjang waktu. Keputusan-keputusan tersebut harus saling menunjang artinya mereka mengikuti suatu pola yang konsisten.
- e. Peresapan. Sebuah strategi mencakup suatu spektrum kegiatan yang luas mulai dari proses alokasi sumber daya sampai dengan kegiatan operasi harian. Selain itu adanya konsistensi sepanjang waktu dalam kegiatan-kegiatan ini mengharuskan semua tingkatan organisasi bertindak, secara naluri dengan cara-cara yang akan memperkuat strategi.

Strategi juga sebagai perumusan visi dan misi suatu organisasi atau lembaga. Pelayanan yang baik adalah dambaan bagi setiap orang, pelayanan publik diupayakan untuk pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pelayanan yang baik juga dikaitkan dengan jasa layanan yang dilaksanakan oleh instansi dalam upaya untuk memberikan rasa kepuasan dan menumbuhkan kepercayaan masyarakat. Kemudian dalam proses pembentukan strategi, terdapat tahap-tahap yang dilakukan diantaranya (Hariadi, 2005)

- a. Perumusan

Pada tahap pertama dari perumusan ini adalah faktor yang mencakup analisis lingkungan intern maupun ekstern adalah penetapan visi dan misi, perencanaan dan tujuan strategi. Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang maksudkan untuk membangun visi dan misinya,

merupakan tujuan strategi serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan *customer value* terbaik (Hariadi, 2005). Untuk itu ada beberapa langkah yang perlu dilakukan seorang pemimpin, yaitu

1) Identifikasi lingkungan yang akan dimasuki oleh pemimpin.

Tentukan misi untuk mencapai visi yang dicita-citakan dalam lingkungan tersebut.

2) Lakukan analisis lingkungan intern dan ekstern untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi.

3) Tentukan tujuan dan target. Dalam tahap strategi di atas, seorang pemimpin memulai dengan menentukan visinya ingin menjadi apa di masa datang dalam lingkungan terpilih dan misi apa yang harus ditunaikan atau dilakukan sekarang untuk mencapai cita-cita tersebut.

b. Pelaksanaan

Setelah tahap perumusan strategi diselesaikan maka berikutnya yang merupakan tahap krusial dalam strategi lembaga adalah tentang pelaksanaan strategi. Pelaksanaan strategi adalah proses dimana strategi dan kebijaksanaan dijalankan melalui pembangunan struktur, pengembangan program, budget dan prosedur pelaksanaan. Pelaksanaan strategi merupakan tahap yang paling sulit dalam proses strategi mengingat banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan di lapangan dan mungkin

tidak sesuai dengan perkiraan semula. Strategi yang berhasil harus didukung lembaga yang capable dengan seorang pemimpin yang solid, alokasi sumber daya yang cukup, kebijaksanaan yang tepat, budaya, situasi dan kondisi terhadap keberhasilan pelaksanaan strategi.

Dari tahap yang dilakukan untuk menentukan strategi, maka terdapat Faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan strategi lembaga, diantaranya:

1) Metode

Dari segi bahasa, metode berasal dari dua kata yaitu "mata" (melalui) dan "hadas" (jalan, cara). Dengan demikian kita dapat artikan bahwa metode adalah cara atau jalan yang harus dilalui untuk mencapai sesuatu. Sumber lain menyebutkan bahwa metode berasal dari bahasa Jerman, *methodica* artinya ajaran tentang metode. Dalam bahasa Yunani, metode berasal dari kata *methodos* artinya jalan yang dalam bahasa Arab *thariq* (Munzier & Harjani, 2006). Metode berarti cara yang dapat digunakan untuk melaksanakan strategi (Sanjaya, 2007).

2) Taktik dan Teknik

Teknik dan taktik merupakan penjabaran dari metode. Teknik adalah cara yang dilakukan seseorang dalam rangka mengimplementasikan suatu metode (Sanjaya, 2007). Misalnya cara yang bagaimana yang harus dilakukan agar metode

lembaga yang dilakukan berjalan efektif dan efisien. Dengan demikian, sebelum pemimpin melakukan proses usaha sebaiknya memperhatikan kondisi dan situasi. Taktik adalah gaya seseorang dalam melaksanakan suatu teknik atau metode tertentu (Sanjaya, 2007). Dengan demikian, taktik sifatnya lebih individual. Dari penjelasan di atas, maka dapat ditentukan bahwa suatu strategi yang diterapkan pemimpin akan tergantung pada pendekatan yang digunakan, sedangkan bagaimana menjalankan metode seorang pemimpin dapat menentukan teknik yang dianggap relevan dengan metode, dan penggunaan teknik itu setiap pemimpin memiliki taktik yang mungkin berbeda antara pemimpin yang satu dengan lain.

3) Evaluasi

Setelah dilakukan pelaksanaan semua, maka aspek penting lain yang harus diperhatikan dalam mengelola sebuah organisasi adalah dengan melakukan langkah evaluasi. Evaluasi ini dirancang untuk memberikan penilaian kepada orang yang dinilai dan orang yang menilai atau pimpinan lembaga tentang informasi mengenai hasil karya. Sedangkan pengertian evaluasi adalah suatu proses dimana aktivitas dan hasil kinerja dimonitor sehingga kinerja sesungguhnya dapat dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan (Hariadi, 2005). Adanya penyimpangan perlu diidentifikasi sebab-sebab terjadinya penyimpangan tersebut dan kemudian diikuti dengan tindakan

koreksi. Evaluasi terhadap pelaksanaan lembaga akan membantu pemimpin untuk menilai kembali apakah asumsi-asumsi mengenai perubahan dalam lingkungan lembaga yang dibuat selama ini masih layak dipertahankan atau tidak. Kredibilitas seorang pemimpin teruji dalam membuat penilaian yang tajam mengenai perubahan lingkungan lembaga yang dihadapi sehingga misi dan visi yang dibuat akan sesuai dengan realita yang telah ada di lapangan.

2.1.3 Strategi membangun citra

Citra adalah kesan yang diperoleh seseorang berdasarkan pengetahuan dan pengertian tentang fakta-fakta atau kenyataan (Ardianto, 2006). Langkah pertama organisasi maupun lembaga membangun sebuah citra adalah memilih kelompok-kelompok masyarakat yang mempunyai peranan penting terhadap keberhasilan usaha dan menentukan masa depan mereka. Dalam menentukan kelompok sasaran, sebuah organisasi atau lembaga dapat menyusun program pembangunan citra organisasi secara terarah. Dengan menentukan segmen-segmen masyarakat yang dijadikan sasaran program pembinaan citra, organisasi maupun lembaga juga dapat berkomunikasi dengan mereka secara lebih efektif.

Selanjutnya untuk mengetahui nilai citra perlu ditelaah terhadap persepsi dan sikap seseorang terhadap citra organisasi tersebut. Semua sikap bersumber pada organisasi kognitif, pada informasi dan pengetahuan yang kita miliki. Citra terbentuk

berdasarkan pengetahuan dan informasi-informasi yang diterima seseorang. Proses pembentukan citra dalam struktur kognitif sebagai pengalaman Mengenai Stimulus adalah sebagai berikut (Anggoro, 2000):

- a. Stimulus : Rangsangan (kesan lembaga yang diterima dari luar untuk membentuk persepsi. Sensasi adalah fungsi alat indra dalam menerima informasi dari langganan.
- b. Persepsi : Hasil pengamatan terhadap unsur lingkungan yang langsung dikaitkan dengan suatu pemahaman, pembentukan makna pada stimulus indrawi.
- c. Kognisi : Aspek pengetahuan yang berhubungan dengan kepercayaan, ide dan konsep.
- d. Motivasi : Kecenderungan yang menetap untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, dan sedapat mungkin menjadi kondisi kepuasan maksimal bagi individu setiap saat.
- e. Tindakan : Akibat atau respons individu sebagai organism terhadap rangsangan-rangsangan yang berasal dari dalam dirinya maupun lingkungan.
- f. Sikap : Hasil evaluasi negatif atau positif terhadap konsekuensinya penggunaan suatu objek
- g. Respons : Tindakan-tindakan seseorang sebagai reaksi terhadap rangsangan atau stimulus.

Pada saat stimulus rangsangan diberikan, maka masyarakat akan lanjut ke tahap selanjutnya yakni melakukan persepsi dimana

persepsi ini memberikan makna terhadap rangsang berdasarkan pengalamannya mengenai objek. Selanjutnya akan dilakukan kognisi, dimana ia mengerti akan rangsangan yang diberikan. Setelah itu muncul dorongan untuk melakukan suatu kegiatan tertentu atau biasa disebut dengan motif atau motivasi. Terakhir muncul sikap, yang merupakan kecenderungan bertindak, berpersepsi, berpikir dan terdapat perasaan mendalam menghadapi objek, ide, situasi, dan nilai.

Citra terbentuk berdasarkan pengalaman yang dialami oleh seseorang terhadap sesuatu, sehingga dapat membangun suatu sikap mental dan sikap mental ini yang nanti akan dipakai sebagai pertimbangan untuk mengambil keputusan. Sebab citra dianggap mewakili totalitas pengetahuan seseorang terhadap sesuatu. Dengan demikian, intinya dengan adanya upaya pencitraan atas pendidikan maka akan menciptakan kualitas pendidikan itu sendiri, sehingga proses pendidikan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan menimbulkan kepuasan, sedangkan kepuasan dari masyarakat akan mengantarkan lembaga tersebut pada citra yang lebih baik dimata publik.

2.1.4 Unsur unsur Strategi

Teori strategis sebagaimana dikemukakan oleh (Sallis, 2002) dibangun atas tiga asumsi:

- a. Pertama, *cost-leadership strategy* yaitu menjadikan organisasi sebagai lembaga yang memiliki biaya rendah dalam persaingan pasar melalui pemanfaatan teknologi, skala ekonomi, kontrol

terhadap penggunaan biaya, dan sebagainya. Manfaat dari strategi ini adalah lembaga dapat menjadi sumber untuk identifikasi lingkungan bagi persepsi kualitas oleh pelanggan.

- b. Kedua, *differentiation* yang strategi yang memosisikan lembaga menjadi sesuatu yang unik dibanding dengan kompetitor lainnya. Bagi lembaga pendidikan strategi ini dapat meningkatkan peningkatan jumlah siswa karena dalam mengembangkan lembaga pendidikan kualitas menjadi amat penting didepankan sehingga sekolah menjadi pilihan utama siswa.
- c. Ketiga, adalah *focus strategy* yaitu strategi yang memusatkan diri khususnya pada kawasan geografi, kelompok pelanggan, atau segmen pasar, yang menjadi target lembaga adalah merencanakan program yang dibutuhkan oleh pelanggan dari pada melihat kebutuhan pesaing. Tujuan akhir dari strategi ini adalah untuk memperkuat kemampuan bersaing lembaga sehingga menjadikan suatu lembaga memiliki keunggulan bersaing.

2.2 Konsep Brand dalam Pendidikan

Istilah *brand* berasal dari kata *brandr* yang berarti “*to brand*”, yaitu aktivitas yang sering dilakukan para peternak sapi di Amerika dengan memberi tanda pada ternak-ternak mereka untuk memudahkan identifikasi kepemilikan sebelum dijual ke pasar (Sadat, 2009)

Brand adalah indikator nilai yang anda tawarkan kepada pelanggan, *brand* merupakan asset yang menciptakan value bagi pelanggan dengan

memperkuat kepuasan dan loyalitasnya, *brand* menjadi alat ukur bagi kualitas *value* yang anda tawarkan (Kartajaya, 2007)

Menurut UU Merek No.15 Tahun 2001 pasal 1 ayat 1, *brand* (merek) susunan warna, atau kombinasi dari unsur-unsur tersebut yang memiliki daya pembeda dan digunakan dalam kegiatan perdagangan barang atau jasa".Definisi ini memiliki kesamaan dengan definisi versi *American Marketing Association* yang menekankan peranan merek sebagai *identifier* dan *differentiator*. Berdasarkan kedua definisi ini, secara teknis apabila seorang pemasar membuat nama, logo atau simbol baru untuk sebuah produk baru, maka ia telah menciptakan sebuah merek (Fandy, 2005)

Sedangkan menurut penuturan Aker, *brand* adalah nama dan atau simbol yang bersifat membedakan (seperti sebuah logo, cap atau kemasan) untuk mengidentifikasi barang atau jasa dari seorang penjual tertentu, serta membedakannya dari barang atau jasa yang dihasilkan para pesaing. Pada akhirnya, *brand* memberikan tanda mengenai sumber produk serta melindungi konsumen maupun produsen dari para pesaing yang berusaha memberikan produk-produk yang tampak identik (Susanto, 2004)

Brand dapat memiliki enam level pengertian menurut (Fandy, 1997) yaitu

1. Atribut

Sebuah merek menyampaikan atribut-atribut tertentu, misalnya Mercedes mengisyaratkan tahan lama, berkualitas, mahal, nilai jual kembali yang tinggi, cepat dan sebagainya.

2. Manfaat

Merek bukanlah sekedar sekumpulan atribut, karena yang di beli konsumen adalah manfaat bukannya atribut, atribut harus diterjemahkan ke dalam manfaat-manfaat fungsional atau emosional

3. Nilai-nilai

Merek juga menyatakan nilai-nilai produsennya: contohnya Mercedes berarti kinerja tinggi, keamanan, *prestise*, dan sebagainya.

4. Budaya

Merek juga mampu mencerminkan budaya tertentu.

5. Kepribadian

Merek juga dapat memproyeksikan kepribadian tertentu. Apabila merek itu menyangkut orang, bintang atau objek, apa yang akan terbayangkan? Mercedes memberi kesan pimpinan yang baik (orang), singa yang berkuasa (binatang), atau istana yang megah (objek)

6. Pemakai

Merek memberikan kesan mengenai jenis konsumen yang membeli atau menggunakan produknya. Misalnya kita akan heran bila kita melihat seorang sekretaris berusia 19 tahun mengendarai mercedes. Kita cenderung menganggap yang wajar pengemudinya seorang eksekutif puncak berusia separuh baya.

Dari berbagai definisi di atas, jika ditarik dalam dunia pendidikan bahwa *brand* adalah suatu nama, istilah, symbol, tanda, desain kombinasi dari semua yang digunakan untuk mengidentifikasi produk dan membedakan produk sekolah dengan produk pesaing.

Brand sekolah sejatinya ditentukan oleh *stakeholders* sekolah dengan kepala sekolah sebagai pimpinan utamanya. *Brand* merupakan cita-cita besar sekolah yang harus diperjuangkan. *Brand* tidak bisa lepas dari visi dan misi sekolah karena pada hakikatnya *brand* merupakan sistem nilai yang dibangun sehingga menjadi label bagi sekolah (Barnawi & Arifin, 2007).

2.3 Citra Lembaga

2.3.1 Pengertian Citra

Citra adalah sebuah pandangan mengenai suatu perusahaan atau instansi. Citra, dihasilkan melalui penilaian objektif masyarakat atas tindakan, perilaku, dan etika instansi di tengah-tengah masyarakat. Citra merupakan kesan, perasaan, gambaran diri publik terhadap institusi, kesan yang dengan sengaja diciptakan dari suatu objek, orang, atau organisasi. Dalam teori manajemen, pembangunan citra merupakan salah satu bagian yang terpisahkan dari strategi marketing. Strategi pencitraan adalah sebuah upaya yang tidak datang tiba-tiba dan tidak bisa direkayasa. Citra tidak dapat dibeli, namun didapat (Anggoro, 2008).

Menurut R. Abratt dalam (Shugiana, 2007), citra dalam benak khalayak adalah akumulasi pesan yang terekam di alam pikiran mereka. Citra idealnya mencerminkan wajah dan budaya institusi sejalan dengan strategi institusi, jelas dan konsisten.

Citra merupakan tujuan utama humas dan juga sekaligus hasil akhir yang hendak dicapai bagi humas. Pengertian itu sendiri abstrak dan tidak dapat diukur secara matematis, tetapi wujudnya bisa

dirasakan dari hasil penilaian baik atau buruk, seperti penerimaan dan tanggapan baik positif maupun negatif yang khususnya datang dari publik (khalayak sasaran) dan masyarakat luas pada umumnya. Citra yang baik dari sebuah lembaga akan mempunyai dampak yang menguntungkan. Sebaliknya, apabila citra yang terbangun negatif, maka akan merugikan lembaga tersebut. Citra yang baik dari suatu lembaga atau organisasi, merupakan aset karena citra mempunyai dampak pada persepsi public (Ardiato, 2009)

Analisis dari beberapa pengertian di atas tentang citra yaitu pandangan mengenai suatu perusahaan atau instansi melalui penilaian objektif masyarakat atas tindakan, perilaku, dan etika instansi yang wujudnya bisa dirasakan dari hasil penilaian baik atau buruk. Hasil penilaian yang baik akan menghasilkan citra yang positif dan akan mempunyai dampak yang menguntungkan sebaliknya jika hasil penilaian yang buruk akan menghasilkan citra yang negatif dan akan mempunyai dampak yang merugikan.

2.3.2 Peran Citra bagi suatu Lembaga

Granroos dalam (Ardiato, 2009) mengidentifikasi terdapat empat peran citra bagi suatu lembaga:

- a. Citra mempunyai dampak pada adanya pengharapan.

Citra yang positif lebih memudahkan bagi lembaga untuk berkomunikasi secara efektif, dan membuat orang-orang lebih mengerti dengan komunikasi dari mulut ke mulut. Tentu saja, citra yang negatif mempunyai dampak yang sama, tetapi dengan arah

yang sebaliknya. Citra yang netral atau tidak membuat komunikasi dari mulut ke mulut berjalan lebih efektif.

- b. Citra adalah sebagai penyaring yang mempengaruhi persepsi pada kegiatan lembaga.

Kualitas teknis dan khususnya kualitas fungsional dilihat melalui saringan ini. Apabila citra baik, maka citra menjadi pelindung. Perlindungan hanya efektif pada kesalahan-kesalahan kecil pada kualitas teknis atau fungsional.

- c. Citra adalah fungsi dari pengalaman dan juga harapan konsumen.

Ketika konsumen membangun harapan dan realitas pengalaman dalam bentuk kualitas pelayanan teknis dan fungsional, kualitas pelayanan yang dirasakan menghasilkan perubahan citra. Apabila kualitas pelayanan yang dirasakan memenuhi atau melebihi citra, citra akan mendapat penguatan dan bahkan meningkat.

- d. Citra mempunyai pengaruh penting pada manajemen.

Artinya, citra mempunyai dampak internal. Citra yang negatif dan tidak jelas mungkin akan berpengaruh negatif pada publik internal lembaga itu sendiri.

Beberapa peran citra pada suatu lembaga pendidikan sebagaimana yang disebutkan di atas sangatlah berpengaruh, dikarenakan sebuah citra pada suatu lembaga khususnya lembaga pendidikan mempunyai dampak yang nantinya berpengaruh pada

kemajuan lembaga tersebut, tak terkecuali citra yang akan dihadirkan oleh suatu lembaga merupakan citra positif maupun citra negative.

2.3.3 Strategi membangun citra lembaga

Langkah pertama organisasi maupun lembaga membangun sebuah citra adalah memilih kelompok-kelompok masyarakat yang mempunyai peranan penting terhadap keberhasilan usaha dan menentukan masa depan mereka. Dalam menentukan kelompok sasaran, sebuah organisasi atau lembaga dapat menyusun program pembangunan citra organisasi secara terarah dengan menentukan segmen-segmen masyarakat yang dijadikan sasaran program pembinaan citra, organisasi maupun lembaga juga dapat berkomunikasi dengan mereka secara lebih efektif (Ardianto, 1999)

Banyak upaya atau strategi yang dapat dilakukan untuk melakukan pencitraan publik. Upaya atau strategi pencitraan tersebut menurut (Teguh, 2015) antara lain:

- a. Peningkatan kerja kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan.
- b. Keikutsertaan sekolah dalam kegiatan-kegiatan lomba sekolah dan siswa.
- c. Membangun jaringan kerja dengan orangtua murid dan masyarakat.
- d. Peningkatan layanan akademik dan non-akademik yang prima
- e. Kepemilikan peringkat akreditasi sekolah yang baik

Upaya atau strategi tersebut diharapkan mampu membangun persepsi siswa dan masyarakat tentang citra sekolah menjadi lebih

baik, persepsi siswa yang baik tentang citra sekolah akan berdampak meningkatnya motivasi belajar siswa, sedangkan peningkatan persepsi masyarakat tentang citra sekolah yang baik akan berdampak pada meningkatnya peran serta masyarakat terhadap pendidikan di sekolah.

2.4 Peran kepala sekolah dalam meningkatkan citra lembaga

2.4.1 Pengertian Peran

Dalam memaknai kata peran setiap orang memberi arti yang berbeda-beda, sesuai dengan sudut pandang dan kepentingan masing-masing, banyak pendapat para tokoh pendidikan mengenai hal tersebut sebagaimana WJS Poewadarminta mengatakan peran adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh seseorang untuk memberikan sumbangsih baik berupa pikiran, tenaga atau materi, atau berarti: cara, perbuatan memahami perilaku yang diharapkan dan dikaitkan (Poewadarminta, 1989).

Ketika istilah peran digunakan dalam lingkungan pekerjaan, maka seseorang yang diberi (atau mendapatkan) sesuatu posisi, juga diharapkan menjalankan perannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pekerjaan tersebut karena itulah ada yang disebut dengan *role expectation*. Harapan mengenai peran seseorang dalam posisinya, dapat dibedakan atas harapan dari si pemberi tugas dan harapan dari orang yang menerima manfaat dari pekerjaan/posisi tersebut (Diknas, 2005)

2.4.2 Pengertian kepala sekolah

Kepala sekolah adalah yang terdiri dari dua kata yaitu “kepala” dan “sekolah”. kata kepala dapat diartikan “ketua” atau “pemimpin” dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah merupakan lembaga dimana menjadi tempat dan memberi pelajaran (Wahjosumidjo, 2010). Dalam implementasinya, kepala sekolah memiliki tipe atau gaya kepemimpinan, salah satunya yaitu kepemimpinan yang demokratis.

Pemimpin yang demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan pemimpin di tengah-tengah anggota bukan majikan terhadap buruhnya. Melainkan sebagai saudara tua dalam teman-teman kerjanya, atau sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan sanggup dan kemampuan kelompoknya (Ngalim, 2004).

Esensi kepala sekolah adalah kepemimpinan pengajaran. Seorang kepala sekolah orang yang benar-benar seorang pemimpin, seorang innovator. Oleh sebab itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah signifikan sebagai kunci keberhasilan sekolah.

2.4.3 Peran Kepala Sekolah

Kepala Sekolah memiliki peran dan tugas sebagai berikut: *Educator, Manager, Administrator, Innovator, Motivator, Supervisor* dan *Leader* (Mulyasa E. , 2004). Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.4.3.1 Kepala Sekolah sebagai *Educator* (Pendidik)

Kepala Sekolah sebagai seorang pendidik merupakan hal yang sangat mulia. Paling tidak ada empat hal yang perlu ditanamkan seorang Kepala Sekolah dalam fungsinya sebagai pendidik, yakni: a) Mental, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia; b) Moral, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik dan buruk, mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban. Juga moral yang diartikan sebagai akhlak, budi pekerti dan kesusilaan; c) Fisik, yakni hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriah; d) Artistik, yakni hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan (Wahjosumidjo, 2010)

Fungsi kepala sekolah sebagai seorang educator adalah menyusun program pembelajaran, melaksanakan KBM, melaksanakan evaluasi, melaksanakan analisis hasil belajar, melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, mengikuti/mendampingi lomba diluar sekolah, mendorong staf untuk mengikuti pendidikan/pelatihan, endorong staf untuk

mengikuti pertemuan sejawat/MGMP/MGP dll, mendorong staf untuk mengikuti seminar/diskusi/lokakarya dll, memerhatikan kenaikan pangkat (Andang, 2014)

Sumidjo dalam Mulyasa mengemukakan bahwa memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari keterkaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, Kepala Sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik (Mulyasa E. , 2004).

2.4.3.1.1 Pembinaan Mental yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak. Dalam hal ini Kepala Sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, secara proposional dan professional.

2.4.3.1.2 Pembinaan Moral: Yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan.

2.4.3.1.3 Pembinaan fisik: yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan, penampilan mereka secara lahiriah, Kepala Sekolah profesional harus mampu memberikan dorongan agar tenaga kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olah raga, baik yang diprogramkan sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat sekitar sekolah.

2.4.3.1.4 Pembinaan Artistik: yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan. Hal ini biasanya dilakukan melalui kegiatan karya wisata yang bisa dilaksanakan setiap akhir ajaran.

Dengan demikian peran Kepala Sekolah sebagai *educator* adalah untuk membimbing semua komponen yang ada di sekolah baik guru, karyawan, dan siswa sehingga dapat bersinergi dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan kepada yang bersangkutan sesuai dengan profesionalitas dan kapasitasnya.

2.4.3.2 Kepala Sekolah sebagai *Manajer*

Tugas manajer adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengatur, mengkoordinasikan dan mengendalikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajer adalah

orang yang melakukan sesuatu secara benar (Gaspersz, 2003). Dengan demikian, Kepala Sekolah harus mampu merencanakan dan mengatur serta mengendalikan semua program yang telah disepakati bersama.

Ada tiga hal yang perlu diperhatikan dari tugas Kepala Sekolah sebagai manajer, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.4.3.2.1 Proses, adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu. Adapun kegiatan-kegiatan dalam proses meliputi; (a) merencanakan, dalam arti Kepala Sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan; (b) mengorganisasikan, maksudnya bahwa Kepala Sekolah harus mampu menghimpun dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material sekolah, sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan berbagai sumber dalam mencapai tujuan; (c) memimpin, dalam arti Kepala Sekolah mampu mengarahkan dan mampu mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas-

tugasnya yang esensial; dan (d) mengendalikan, dalam arti Kepala Sekolah memperoleh jaminan bahwa sekolah berjalan mencapai tujuan. Apabila terdapat kesalahan di antara bagian-bagian yang ada dari sekolah tersebut, Kepala Sekolah harus memberikan petunjuk dan meluruskannya.

2.4.3.2.2 Sumber daya suatu sekolah, meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan.

2.4.3.2.3 Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Artinya bahwa Kepala Sekolah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat khusus. Tujuan akhir yang bersifat spesifik ini tentunya tidaklah sama antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya (Wahjosumijo, 1999)

Peran Kepala Sekolah sebagai *manajer* diharapkan mampu memainkan perannya dalam mengaplikasikan unsur-unsur manajemen dalam lembaga pendidikannya, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Jika hal ini terwujud maka semua kegiatan sekolah akan berjalan sesuai dengan visi dan misi sekolah tersebut.

2.4.3.3 Kepala Sekolah sebagai *Administrator*

Kepala Sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, Kepala Sekolah harus mempunyai kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasaran, mengelola administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah. Untuk itu Kepala Sekolah harus bisa menjabarkan kemampuan di atas dalam tugas tugas operasional (Mulyasa E. , 2004)

Kepala Sekolah sebagai administrator, berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien. Peran Kepala Sekolah sebagai administrator yakni: a. kemampuan mengelola semua perangkat KBM secara sempurna dengan bukti data administrasi yang akurat. b. kemampuan mengelola administrasi kesiswaan, ketenangan, keuangan, sarana dan prasarana, dan administrasi persuratan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Marno, 2007)

2.4.3.4 Kepala Sekolah sebagai *Innovator*

Sebagai *inovator* Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberi teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model- model pembelajaran yang inovatif. Kepala Sekolah sebagai *innovator* akan tercermin dari cara-caranya melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptable dan fleksibel

Andang menyebutkan dalam bukunya bahwa kepala sekolah sebagai inovator memiliki fungsi yakni; a) mampu mencari/ menemukan gagasan baru, b) mampu memilih gagasan baru yang relevan, c) mampu mengimplementasikan gagasan baru dengan baik, d) mampu melaksanakan pembaharuan dibidang KBM/BK, e) mampu melaksanakan pembaharuan dibidang pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan, f) mampu melaksanakan pembaharuan dibidang ekstrakurkuler, g) mampu melaksanakan pembaharuan dalam bidang menggali sumberdaya dari BP3 dan masyarakat, dan h) berprestasi disekolah melalui kegiatan ekstrakurikuler maupun lainnya.

(Andang, 2014)

2.4.3.5 Kepala Sekolah sebagai *Motivator*

Kepala sekolah sebagai motivator memiliki fungsi yakni;

- a) mampu mengatur ruang kepala sekolah, wakilnya, TU, yang kondusif untuk bekerja, b) mampu mengatur ruang kelas yang kondusif untuk kegiatan KBM/BK/UKS/OSIS, c) mampu mengatur ruang lab yang kondusif untuk belajar/praktik, d) mampu mengatur perpustakaan yang kondusif untuk belajar, e) mampu mengatur halaman lingkungan sekolah yang sejuk, nyaman dan teratur, f) mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis antar guru/karyawan, g) mampu menciptakan rasa aman dilingkungan sekolah, h) mampu menerapkan prinsip penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*), dan i) mampu menerapkan/mengembangkan motivasi internal dan eksternal bagi warga sekolah (Andang, 2014)

Kepala Sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat dilakukan melalui pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan secara efektif. Sebagai motivator Kepala Sekolah harus memiliki strategi untuk memotivasi bawahannya, yaitu guru dan staf. Dimana mereka dimotivasi untuk melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat dilakukan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan,

penghargaan bagi guru atau staf yang berprestasi serta penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan sentral belajar. Dorongan dan penghargaan merupakan sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh Kepala Sekolah. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor, dan motivasi merupakan faktor yang dominan untuk menuju keefektivan kerja individu bahkan motivasi sering digambarkan sebagai mesin pada sebuah mobil yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik berbeda-beda, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus dari pimpinannya (Kepala Sekolah) dalam mengembangkan profesionalitasnya.

2.4.3.6 Kepala Sekolah sebagai *Supervisor*

Menurut (Andang, 2014) menyebutkan bahwa supervisi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran. Secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungann kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, metode yang digunakan, dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran.

Dalam bidang supervisi Kepala Sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab memajukan pengajaran melalui peningkatan profesionalisme guru secara terus menerus. Oleh

karena itu Kepala Sekolah sebagai supervisor memegang peran penting dalam:

- a. Membimbing guru agar dapat memahami lebih jelas masalah atau persoalan-persoalan dan kebutuhan siswa, serta membantu guru dalam mengatasi suatu persoalan.
- Membantu guru dalam mengatasi kesukaran dalam mengajar.
- c. Memberi bimbingan yang bijaksana terhadap guru baru dengan orientasi.
- d. Membantu guru dalam memperoleh kecakapan mengajar yang lebih baik dengan menggunakan berbagai metode mengajar sesuai dengan sifat materinya.
- e. Membantu guru memperkaya pengalaman belajar sehingga suasana mengajar dapat menggembirakan anak didik.
- f. Membantu guru mengerti makna dari alat-alat pelayanan.
- g. Membina moral kelompok, menumbuhkan moral yang tinggi dalam melaksanakan tugas sekolah pada seluruh staf.
- h. Memberi pelayanan terhadap guru agar dapat menggunakan seluruh kemampuannya dalam pelaksanaan tugas.
- i. Memberikan pimpinan yang efektif dan demokratis.

(Soemanto, 1984)

Berdasarkan pendapat dan kriteria *superpisor* di atas, maka peran Kepala Sekolah hendaklah memiliki pemikiran ke depan yang lebih maju, baik untuk sekolahnya maupun unsur yang ada di sekolah tersebut. Seorang Kepala Sekolah hendaklah memiliki ide-ide baru dan cemerlang untuk memberikan motivasi kepada semua unsur yang ada di sekolah.

2.4.3.7 Kepala Sekolah sebagai *Leader* (pimpinan)

Kepala Sekolah sebagai pemimpin, memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumberdaya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pelaksanaannya sangat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut: (1) Kepribadian yang kuat; Kepala Sekolah harus mengembangkan pribadi agar percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial. (2) Memahami tujuan pendidikan dengan baik; pemahaman yang baik merupakan bekal utama Kepala Sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru, staf dan pihak lain serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya. (3) Pengetahuan yang luas; Kepala Sekolah harus memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas tentang bidang tugasnya maupun bidang yang lain yang terkait. (4) Keterampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai Kepala Sekolah, yaitu: (a) keterampilan teknis, misalnya: teknis menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat; (b) keterampilan hubungan kemanusiaan, misalnya: bekerjasama dengan orang lain, memotivasi, guru dan staf; dan (c) Keterampilan konseptual, misalnya mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari solusinya (Prameswari, 2009)

2.5 Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan sebagai pembanding dengan penelitian ini adalah:

- 2.5.1 Alif Nur Laila yang berjudul Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Citra Madrasah di Madrasah Aliyah Negeri Kandat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 3 strategi kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Kandat dalam membangun citra MAN Kandat, yaitu: 1) Mengkaji dan mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan Madrasah dan selalu berupaya mencari cara untuk melakukan perbaikan terus-menerus. Dalam membangun citra madrasah, strategi disusun di atas segala peluang dan ancaman yang ada sebagai upaya menciptakan produktivitas madrasah yang diharapkan. 2) Memperbaiki kondisi fisik dan non fisik. Kondisi fisik seperti memperbaiki bangunan dan fasilitas madrasah, sedangkan memperbaiki non fisik madrasah yaitu dengan memperbaiki sistem dan manajemen madrasah. 3) Promosi dan pengenalan madrasah kepada masyarakat luas (Alif, 2015)
- 2.5.2 Sunarko yang berjudul tentang Pencitraan Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Trenggalek. Penelitian ini memfokuskan pada upaya meningkatkan citra lembaga pendidikan kejuruan dan penerapan model pendidikan. Dalam penelitian ini, jenis penelitiannya adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus dimana pengumpulan datanya menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menghasilkan penelitian bahwa SMK

di Trenggalek telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan citra lembaga pendidikan kejuruan dengan cara meningkatkan standar kompetensi dan profesionalisme kerja guru, perbaikan pada struktur organisasi dengan memperjelas program dan tujuan organisasi yang berupa visi dan misi, serta penerapan model pendidikan yang diperlukan dan diharapkan oleh peserta didik. Dalam penelitian ini disebutkan pula jenjang karir yang dilaksanakan oleh SMK di Trenggalek masi belum sesuai dengan harapan peserta didik, dengan kata lain tujuan yang hendak dicapai program keahlian dapat dikatakan belum dicapai secara maksimal (Sunarko, 2009)

- 2.5.3 Asmi Faiqotul Himmah penelitiannya berjudul tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MAN 1 Jember). Penelitian ini memfokuskan pada bentuk kepemimpinan kepala madrasah dan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikan dengan tujuan utama untuk memberikan layanan mutu pendidikan. Dalam penelitian ini, jenis penelitiannya adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus dimana pengumpulan datanya menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin yang berkarakteristik kepemimpinan transaksional dimana memiliki penekanan dalam hal penataan visi dan misi yang jelas, kepala madrasah memiliki kedisiplinan dalam bekerja, bersifat demokratis, bertanggung jawab, berani berinovasi. Jujur, dan terbuka. Dan juga

mampu menjalin hubungan sosial yang baik dengan warga madrasah. Sedang strategi yang digunakan oleh kepemimpinan kepala madrasah adalah dengan memberikan kebaikan kepada pendidikan untuk melakukan studi lanjutan untuk meningkatkan mutu pendidik, supervisi pembelajaran, melakukan musyawarah guru mata pelajaran, studi banding, workshop, dan diklat (Asmi, 2012)

Dari berbagai penelitian di atas dapat kita ketahui bahwa terdapat beberapa persamaan dengan penelitian ini. Misalnya, penelitian yang dilakukan di Kandat juga meneliti strategi dalam meningkatkan citra, penelitian yang dilakukan oleh Sunarko juga terkait dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan citra SMK Trenggalek, dan penelitian yang dilakukan oleh Asmi dari segi metodologi penelitian persamaannya yakni penelitian kualitatif. Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah terkait dengan strategi *branding* Kepala Sekolah SMKN 9 Konawe selatan dalam meningkatkan citra lembaga.

2.6 Kerangka Pikir

Strategi penempatan misi suatu organisasi, penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan teknik tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat sehingga tujuan dan sasaran utama dari organisasi akan tercapai.

Kepala sekolah seorang tenaga fungsional guru yang di berikan tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar

mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.

Citra sekolah sebuah kesan mendalam dari sebuah proses yang dapat ditangkap dan dirasakan oleh panca indra manusia. Sekolah yang dicitrakan sebagai sekolah pendidikan kejuruan dimana yang memiliki kualitas. Citra sekolah yang ideal adalah sekolah yang memiliki karakter dimana berakar dari budaya sekolah karena dengan budaya sekolah akan membentuk para warga sekolah terutama pada siswa yang menjadi generasi berdedikasi terhadap masa depannya, berjiwa optimis, bertanggung jawab, berperilaku kooperatif, dan memiliki kecakapan personal akademik.

Membangun citra sekolah adalah suatu proses perubahan atau bangkit menuju pola-pola tertentu sesuai dengan nilai-nilai yang telah direncanakan dan diprogram dengan baik yang memungkinkan akan merubah kondisi sekolah lebih baik yang dimaksudkan untuk merubah sudut pandang masyarakat terhadap sekolah. Meningkatkan citra sekolah adalah suatu proses peningkatan, menaikkan taraf sekolah melalui pola-pola yang telah dibentuk sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan dapat merubah sudut pandang masyarakat terhadap sekolah semakin baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar di bawah ini:

