

**MONITORING DAN EVALUASI
PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI GOLDEN MIND CENTER YOGYAKARTA TAHUN 2017**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

**CHOIRUDAH
NIM 13240076**

Pembimbing:

**Drs. Mokh. Nazili, M.Pd
NIP 19630210 199103 1 002**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: B-806/Un.02/DD/PP.01.3/04/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**MONITORING DAN EVALUASI PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI GOLDEN MIND CENTER YOGYAKARTA TAHUN 2017**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Choirudah
NIM/Jurusan : 13240076/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 15 Maret 2017
Nilai Munaqasyah : 90 (A -)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
NIP.196302101991031002

Penguji II,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji III,

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 10 April 2017

Dekan,



Dr. Nurjannah, M.Si.

NIP 19600310198703200

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa proposal skripsi saudara:

Nama : Choirudah

NIM : 13240076

Judul Skripsi : **Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Sumber Daya Manusia di Golden Mind Center Yogyakarta Tahun 2017**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

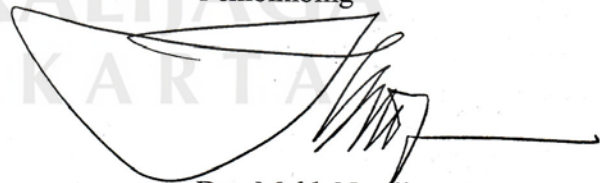
Mengetahui:

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah,



Drs. M. Rasyid Ridla, M. Si
NIP.19670104 199303 1 003

Yogyakarta, 2 Maret 2017
Pembimbing



Drs. Mokh. Nazli. M. Pd
NIP.19630210199103 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Choirudah
NIM : 13240076
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Sumber Daya Manusia di *Golden Mind Center* Yogyakarta Tahun 2017** adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 2 Maret 2017

Yang menyatakan



Choirudah
13240076

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan kepada:

Almamaterku Tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain. Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain. ” (HR. Tirmidzi: 2383).¹



¹<http://quranuniverselife.org/hadits/attirmidzi/no/2383/0>, Diakses tanggal 28 Februari 2017, Pukul 10.05 WIB.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah wasyukurillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan begitu banyak rahmat dan hidayah-Nya kepada penyusun skripsi yang berjudul “**Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Sumber Daya Manusia di Golden Mind Center Yogyakarta Tahun 2017**” ini dapat peneliti selesaikan.

Sholawat ma’a salam selalu tercurahkan kepada baginda Rosululloh Muhammad SAW, semoga kita termasuk ummat yang mendapat syafa’at beliau di hari akhir.

Dalam penyusuna ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. Rasyid Ridla, M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Mokh. Nazili, M.Pd., selaku pembimbing skripsi yang senantiasa sabar membimbing, memberikan waktu luang, membimbing, memberi saran serta masukan hingga selesai.
5. Bapak Dr. Okrisal Eka Putra, L.c, M.Ag, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dalam skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmunya.
7. Ibu Hj. Tejowati, S.H, selaku staf TU Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah banyak berperan dalam skripsi ini.
8. Bapak Yoyok Suharto, S.E, MM., selaku Direktur Utama *Golden Mind Center* Yogyakarta yang telah membantu penelitian ini.
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak Munadi dan Ibu Khotimah dengan tulus ikhlas selalu mendoakan, memberi dukungan , serta bimbingan yang tiada henti-hentinya kepada ananda.
10. Kakakku Nur Hidayah dan Nur Kholis, keponakanku Nila dan Alan yang menghiburku setiap saat.
11. Mama Ema, Sodaraku Nuky, Mbak Fika, Khofshoh, Riya, Tiya, yang selalu menginsipari dan memberi motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi.
12. Penghuni Kos Wirakarya ye : Uni Yani, Mbok Husna, Dedek Laila, teman hidup yang selalu menghibur dan memberi motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah Angkatan 2013, terimakasih atas ilmu dan kenangp-kenangan yang kalian berikan.
14. Seluruh staff dan karyawan *Golden Mind Center* Yogyakarta, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya sehingga peneliti dapat melakukan penelitian dengan lancar.
15. Seluruh *Civitas Akademika* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

16. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya Peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik bagi penyusun, maupun pembaca. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kemudahan kepada kita semua. Amin

Yogyakarta, 2 Maret 2017

Choirudah
13240076



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Choirudah, 1320076, Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Sumber Daya Manusia Di *Golden Mind Center* Yogyakarta Tahun 2017, Skripsi, Manajemen Dakwah, Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2017.

Indikator keberhasilan sebuah program dapat dilihat dari kesesuaian proses dengan apa yang direncanakan. Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi mencapai tujuan bukan saja karena masalah keuangan yang memadai, sarana dan prasarana semata, namun sangat tergantung pada SDM yang dimiliki. *Golden Mind Center* merupakan salah satu Lembaga Pengembangan SDM yang mengedepankan pengembangan *soft skill* dengan metode *Peace of Soul* yang berbasis ilmiah, alamiah, dan ilahiah. Monitoring dan evaluasi dilakukan dalam suatu program mempunyai tujuan pokok yaitu untuk mengukur sampai mana keberhasilan suatu program yang telah dilakukan.

Monitoring dan evaluasi merupakan mengecek, memantau, dan mengevaluasi jalannya program pengembangan SDM yang sedang berlangsung dan proses untuk menilai kualitas yang terjadi dengan menggunakan standar kriteria keberhasilan serta proses suatu program. Pengembangan SDM merupakan suatu proses dari pendidikan (*education*) yang merujuk pada pengetahuan dan pelatihan (*Training*) yang merujuk pada ketrampilan. Obyek Monitoring dan evaluasi dalam penelitian ini adalah program pengembangan SDM di *Golden Mind Center* Yogyakarta.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah *interview*, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa: dana pelatihan dan *workshop surplus*, SDM tim pelatih berkompeten, energik serta komunikatif, persiapan pelatihan, *randown* acara, materi, sarana prasarana, metode telah memenuhi kebutuhan peserta. Dampak dari program pelatihan dan *workshop* dijelaskan bahwa sebagian besar peserta bertambah pengetahuan, pengalaman, serta bersemangat kembali untuk melakukan aktifitas kerja sesuai dengan bidangnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Monitoring dan Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di *Golden Mind Center* Yogyakarta.

Keynote: Monitoring dan evaluasi, Pelatihan SDM, *Golden Mind Center* Yogyakarta

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT KEASLIAN SKRIPSI	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	5
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	7
F. Tinjauan Pustaka	8
G. Kerangka Teori	10
H. Metode Penelitian	28
I. Sistematika Pembahasan	35

BAB II GAMBARAN UMUM LEMBAGA

A. Sejarah Berdirinya <i>Golden Mind Center</i>	37
B. Profil <i>Golden Mind Center</i>	39
C. Latar Belakang Berdirinya Lembaga.....	40
D. Visi, Misi <i>Golden Mind Center</i>	41
E. Program-Program <i>Golden Mind Center</i>	42
F. Struktur Organisasi	45
G. Legal Formal	46
H. Filosofi Logo	47
I. Nilai-Nilai Lembaga	48
J. Program pelatihan	49
K. Usaha Sosial yang Dijalankan	50

BAB III PEMBAHASAN

A. Monitoring dan Evaluasi Persiapan Program	51
1. Monitoring Persiapan Program Pelatihan dan Workshop	51
2. Evaluasi Persiapan Program Pelatihan dan Workshop	58
B. Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Program	59
1. Monitoring Pelaksanaan Program	59
2. Evaluasi Pelaksanaan Program	88
C. Dampak (<i>Impact</i>)	93
D. Tindak Lanjut	95

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	98
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA	100
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

A. Foto Wawancara	
B. Foto Kegiatan/Program	
C. Kesibukan Di <i>Golden Mind Center</i>	
D. Lain-lain	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Sumber	34
Gambar 1.2 Triangulasi Metode	35
Gambar 2.1 Struktur Organisasi	45



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Pegawai <i>Golden mind Center</i>	63
Tabel 2.1 Daftar Nama peserta Pelatihan	67
Tabel 2.2 Susunan Acara Pelatihan	69
Tabel 3.1 Daftar Nama Peserta <i>Workshop</i> Nasional	70
Tabel 3.2 Susunan Acara <i>Workshop</i> Nasional	72
Tabel 4.1 Realisasi Daftar Nama Peserta pelatihan	76
Tabel 4.2 Realisasi Sususnan Acara Pelatihan	80
Tabel 4.3 Realisasi Daftar Nama Peserta Workshop Nasional	82
Tabel 4.4 Realisasi Daftar Nama Peserta Workshop Nasional	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Menghindari interpretasi yang salah terhadap judul skripsi :
“Monitoring dan Evaluasi Pelatihan Sumber Daya Manusia Di *Golden Mind Center* Yogyakarta Tahun 2017” agar permasalahan yang hendak dikaji menjadi jelas ada baiknya penulis menjelaskan terlebih dahulu arti dan maksud judul tersebut sebagai berikut :

1. Monitoring dan Evaluasi

Monitoring (pengawasan) adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.¹ Pendapat lain mengatakan, monitoring adalah proses pengumpulan informasi mengenai apa yang sebenarnya terjadi selama proses implementasi atau penerapan program.² Monitoring dapat dilakukan langsung dengan mengikuti kegiatan atau membaca hasil laporan dari pelaksanaan.

Evaluasi mempunyai kata dasar *value* (Kamus Bahasa Inggris) yang artinya nilai atau harga, atau *to evaluate* yang berarti menentukan nilai atau

¹M.Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hlm. 173.

²Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat* (Bandung: PT.Rafika Media, Cet. Kedua 2006), hlm. 118.

harga dari sesuatu, sedangkan *evaluation* mempunyai arti penilaian.³ Evaluasi adalah mengidentifikasi keberhasilan dan/atau kegagalan suatu rencana kegiatan atau program.⁴ Monitoring dan evaluasi yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah kegiatan mengecek, memantau, dan mengevaluasi jalannya pelaksanaan pengembangan SDM yang sedang berlangsung dan proses untuk menilai kualitas yang terjadi dengan menggunakan standar kriteria keberhasilan dan aktifitas atau proses pengembangan SDM.

2. Pelatihan

Pelatihan dapat diartikan juga sebagai pengembangan ketrampilan (*Skill Development*) karena sebagaimana kita ketahui bahwa ketrampilan pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses.⁵ Pengembangan ketrampilan yang dilakukan dapat merujuk pada kebutuhan ketrampilan yang memang benar-benar dibutuhkan oleh organisasi ini.

Metode pelatihan dipilih berdasarkan analisa kebutuhan yang berasal dari kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan adalah menyangkut waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang pegawai, dan berbagai hal lainnya terkait dengan kepegawaian.

³W.J.S. Poerwodarminto, *Kamus Umum bahasa Indonesia* (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1983), hlm. 53.

⁴Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat* (Bandung: PT.Rafika Media, Cet Kedua, 2006), hlm. 119.

⁵Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 155-156.

Ruang lingkup pelatihan lebih sempit dibandingkan dengan pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus dalam waktu tertentu. Pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus-menerus yang disesuaikan dengan ruang lingkup pekerjaan pegawai.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan secara bahasa adalah proses, cara, perbuatan mengembangkan.⁶ Istilah Pengembang Sumber Daya Manusia yang disingkat pengembangan SDM berarti “ suatu perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan anggota untuk mencapai suatu hasil optimal”.⁷ Perlu ditegaskan bahwa SDM yang dimaksud dalam penelitian ini adalah calon peserta pelatihan yang akan diadakan oleh *Golden Mind Center* Yogyakarta.

4. *Golden Mind Center* Yogyakarta

Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia *Golden Mind Center* Yogyakarta ini berlokasi di Jalan Lowanu No.2, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta. Lembaga ini merupakan lembaga pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia yang bertujuan untuk mempersiapkan SDM yang handal serta mempunyai daya kompetitor yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman.

⁶Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm. 16.

⁷Sedarmayanti, *Sumber Daya Dan Produktifitas* (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 28.

Beberapa produk atau bidang usaha yang dijalankan oleh *Golden Mind Center* diantaranya sebagai berikut: *Training* dan Pengembangan Sumber Daya manusia, Konsultasi Sumber Daya Manusia, Terapi dan *Coaching*, *Corporate Edutainment*, serta *Outbound Peace of Soul*.

Berdasarkan uraian tersebut, yang dimaksud dengan judul Monitoring dan Evaluasi Pengembangan SDM di *Golden Mind Center* Yogyakarta adalah penelitian tentang monitoring dan evaluasi meliputi persiapan dan pelaksanaan serta dampaknya pada program pelatihan pengembangan SDM di *Golden mind Center* Yogyakarta.

B. Latar Belakang Masalah

Monitoring (pengawasan) adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.⁸ Evaluasi adalah mengidentifikasi keberhasilan dan/atau kegagalan suatu rencana kegiatan atau program.⁹

Dalam tubuh suatu lembaga atau organisasi, selalu berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Efektifitas dan efisiensi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan lembaga atau organisasi. Bermula dari SDM, kemajuan dalam suatu lembaga atau organisasi didasarkan oleh komunikasi dan kecerdasan dalam diri karyawan

⁸M.Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, hlm. 173.

⁹Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, hlm. 119.

ataupun manajer (pimpinan).¹⁰ Dengan kata lain, keberhasilan suatu lembaga atau organisasi mencapai tujuan bukan saja karena masalah keuangan yang memadai, sarana dan prasarana semata tetapi sangat tergantung pada SDM dalam sebuah lembaga atau organisasi.¹¹

Menurut Pasal 1 ayat 9 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Sementara dalam Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1975, pengertian pelatihan dan pengembangan dirumuskan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori.¹²

Monitoring menyediakan data dasar untuk menjawab permasalahan. Data yang diperoleh saat monitoring akan dibutuhkan saat evaluasi untuk memposisikan data-data tersebut agar dapat digunakan dan diharapkan dapat memberikan nilai tambah pada program tersebut. Monitoring dan evaluasi dilakukan dalam suatu program mempunyai tujuan pokok yaitu untuk mengukur sampai mana keberhasilan suatu program yang telah dilakukan.

¹⁰Ubaydillah, *Empat Prinsip Membangun System*, Webdilla.html, akses tanggal 25 September 2016, pukul 10.00 WIB.

¹¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 20.

¹²http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03.html, Diakses pada tanggal 10 November 2016, Pukul 23.00 WIB.

Indikator keberhasilan sebuah program dapat dilihat dari kesesuaian proses dengan apa yang direncanakan, kesesuaian dalam pencapaian tujuan, penggunaan dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien, serta kemampuan dalam memberikan jaminan terhadap kesesuaian proses dan pencapaian tujuan melalui satu mekanisme kendali yang harmonis dan melekat untuk proses.

Golden Mind Center, temukan kunci ketenangan pikiran dan jiwa untuk menempa diri menjadi pribadi sukses. Lembaga pengembangan SDM yang mengedepankan pengembangan *soft skill* dengan metode *Peace of Soul* yang berbasis ilmiah, alamiah, dan ilahiah melalui pengenalan jati diri manusia, manajemen pikiran, kalimat, perasan, dan tindakan (perilaku) untuk menjadikan hidup yang lebih bermakna serta menjadi individu yang luar biasa. Sudah menjadi barang tentu sebuah lembaga mengupayakan pengembangan bagi pegawainya guna mampu bekerja secara baik, efektif dan efisien. Tidak terkecuali pimpinan di Lembaga Pengembangan SDM “*Golden Mind Center*” yaitu Bapak Yoyok Suharso, SE, MM.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memilih Lembaga Pengembangan SDM *Golden Mind Center* Yogyakarta untuk diteliti lebih lanjut tentang monitoring dan evaluasi program pelatihan pengembangan SDM, berfokus pada persiapan dan pelaksanaan. Dengan harapan hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi lembaga tersebut khususnya, serta lembaga yang lain pada umumnya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut, maka peneliti merumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yakni:

1. Bagaimana monitoring dan evaluasi pada persiapan program pelatihan SDM di *Golden Mind Center* Yogyakarta Tahun 2017 ?
2. Bagaimana monitoring dan evaluasi pada pelaksanaan program pelatihan SDM di *Golden Mind Center* Yogyakarta Tahun 2017 ?

D. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan fokus masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui monitoring dan evaluasi pada persiapan dan pelaksanaan program pelatihan sumber daya manusia di *Golden Mind Center* Yogyakarta Tahun 2017.

E. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan khasanah keilmuan pada umumnya dan ilmu dakwah pada khususnya yang berhubungan dengan monitoring dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan.

- b. Kepustakaan, hasil penelitian ini diharapkan menambah informasi ilmiah yang dapat dijadikan referensi dalam sistem monitoring dan evaluasi program pelatihan pengembangan SDM di lembaga ini.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai saran dan masukan bagi Lembaga Pengembangan SDM *Golden Mind Center* Yogyakarta, dalam mempertahankan eksistensinya .

F. Tinjauan Pustaka

Setelah peneliti melakukan telaah terhadap bahan-bahan kepustakaan, tidak ditemukan penelitian yang membahas tentang monitoring dan evaluasi pengembangan SDM di *Golden Mind Center* Yogyakarta, maka penyusun memaparkan beberapa penelitian sebelumnya terhadap pengembangan SDM dari lembaga lain :

1. Dita Wulandari, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2015 dalam penelitiannya yang berjudul, “*Monitoring dan Evaluasi Distribusi Zakat Pada Yatim Mandiri Yogyakarta*”, menjelaskan bahwa, monitoring dan evaluasi di Yatim Mandiri Yogyakarta tidak ada tim khusus monev, namun dapat berjalan dengan baik meskipun kurang maksimal. Berjalannya monitoring dan evaluasi dengan baik dikarenakan adanya koordinasi antar penanggung jawab setiap program, sehingga monitoring dilakukan secara bersama. Monitoring dilakukan dengan cara mengikuti langsung kegiatan

dan membuat laporan kegiatan-kegiatan yang dijalankan, sedangkan untuk evaluasi dilakukan setiap hari pada pengimpunan dana serta setiap bulan dan satu periode 1(tahun).¹³

2. Skripsi yang berjudul, *“Analisis Sistem Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Zakat di Laziz Masjid Syuhada Yogyakarta (periode 2004-2007)”*, yang disusun oleh Ata Amrullah Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Tahun 2009, menerangkan bahwa sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan zakat di LAZIS Masjid Syuhada belum berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat terjadi karena dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor penunjang dan faktor penghambat.¹⁴
3. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Eka Widiasih Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang Tahun 2015 dengan judul, *“Monitoring dan Evaluasi Program Pelatihan Batik Brebesan (Studi di Mitra Batik Desa Bentar, Kecamatan Salem, Kabupaten Brebes)”*, menjelaskan bahwa proses monitoring dilakukan oleh internal yaitu oleh pemilik Mitra Batik, dan eksternal (dari ketua Paguyuban Batik Kecamatan Salem). Sedangkan evaluasi dilakukan oleh instruktur pelatihan batiknya, karena kekurangan tenaga instruktur pelatih juga merangkap sebagai evaluator program. Teknik yang digunakan adalah dengan observasi dan wawancara. Monitoring dan evaluasi yang

¹³Dita Wulandari, *“Monitoring dan Evaluasi Distribusi Zakat Pada Yatim Mandiri Yogyakarta”*, Skripsi Tidak Diterbitkan, (UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), hlm. 82.

¹⁴Ata Amrullah, *“Analisis Sistem Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Zakat di Laziz Masjid Syuhada Yogyakarta (periode 2004-2007)”*, Skripsi tidak diterbitkan, (UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2009), hlm. 86.

diterapkan sudah mampu membawa perubahan yang positif bagi lembaga ini.¹⁵

Dari beberapa pemaparan hasil penelitian tersebut, bahwa belum ada penelitian yang mengkaji tentang monitoring dan evaluasi pengembangan SDM di *Golden Mind Center* Yogyakarta, sehingga peneliti memutuskan untuk mengangkat masalah tersebut untuk diteliti.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Mengenai Monitoring dan Evaluasi

a. Pengertian Monitoring dan Evaluasi

Dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, maka proses pengawasan merupakan suatu yang harus ada dan dilaksanakan. Kegiatan ini untuk meneliti dan memeriksa apakah tugas-tugas perencanaan semua benar-benar dikerjakan. Monitoring pada dasarnya merupakan pemantauan suatu kegiatan proyek atau program sosial yang dilaksanakan pada saat kegiatan tersebut sedang berlangsung. Sedangkan evaluasi adalah pemantauan suatu kegiatan proyek atau program sosial yang dilakukan pada saat kegiatan tersebut telah berakhir atau dilaksanakan sekurang-kurangnya setelah program tersebut telah berjalan beberapa saat (misalnya tiga bulan, satu semester/enam bulan, satu tahun).¹⁶

¹⁵Eka Widiasih, "Monitoring dan Evaluasi Program Pelatihan Batik Brebesan (Studi di Batik Desa Bentar, Kec Salem, Kab Brebes)", Skripsi tidak Diterbitkan, (Universitas Negeri Semarang, 2015), hlm. 130.

¹⁶Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat* (Bandung: PT Rafika Media, Cet Ketiga, 2009), hlm. 119.

Monitoring (pengawasan) adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.¹⁷ Sedangkan evaluasi dalam pengembangan kinerja SDM (Pegawai) adalah suatu sistem evaluasi formal dari suatu organisasi yang digunakan untuk menilai kinerja individu (karyawan) dalam suatu periode tertentu yang sudah ditetapkan, (umumnya setahun sekali) dengan cara membandingkannya dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditentukan lebih dahulu.¹⁸

Dari beberapa pendapat yang telah disampaikan diatas, dapat dipahami pengertian monitoring dan evaluasi (monev) merupakan pemantauan suatu program yang dilaksanakan saat kegiatan tersebut sedang berlangsung, monitoring menyediakan data dasar untuk menjawab permasalahan. Sedangkan evaluasi adalah penilaian untuk mengukur evektifitas dan dampak suatu program, dan sebagai pengukur data monitoring untuk dapat digunakan sebagai rekomendasi atau perbaikan. Evaluasi tidak dapat dilakukan tanpa monitoring karena tidak memiliki data dasar untuk dilakukan analisis, oleh karena itu monitoring dan evaluasi harus berjalan seiring.

¹⁷M.Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, hlm. 173.

¹⁸M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2011), hlm. 6.

b. Tujuan Monitoring dan Evaluasi

Adapun tujuan dari monitoring (pengawasan) adalah:¹⁹

- 1) Mengetahui bagaimana masukan (input) sumber-sumber dalam rencana yang digunakan.
- 2) Bagaimana kegiatan-kegiatan dalam implementasi dilaksanakan.
- 3) Apakah rentang waktu dipenuhi secara tepat atau tidak
- 4) Apakah setiap aspek dalam perencanaan dan implementasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Pendapat lain mengemukakan bahwa tujuan utama dari monitoring (pengawasan) adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.²⁰ Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka monitoring pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaiki, baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang.

Evaluasi dilihat dari perspektif pengembangan SDM pada umumnya mempunyai tujuan diantaranya:²¹

¹⁹Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, hlm. 119.

²⁰M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, hlm. 173.

²¹M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2011), hlm. 22.

- 1) Memperkuat posisi tawar antara perusahaan/lembaga dengan pegawai.
- 2) Memperbaiki kinerja pegawai dan kinerja perusahaan/lembaga.
- 3) Menyesuaikan pembayaran kompensasi dalam penempatan karyawan.
- 4) Sebagai dasar pembuatan keputusan dalam penempatan pegawai.
- 5) Sebagai dasar untuk menyusun perencanaan dan pengembangan karier pegawai.
- 6) Sebagai dasar untuk melakukan evaluasi proses *staffing*.
- 7) Sebagai dasar ndefisiensi (meninjau ulang) prosedur penempatan pegawai.

c. Sistem Monitoring dan Evaluasi

Pengembangan sistem monitoring dan evaluasi memiliki instrumen yang beragam, untuk itu masing-masing pendekatan sistem monitoring dan evaluasi digunakan agar saling melengkapi sebagai dasar pengukuran dari suatu strategi, program atau proyek pembangunan digunakan pendekatan indikator berupa subsistem.²² Beberapa indikator yang dimaksud adalah:

- 1) Indikator masukan (*Input*), merupakan faktor-faktor yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan sehingga menghasilkan keluaran berupa: dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan, atau peraturan perundang-undangan.

²²Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, hlm . 121.

- 2) Proses (*Process*), merupakan gambaran perkembangan pelaksanaan selama kegiatan berjalan, khususnya dalam proses pengolahan masukan untuk menghasilkan keluaran.
- 3) Keluaran (*Output*), hasil yang dicapai dari suatu kegiatan dapat berupa fisik maupun non fisik.
- 4) Hasil (*Outcome*), merupakan segala sesuatu yang dalam jangka waktu menengah memberi kesan bahwa dari kegiatan telah berfungsi.
- 5) Dampak (*Impact*), berupa pengaruh yang dapat ditimbulkan pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan, baik bersifat positif maupun negatif.²³

d. Proses Monitoring dan Evaluasi

Sebagai acuan, ada sepuluh (10) langkah pelaksanaan monitoring dan evaluasi:²⁴

- 1) Menentukan jenis-jenis dan *skope* atau ruang lingkup kegiatan yang akan dinilai. Pada tahap ini harus ditentukan apakah kegiatan yang akan dievaluasi bersifat tunggal atau terdiri dari berbagai kegiatan yang saling terkait satu sama lain.
- 2) Menjelaskan secara ringkas latar belakang dan sejarah kegiatan atau program yang akan dievaluasi.
- 3) Mengidentifikasi sumber-sumber informasi mengenai kinerja kegiatan yang telah berlangsung. Data sekunder ini dimaksud untuk

²³*Ibid.*, hlm.15-16.

²⁴Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, hlm. 122-124.

mengetahui sistem-sistem monev atau laporan-laporan monev terdahulu.

- 4) Menentukan tujuan monev. Sebuah monev dapat dilakukan dengan baik jika memiliki tujuan yang jelas mengenai apa yang ingin dicapai oleh kegiatan monev tersebut.
- 5) Merumuskan pertanyaan-pertanyaan monev.
- 6) Menentukan metode atau teknik-teknik monev
- 7) Menentukan komposisi dan partisipasi tim pelaksana. Identifikasi jumlah tim, kualifikasi dan keterampilan para anggota tim termasuk partisipasi yang diharapkan dari mereka. Monev yang baik biasanya sangat tergantung dari komposisi tim. Tim monev yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan pengalaman sangat dianjurkan, termasuk seorang spesialis teknis dan sekurang-kurangnya seorang spesialis monev.
- 8) Menentukan prosedur, jadwal dan logistik. Kaji berbagai prasyarat prosedur sebuah monev, termasuk jadwal dan logistik yang diperlukan.
- 9) Anggaran. Dalam rencana anggaran dapat dirancang dari mana sumber pendanaan akan diperoleh dan untuk apa saja dana tersebut akan digunakan. Perkiraan biaya yang diperlukan untuk kegiatan monev, termasuk biaya-biaya untuk konsultasi, pembuatan laporan, biaya perjalanan, hotel dan sebagainya.

10) Melakukan pengumpulan data dan menyiapkan sistem pelaporannya.

Setelah semua persiapan dianggap matang maka monev dapat dilakukan. Hal ini terutama menyangkut pelaksanaan pengumpulan data di lapangan sesuai dengan metode dan teknik-teknik monev yang dipilih.

2. Tinjauan Mengenai Pelatihan (*Training*)

a. Pengertian Pelatihan (*Training*)

Menurut Edwin B. Flippo dalam bukunya Moekijat, pelatihan merupakan suatu tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai yang melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.²⁵ Ada dua unsur yang perlu digaris bawahi di sini. Pertama adalah meningkat pengetahuan dan keterampilan, dan yang kedua adalah suatu pekerjaan tertentu. Jadi, pelatihan dapat diartikan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

b. Tujuan Pelatihan (*Training*)

Tujuan umum dari pelatihan sendiri diantaranya:²⁶

- 1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.

²⁵Moekijat, *Evaluasi Pelatihan*, (Bandung: Mandar Maju, 1993), hlm. 1.

²⁶*Ibid.*, hlm. 2-3.

- 2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan
- 3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan rekan-rekan kerja dan dengan manajemen (pimpinan).

c. Jenis-Jenis Pelatihan (*Training*)

Ada lima jenis pelatihan yang berbeda. Pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut: ²⁷

1) *Induction Training* (Pelatihan Induksi)

Bertujuan mengenalkan organisasi-organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Ini merupakan pelatihan yang singkat dan informatif yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada pegawai.

2) *Job Training* (Pelatihan Pekerjaan)

Berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah memberi informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.

3) *Training for Promotion* (Pelatihan untuk Promosi)

Pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada pegawai melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.

²⁷Kaswan, *Pelatihan Dan Pengembangan* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 213.

4) *Refresher Training* (Pelatihan Penyegaran)

Memperbarui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.

5) *Training for Manajerial Development* (Pelatihan untuk Pengembangan Manajerial)

Diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi. Perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

d. Metode Pelatihan (*Training*)

Metode pelatihan dapat dikelompokkan dalam tiga cara, diantaranya:²⁸

1) Metode Presentasi Informasi

Merujuk pada metode di mana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi ini mungkin meliputi fakta atau informasi, proses dan metode pemecahan masalah. Metode ini mencakup ceramah atau kuliah, diskusi atau konferensi, kursus korespondensi/pembelajaran jarak jauh, media audiovisual, internet dan intranet, *intelligent tutoring*, dan perkembangan organisasi-program peningkatan organisasi yang sistematis berjangka panjang.

²⁸*Ibid.*, hlm. 181-199.

2) Metode Simulasi

Meliputi studi kasus, bermain peran, *behavior modeling* (pemodelan perilaku), simulasi interaktif untuk tim virtual/maya, teknik *in-basket*, simulasi bisnis.

3) Metode *On-the Job Training*

Meliputi pelatihan orientasi, magang, *on-the job training*, *near-the job training* (menggunakan peralatan yang mirip tetapi jauh dari pekerjaan itu sendiri), rotasi pekerjaan, penugasan komite (atau dewan eksekutif junior), penugasan *understudy*, *on-the job coaching*, dan manajemen kinerja.

e. Tahapan Perencanaan Pelatihan

1) Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Analysis*)

Pada tahap pertama, organisasi memerlukan fase penilaian yang ditandai dengan satu kegiatan utama yaitu analisis kebutuhan pelatihan. Terdapat tiga situasi dimana organisasi diharuskan melakukan analisis tersebut yaitu: *performance problem* (dimana karyawan mengalami degradasi kualitas), *new system and technology* (berkaitan dengan teknologi baru yang diadopsi untuk memperbaiki efisiensi operasional perusahaan), *automatic and habitual training* (berkaitan dengan pelatihan yang secara tradisional dilakukan berdasarkan persyaratan-persyaratan tertentu).

2) Perencanaan dan Pembuatan Desain Pelatihan

Desain adalah esensi dari pelatihan, karena tahap ini adalah meyakinkan bahwa pelatihan akan dapat dilaksanakan. Keseluruhan tugas yang harus dilaksanakan pada tahap ini adalah:

- a) Mengidentifikasi sasaran pembelajaran dari program pelatihan
- b) Menetapkan metode yang paling tepat
- c) Menetapkan penyelenggara dan dukungan lainnya
- d) Memilih dari beraneka ragam media
- e) Menetapkan isi
- f) Mengidentifikasi alat-alat evaluasi
- g) Menyusunan aturan pelatihan.

Selanjutnya adalah membuat materi pelatihan yang diperlukan dan dikembangkan seperti: jadwal pelatihan secara menyeluruh (estimasi waktu), rencana setiap sesi, materi-materi pembelajaran, alat-alat bantu pembelajaran, formulir evaluasi.

3) Implementasi Pelatihan

Keberhasilan implementasi program pelatihan tergantung pada pemilihan (*selecting*) program untuk memperoleh *the right people under the right condition*. TNA (*Training Need Analisis*) dapat membantu mengidentifikasi *the right people under the right program*, sedangkan beberapa pertimbangan (*training development and consideration program*) dapat membantu dalam menciptakan *the right condition*.

4) Evaluasi Pelatihan

Untuk memastikan keberhasilan dapat dilakukan melalui evaluasi. Secara sistematis manajemen pelatihan meliputi tahap perencanaan yaitu *training need analysis*, tahap implementasi dan tahap evaluasi. Tahap terakhir merupakan titik kritis dalam setiap kegiatan karena seringkali diabaikan sementara fungsinya sangat vital untuk memastikan bahwa pelatihan yang telah dilakukan berhasil mencapai tujuan atau tidak.²⁹

f. Langkah-langkah Pelaksanaan Pelatihan

- 1) Peserta pelatihan harus dapat dimotivasi untuk belajar
- 2) Peserta pelatihan harus mempunyai kemampuan untuk belajar
- 3) Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat
- 4) Tim Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan dalam kegiatan
- 5) Bahan-bahan yang dipresentasikan dan materi yang diajarkan harus memiliki makna yang lengkap dan memenuhi kebutuhan.³⁰

h. Manfaat Pelatihan

- 1) Manfaat untuk karyawan (Peserta)
 - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

²⁹Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 89-91.

³⁰Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 212.

- b) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- c) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustasi, dan konflik
- d) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru, dan lain sebagainya.

2) Manfaat untuk Perusahaan

- a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
- b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
- c) Memperbaiki moral SDM
- d) Membantu pengembangan SDM
- e) Membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktifitas dan kualitas kerja, dan lain sebagainya.³¹

3. Tinjauan Mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Istilah Pengembangan Sumber Daya Manusia disingkat dengan pengembangan SDM berarti “suatu perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan anggota untuk mencapai suatu hasil optimal”.³² Pengembangan SDM (*HR Development*) dapat dipahami sebagai penyiapan pegawai untuk

³¹*Ibid.*, 217-218.

³²Sedarmayanti, *Sumber Daya Dan Produktifitas* (Bandung: Manjar Maju, 2001), hlm. 28.

memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan jangka panjang yang harus dilakukan oleh organisasi atau lembaga dalam rangka meningkatkan kualitas manusia dari segi pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan yang dimiliki agar sesuai dengan pekerjaan menjadi tanggungjawabnya.

b. Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM merupakan kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi artinya, kegiatan pengembangan SDM ini dimaksudkan untuk mengembangkan potensi atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam sebuah lembaga guna mengurangi ketergantungan terhadap pihak lain dalam menyelesaikan tugas-tugas lembaga.

Dalam Al-Qur'an, pengembangan Sumber Daya Manusia disebutkan dalam sebuah ayat yang artinya demikian: ³³

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”, (QS.Ar-Ra’du: 11)

Ayat Al-Qur'an diatas mengisyaratkan sebuah pentingnya pengembangan SDM dalam kehidupan. Pengembangan SDM ini dimaksudkan sebagai sebuah aktifitas perubahan harus diupayakan dengan

³³Kemenag, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Al-Kamil, 2009), hlm. 249.

maksimal lewat pengembangan potensi yang terdapat dalam diri setiap insan, dengan perencanaan yang matang serta strategi yang tepat sasaran.

Menurut Flippo dalam bukunya Doni, Pengembangan SDM merupakan suatu proses dari pendidikan (*education*) yang merujuk pada pengetahuan dan pelatihan (*Training*) yang merujuk pada ketrampilan. Berikut penjelasan dari metode tersebut adalah: ³⁴

1) Metode Pendidikan (*Education*)

Pendidikan dapat diartikan juga sebagai pengembangan pengetahuan (*Knowlagde Development*), merupakan proses intelektual yang dapat membantu para pegawai mengetahui dan memahami permasalahan yang ada, dari konsep-konsep strategis maupun aplikasi teknis. Hal ini sesuai dengan jenjang manajerial yang ada pada organisasi atau lembaga. Namun demikian yang pasti bahwa setiap jenjang harus selalu mendapatkan saluran dalam upaya melakukan pengembangan pengetahuan agar kapasitas pengetahuan mencukupi untuk mengatasi segala problema yang mungkin muncul.

Metode pendidikan biasanya sebagai suatu metode pengembangan untuk pegawai manajerial. Tenaga manajerial adalah mereka yang mempunyai wewenang terhadap orang lain. Metode-metode yang digunakan berbeda dengan metode-metode untuk pegawai operasional. Hal ini disebabkan oleh karakteristik kepribadian untuk para manajer berbeda dengan pegawai operasional.

³⁴Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, hlm . 155-156.

2) Metode Pelatihan (*Training*)

Pelatihan dapat diartikan juga sebagai pengembangan ketrampilan (*Skill Development*) karena sebagaimana kita ketahui bahwa ketrampilan pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam usaha mencapai sukses. Pengembangan ketrampilan yang dilakukan dapat merujuk pada kebutuhan ketrampilan yang memang benar-benar dibutuhkan oleh organisasi ini.

Beberapa keterampilan yang perlu dikembangkan dalam ketrampilan manajerial yaitu:

- a) Keterampilan Konseptual (*Conceptual Skill*), adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh kepentingan dan kegiatan organisasi.
- b) Keterampilan Kemanusiaan (*Human Skill*), adalah kemampuan untuk bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain baik sebagai individu maupun kelompok.
- c) Keterampilan Administratif (*Administrative Skill*), adalah seluruh ketrampilan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan.
- d) Keterampilan Teknis (*Technical Skill*), adalah kemampuan untuk menggunakan peralatan-peralatan, prosedur-prosedur atau teknik-teknik dari suatu bidang tertentu, seperti akuntansi, produksi, permesinan, dan sebagainya.

Metode pelatihan dipilih berdasarkan analisa kebutuhan yang berasal dari kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Hal-hal yang berkaitan dengan pelatihan adalah menyangkut waktu pelaksanaan, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan, latar belakang pegawai, dan berbagai hal lainnya terkait dengan kepegawaian.

Ruang lingkup pelatihan lebih sempit dibandingkan dengan pendidikan. Pelatihan pada dasarnya dipandang sebagai penerapan kecakapan dan keterampilan pekerjaan, oleh karenanya pelatihan terfokus pada mempelajari bagaimana melaksanakan tugas-tugas khusus dalam waktu tertentu. Pelatihan merupakan suatu fungsi yang terus-menerus yang disesuaikan dengan ruang lingkup pekerjaan pegawai.

c. Aspek-Aspek Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berbagai macam aspek yang perlu dikembangkan oleh organisasi atau perusahaan terhadap SDM yang dimiliki. Hampir sama dengan yang telah dipaparkan sebelumnya, menurut Ghousali bahwa ada tiga potensi dasar yang harus dikembangkan dalam aktifitas pengembangan SDM, antara lain: ³⁵

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan ini sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan terhadap karyawannya, misalnya pengetahuan akan organisasi atau lembaga, pengetahuan produk, pengetahuan akan prosedur kerja dan lain-lain.

³⁵M.Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), hlm. 6.

2) Kemampuan (*Ability*)

Sudah menjadi kewajiban bagi pegawai untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam hal kemampuan, perusahaan biasanya memiliki beberapa kriteria yang mesti dipenuhi oleh pekerjanya diantaranya; pengaplikasian komputer dan internet, kemampuan komunikasi yang baik, kemampuan-kemampuan khusus seperti negosiasi, presentasi dan lain-lain tergantung kebutuhan perusahaan, dan posisi atau fungsi serta tugas yang diemban.

3) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan sebuah penguasaan terhadap suatu bidang tertentu. Lewat bakat yang ada pada individu sejak lahir yang kemudian diasah secara terus-menerus dan lewat pengamatan terhadap sesuatu kemudian dipelajari dan dilakukan secara konsisten. Keterampilan masing-masing SDM tentu berbeda, maka perlu adanya sebuah langkah analisis terhadap *skill* dari masing-masing SDM guna merancang program pengembangan yang tepat sasaran.

Aspek lain yang tidak boleh tertinggal dalam program pengembangan SDM ini adalah aspek mental, yang meliputi sikap, perilaku, dan akhlak, dimana ketiga unsur tersebut yang menjadi pendukung dari beberapa aspek yang ada pada diri setiap pegawai dalam kehidupan di perusahaan ataupun diluar perusahaan.

d. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa tujuan dari pengembangan sumber daya manusia atau pegawai, diantaranya: ³⁶

- 1) *Productivity* (dicapainya produktivitas pegawai dan organisasi atau lembaganya)
- 2) *Human resource planning* (melaksanakan perencanaan SDM)
- 3) *Quality* (meningkatkan kualitas produk)
- 4) *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab pegawai)
- 5) *Healt and safety* (memelihara mental dan kesehatan fisik pegawai)
- 6) *Indirect compencation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung)
- 7) *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan pegawai)
- 8) *Personal grown* (pertumbuhan kemampuan personal secara individual pegawai).

H. Metode Penelitian

Penelitian adalah suatu usaha untuk memperoleh fakta atau prinsip dengan cara mengumpulkan, dan menganalisis data mengenai suatu masalah yang diteliti.³⁷ Adapun metode yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

³⁶M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 57.

³⁷Hermawan Wasito, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1997), hlm. 7.

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan diskriptif. Laporan penelitian ini akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan lainnya.³⁸

Dalam hal ini, penelitian akan dilakukan di Lembaga Pengembangan SDM *Golden Mind Center* Yogyakarta.

2. Langkah-langkah Penelitian

Menurut Moleong, ada tiga tahapan dalam melakukan penelitian, diantaranya:³⁹

a. Tahap Pra Penelitian

Dalam hal ini peneliti melakukan penjajakan lapangan tentang latar penelitian, mencari data yang berkaitan dengan topik penelitian sampai perizinan yang harus dipenuhi.

b. Tahap Pekerjaan Lapangan

Dalam hal ini peneliti memasuki dan memahami lapangan yang bertujuan untuk mengumpulkan data di lapangan.

c. Tahap Analisis Data

Tahap analisis data adalah melakukan serangkaian proses analisis data kualitatif, yaitu peneliti melakukan analisis berdasarkan rumusan data teori dalam usaha membahas permasalahan yang ada untuk menarik kesimpulan.

³⁸Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 11.

³⁹Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 127-151.

3. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan sumber informasi mencari data dan masukan dalam mengungkap masalah penelitian. Adapun informan adalah orang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian.⁴⁰ Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah pengurus dan peserta pelatihan di *Golden Mind Center* Yogyakarta.

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian yaitu apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Sedangkan obyek penelitian dalam kesempatan ini adalah monitoring dan evaluasi program training pengembangan SDM di *Golden Mind Center* Yogyakarta.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan tentang monitoring dan evaluasi pengembangan SDM di *Golden Mind Center* Yogyakarta adalah:

a. Wawancara (*Interview*)

Metode Wawancara merupakan suatu metode penelitian yang meliputi pengumpulan data melalui interaksi verbal secara langsung antara pewawancara dengan responden.⁴¹ Metode Wawancara ini digunakan untuk memperoleh keterangan, informasi atau penjelasan

⁴⁰*Ibid.*, hlm.100.

⁴¹Sevilla dkk, *Pengantar Metode Penelitian* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1993), hlm. 31.

seputar permasalahan secara mendalam sehingga diperoleh data yang akurat dan terpercaya karena diperoleh secara langsung tanpa perantara.

Ada beberapa macam wawancara, diantaranya: wawancara bebas (peneliti/pewawancara tidak berpedoman pada hal-hal yang ditanyakan), wawancara terpimpin (peneliti/pewawancara) membawa daftar pertanyaan secara lengkap dan terperinci), serta wawancara bebas terpimpin (peneliti/pewawancara hanya membawa pedoman wawancara yang berisi garis besar tentang apa yang ditanyakan kepada informan).

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah teknik wawancara bebas terpimpin, hal ini dimaksudkan agar arah wawancara tidak menyimpang dari pokok permasalahan, serta mendapatkan informasi-informasi yang akan menambah bahan penunjang dalam pengumpulan data dan kelengkapan data. Informan/narasumber dalam pengumpulan data yang dimaksud disini adalah pengurus, klien di *Golden Mind Center* Yogyakarta.

b. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan yang cermat dan teliti secara langsung terhadap gejala-gejala yang diselidiki.⁴² Observasi yang digunakan adalah observasi langsung, yaitu untuk memperoleh data dari subyek dengan pengamatan partisipan yaitu penelitian dengan melakukan pengamatan secara mendalam dan menyeluruh mengenai hal-hal yang berkaitan dengan objek penelitian.

⁴²Nasution, *Metode Researce (Penelitian Ilmiah)* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1990), hlm. 34.

Adapun data yang diperoleh dalam observasi secara langsung merupakan data yang konkrit tentang objek. Selanjutnya data diolah dan hasilnya kemudian dibuat dengan bentuk kata-kata dan tulisan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca atau mengutip dokumen-dokumen yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diteliti.⁴³ Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dan merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara dalam penelitian ini. Dokumentasi yang dimaksud dalam penelitian misalnya, catatan-catatan pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengembangan SDM khususnya program training di “*Golden Mind Center*” Yogyakarta.

5. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan guna menyempitkan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi satu data teratur serta tersusun dan lebih berarti.⁴⁴ Metode analisis yang penyusun gunakan dalam penelitian ini adalah metode analisi deskriptif kualitatif. Menurut Millis dan Huberman sebagai mana dikutip oleh Djuman Pida, data kualitatif analisisnya tetap menggunakan kata-kata yang disusun kedalam teks yang diperluas melalui

⁴³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 240.

⁴⁴*Ibid.*, hlm. 246.

tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersama-sama, berulang-ulang dan terus-menerus sehingga langkah analisisnya dibagi menjadi.⁴⁵

- a. Reduksi data, terdiri dari kegiatan mengolah, menajamkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data hasil wawancara sehingga kesimpulan final dapat ditarik dan diverifikasi.
- b. Penyajian data, penyajian data kualitatif bersifat negatif dilengkapi dengan matriks agar informasi tersusun dalam bentuk yang mudah dimengerti.
- c. Menarik kesimpulan atau verifikasi, yaitu proses pemaksaan atas benda-benda, keteraturan-keteraturan, pola-pola, penjelasan dan alur sebab akibat penyajian data. Verifikasi juga dilakukan dengan cara meninjau ulang pada catatan lapangan, bertukar pikiran dengan tema sejawat untuk mengembangkan kesepakatan inter subjektifitas.

6. Teknik Keabsahan Data

Dalam penyajian keabsahan data ini, peneliti menggunakan uji kredibilitas, dimana data yang diperoleh dari metode-metode pengumpulan data kemudian diuji tingkat kepercayaannya agar dapat diperoleh hasil yang akurat.⁴⁶ Selanjutnya jenis metode kredibilitas yang digunakan adalah metode triangulasi yang merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lahir diluar dari data itu dan untuk

⁴⁵<http://www.menulisproposals.blogspot.com/2012/07/analisis-data-penelitian-kualitatif.html>=1, akses tanggal 24 Oktober 2016.

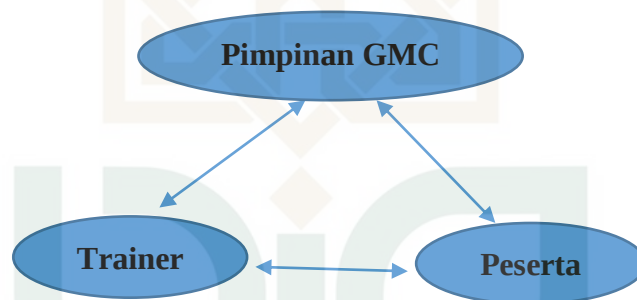
⁴⁶Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, hlm. 365.

keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data tersebut.⁴⁷ Dalam penelitian menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.⁴⁸ Dalam hal ini sumber yang dimaksud adalah pimpinan, trainer serta staff “Golden Mind Center” Yogyakarta.

Gambar 1.1

Triangulasi Sumber

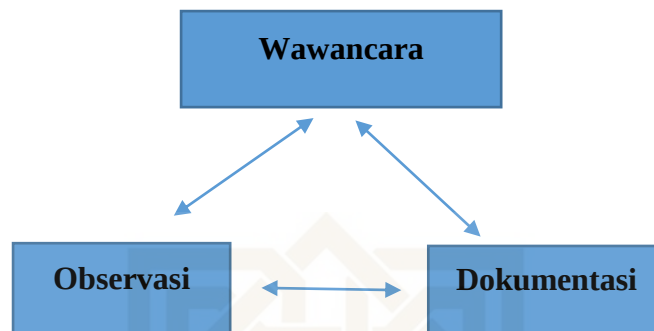


Sedangkan triangulasi metode yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan metode yang berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dan dokumentasi.⁴⁹

⁴⁷Lexy J.Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, hlm. 331.

⁴⁸Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, cetakan ke-4, 2013), hlm. 370.

⁴⁹*Ibid.*, hlm. 371.

Gambar 1.2**Triangulasi Metode****I. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi ini, penulis membutuhkan adanya kerangka sistematis yang dituangkan kedalam beberapa bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan, pada bab ini akan membahas mengenai penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, tinjauan pustaka, landasan teori, metodologi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : Gambaran Umum Lembaga Pengembangan Sumber Daya Manusia *Golden Mind Center* Yogyakarta. Pada bab ini akan membahas mengenai: letak geografis, sejarah singkat dan latar belakang berdiri, tujuan serta visi misi, struktur organisasi, tata nilai (*values*), produk lembaga (program-program), metode pelatihan serta prestasi-prestasi.

Bab III : Pembahasan, pada bab ini berisikan tentang penyajian data hasil penelitian yang terdiri dari, Pertama monitoring dan evaluasi persiapan program training, Kedua monitoring dan evaluasi pelaksanaan program *training* pengembangan SDM di “ *Golden Mind Center* ” Yogyakarta.

Bab IV : Penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran, daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang dianggap perlu.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di *Golden Mind Center* Yogyakarta, analisis data dan pengecekan keabsahan data yang diperoleh dari lapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, maka pada bagian akhir bab ini peneliti akan menyampaikan kesimpulan, sekaligus sebagai jawaban dari rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya. Fokus penelitian pada kesempatan ini adalah mengenai monitoring dan evaluasi pelatihan sumber daya manusia di *Golden Mind Center* Yogyakarta Tahun 2017, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Persiapan program yang akan diadakan *Golden Mind Center* baik itu pelatihan atau *workshop* :Melakukan pendaftaran calon peserta, menentukan tim monitoring dan evaluasi, analisis kebutuhan pelatihan dan *workshop*, perencanaan dan pembuatan desain pelatihan, menentukan panitia dan *breafing job discription*. Monitoring pelaksanaan program dilakukan ketika *program* tersebut berjalan, hal-hal yang dimonitoring meliputi: masukan (dana, SDM), materi, peserta, proses berjalannya program. Evaluasi dilakukan setelah program selesai (dihari yang sama), hal-hal yang dievaluasi tidak jauh beda dengan hal-hal yang dimonitoring.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa: dana pelatihan dan *workshop surplus*, SDM tim pelatih berkompeten, energik serta komunikatif, persiapan

pelatihan, *randown* acara, materi, sarana prasarana, metode telah memenuhi kebutuhan peserta. Dampak dari program pelatihan dan *workshop* dijelaskan bahwa sebagian besar peserta bertambah pengetahuan, pengamalan, serta bersemangat kembali untuk melakukan aktifitas kerja sesuai dengan bidangnya.

B. Saran-saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian diantaranya:

1. Untuk Subyek Penelitian

- a. Hendaknya mempunyai tim khusus untuk melakukan monitoring dan evaluasi program, agar setiap program yang dijalankan *Golden Mind Center* dapat dimonitoring dan dievaluasi secara lebih baik dan terstruktur.
- b. Sebaiknya *Golden Mind Center* mempunyai alat ukur atau instrumen untuk monitoring dan evaluasi program-program, agar lebih jelas apa yang akan dinilai dari suatu program.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Sebagai upaya pengembangan akademik, diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan obyek dan sudut pandang yang berbeda, dan tentunya masih terkait dengan tema skripsi ini. Sehingga dapat memperkaya khasanah keilmuan khususnya bagi jurusan Manajemen Dakwah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Aswaja Presindo, Yogyakarta, 2011.
- Amrullah, Ata. Analisis Sistem Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Zakat di Lazis Masjid Syuhada Yogyakarta, Skripsi FDK-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, 1998.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Syaamil Qur'an, Bandung, 2009.
- Fauzan, Ahmad. Analisis Data Penelitian Kualitatif <http://www.menulisproposal.blogspot.com/2012/07/analisis-data-penelitian-kualitatif.html>, diakses tanggal 24 Oktober 2016, Pukul 22.00 WIB.
- Fernandes, Evaluation of Education Programs, National Education, Jakarta, 1984.
- Hamalik, Oemar. Evaluasi Kurikulum, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1989.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Bedjo, Pemilik sekaligus Pengelola Kaliurang Park, Tanggal 15 Januari 2017, Pukul 16.00 WIB.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Kiswoyo, Bagian Admin dan Umum *Golden Mind Center* Yogyakarta, Tanggal 17 Januari 2017, Pukul 11.00 WIB.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Susgiyanto, Peserta Pelatihan dari BKAD Kecamatan Rongkop, Tanggal 15 Januari 2017, Pukul 15. 40 WIB.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Yoyok Suharto, Direktur Utama *Golden Mind Center* Yogyakarta, Tanggal 18 Januari 2017, Pukul 11.30 WIB.
- Hasil Wawancara dengan Ibu Hermina, Peserta Workshop Nasional dari Palangkaraya, Tanggal 5 Februari 2017, Pukul 16.30 WIB.
- [Http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03_.html](http://hukum.unsrat.ac.id/uu/uu_13_03_.html), diakses tanggal 10 November 2016, Pukul 23.00 WIB.
- Kadarisman, M, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rajawali Pers, Jakarta, 2003.
- Kaufan dan Thomas, Evaluation Without Fear, New York, 1980.
- Kemenag, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Al-Kamil, Jakarta, 2009.
- Manulang, M. Dasar-Dasar Manajemen, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2012.
- Moekijat, Evaluasi Pelatihan, Mandar Maju, Bandung, 1993.
- Moleong, Lexy. J, Metodologi Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2010.
- Nasution, Metode Researce (Penelitian Ilmiah), Pustaka Pelajar, 1990.

- Notoatmodjo, Soekidjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- Poerwodarminto, W.J.S, Kamus Umum Bahasa Indonesia, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1983.
- Priansa, Donni Juni. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Riani, Asri Laksmi. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa kini, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik), PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Sedarmayanti, Sumber Daya dan Produktifitas, Mandar Maju, Bandung, 2001.
- Sevila, dkk., Pengantar Metodologi Penelitian, Universitas Indonesia Press, Jakarta, 1993.
- Sugiono, Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2011.
- Suharto, Edi. Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat, PT. Rafika Media, Bandung, 2006.
- Suharto, Yoyok. Training Module Self Inner Peace Development, Yogyakarta, 2017.
- Ubaydillah, Empat Prinsip Membangun System.Webdilla.html, Diakses tanggal 25 September 2016, Pukul 09.00 WIB
- Wasito, Hermawan. Pengantar Metodologi Penelitian, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1997.
- Widiasih, Eka. Monitoring dan Evaluasi Program Pelatihan Batik Brebesan, Skripsi FIP-UNNES Semarang, 2015.
- Wulandari, Dita. Monitoring dan Evaluasi Distribusi Zakat Pada Yatim Mandiri Yogyakarta, Skripsi FDK-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

FOTO-FOTO PENELITIAN

DI GOLDEN MIND CENTER YOGYAKARTA

A. Foto Wawancara





B. Foto Kegiatan

Persiapan Program



Kegiatan Pelatihan dengan Peserta Pegawai BKAD Kec, Rongkop, Kab. Gunung Kidul Di Kalikuning Park, Yogyakarta



Foto Kegiatan Workshop Nasional Di Hotel Neo+ Arwana, Yogyakarta





Evaluasi Program para panitia, pengelola lokasi, serta perangkat desa setempat

C. Foto kesibukan di Golden Mind Center





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

D. Lain-lain

Produk *Golden Mind Center*





Piagam Penghargaan



**Nama peserta Training Motivasi
Outbound Kec. Rongkop**

No.	Nama	
1	Subiyanto	
2	Dra Rustiningsih	
3	R.Asis Budiarto, S.Sos	
4	Dra.Suindartin M.Si	
5	Suparta. S.Pd	
6	Kartina	
7	Suratin	
8	Sugiyarto,S.pd	
9	Wasija, A.Md	
10	Sarju	
11	Widodo, S.IP	
12	Susdiyanta	
13	Tuparta.S.Pd	
14	Kustini,A.Md	
15	Wiwik Pujiyati	
16	Sarpan	
17	Supriyanto	
18	Maryono.S.Pd	
19	Susiantarini, S.Pd	
20	Sukiyato,S.E MM	
21	Tuyono	
22	Winarjo	
23	Rhema Irawati	
24	Wahana, S.Pd	
25	Sumadi,S.Pd	
26	Mugi Basuki,S.IP	
27	Iswandi, S.IP	
28	Mega Puspitasari, A.Md	
29	Kasimim, S.Pd	
30	Taufik Yulianto, S.E	
31	Ary Ika Mulyaningsih S.Pd	
32	Suharyatik	
33	Yuli Istanto, A.Md	
34	Eri Sutanto, S.Pd	
35	Maruki	

Formulir Pendaftaran Peserta Pelatihan

 **GMCI**
Golden Mind Center Indonesia
Lembaga Pengembangan S D M

**FORMULIR PENDAFTARAN PESERTA
PELATIHAN SELF INNER PEACE DEVELOPMENT**

Data Diri

1. Nama :
2. Tempat tanggal lahir :
3. Nama Pasangan Hidup :
4. Tempat tanggal lahir :
5. No Handphone :
6. Email :
7. Pin BB :
8. Alamat sekarang :

Permasalahan yang sering dialami

1.
2.
3.
4.
5.

Yogyakarta, 2017
Peserta
.....

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Jl. Lowanu No.2 (Ruko Lowanu), Yogyakarta. Office : +62 274 2870 348

Motivasi @goldenmind168 www.goldenmindcenter.com goldenmindcenter@gm

Branch Office : (Ruko Lowanu), Yogyakarta. Office : +62 274 2870 348

Formulir Pendaftaran Peserta Workshop Nasional


Lembaga Pengembangan SDM

**FORMULIR PENDAFTARAN PESERTA
WORKSHOP SELF INNER PEACE DEVELOPMENT**

Data Diri Peserta
(Harap diisi untuk mengetahui kecocokan usaha anda)

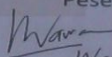
1. Nama : Wawan budiawan tolis

2. Tempat & tanggal lahir : Pagar Alam 21 Januari 1975

3. No Handphone : 0852 2598 8886

4. Email : nurlainiadiya@gmail.com

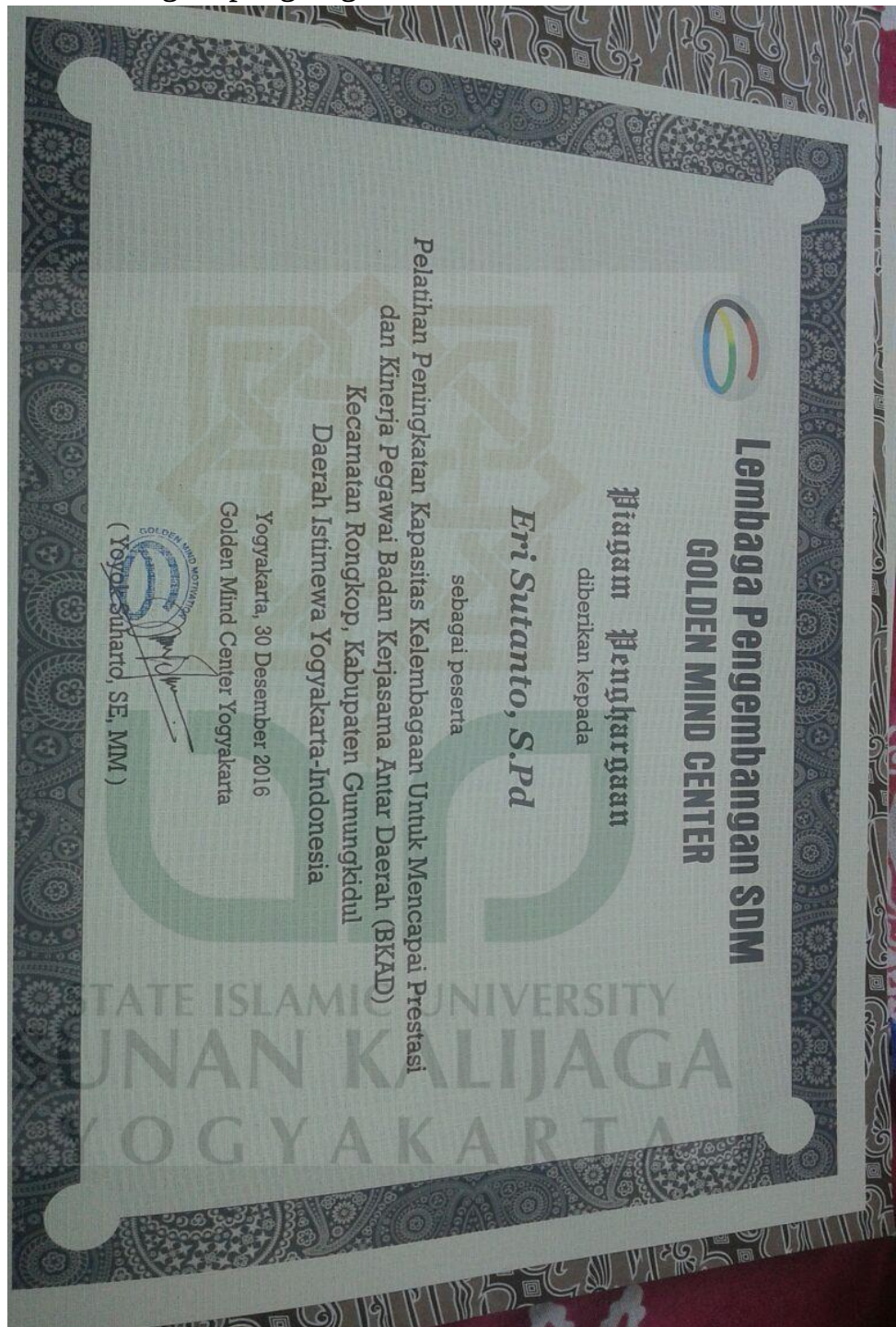
5. Asal Kota : Pagar Alam Sum - Sel

Yogyakarta, 3 Feb 2017
Peserta

Wawan Budiawan tolis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Jl. Lowana No.2 (Ruko Lowana), Yogyakarta. Office : +62 274 2870 348
Motivasi @goldenmind108 www.goldenmindcenter.com goldenmindcenter@gmail.com

Contoh Piagam penghargaan untuk Peserta Pelatihan



Susunan Acara Program Pelatihan

SUSUNAN ACARA TRAINING MOTIVASI OUTBOUND HARI Sabtu, 14 Januari 2017			
NO	JAM	ACARA	FASILITATOR
1	06.00 – 08.30	Peserta berangkat dari kantor Kec. Rongkop	
2	08.30	Tiba dilokasi	
3	08.30 – 09.00	Coffee Break	
4	09.00 – 09.10	Pembukaan (Menyanyikan Lagu Indonesia Raya)	Tata
5	09.10 – 09.40	Sambutan Pak Camat	Pak Camat
6	09.40 – 10.00	Ice Breaking	Asma dkk
7	10.00 – 12.00	Motivasi harmonisasi kerja untuk mencapai prestasi dan kinerja pegawai	Yoyok Suharto, S.E., MM
8	12.00 – 13.00	Istirahat dan makan Siang/Ishoma	
9	13.00 – 15.00	Outbound team building	Asma dkk
10	15.00 – 15.15	Coffee Break sekaligus penutupan	
11	15.15 – selesai	Acara Bebas/Pulang	

MC : Tata
 Trainer : Yoyok Suharto. S.E., MM
 fasilitator : Asmah dkk
 Ahmad Kiswoyo
 Rasuna Yusam Fuady
 Yuan Nur Siswadi
 dokumentasi : Rakha Yoni Suharto
 nue : Kalikuning Park

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

Susunan Acara Workshop Nasional



GMC
Golden Mind Center Indonesia
Lembaga Pengembangan S D M

SUSUNAN ACARA WORKSHOP SELF INNER PEACE DEVELOPMENT Yogyakarta 4-5 Feb 2017

Tanggal	Waktu	Acara	Pembawa Acara
4-Feb-17	08.00 - 08.30	Registrasi	Panitia (LO)
	08.30 - 08.45	Pembukaan & Ice Breaking	Kang Bedjo + LO
	08.45 - 10.00	Map Your Life	Yoyok Suharto, SE.,MM
	10.00 - 10.15	Coffe Break	Panitia
	10.15 - 12.00	Metode KSGW	Yoyok Suharto, SE.,MM
	12.00 - 13.15	ISHOMA	Panitia
	13.15 - 15.10	Pengenalan Pikiran & Jiwa	Yoyok Suharto, SE.,MM
	15.10 - 15.45	Coffe Break + Sholat Ashar	Panitia
	15.45 - 16.30	Pikiran & Relaksasi	Yoyok Suharto, SE.,MM
	16.30 - 17.00	Selesai	
5-Feb-17	08.00 - 08.30	Registrasi	Panitia (LO)
	08.30 - 08.45	Ice Breaking	LO
	08.45 - 10.00	Convience Development	Yoyok Suharto, SE.,MM
	10.00 - 10.15	Coffe Break	Panitia
	10.15 - 12.00	Change Habits	Yoyok Suharto, SE.,MM
	12.00 - 13.15	ISHOMA	Panitia
	13.15 - 15.10	Kunci Rejeki (Fengshui)	Yoyok Suharto, SE.,MM
	15.10 - 15.45	Coffe Break + Sholat Ashar	Panitia
	15.45 - 16.15	Diskusi Kunci rejeki	Yoyok Suharto, SE.,MM
	16.15 - 16.30	Penutupan	Kang Bedjo + LO
	16.30 - 17.00	Kesaksian	Panitia

**Ketua Panitia Workshop
Self Inner Peace Development**

Ahmad Kiswoyo S.Sos.I



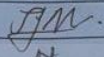
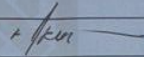
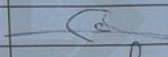
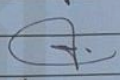
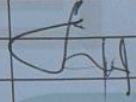
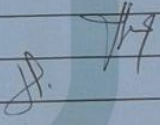
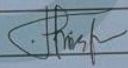
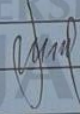
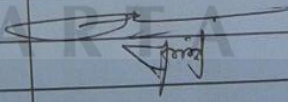
**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Jl. Lowanu No.2 (Ruko Lowanu), Yogyakarta. Office : +62 274 2870 348

Motivasi
@goldenmind168
www.goldenmindcenter.com
goldenmindcen

Presensi Peserta Pelatihan

Daftar Hadir Peserta
Pelatihan Peningkatan Kapasitas Kelembagaan
Badan Kerjasama Antar Daerah (BKAD)
Kecamatan Rongkop, Kabupaten Gunungkidul

No	Nama	Tanda Tangan
1	Subiyanto	
2	Dra Rustiningsih	
3	R.Asis Budiarto, S.Sos	
4	Dra.Suindartin M.Si	
5	Suparta. S.Pd	
6	Kartina	
7	Suratin	
8	Sugiyarto,S.pd	
9	Wasija, A.Md	
10	Sarju	
11	Widodo, S.IP	
12	Susdiyanta	
13	Tuparta.S.Pd	
14	Kustini,A.Md	
15	Wiwik Pujiyati	
16	Sarpan	
17	Supriyanto	
18	Maryono.S.Pd	
19	Susiantarini, S.Pd	
20	Sukiyato,S.E MM	
21	Tuyono	
22	Winarjo	
23	Rhema Irawati	
24	Wahana, S.Pd	
25	Sumadi,S.Pd	
26	Mugi Basuki,S.IP	

SELF INNER PEACE DEVELOPMENT
Yogyakarta, 4-5 Feb 2017

Daftar Hadir Peserta

No	Nama Peserta	Asal Kota	Hp	Email	Paraf
1	Nanang harimurti	Jakarta			
2	Yayat Hidayat	Jakarta			
3	Ahda Yamien	Jakarta			
4	Nugroho D.W C	Yogyakarta			
5	Rulli Permana, ST	Yogyakarta			
6	Dewi Ratri W.	Yogyakarta			
7	Nurlaini tolib S.Sos	Yogyakarta			
8	Wawan Budiawa Tolib	Yogyakarta			
9	Theresia Gayatri septirini	Yogyakarta			
10	Sendi priyo kusumo. SE	Yogyakarta			
11	Yuana Sangaji S.Pd.I	Yogyakarta			
12	Sutrisno S.Per	Yogyakarta			
13	Asbandi	Jombang			
14	Kartika	Bali			
15	Harlina A. Nihin	Palangkaraya			
16	Bambang Supramono	Palangkaraya			
17	Ir. Sucipto edi Santoso	Palangkaraya			
18	Edy Iswahyudi	Palangkaraya			
19	Djoko Prajitno	Banjarmasin			
20	Yulian Nazarudin	Maluku			
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

27	Iswandi, S.IP	
28	Mega Puspitasari, A.Md	
29	Kasimim, S.Pd	
30	Taufik Yulianto, S.E	
31	Ary Ika Mulyaningsih S.Pd	
32	Suharyatik	
33	Yuli Istanto, A.Md	
34	Eri Sutanto, S.Pd	
35	Maruki	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Choirudah
Tempat/Tgl.Lahir : Rembang, 16 September 1993
Alamat : Desa Punjulharjo Rt 01/04 Rembang, Jawa Tengah
Nama Ayah : Munadi
Nama Ibu : Khotimah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD/MI, Tahun Lulus 2007
 - b. SMP/MTs, Tahun Lulus 2010
 - c. SMA/MA, Tahun Lulus 2013

C. Pengalaman Organisasi

1. Bendahara Divisi Tafsir UKM JQH Al-Mizan UIN Sunan Kalijaga Periode 2014-15
2. Humas IKAMARU (Ikatan Keluarga Alumni Raudlatul Ulum) Yogyakarta Periode 2014-2015.

Yogyakarta, 2 Maret 2017

Choirudah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA