

EKSISTENSI ORGANISASI IKATAN GURU TAMAN KANAK-KANAK INDONESIA (IGTKI) MELALUI MANAJEMEN *PERSONAL BRANDING*

Hanim Maf'ula^{a,1}, Ahmad Farid Utsman^{b,2}, Roudlotun Ni'mah^{c,3}

^{a,b,c} Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri Bojonegoro, Indonesia

¹ mbakhanimmafula@gmail.com, ² farid@unugiri.ac.id, ³ roudlotun7@gmail.com

Informasi artikel

Received :
15 Agustus 2024
Revised :
10 September 2024
Publish :
30 September 2024

Kata kunci:
Personal Branding;
Pemimpin;

Keywords:
Personal branding;
Leaders;

ABSTRAK

Personal Branding bisa disebut dengan identitas diri seseorang atau biasa didefinisikan dengan proses komunikasi tentang kepribadian, kemampuan, nilai-nilai keahlian, perilaku, prestasi, keunikan dan bagaimana semua itu menimbulkan persepsi positif dari seseorang sehingga persepsi tersebut dapat menjadi sebuah identitas dan digunakan seseorang dalam mengingatnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif data yang diperoleh melalui observasi wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah anggota organisasi IGTKI kecamatan Malu teknis analisis data meliputi reduksi data penyajian data penarikan kesimpulan dan menggunakan teknik triangulasi sumber teknik dan juga triangulasi waktu. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut: Personal Branding ketua IGTKI kecamatan Malo dalam meningkatkan kekompakan pendidik Taman kanak-kanak 1. Personal Branding ketua IGTKI kecamatan Malo dengan menggunakan keterampilan kepemimpinan human relation skill atau keterampilan hubungan manusiawi yang diterapkan dalam hubungan sosial dengan gaya kepemimpinan demokratis. 2. Mengupayakan kekompakan anggota melalui pengadaan pertemuan rutin setiap satu bulan dengan cara anjangsana serta pemberian motivasi yang dilakukan secara terus-menerus atau konsisten.

ABSTRACT

Personal Branding can be called a person's self-identity or is usually defined as a communication process about personality, abilities, skill values, behavior, achievements, uniqueness and how all of this gives rise to a positive perception of a person so that this perception can become an identity and be used by someone to remember it. This research uses a qualitative approach with descriptive research, data obtained through interview observation and documentation. The informants in this research were members of the IGTKI organization, Malu subdistrict, technical data analysis including data reduction, presentation of data, drawing conclusions and using technical source triangulation techniques and also time triangulation. Based on the research that has been carried out, the following results were obtained: Personal Branding of the head of the Malo sub-district IGTKI in increasing the cohesiveness of kindergarten educators 1. Personal Branding of the Malo sub-district IGTKI head using leadership skills, human relations skills or human relations skills applied in social relations with democratic leadership style. 2. Strive for member unity through holding regular meetings every month by means of anjangsana and providing motivation which is carried out continuously or consistently.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose.

PENDAHULUAN

Sebuah kelompok atau organisasi tentu memerlukan sosok pemimpin guna merencanakan atau merumuskan tujuan yang telah di tentukan, mengkoordinasi kegiatan dan melaksanakan pengawasan (Susetyarsi & Wiranti, 2009). Pemimpin memiliki peran strategis dalam sebuah organisasi karena kesuksesan organisasi ditentukan oleh kompetensi pemimpinnya (Sutikno, 2018). Seorang pemimpin menentukan anggotanya melakukan suatu pekerjaan, mengarahkan anggotanya, serta seorang yang menjadi contoh atau teladan bagi para anggotanya(Siagian, 2019). Tanpa adanya pemimpin yang mengatur dan mengarahkan niscaya organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya (Sutikno, 2018). Organisasi memiliki arti kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu dan kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Sehingga dapat dipahami bahwa kegiatan organisasi adalah kegiatan yang membutuhkan koordinasi, komunikasi, beserta pembagian peran dan tugas untuk mencapai tujuan tertentu dengan perintah yang terarah (Aini Gaho, 2024).

Kekompakan dalam organisasi yang dimaksud adalah kuatnya hubungan antar anggota kelompok atau organisasi yang saling merasakan adanya ketergantungan dalam menjalankan tugas, ketergantungan dengan hasil yang ingin dicapai, komitmen yang tinggi sebagai bagian dari sebuah kelompok, bekerja sama dan bersatu padu untuk menuju pada satu tujuan(Elan & Pamungkas, 2014). Dalam Theory Contingency oleh Fiedler mengemukakan kepemimpinan yang tergantung pada situasi, dan menekankan pada situasi atau kondisi tertentu yang dihadapi. Pendekatan ini menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk memperkirakan ciri pribadi ini dan membantu pemimpin dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang didasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional (Harrison, 2020).

Setiap individu tentu memiliki ciri yang berbeda, hal ini dapat terlihat dari ciri fisik maupun nonfisik yang melekat pada diri seseorang tersebut. Ciri yang melekat akan terbentuk menjadi ciri khas, dan ciri khas yang akan menjadi pembeda antara seseorang dengan seorang lainnya, kemudian ciri khas tersebut akan membungkus seseorang sehingga menjadikan identitas diri bagi seseorang(Afrilia, 2018). Identitas bukan hanya sekedar nama seseorang yang kita kenal, namun identitas yang di maksud adalah identitas pribadi daripada seseorang yang mampu menciptakan sebuah respon emosional seseorang terhadap orang lain yang ditemui mengenai kualitas yang dimiliki oleh seseorang tersebut adalah devinisi dari *Personal Branding* yang di kemukakan oleh Timothy P. O'Brien (Ley 25.632, 2002)

Secara umum, *Personal Branding* adalah sebuah proses komunikasi tentang kepribadian, kemampuan, nilai-nilai keahlian, perilaku, prestasi, keunikan dan bagaimana semua itu menimbulkan persepsi positif dari seseorang sehingga persepsi tersebut dapat menjadi identitas dan digunakan oleh orang lain dalam mengingat diri kita (Ley 25.632, 2002) *Personal Branding* memebentuk citra positif dalam

masyarakat sosial, citra seorang secara visual terbentuk dari bagaimana ia berpenampilan yang meliputi cara berpakaian, bersikap dan berinteraksi dengan lingkungannya yang membentuk cerminan jati diri yang seringkali dikaitkan dengan kualitas, kemampuan dan kapasitas profesional seseorang. (Franzia, 2018)

Berdasarkan observasi awal dengan ketua IGTKI kecamatan Malo, Ibu Susendang Indratik S.Pd. Terdapat masalah yang ada dalam organisasi IGTKI kecamatan Malo yaitu jarak tempuh dan sumber daya manusia (pendidik) yang didominasi oleh usia yang tidak muda lagi, sehingga rapat pertemuan IGTKI sering kali banyak yang tidak hadir, pertemuan antar para guru tersebut tidak lain untuk membahas dan membuat keputusan bersama terkait bagaimana menangani berbagai persoalan serta peningkatan pendidikan taman kanak-kanak.(Sukadi & Si, 2017). jika masalah ini terus berjalan, sehingga itu akan menghambat jalannya sebuah organisasi. Dengan itu perlu adanya strategi yang mampu untuk meningkatkan kesadaran sehingga menjadikan para anggota organisasi IGTKI kecamatan Malo untuk kompak. Seperti teori *Personal Branding* Rampesad mengatakan bahwa penting sebuah *Personal Branding* bagi seseorang adalah dapat mewujudkan hasil yang optimal, keadibilitas, kharisma dan terciptanya dasar yang stabil bagi kendala(Afrilia, 2018)

Strategi yang kita ambil akan dilakukan secara konsisten mengingat salah satu unsur pembentukan *Personal Branding* menurut Mcnelly & speak ada 3 hal yang mendasari yaitu. Ciri khas, relevansi dan konsistensi. Kerja keras yang konsisten sehingga terbentuk suatu keunggulan pada *Personal Branding* seseorang. Hilangnya suatu konsisten akan melemahkan *Personal Branding* dimana pada akhirnya akan menghilangkan rasa percaya terhadap seseorang.(Royani & Rusdiana, 2023) Mengingat masalah yang ada, sehingga kami mencari jalan tengah dimana pertemuan yang dilakukan setiap satu bulan sekali tidak serta merta di adakan di kantor yang berada di daerah kecamatan saja melainkan kami adakan dengan penempatan yang bergilir dari satu lembaga ke yang lain sehingga mendapat hak gilirannya semua dengan harapan keputusan yang kami ambil bersama dapat menjadi keputusan yang adil bagi semua anggota.

Personal Branding menjadikan pemimpin yang efektif, dimana pemimpin yang efektif sangat dimungkinkan dipengaruhi oleh bagaimana para anggota memberikan pelabelan sebagai pemimpin yang baik. Ketika para anggota telah memberikan kredit positif akan seorang pemimpin maka secara otomatis akan mengikuti perintah yang sudah dibuat oleh pemimpinnya. Sehingga peran pemimpin yang efektif untuk mencapai tujuan akan dengan mudah dijalankan(Chrisharyanto, 2014). *Personal Branding* yang kuat dan tepat pemimpin dapat meningkatkan kekompakan sehingga meningkatkan kinerja dalam sebuah tim atau organisasi, kerjasama atau kekompakan tim yang baik akan dapat terwujud apabila adanya kepemimpinan yang bisa mempengaruhi anggotanya untuk merubah cara pandang dan menciptakan hubungan baik dalam tim untuk meningkatkan motivasi dalam diri anggota.(Viera Valencia & Garcia Giraldo, 2019)

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, maka penulis tertarik melakukan penelitian secara mendalam mengenai “*Personal Branding* Ketua IGTKI Kecamatan MALO Untuk Meningkatkan Kekompakan Pendidik Taman Kanak-Kanak

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian di Kecamatan Malo. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian dari sumber, Teknik pengumpulan data merupakan suatu kewajiban karena teknik mengumpulkan data ini nantinya digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrumen penelitian Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada tahap observasi, wawancara dan dokumentasi (Siagian, 2019). Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ada tiga yaitu tahap reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan (Abdul, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. *Personal Branding* Ketua IGTKI kecamatan Malo

Secara umum *Personal Branding* bertujuan untuk menunjukkan kemampuan, keunikan spesialisasi dan citra diri seseorang, dengan tujuan untuk membangun citra

dari apa yang ingin ditampilkan seseorang agar mampu memikat menarik dan membangun kepercayaan terhadap orang lain. *Personal Branding* sendiri memiliki

fungsi untuk mengenal sebuah identitas seseorang kepada orang lain. Dengan melakukan Branding, seseorang mampu diidentifikasi spesialisasinya yang tentunya berbeda dibandingkan dengan yang lainnya. Setidaknya ada tiga unsur pembentuk *Personal Branding* menurut McNally dan Speak yaitu kompetensi, standar dan gaya yang biasanya tersaji di dalam diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 1. Personal branding

Kompetensi merupakan kemampuan khusus dalam sebuah bidang tertentu, seseorang dapat membangun *Personal Branding* dalam bidang komunikasi yang

disusun dan dipoles dengan baik. Hal ini mencerminkan nilai kepribadian, keahlian serta kualitas yang membuat seseorang dapat berbeda dengan yang lainnya dari pandangan seseorang. Untuk mendapat data yang dibutuhkan terkait apa yang membedakan ketua IGTKI dengan anggota lain peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan anggota IGTKI kecamatan Malo ibu Nurul Khomaidah, S.Pd selakupendidik atau anggota IGTKI.

"Ibu ketua IGTKI kecamatan Malo ibu Sus Endang Indratik, S.Pd memiliki keterampilan dalam bidang hubungan manusiawi yang sangat baik, beliau sangat pandai dalam membangun dan menjalin komunikasi dengan anggotanya dalam organisasi IGTKI, selain itu beliau merupakan pemimpin yang adil dan ramah serta memiliki jiwa sosial yang tinggi"

Selaras dengan pendapat ibu Nurul Khomaidah, S.Pd, ibu Rista selaku anggota IGTKI kecamatan Malo yang berasal dari desa Tulung Agung yang terletak di daerah paling Timur kecamatan Malo juga.

"Ibu ketua IGTKI kecamatan Malo merupakan sosok pemimpin yang memiliki jiwa sosial yang tinggi, sebagai anggota baru saya sangat terkesan dengan keakraban serta kecakapan beliau dalam membangun komunikasi dengan para anggotanya, saya sangat terbantu dengan sikap beliau yang sangat terbuka dengan para anggota, sehingga mempermudah saya untuk belajar"

Hal ini sejalan dengan pendapat ibu parti S.Pd pendidik atau anggota dari organisasi IGTKI desa Sukorjo kecamatan Malo teman satu lembaga dengan ibu Endang S.Pd dalam mengajar

"ibu Endang (ketua IGTKI) merupakan sosok yang membaur dengan para anggotanya, beliau terbuka dan mengayomi semua anggotanya itu tandanya beliau memiliki jiwa sosial yang tinggi, tak heran jika dilembaga tempat beliau mengajar seringkali bahkan setiap hari selalu dikunjungi dengan para anggotanya walaupun hanya sekedar berdiskusi"

Dapat disimpulkan bahwa ketua IGTKI kecamatan Malo ibu Sus Endang Indarti S.Pd merupakan sosok pemimpin yang terampil dan kompeten dalam bidang hubungan manusiawi dan itu ditunjukkan dengan bagaimana beliau memiliki jiwa sosial yang tinggi. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan melakukan observasi penelitian secara langsung dan dokumentasi di lokasi ketua IGTKI dimana banyak dari anggota atau pendidik yang sedang berkumpul untuk menanyakan bagaimana cara penyelesaian tugas dan walaupun untuk sekedar berbincang atau berdiskusi.

Keterampilan kepemimpinan digunakan untuk melaksanakan tugas kepemimpinan yang efektif dan efisien. keterampilan hubungan manusiawi menurut merupakan keterampilan untuk menempatkan diri didalam kelompok kerja dan keterampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan bagi

keduanya. Keterampilan hubungan manusiawi ditunjukkan dengan perilaku seperti, keterampilan menciptakan kepuasan pada diri anggota dan keramahtamahan.

Selain memiliki sebuah keterampilan seorang pemimpin hendaknya memiliki kriteria ideal atau standart bagi para anggotanya, dalam upaya mempengaruhi serta mengendalikan seseorang agar hubungan kerjasama, sehingga perlu adanya kenyamanan untuk saling bekerja sama dalam menjalin sebuah relasi yang baik. Kredit positif yang diberikan oleh para anggota kepada seorang pemimpin merupakan penilaian pribadi dari setiap individu, sehingga idealisme seorang pemimpin ditentukan dengan kenyamanan para anggota.

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan Ibu Patini S.Pd selaku pendidik atau anggota dari IGTKI kecamatan malo

"Pemimpin yang ideal merupakan takaran penilaian yang diberikan anggota kepada pemimpinnya, sehingga setiap orang memiliki penilaian masing-masing, namun menurut saya pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang bijaksana ,jujur, dan mampu berkomunikasi secara aktif dengan para anggotanya, ketua IGTKI kecamatan Malo memiliki itu semua, dengan kondisi yang ada (pedesaan) seperti ini tidak menjadi hambatan bagi kamu untuk selalu berkomunikasi, meski tidak bertemu kami memiliki WhatsApp group untuk sekedar berdiskusi dan memberikan informasi"

Sejalan dengan pendapat ibu Patini S.Pd, ibu harjanti S.Pd selaku pendidik dan anggota organisasi IGTKI juga berpendapat malo (hasil wawancara pada tanggal

"Ibu Sus Endang Indartik S.Pd merupakan sosok pemimpin yang mampu memikat orang lain dengan cirinya sendiri seperti mampu membangun komunikasi yang baik dengan para anggotanya baik anggota baru maupun yang lama, beliau juga bijaksana dalam pengambilan keputusan, selalu mengikutsertakan para anggotanya tidak serta Merta mengambil keputusan dengan sebelah pihak, serta menjalin komunikasi dengan efektif bersama semua anggotanya"

Hal ini menandakan bahwa ketua IGTKI kecamatan ibu Sus Endang Indartik S.Pd merupakan sosok pemimpin yang ideal bagi para anggota dengan kriteria mampu berkomunikasi secara efektif, jujur, bijaksana, serta bijak dalam pengambilan sebuah keputusan. Selain dari keterampilan dan idealisme, faktor kepemimpinan juga tidak kalah penting, Kepemimpinan merupakan kemampuan atau keahlian khusus untuk mencapai sebuah tujuan atau upaya untuk memotivasi orang lain agar melengkukan suatu tindakan yang mengarah pada pencapaian suatu tujuan pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja

bawahannya. Untuk mendapatkan jawaban terkait bagaimana strategi ketua IGTKI dalam memimpin para anggotanya peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada informan atau anggota dari IGTKI ibu Parti S.Pd dari desa sukorejo kecamatan Malo.

"Sebagai pemimpin organisasi Ibu Sus Endang Indartik, S.Pd selalu mengikutsertakan para anggotanya dalam pengambilan keputusan, beliau tidak serta merta mengambil keputusan dengan tanpa persetujuan para anggotanya, beliau selalu mengkomunikasikan semua keputusan yang berkaitan dengan kepentingan sebuah organisasi, kami selalu melakukan musyawarah atau foting dalam mengambil sebuah keputusan baik secara langsung atau secara daring atau online melalui watshaap group yang dapat diartikan bahwa kepemimpinan beliau adalah kepemimpinan demokratis"

Sehubungan dengan pendapat yang diberikan oleh ibu parti S.Pd, ibu Nurul Khomaidah S.Pd juga berpendapat sebagai berikut :

"Keputusan selalu di ambil dengan cara bersama-sama mencapai mufakat atau dekokratis, kami selalu melakukan foting saat akan mengambil sebuah keputusan walaupun itu secara langsung maupun secara online dengan keputusan yang berat maupun sekedar keputusan ringan"

Sesuai dengan pendapat ibu nurul Khomaidah S.Pd ibu patini juga berpendapat bahwa:

"Keputusan selalu di ambil bersama-sama mencapai mufakat, kami selalu melakukan foting saat akan mengambil sebuah keputusan walaupun itu secara langsung maupun secara online dengan keputusan yang berat maupun sekedar keputusan ringan, ibu ketua IGTKI selalu mengikutsertakan anggotanya dalam pengambilan sebuah keputusan"

Sejalan dengan pendapat ibu ketua IGTKI kecamatan Malo, bu Sus Endang Indartik, S.Pd

"dalam menjalankan peran sebagai ketua organisasi khususnya IGTKI ini saya selalu berusaha menjadi seseorang yang bisa merangkul semua anggota dan saya selalu mendekati diri pada anggota dengan cara berkomunikasi, selain itu saya juga menginginkan dalam organisasi ini kami semua bertanggung jawab atasnya sehingga dalam pengambilan sebuah keputusan apapun kita ambil dan kita jalani bersama-sama, saya senang dengan kepemimpinan secara demokratis"

Dari hasil data yang diperoleh oleh peneliti dengan cara wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dari ketua IGTKI kecamatan malo merupakan gaya kepemimpinan Demokratis, dimana gaya kepemimpinan ini

pemimpin selalu terbuka dengan usulan para anggota yang lain dan selalu mengikutsertakan dalam pengambilan sebuah keputusan

2. Bagaimana *Personal Branding* ketua IGTKI kecamatan Malo dalam meningkatkan Kekompakan Pendidik Taman Kanak-kanak.

Untuk memaksimalkan kinerja suatu kelompok dibutuhkan suatu kekompakan karena kekompakan memiliki andil yang besar terhadap hasil kerja. Kekompakan merupakan kegiatan bekerjasama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan dalam hal tugas atau pekerjaan. Untuk mendapatkan data yang valid terkait bagaimana hubungan interaksi yang terjalin di dalam sebuah kelompok organisasi IGTKI kecamatan Malo peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan anggota kelompok IGTKI ibu Zunaeroh S.Pd. tentang bagaimana hubungan interaksi yang terjalin dalam organisasi IGTKI kecamatan Malo. Hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara anggota IGTKI terjalin baik namun belum maksimal dikarenakan adanya problem atau hambatan yaitu jarak tempuh yang jauh dengan membutuhkan waktu yang lama dan SDM dengan usia yang tidak muda lagi.

Selain hubungan interaksi dan korelasi dalam sebuah kelompok, kontribusi yang dihadirkan oleh para anggotanya juga menunjang sebuah keberhasilan, sehingga diperlukan adanya kontribusi atau dukungan antara satu sama lain untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam sebuah pencapaian. Kontribusi merupakan keikutsertaan, keterlibatan sumbangan perilaku yang dilakukan oleh individu yang kemudian berdampak positif pada sesuatu. Untuk mendapatkan sebuah data terkait bagaimana dengan keikutsertaan para anggota terhadap kegiatan kelompok peneliti melakukan sebuah wawancara secara langsung kepada informan atau anggota IGTKI ibu Harjanti S.Pd mengenai bagaimana hubungan interaksi yang terjalin dalam organisasi IGTKI kecamatan Malo. Hasil wawancara tersebut diperkuat dengan observasi peneliti pada tempat penelitian yang berlokasi dikecamatan Malo, bahwa pada setiap pertemuan organisasi banyak anggota yang tidak hadir dengan alasan perwakilan atau hanya mengikuti keputusan saja dikarenakan jarak lokasi yang jauh dan hal lain seperti keterlambatan dikarenakan perjalanan yang tidak berani dengan kecepatan tinggi dikarenakan menurunnya produktivitas dimasa tua, dengan begitu menimbulkan sebuah problem yakni meningkatnya angka absensi dari kehadiran pertemuan.

Kenaikan dalam bidang absensi merupakan sebuah problem dalam konteks kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, dalam menghadapi problem tersebut hendaknya dilakukan dengan cara yang tepat. Salah satunya adalah pemberian motivasi. Motivasi atau dorongan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada para anggotanya dimana para anggota kelompok saling membantu, bahu-membahu, bekerjasama dan kompak dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mendapatkan gambaran data yang valid tentang motivasi peneliti melakukan wawancara dengan anggota IGTKI ibu Nurul Khomaidah S.Pd. Hasil penelitian dengan cara wawancara secara langsung

menunjukkan bahwa ketua IGTKI ibu Sus Endang Indartik S.Pd merupakan sosok pemimpin yang mengayomi para anggotanya, memberikan dorongan maupun motivasi dan semangat bagi para anggotanya. Dapat disimpulkan bahwa ibu ketua IGTKI ibu Sus Endang Indartik S.Pd menjalankan perannya sebagai ketua dengan baik, lantas bagaimana para anggotanya menggambarkan sosok pemimpinnya. Untuk mendapatkan data yang valid peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan anggota IGTKI ibu Nurul Khomaidah, selaku anggota IGTKI kecamatan Malo dan pendidik yang mengajar di lembaga TK PKK Malo, Dari hasil penelitian dengan cara wawancara secara langsung dengan anggota IGTKI dapat disimpulkan bahwa *Personal Branding* ketua IGTKI kecamatan Malo mendapat kredit atau penilaian yang positif dari para anggotanya yang tergambarkan dari hasil penilaiannya tersebut.

Lalu bagaimana dengan ketua membentuk *Personal Branding*nya agar mendapat *Personal Branding* yang berkesan dan menjadikan berbeda dengan yang lainnya. Untuk mengetahui data yang valid peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan ketua IGTKI kecamatan Malo. Hal ini didukung dengan observasi dan dokumentasi oleh peneliti di lokasi penelitian tepatnya di daerah kecamatan Malo. Lalu bagaimana ketua IGTKI meningkatkan kekompakan menggunakan *personal Branding*nya dalam organisasi IGTKI ini, dengan pertanyaan tersebut pemimpin melakukan wawancara secara langsung dengan ketua IGTKI kecamatan Malo ibu Sus Endang Indartik S.Pd, untuk mendapatkan data yang benar atau valid. Kesimpulan dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa keputusan yang diambil oleh ketua IGTKI ibu Sus Endang Indartik S.Pd merupakan keputusan yang dapat diterima oleh semua anggota, serta merupakan keputusan yang tepat untuk meningkatkan kekompakan pada diri anggota itu terlihat pada ungkapan wawancara bahwa semua sangat semangat untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Hasil penelitian harus disimpulkan secara eksplisit. Penafsiran terhadap temuan dilakukan dengan menggunakan logika dan teori-teori yang ada. Temuan berupa kenyataan di lapangan diintegrasikan/ dikaitkan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya atau dengan teori yang sudah ada. Untuk keperluan ini harus ada rujukan. Dalam memunculkan teori-teori baru, teori-teori lama bisa dikonfirmasi atau ditolak, sebagian mungkin perlu memodifikasi teori dari teori lama.

Pembahasan

Setelah peneliti mengumpulkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi tentang *Personal Branding* Ketua IGTKI kecamatan Malo dalam Meningkatkan Kekompakan Pendidik Taman Kanak-kanak maka langkah selanjutnya peneliti akan melakukan analisa data untuk menjelaskan lebih lanjut dari hasil penelitian bahwa *Personal Branding* ketua IGTKI kecamatan Malo dalam meningkatkan kekompakan pendidik taman kanak-kanak merupakan sebuah metode atau cara dari seorang pemimpin untuk meningkatkan kekompakan para anggotanya.

Pengertian *Personal Branding* menurut Dewi Haroen adalah anggapan yang tertanam dan terpelihara di benak orang lain. Menurut Erwin dan Tumeu, *Personal Branding* adalah citra yang terpaku pada keterampilan, perilaku, dan prestasi yang dibangun seseorang, baik secara sadar maupun tidak sadar, yang dapat digunakan untuk menggambarkan citra diri. Identitas atau merek pribadi seseorang dapat digunakan orang lain ketika mereka mengingat seseorang (Rosalina & Fariza, 2023).

Pada hasil wawancara secara langsung oleh anggota IGTKI kecamatan Malo dapat kita lihat bahwa pembangunan *Personal Branding* ketua IGTKI kecamatan Malo dibangun dengan bagaimana pemimpin terampil dalam hubungan manusiawi dan memiliki jiwa sosial yang tinggi, sesuai dengan pendapat Erwin Parengkuan dan Becky yang mengatakan bahwa *Personal Branding* dapat di bangun oleh seseorang dengan dua komponen yaitu komponen utama dan komponen buatan. Adapun komponen utama yang terdiri dari nilai hidup, kemampuan, dan perilaku. Sedangkan nilai tambahan terdiri dari penampilan, keunikan dan keotentikan.

Keterampilan pemimpin ketua IGTKI kecamatan Malo dilihat dari hasil obserfasi adalah keterampilan dalam bidang hubungan manusiawi. Keterampilan hubungan manusiawi adalah keterampilan untuk menempatkan diri di dalam kelompok kerja dan keterampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak salah satu keterampilan hubungan manusia manusia yaitu keterampilan menempatkan diri dalam kelompok keterampilan menciptakan kepuasan pada diri anggota kemampuan mengambil hati melalui keramahtamahan serta etika baik adil menghormati dan menghargai orang lain (Norhasanah, 2021).

Dalam penelitian ini untuk mendapatkan sebuah data yang diperlukan peneliti menggunakan alat ukur dalam proses pencapaian tujuan (indikator) pada kedua variabel penelitian, adapun indikator dari *Personal Branding* sendiri adalah kompetensi (keterampilan), standar (idealisme), dan gaya. Untuk mendapatkan data yang sesuai peneliti melakukan wawancara, obserfasi dan dokumentasi secara langsung.

Selanjutnya untuk idealisme, seorang pemimpin hendaknya memiliki kriteria tersebut dikarenakan dalam upaya mempengaruhi serta mengendalikan seseorang agar dapat bekerja sama hendaknya ada sebuah kenyamanan antara kedua belah pihak untuk saling bekerjasama dan menjalin sebuah relasi yang baik. Pendapat tentang kepemimpinan ideal tersebut didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sheila Murray Bethel dalam bukunya yang berjudul "Making A Difference" kepemimpinan yang ideal antara lain memiliki visi dan misi mampu mengambil keputusan yang bijaksana mampu berkomunikasi secara efektif dan memiliki sifat yang jujur.

Selanjutnya dalam bidang gaya kepemimpinan juga saling berkaitan dengan keterampilan dan idealisme, pemimpin ketua IGTKI kecamatan Malo memilih gaya kepemimpinan demokratis sehingga semua indikator dalam *Personal Branding* nya merujuk pada sosial, gaya kepemimpinan demokratis ini diakui oleh para anggotanya

seperti pengikutsertaan semua anggota dalam pengambilan keputusan dan terbuka untuk saran dan masukan para anggotanya. Data tersebut peneliti ambil dari wawancara secara langsung. Menurut Hidayat gaya kepemimpinan demokratis tipe pemimpin yang demokratis merupakan kepemimpinan di mana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran pendapat dan nasehat dari anggotanya dan bawahannya melalui forum musyawarah untuk mencapai sebuah kata sepakat(Norhasanah, 2021).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Personal Branding* ketua IGTKI kecamatan malo terdapat dalam hubungan manusiawi yang dituangkan dalam hubungan sosial dengan gaya kepemimpinan demokratis.

Sedangkan dengan kekompakan, pemimpin juga turut menggunakan ukuran sebuah proses untuk mencapai gambaran atau tujuan yang biasa disebut dengan Indikator, adapun indikator kekompakan menurut Mullen and Cooper ada tiga yaitu interaksi, keeratan, kontribusi, dan motivasi bergabung, untuk mendapatkan data yang benar adanya atau valid peneliti melakukan wawancara secara langsung kepada para anggota IGTKI kecamatan Malo.

Menurut Gillin dan Gillin interaksi merupakan hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-perorangan, antara kelompok-kelompok manusia maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia. Selain hubungan interaksi dalam sebuah kelompok, kontribusi yang dihadirkan oleh para anggotanya juga menunjang sebuah keberhasilan, sehingga diperlukan adanya kontribusi atau dukungan antara satu sama lain. Kemudian interaksi merupakan relasi antara dua dua orang atau lebih, atau dapat dikatakan sebagai suatu hubungan sosial antara individu sehingga individu tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya(Boualloub, 2015).

Dari ke tiganya didalam organisasi IGTKI kecamatan malo dinilai kurang maksimal dari hasil data yang didapatkan oleh peneliti melalui wawancara dan observasi secara langsung, kurangnya kemaksimalan yang terjadi dikarenakan adanya kendala atau sebuah pronlem terkait dengan jarak tempuh yang jauh serta SDM yang ada didominasi oleh pendidik yang tidak muda lagi sehingga menjadikan penurunan sebuah kinerja.

Pernyataan tersebut didukung dengan Berdasarkan teori dari Zeithaml bahwa kinerja seorang anggota dapat di pengaruhi dan dapat di ukur secara objektif dan akurat salah satunya adalah akses(Amstrong, 2018), menurut Tjiptono akses (aksesibilitas) adalah lokasi yang dilalui atau mudah dijangkau. Indikator dari aksesibilitas yaitu jarak, akses ketempat lokasi dan lainnya(Pinayung, 2019).

Sedangkan dengan lingkungan kerja berdasarkan Nitisemito mengartikan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan (Sandra, 2017). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja sehingga

produktivitas tercipta. Beberapa faktor yang mempengaruhi sebuah kinerja seseorang menurut Amstrong dan Baron salah satunya yaitu leadership factor. Leadership faktor ditunjukkan dengan kualitas, dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan seorang leader atau pemimpin pada anggotanya.

Dengan keadaan yang demikian pemimpin selalu memotivasi atau memberikan dorongan kepada para anggotanya untuk menjalankan tugas sesuai dengan semestinya, salah satunya dengan upaya yang diberikan oleh ketua IGTKI dengan memberikan motivasi, motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab timbulnya sebuah perilaku. Motivasi dapat dilihat sebagai untuk mencapai tujuan pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan(Laia, 2020).

KESIMPULAN

Personal Branding ketua IGTKI kecamatan malo terdapat dalam hubungan manusiawi yang dituangkan dalam hubungan sosial dengan gaya kepemimpinan yang demokratis, salah satunya dengan cara menjalin komunikasi dengan baik dengan para anggota dan mengikutertakan para anggota dalam setiap pengambilan sebuah keputusan. Keterampilan kepemimpinan dalam aspek hubungan manusiawi merupakan keterampilan untuk menempatkan diri dalam sebuah kelompok kerja dan keterampilan dalam menjalin sebuah komunikasi yang baik sehingga mampu menciptakan kepuasan diantara hubungan keorganisasian antara kedua belah pihak. Salah satu keterampilan dalam hubungan manusiawi yaitu keterampilan dalam menempatkan diri dalam sebuah organisasi, keterampilan dalam menciptakan kepuasan atau kesenangan dalam diri anggota, kemampuan dalam mendapatkan hati dan perhatian dalam hubungan keramahtamahan, serta perilaku adil, menghargai dan menghormati orang lain. Tahapan terakhir yaitu bagaimana cara agar kekompakan pendidik taman kanak-kanak atau para anggota dapat kompak dalam menjalankan sebuah aktifitas keorganisasian, yaitu dengan diadakanya pertemuan secara rutin dengan lokasi yang berpindah-pindah antara lembaga satu dengan lembaga lain agar mengusung suasana yang berbeda dan memberikan kesempatan untuk semua lembaga di kunjungi rekan organisasi IGTKI, serta pemberian motivasi yang dilakukan secara konsisten.

REFERENSI

- Abdul, A. (2020). Teknik Analisis Data Analisis Data. *Teknik Analisis Data Analisis Data*, 1–15.
- Afrilia, A. M. (2018). Personal Branding Remaja di Era Digital. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 11(1), 20–30. <https://doi.org/10.29313/mediator.v11i1.3626>
- Ahmad, S. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 3(17), 43.

- Aini Gaho, D. (2024). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik dengan Menerapkan Model Pembelajaran Problem Based Learning di Kelas XI SMK Negeri 1 Pulau-Pulau Batu. *Journal on Education*, 6(2), 13545–13562. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.5214>
- Amstrong. (2018). Hubungan Baik Antara Kinerja Karyawan Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Wibowo (2017:8)*, 8–29.
- Boualloub, M. K. R. G.-B. P. J. V.-M. J.-M. A. 1Chaki b. (2015). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. *Peran Sungai Bagi Masyarakat*, 9(1), 76–99.
- Chrisharyanto, H. (2014). Konsep pemimpin nasional yang baik: Survey pada masyarakat Jakarta. *Jurnal Sosio-Humaniora*, 5(1), 1689–1699.
- Elan, U., & Pamungkas, B. A. (2014). Pengaruh Kekompakan Dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Logistindo Surabaya. *Fakultas Ekonomi*, 03(1), 111–132.
- Franzia, E. (2018). Personal Branding Melalui Media Sosial. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 15–20. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.2690>
- Harrison, C. (2020). Contingency Leadership Theory. *Traditional Paradigms of Leadership*, 1(1), 76–87. https://doi.org/10.1007/978-3-030-40805-3_3
- James W, Elston D, T. J. et al. (2024). Metode Penelitian. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology.*, 37–47.
- Laia, N. (2020). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo. *Kekurangan Serta Kelebihan Metode Hafalan*, July, 1–23.
- Ley 25.632. (2002). *Implementasi Model Problem Based Learning Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Peserta Didik Sekolah Dasar*. 31–46.
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Norhasanah. (2021). Kepemimpinan dan Keterampilan Kepemimpinan Dalam Organisasi Pada Pendidikan. *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 118–124.
- Nurwita. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Medan Sunggal. *Skripsi, Universitas Medan Area*, 99.
- Pinayung. (2019). Implementasi kebijakan aksesibilitas pelayanan. *Universitas Maritim Semarang*, 1(69), 5–24.
- Rosalina, I. F., & Fariza, A. N. (2023). Pengaruh Personal Branding Terhadap Brand Image Secondate Beauty. *Communications*, 5(2), 536–555.
- Royani, S. F., & Rusdiana, J. (2023). *Personal Branding Calon Legislatif Generasi Z*

- Melalui Instagram : Studi Deskriptif Kualitatif Pada Akun @ muhammadshoma manusia sehari-hari . Salah satu kemajuan teknologi saat ini adalah internet . Internet memperkenalkan identitas pribadi dan membangun . 11(02), 241–259.*
- Sandra, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan.* 11–34.
- Sari, R. M., Noupal, M., & Ilyas, D. (2023). Kontekstualisasi Ayat-Ayat tentang Kepemimpinan dalam Al-Qur'an (Studi Fenomena Politik Identitas Indonesia). *Al-Misykah: Jurnal Studi Al-Qur'an Dan Tafsir*, 4(1), 76–92. <https://doi.org/10.19109/almisykah.v4i1.18954>
- Siagian, E. dan H. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Nilai Kepemimpinan Direktur Pt Media Rajawali Indonesia. *Jurnal Agora*, 6(2), 1–7.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Sukadi, I., & Si, M. (2017). *36-Article Text-135-2-10-20190621.*
- Susetyarsi, T., & Wiranti, S. (2009). Model Kepemimpinan dalam Organisasi. In *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)* (Vol. 1, Issue 2, pp. 13–18).
- Sutikno, D. M. S. (2018). PEMIMPIN DAN KEPEMIMPINAN Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan. *Holistica*, 156.
- Viera Valencia, L. F., & Garcia Giraldo, D. (2019). Peran Kewirausahaan Dalam Pertumbuhan Ekonomi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2.
- Yunitasari, C., & Japariato, E. (2013). Analisa Faktor-Faktor Pembentuk Personal Branding dari C.Y.N. *Jurnal Manajemen Pemasaran Petra*, Vol. 1(No.1), 1–8.
- Zuldafrial. (2021). Bab 3 Keabsahan data. *Repository Stei*, 20–30.