

## **Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam**

**Mukhlison Effendi**

IAIN Ponorogo, Indonesia

*E-Mail: effendi@iainponorogo.ac.id*

**Sulistiyorini**

IAIN Tulungagung, Indonesia

*E-Mail: sulistiyorini12@yahoo.com*

DOI: <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>

### **Abstrak**

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yg memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya. Pembinaan dan pengembangan pengajaryang dilakukan di Ma'had yaitu melakukan pengajaran untuk meningkatkan kompetensi para pengajar Al-Qur'an yang mana dalam pembagian kelasnya berdasarkan nilai tes masuk yaitu terdiri dari kelas ula, wustho dan ulya. Program pengajaran untuk guru Qur'an diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan pengalaman bagi guru. Yang mana dalam teori disebutkan bahwa Pegawai sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *SDM, citra Lembaga, Ta'limul Qur'an*

### **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Terlihat

bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek. Melalui keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan akan termotivasi untuk terus belajar membangun lingkungan bisnis yang unggul. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan kuantitas dan kualitas pengetahuan yang dimiliki. Keadaan ini menjadi sangat penting karena dari pengetahuanlah manusia mempunyai dasar untuk bertindak, dan dari pengetahuanlah manusia bisa meningkatkan kualitas hidupnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan SDM ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan pembangunan suatu bangsa.

Makalah ini akan menunjukkan seperti apa pentingnya dan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia agar tercipta citra Lembaga yang baik dan sumber daya manusia yang ada terutama di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia agar tidak berjalan ditempat tetapi mengalami kemajuan dalam pembangunan.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal<sup>1</sup>

Armstrong menyatakan: "Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut"<sup>2</sup>

McLagan dan Suhadolnik mengatakan: Pengembangan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi.<sup>3</sup>

Mondy and Noe mengatakan: Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan

---

<sup>1</sup>Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 2

<sup>2</sup>Armstrong, Michael, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*. (Jakarta: Gramedia, 1997), h. 507

<sup>3</sup>LAN dan DEPDIKRI, *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: LAN, 2007).

kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.<sup>4</sup>

Harris and DeSimone mengatakan: Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.<sup>5</sup>

Stewart dan McGoldrick mengatakan: Pengembangan sumber daya manusia meliputi berbagai kegiatan dan proses yang diarahkan pada terjadinya dampak pembelajaran, baik bagi organisasi maupun bagi individu.<sup>6</sup>

Malayu S.P Hasibuan menjelaskan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral-pegawainya sesuai dengan kebutuhan jabatan. Tujuan pengembangan adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja.<sup>7</sup> Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang pegawai untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan pegawai.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh alam yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja di ciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Jaatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : “dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir”.

Dan surat ash Shad ayat 27:

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَطْلًا ۚ ذَلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۚ قَوْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ

Artinya: “Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antarakeduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir. Maka celakalah orang-orang kafir itu karena mereka akan masuk neraka”

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan di minta pertanggungjawabannya kelak. Untuk mendapat pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Pengembangan SDM akan membantu perusahaan mempersiapkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategi yang sedang dijalankan. Penentuan ketetapan kriteria tenaga kerja ini berdasarkan pada strategi perusahaan disertai dengan visi dan misinya. Pengembangan sumber daya manusia lahir dari strategi SDM yang diturunkan dari strategi

<sup>4</sup> Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu pendekatan fungsi operatif*. (Bandung: Kappa-Sigma, 2002), h.45

<sup>5</sup> John Suprihanto, 2001, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta:BPFE, 2001), h.78

<sup>6</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h.5.

<sup>7</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta PT. Bumi Aksara, 2002), h. 69.

perusahaan. Agar pengembangan SDM sesuai dengan strategi perusahaan, maka strategi SDM juga harus searah dan selaras dengan strategi perusahaan.<sup>8</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, PSDM berkaitan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan/atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

### Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Secara rinci tujuan pengembangan SDM dapat diuraikan sebagai berikut<sup>9</sup>:

1. Meningkatkan produktivitas kerja  
Program pengembangan yang dirancang dengan baik akan membantu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena meningkatnya *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang bersangkutan.
2. Mencapai efisiensi  
Efisiensi sumber-sumber daya organisasi akan terjaga apabila program pengembangan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan. Dengan kata lain pemborosan dapat ditekan, karena biaya produksi kecil dan pada akhirnya daya saing organisasi dapat meningkat.
3. Meminimalisir kerusakan  
Dengan program pengembangan yang baik, maka tingkat kerusakan barang/produksi dan mesin-mesin dapat diminimalisir karena para pegawai akan semakin terampil dalam melaksanakan tugasnya.
4. Mengurangi kecelakaan  
Dengan meningkatnya keahlian/kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas, maka tingkat kecelakaan pun dapat diminimalisir.
5. Meningkatkan pelayanan  
Pelayanan merupakan salah satu nilai jual organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, salah satu tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan layanan kepada konsumen.
6. Memelihara moral pegawai  
Moral pegawai diharapkan akan lebih baik, karena dengan diberikannya kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti program pengembangan pegawai, maka pengetahuan dan keterampilannya diharapkan sesuai dengan pekerjaannya, sehingga antusiasme pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan akan meningkat.
7. Meningkatkan peluang karier  
Karena pada umumnya promosi didasarkan pada kemampuan dan keterampilan pegawai, maka kesempatan pegawai yang telah mengikuti program pengembangan untuk meningkatkan karier akan semakin terbuka dengan karena keahlian dan kemampuannya akan menjadi lebih baik.
8. Meningkatkan kemampuan konseptual

<sup>8</sup>Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), h. 61-70.

<sup>9</sup>Armstrong, Michael, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*, h. 507

Pengembangan ditujukan pula untuk meningkatkan kemampuan konseptual seorang pegawai. Dengan kemampuan yang meningkat, maka diharapkan pengambilan keputusan atas suatu persoalan akan menjadi lebih mudah dan akurat.

9. Meningkatkan kepemimpinan

*Human relation* adalah salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam program pengembangan. Dengan meningkatnya kemampuan *human relation*, maka diharapkan hubungan baik ke atas, ke bawah, maupun ke samping akan lebih mudah dilaksanakan.

10. Peningkatan balas jasa

Prestasi kerja pegawai yang telah mengikuti program pengembangan diharapkan akan lebih baik. Seiring dengan meningkatnya prestasi kerja pegawai, maka balas jasa atas prestasinya pun akan semakin baik pula.

11. Peningkatan pelayanan kepada konsumen

Dengan meningkatnya kemampuan pegawai, baik konseptual, maupun teknis, maka upaya pemberian pelayanan kepada konsumen pun akan berjalan lebih baik pula. Dengan demikian diharapkan kepuasan konsumen seagai pemakai barang/jasa akan terpenuhi.

### Ruang Lingkup Pengembangan SDM

Pengembangan mempunyai lingkup yang luas, sebagaimana Smith mengemukakan "*Development: the growth or realization of a person ability through conscious or unconscious learning*".<sup>10</sup> Ini berarti bahwa pengembangan meliputi seluruh aspek peningkatan kualitas pegawai bukan hanya pendidikan dan pelatihan. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang umum organisasi. Hasilnya bersifat tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. Pelatihan diarahkan untuk memperbaiki prestasi kerja saat ini sedangkan pengembangan adalah untuk mengembangkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan.

Sejalan dengan pengertian pengembangan SDM secara mikro maupun makro, maka ruang lingkup yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah pengembangan sumber daya manusia secara mikro yaitu di dalam lingkup suatu organisasi, instansi, atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta. Oleh sebab itu sesuai dengan batasan tersebut, maka ruang lingkup pengembangan SDM di dalam suatu organisasi atau institusi mencakup 3 pokok kegiatan yang saling berkaitan, yakni:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Pendidikan dan pelatihan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia
3. Pengelolaan sumber daya manusia

Sedangkan menurut Manullang<sup>11</sup>, berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk pengembangan tenaga kerja, meliputi :Pelatihan dan Pendidikan, Rotasi jabatan, Delegasi tugas, Promosi, Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pemindahan, Konseling dan Konferensi.

### Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan, keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Soekidjo<sup>12</sup> bahwa untuk meningkatkan kualitas kemampuan yang menyangkut kemampuan kerja, berpikir dan keterampilan maka pendidikan dan pelatihan yang paling penting diperlukan.

---

<sup>10</sup>Andrew Smith, *Training and Development In Australia*. Second Edition, (Australia: Reed International Books Australia Pty Buuterworths, 2000), h. 2.

<sup>11</sup>M. Manullang, *Manajemen Personalia*, (Medan: Fa. Marulli 1994), h. 5.

<sup>12</sup>Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 4

### Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada personil dalam meningkatkan kecakapan dan keterampilan mereka, terutama dalam bidang-bidang yang berhubungan dengan kepemimpinan atau manajerial yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

### Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Simamora<sup>13</sup> menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan pelatihan (Diklat), yaitu:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan.
3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

### Metode Pendidikan dan Pelatihan

Sikula dalam Munandar<sup>14</sup> mengemukakan metode diklat, yakni:

1. Metode latihan atau training terdiri dari lima cara:
  - a. *On The Job*  
pada metode ini peserta pelatihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas. Kelebihan metode ini terletak pada pemberian inovasi yang besar kepada peserta untuk belajar. Keberhasilan metode ini sepenuhnya tergantung pada penatar.
  - b. *Vestibule*  
metode pelatihan dilakukan di dalam kelas yang biasanya dilakukan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih merekamemperkenalkan pekerjaan tersebut. Disini biasanya diberikan latihan jenis pekerjaan.
  - c. *Demonstration and example*  
metode pelatihan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemontarsikan. Biasanya dilengkapi dengan kuliah, gambar-gambar, vidio dsb.
  - d. *Simulation*  
suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpai. Melalui simulasi dilakukan penampilan situasi atau kejadian semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya, walaupun itu hanya merupakan tiruan saja.
  - e. *Appreniceship*  
yaitu magang adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.
2. *Classroom Methods*, yang terdiri dari:
  - a. *Lecture* (ceramah)  
metode ini banyak diberikan dalam kelas. Pelatih memberikan teori-teori yang diperlukan sementara yang dilatih mencatat dan mempersiapkannya.
  - b. *Conference* (rapat)

<sup>13</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta:STIE-YKPN, 1997), h. 29

<sup>14</sup>Munandar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional*, (Jakarta: Djaya Pirusa, 2001), h. 21

pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi memecahkan masalah tersebut. Peserta juga harus menggunakan gagasan-gagasannya, saran-sarannya berdiskusi dan memberikan kesimpulannya.

c. Program instruksi

di mana peserta dapat belajar sendiri karena langkah-langkah pengerjaannya sudah diprogram melalui kompute, buku-buku petunjuk. Program instruksi melalui pemecahan informasi kedalam beberapa bagian kecil sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan.

d. Studi Kasus

dalam metode ini dimana pelatih memberikan suatu kasus kepada peserta. Kasus tidak dilengkapi dengan data yang lengkap karena sengaja disembunyikan. Tujuannya agar peserta terbiasa mencari data dari pihak eksternal dalam memutuskan suatu kasus yang dihadapinya.

e. *Role Playing*

metode ini dilakkan dengan menunjuk beberapa orang untuk memainkan suatu peranan di dalam sebuah organisasi tiruan. Misalnya hubungan antara atasan dengan bawahan dalam situasi tertentu.

f. Diskusi

melalui metode ini peserta dilatih untuk erani memberikan pendapat dan rumusannya serta cara-cara menyakinkan orang lain agar percaya terhadap pendapat itu, selain itu peserta juga dilatih untuk menyadari bahwa tidak ada rumusan mutlak benar, sehingga dengan demikian ada kesediaan untuk menerima penyempurnaan dari orang lain, menerima informasi dan memberi informasi.

g. Seminar

cara ini bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dan keahlian peserta dalam menilai dan memberikan saran-saran yang konstruktif mengenai pendapat orang lain. Peserta dilatih mempersepsi dan mengevaluasi, menerima atau menolak pendapat orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, hakekat dari pelaksanaan program diklat adalah suatu upaya pengembangan SDM melalui jalur pendidikan formal maupun nonformal, untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, serta mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk peningkatan profesional, mencapai kinerja yang baik, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih bermanfaat, memenuhi persyaratan perencanaan SDM, mengurangi jumlah kecelakaan kerja, dan membantu pegawai dalam peningkatan serta pengembangan pribadi mereka.

### **Evaluasi Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Evaluasi pelatihan memiliki fungsi sebagai pengendali proses dan hasil program pelatihan sehingga akan dapat dijamin suatu program pelatihan yang sistematis, efektif dan efisien. Evaluasi pelatihan merupakan suatu proses untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam program pelatihan. Evaluasi pelatihan lebih difokuskan pada peninjauan kembali proses pelatihan dan menilai hasil pelatihan serta dampak pelatihan yang dikaitkan dengan kinerja SDM. Evaluasi merupakan bagian yang sangat penting dari program pelatihan, mengingat telah banyak menghabiskan waktu, energi, serta biaya untuk pelaksanaannya. Agar pelatihan tidak sia-sia, suatu langkah evaluasi dan tindak lanjut dilakukan secara teratur. Evaluasi suatu program pelatihan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap staf terjadi dan seberapa besar penerapannya dalam memberikan arti atau pengaruh pada dirinya, kelompok dan organisasinya<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup>Henry Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta:STIE-YKPN, 1997), h. 34

Tujuan Dari Evaluasi Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia antara lain, sebagai berikut<sup>16</sup>:

1. Menemukan dan menganalisa informasi mengenai pencapaian tujuan dalam jangka pendek dan jangka panjang.
2. Mengetahui pengaruh program pelatihan terhadap kinerja hasil implementasinya.
3. Mengetahui dengan cepat kemungkinan untuk perbaikan dan sinkronisasi program pelatihan sesuai dengan perkembangan situasi dalam organisasi.
4. Mengetahui reaksi peserta terhadap sebagian atau keseluruhan program pelatihan
5. Mengetahui hasil pembelajaran peserta
6. Mengantisipasi tindakan tertentu ketika diperlukan untuk mengambil langkah-langkah perbaikan
7. Mengetahui hasil pelaksanaan pelatihan dan pengaruhnya terhadap kinerja serta masalah-masalahnya.
8. Mengetahui opini pemimpin dan bawahan peserta mengenai hasil pelatihan
9. Mengetahui hubungan hasil pelatihan serta dampaknya bagi organisasi di tempat peserta bekerja.

### Citra Lembaga Pendidikan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia pengertian citra merupakan kata benda: gambar, rupa, gambaran<sup>17</sup>. Gambaran yang dimiliki orang banyak mengenai pribadi, perusahaan, organisasi atau produk. Ardianto & Soemirat,<sup>18</sup> mengemukakan bahwa citra merupakan “bagaimana pihak lain memandang sebuah perusahaan atau lembaga pendidikan, suatu komite, atau suatu aktivitas.” Setiap perusahaan mempunyai citra sebanyak jumlah orang yang memandangnya. Berbagai citra perusahaan datang dari pelanggan perusahaan, pelanggan potensial, banker, staf perusahaan, pesaing, distributor, asosiasi dagang, dan gerakan pelanggan disektor perdagangan yang mempunyai pandangan terhadap perusahaan.

Beberapa ahli berpendapat mengenai citra sebagaimana Frank Jeffkins dalam bukunya public relations Technique sebagaimana dikutip oleh Firsan Nova, menyimpulkan bahwa secara umum citra diartikan sebagai kesan seseorang tentang suatu yang muncul sebagai hasil dari pengetahuan dan pengalamannya. Menurut David A. Arker dan John G. Mayer, citra adalah seperangkat anggapan, impresi atau gambaran sekelompok orang mengenai suatu objek bersangkutan. Kemudian menurut Kotler, citra adalah persepsi masyarakat terhadap perusahaan atau produknya.<sup>19</sup>

Menurut Djaslim Saladin<sup>20</sup>, citra merupakan salah satu perbedaan yang dapat dibanggakan oleh pelanggan, baik citra produk maupun citra perusahaan atau pendidikan. Citra yang baik dari suatu organisasi atau lembaga pendidikan merupakan aset yang sangat penting karena citra mempunyai suatu dampak persepsi publik dan operasi organisasi dalam berbagai hal. Sebagaimana Firsan Nova<sup>21</sup> mengatakan citra perusahaan atau pendidikan yang baik dan kuat mempunyai manfaat-manfaat sebagai berikut: a). Daya saing jangka menengah dan jangka panjang (*mid and long term sustainable competitive position*). b). Menjadi perisai selama masa krisis (*an insurance for a adverse times*). c). Menjadi daya tarik eksekutif handal (*attraction the best executives available*). d). Meningkatkan efektivitas strategi

<sup>16</sup>Ibid.

<sup>17</sup><https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/citra>

<sup>18</sup>Ardianto, Elvinaro Dan Soemirat, Soleh. *Dasar-Dasar Public Relations*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), h.116

<sup>19</sup>Firzan Nova, *Crisis Public Relation*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011),h. 298

<sup>20</sup>Saladin, Djaslim, *Intisari Pemasaran dan Unsur-unsur Pemasaran*, ( Bandung : Linda Karya, 2003), h.97.

<sup>21</sup>Firzan Nova, *Crisis Public Relation.*, h. 299

pemasaran (*increasing effectiveness of marketing instrument*). e). Penghematan biaya operasional (*cost saving*).

Citra positif mengandung arti kredibilitas suatu organisasi/lembaga pendidikan dimata publik. Kredibel ini mencakup pada 2 hal, yakni: a). Kemampuan (*expertise*) dalam memenuhi kebutuhan, harapan, maupun kepentingan publik. b). Kepercayaan (*trustworthy*) untuk tetap komitmen menjaga kepentingan bersama untuk mewujudkan investasi sosial (*social invesment*), yaitu program-program yang ditunjukkan untuk mendukung kesejahteraan sosial<sup>22</sup>.

Citra suatu lembaga, terutama lembaga pendidikan bisa dilihat mulai dari identitas lembaga yang tercermin melalui pemimpinnya, nama lembaga, dan tampilan lainnya seperti pemanfaatan media publitas baik yang visual, audio maupun audio visual. Identitas dan citra lembaga juga dalam bentuk non fisik seperti nilai-nilai dan filosofis yang dibangun, pelayanan, gaya kerja dan komunikasi internal maupun eksternal. Identitas lembaga akan memancarkan citra (*image*) kepada publik, antara lain dimata user (pengguna), komunitas, media, penyumbang dana, staff, dan juga pemerintah sehingga jadilah citra lembaga. Karena itu, citra lembaga pendidikan dibangun dari 4 area, yaitu: a). produk/service (termasuk kualitas output, dan *costemer care*) b). *Social responsibility*, *institution citizenship*, *etnical behaviour*, dan *community affair*. c). *Environments* (ruang kantor, ruang informasi, laborat, dan sebagainya) d). *Communication*, (iklan, publishing, personal communication, brosur, dan program-program identitas lembaga)<sup>23</sup>.

Dengan demikian, berdasarkan hal diatas, peran stakeholder dalam lembaga pendidikan sangatlah penting. Semuanya mempunyai peran dalam membangun citra (*image*) lembaga. Tidak ada satu lebih penting dari yang lainnya. Hal ini didasarkan bahwa citra suatu lembaga merupakan tanggung jawab bersama untuk membangunnya. Peran yang diambil oleh masing-masing elemen dalam stakeholder harus mendasarkan pada peningkatan kualitas output, tanggung jawab sosial, lingkungan yang religius, serta komunikasi konstruktif antar anggota internal maupun eksternal. Citra juga merupakan daya magnet bagi sebuah produk. Image positif terhadap sesuatu akan muncul jika publik percaya dan selanjutnya yakin bahwa suatu produk bisa memenuhi tuntutan emosional mereka, karena dalam ilmu sosial merupakan *social capital* yang paling dominan dalam mempengaruhi perilaku masyarakat.

Masyarakat dan sekolah atau istitusi lainnya, khususnya lembaga pendidikan memiliki hubungan yang sangat erat antara satu dengan yang lainnya. Masyarakat akan mengalami stagnasi jika tidak didukung dengan adanya lembaga pendidikan dan lembaga pendidikanpun juga tidak bisa berkembang bila tidak didukung oleh masyarakat, sehingga agar tercapai tujuan bersama perlu adanya komunikasi yang baik antara pengelola lembaga pendidikan dengan masyarakat yang berkompeten dengan lembaga pendidikan tersebut<sup>24</sup>. Apalagi jika dilihat dari sejarah pertumbuhan lembaga pendidikan Islam yang pada mulanya merupakan inisiatif dari masyarakat, maka sudah merupakan hal yang sangat wajar, sebagai sebuah institusi, lembaga pendidikan dikembalikan untuk kepentingan masyarakat.

Sebagai konsekuensi dari hal tersebut diatas, merupakan suatu keharusan bagi para pengelola lembaga pendidikan untuk<sup>25</sup>: a). Mampu menghimpun potensi masyarakat untuk perkembangan sekolah secara optimal b). Selalu bekerjasama dengan masyarakat dalam setiap

<sup>22</sup>Silih Agung Wasesa, *Strategi Public Relations: bagaimana strategi Public Relations dari 36 merek global dan lokal membangun citra, menendalikan krisis dan merebut hati konsumen*, (Jakarta:Gramedia Pustaka Utama, 2005), h.16

<sup>23</sup>Lingga Anggoro, *Teori Dan Profesi Kehumasan Serta Aplikasi Di Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), h. 213

<sup>24</sup>Slamet Mulyadi, "Perencanaan Humas Dan Usaha Membangun Citra Lembaga Yang Unggul", *Tadbir Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, <http://journal.staincurup.ac.id/index.php/JSMPI> DOI: <http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v2i2.566>.

<sup>25</sup> Kadar Nurjaman dan Khaerul Umam, *Komunikasi dan Public Relations*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012), h. 113

aktifitas pendidikan dan pembelajaran (kolaboratif) c). Mampu memenuhi kebutuhan riil masyarakat secara luas. Lembaga pendidikan diharapkan mampu menjadi centre of learning society, yaitu mampu menjadi perekat masyarakat dalam melaksanakan aktifitas pendidikan.

Lingga Anggoro menyebutkan ada beberapa jenis citra (image)<sup>26</sup> antara lain: a). Citra bayangan, citra ini melekat pada orang dalam atau anggota-anggota organisasi biasanya adalah pemimpinnya mengenai anggapan pihak luar tentang organisasinya. Dalam kalimat lain, citra bayangan adalah citra yang dianut oleh orang dalam mengenai pandangan luar terhadap organisasinya. Citra ini sering kali tidak tepat bahkan hanya ilusi. b). Citra yang berlaku kebalikan dari citra bayangan, citra yang berlaku ini adalah suatu citra atau pandangan yang melekat pada pihak-pihak luar mengenai suatu organisasi. Namun sama halnya dengan citra bayangan, citra yang berlaku tidak selamanya, bahkan jarang, sesuai dengan kenyataannya karena semata-mata hanya padangan pengalaman dan pengetahuan orang-orang luar yang tidak memadai sehingga citra ini sering kali cenderung kepada hal yang negatif.

### **Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Program Ta'limul Qur'an di Ma'had al Jami'ah Ulil Abshar IAIN Ponorogo**

Ma'had al-Jami'ah Ulil Abshar IAIN Ponorogo berada di tempat yang terpisah dari kampus utama yang berjarak ± 400 meter tepatnya yaitu di Jl. Letjend Soepranto Gang 3 Jeruksing Siman Ponorogo. Ma'had al-Jami'ah Putra Ulil Abshar (sebelah timur) tidak berada dalam satu lokasi dengan Ma'had al-Jami'ah Putri Ulil Abshar (sebelah barat). Terletak secara terpisah dengan jarak ± 100 meter. Namun, Ma'had al-Jami'ah Putri Ulil Abshar berada dalam satu lokasi dengan Gedung M yang digunakan sebagai gedung perkuliahan, dan GOR (Gedung Olah Raga) IAIN Ponorogo.

Ma'had ini dibangun mulai tahun 2010 dan selesai pada tahun 2012 (Ma'had Timur) / 2014 (Ma'had Barat). Berkapasitas cukup untuk 1.500 Mahasantri. Diresmikan pada Senin legi 30 Rabi'ul Awwal 1434 H / 11 Februari 2013 oleh Prof. Dr. H. Nursyam M.SI (Sekjen Kemenag RI). Embrio dari Musrif dan Asatidz Ma'had adalah dari Asrama Bahasa Arab IAIN Ponorogo, yang dirintis mulaitahun 2007. Dan Ma'had mulai beroperasi aktif pada tahun ajaran 2014/2015 sampai sekarang.

Misi, Misi, dan Tujuan Ma'had adalah:

a. Visi Ma'had:

Mencetak mahasiswa muslim yang bertaqwa, cerdas dan berakhlakul karimah.

b. Misi Ma'had:

- 1). Menjadikan mahasiswa memiliki kemantapan aqidah, kemuliaan akhlak, keluasan ilmu agama.
- 2). Memberikan keterampilan dalam membaca al-Qur'an dan berbahasa arab secara benar dan fasih.

c. Tujuan Ma'had

- 1) Pembinaan kompetensi baca Al-Qur'an
- 2) Pemantapan keimanan dan ketaqwaan, pembinaan kegiatan peribadatan dan pembiasaan akhlaq karimah.

Salah satu program yang berada di Ma'had al Jami'ah Ulil Abshar adalah program Ta'limul Qur'anyaitu belajar tentang membaca Al Qur'an. Adapun posisi program Ta'limul Qur'an di Ma'had adalah sebagai program utama sebagaimana yang diungkapkan oleh ustadz Wildan Nafi' selaku sekretaris ma'had. Menurut beliau program Ta'limul Qur'an menjadi Program utama sedangkan untuk Ta'limul Lughoh, shobahul lughoh atau program-program yang lainnya menjadi program tambahan. Soalnya kalau materi Al Qur'an tidak diperkuat sejak awal, kemudian mahasiswa mengikuti kegiatan KPM (Kuliah Pengabdian Masyarakat) dan berhadapan langsung dengan masyarakat sedangkan kemampuan membaca Al Qur'an masih belum bagus maka akan menjadi cela bagi lembaga, begitu pula ketika Magang dan

<sup>26</sup>LinggaAnggoro, *Teori Dan Profesi Kehumasan..*, h. 215

mahasiswa mengampu materi Al Qur'an tetapi bacaannya belum benar maka itu juga akan menjadi cela bagi lembaganya.<sup>27</sup>

Adapun yang menjadi penanggung jawab Program Ta'limul Qur'an di Ma'had adalah masing-masing guru pengajar Al Qur'annya. Proses pembelajaran di Ma'had dibentuk secara kelompok tetapi jumlah pembagian siswa perkelompok belum rata. Kelompok pembelajaran Al-Qur'an di Ma'had berjumlah 15 kelompok. Setiap satu kelompok diampu oleh 1 guru. Jumlah yang terbanyak setiap kelompok ada 15 siswa, dan jumlah yang paling sedikit ada 6 siswa. Sehingga perbandingan rasio antara guru dan siswa masih ideal. Pembelajaran di Ma'had menggunakan buku metode Ummi dewasa yang terdiri dari 3 jilid. Yang mana dimulai dari jilid 1 kemudian pada jilid 2 mulai disisipi pelajaran tajwid dan setelah khatam dari jilid 3 diberi materi ghoribul Qur'an. Selain itu dalam pembelajaran diselingi dengan lalaran surat-surat pendek dari surat an-nass. Proses evaluasi baca Qur'an di Ma'had dilakukan ketika akhir semester yaitu berupa tes tulis atau tes lisan yang langsung disemak oleh Ustadznya masing-masing. Serta evaluasi harian dengan praktek membaca terhadap apa yang diajarkan.

Kualitas pembelajaran Al-Qur'an sangat ditentukan dengan kualitas guru dan muridnya. Untuk itu, dalam pembelajaran Al-Qur'an harus benar-benar kita perhatikan dari langkah awal yang dilakukan di Ma'had yaitu proses perekrutan, seleksi, penempatan, penilaian, kompensasi, pemberdayaan dan juga PHK. Agar dalam pembelajaran dapat berjalan dengan optimal. Dalam perencanaan pegawai atau pengajar di Ma'had yang telah dilakukan yaitu dengan melakukan perekrutan pengajar melalui seleksi baik secara lisan maupun tertulis. Perekrutan dilakukan secara terbuka atau bersifat umum. Proses perekrutan dilakukan yang pertama dengan mengumpulkan berkas-berkas persyaratan yang telah ditentukan dan yang kedua yaitu melalui uji kompetensi yang terdiri uji kompetensi dasar, kompetensi bahasa dan kompetensi Qur'an. Perekrutan diikuti baik pengajar lama ataupun calon pendaftar baru. Yang mana informasi persyaratan yang harus dipenuhi jika mendaftarkan sebagai pengajar, melalui media sosial ataupun secara lisan dari mulut ke mulut. Sehingga proses perekrutan di Ma'had sudah berjalan dengan baik karena berdasarkan teori bahwa rekrutmen merupakan pelaksanaan atau aktifitas pertama yang harus dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Rekrutmen dapat dilakukan dengan cara rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

Pembinaan dan pengembangan pengajar yang dilakukan di Ma'had yaitu melakukan pengajaran untuk meningkatkan kompetensi para pengajar Al-Qur'an yang mana dalam pembagian kelasnya berdasarkan nilai tes masuk yaitu terdiri dari kelas ula, wustho dan ulya. Program pengajaran untuk guru Qur'an diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan pengalaman bagi guru. Yang mana dalam teori disebutkan bahwa Pegawai sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personal yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai.<sup>28</sup>

Selanjutnya dalam proses mengendalikan program Ta'limul Qur'an di Ma'had berdasarkan data yang diperoleh yaitu mengendalikan dan mengawasi para pengajar Al-Qur'an atau pengawasan terhadap program Ta'limul Qur'an di Ma'had, melalui sebuah jurnal pembelajaran, absensi dan juga proses taqror khusus pengajar Al-Qur'an untuk mengawasi terhadap materi yang telah disampaikan kepada siswa. Hal itu pun dalam mengendalikan program Ta'limul Qur'an sudah sesuai dengan teori yang mana dalam mengendalikan institusi pendidikan pendidikan adalah membuat institusi berjalan sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan dan sampai kepada tujuan secara efektif dan efisien. Perjalanan menuju tujuan dimonitor, diawasi dan dinilai supaya tidak melenceng atau keluar jalur.

<sup>27</sup>Wawancara dengan Ustadz Wildan Nafi', Senin, 23 Nopember 2020

<sup>28</sup>Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung : PT Rosdakarya, 2014), 43

Adapun tujuan pembelajaran adalah agar mahasiswa yang tinggal di Ma'had dapat membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar setelah mendapatkan Pendidikan selama setahun dari para ustadz pengajar al Qur'an yang kredibel dan berkompeten. Hal ini tentu akan menjadikan nilai plus bagi mahasiswa dan Lembaga. Mahasiswa mendapatkan bekal yang baik untuk mengarungi kehidupan ke depannya sedangkan Lembaga mendapatkan image atau citra yang positif di mata masyarakat karena mampu menghasilkan output yang baik di bidang baca tulis al Qur'an. Citra positif mengandung arti kredibilitas suatu lembaga pendidikan dimata public, karena kemampuan dalam memenuhi kebutuhan, harapan, maupun kepentingan publik dan Kepercayaan untuk tetap komitmen menjaga kepentingan bersama untuk mewujudkan investasi sosial yaitu program-program yang ditunjukkan untuk mendukung kesejahteraan sosial.

### Penutup

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan dalam rangka meningkatkan kualitasnya, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukkan, bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yg memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa pendidikan formal) yang mampu memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya. Sebagai suatu bentuk upaya dalam pengembangan SDM, pendidikan merupakan salah satu sektor terpenting dalam pembangunan. Hal ini mengingat pendidikan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi faktor input dominan dalam pembangunan tersebut. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan pembangunan nasional, pendidikan seharusnya mendapat prioritas, karena melalui upaya ini dapat dihimpun stok modal manusia dan stok modal sosial yang memadai secara kualitas untuk melaksanakan pembangunan. Tanpa tersedianya stok modal manusia dan stok modal sosial yang memadai, terutama secara kualitas, keberhasilan pembangunan patut dipertanyakan. Karena hal itu akan berdampak besar pada citra negara, bangsa dan masyarakat Indonesia.

### Daftar Pustaka

- Agus Dharma, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali, 1986.
- Andrew Smith, *Training and Development In Australia*. Second Edition, Australia: Reed International Books Australia Pty Buuterworths, 2000.
- Ardianto, Elvinaro Dan Soemirat, Soleh. *Dasar-Dasar Public Relations*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004.
- Armstrong, Michael, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam*, Jakarta: Gramedia, 1997.
- Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia*, terj. Moh. Masud, Jakarta: Erlangga, 1984.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Firzan Nova, *Crisis Public Relation*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

- Henry Simamora, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta:STIE-YKPN, 1997.
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/citra>
- John Suprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta:BPFE, 2001.
- Kadar Nurjaman dan Khaerul Umam, *Komunikasi dan Public Relations*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2012.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia: suatu pendekatan fungsi operatif*, Bandung: Kappa-Sigma, 2002.
- LAN dan DEPDIAGRI, *Modul 2 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil*, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: LAN, 2007.
- Lingga Anggoro, *Teori Dan Profesi Kehumasan Serta Aplikasi Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.
- M. Manullang, *Manajemen Personalia*, Medan: Fa. Marulli 1994.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT. Bumi Aksara, 2002.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Munandar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional*, Jakarta: Djaya Pirusa, 2001.
- Saladin, Djaslim, *Intisari Pemasaran dan Unsur-unsur Pemasaran*, Bandung : Linda Karya, 2003.
- Siagian, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Silih Agung Wasesa, *Strategi Public Relations: bagaimana strategi Public Relations dari 36 merek global dan lokal membangun citra, menendalikan krisis dan merebut hati konsumen*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Slamet Mulyadi, "Perencanaan Humas Dan Usaha Membangun Citra Lembaga Yang Unggul", *Tadbir Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, <http://journal.staincurup.ac.id/index.php/JSMPI>  
DOI: <http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v2i2.566>.
- Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Swasto, B. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*, Malang: FIA Unibraw. 1992.
- Wijaya, A.W., *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*. Edisi II, Cetakan 2, Jakarta : CV Rajawali Pers, 1995.