

**SISTEM *MONITORING* DAN EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA DI BALAI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA
PENGEMBANGAN TILAWATIL QUR'AN (LPTQ) NASIONAL TEAM
TADARUS ANGKATAN MUDA MASJID DAN MUSHOLA (AMM)
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

**Oleh :
Ari Desri Waldi
NIM 14240019**

**Pembimbing:
Aris Risdiana, S.Sos.I.,MM.
NIP. 19820804 2011 1 007**

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

2018



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-1539/Un.02/DD/PP.05.3/08/2018

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**SISTEM MONITORING DAN EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI
BALAI PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN LEMBAGA PENGEMBANGAN
TILAWATIL QUR'AN (LPTQ) NASIONAL TEAM TADARUS ANGKATAN MUDA
MASJID DAN MUSHOLA (AMM) YOGYAKARTA**

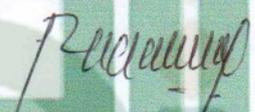
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ari Desri Waldi
NIM/Jurusan : 14240019/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 23 Agustus 2018
Nilai Munaqasyah : 92,3 (A -)

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

TIM MUNAQASYAH

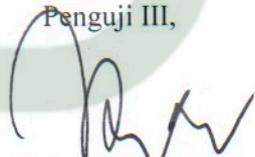
Ketua Sidang/Penguji I,


Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007

Penguji II,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji III,


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

Yogyakarta, 27 Agustus 2018



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara;

Nama : Ari Desri Waldi
NIM : 14240019
Judul Skripsi : Sistem *Monitoring* dan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Balai Penelitian dan Pengembangan LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 16 Agustus 2018

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Dr. Rosyid Ridla, M.Si
NIP: 19671041993031003

Pembimbing


Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP: 19820804 2011 1 007

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Ari Desri Waldi
Nim : 14240019
Semester : VIII
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **Sistem Monitoring dan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta** adalah hasil penelitian/karya saya sendiri yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang peneliti ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

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

Yogyakarta, 14 Agustus 2018

Yang menyatakan



Ari Desri Waldi
14240019

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk almamater tercinta:

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS 94:6)¹



¹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah Tafsir Perkata*, (Bandung: Sygma, 2010), hlm. 596.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan sekalian alam yang Maha Esa dan Maha Kuasa. Dengan semangat tulus ikhlas, mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala yang telah diberikan, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **Sistem *Monitoring* dan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Balai Penelitian dan Pengembangan LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta**. Sholawat dan salam semoga senantiasa Allah SWT curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat serta para pengikut beliau hingga hari akhir.

Sebagai wujud syukur, ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Nurjannah, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan motivasi, semangat, serta bimbingan kepada peneliti selama proses perkuliahan hingga saat ini.
4. Drs. Mokh. Nazili, M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Aris Risdiana, S.Sos.I., MM., selaku dosen pembimbing skripsi atas kesabaran dan ketulusannya dalam membimbing dan memberikan ilmu

yang sangat bermanfaat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Para dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmunya dengan penuh keikhlasan, kesabaran, dan bertanggung jawab kepada peneliti hingga akhir studi.
7. Keluarga besar FT IPMADA, sebuah nama sebuah cerita, teman berjuang dalam proses kuliah hingga akhir.
8. Bapak Drs. H.M. Suhudi Azis, MA selaku Ketua Lembaga di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta yang telah memberikan izin dan membantu peneliti dalam mengumpulkan data untuk penyelesaian skripsi ini.
9. Kedua orang tua Bapak Zulfahmi J. dan Ibu Elmi yang selalu memberikan semangat, motivasi, serta doa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi, baik itu dalam bentuk moral maupun moril.
10. Saudara/i kandung tercinta, Bang Madi, Uni Adek, Uda Fandi, Uda Alan, dan adik saya Ica yang telah berkontribusi dalam mengingatkan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman rantau seperjuangan, Farid, Dika, Taufik, Faiz, Isnani, Dipto, Yulia, Mbak Trima, Mbak Etik yang selalu menemani penulis dari awal hingga selesai dalam menuntut ilmu di kota Jogja.
12. Teman-teman Rantau FC, Dika, Farid, Isnani, Taufik, Faiz, Ilhamsyah, Adi, Wahyu, Wahyu Setyoko, Fauzan, Irman, Zacky, Imam, Dicky,

Mahmud dan Pashlah yang telah berkelana kesana kemari untuk bermain futsal bersama peneliti.

13. Teman-teman seperjuangan, Hasan, Taufik, Ria, Yulia, Devi dan Ndep yang juga telah membantu dan memberikan saya motivasi dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
14. Ria Safitri, S.Sos. yang telah menemani dan memberikan semangat tambahan kepada penulis dari awal kuliah hingga penyelesaian penulisan skripsi ini
15. Rekan-rekan KKN, Danang, Rio, Ihda, Tika, Fatika, Devi, Meni, Biah dan Ndaris.
16. Rekan-rekan IPRY-KK yang senantiasa berproses dalam perbaikan organisasi dan menemani peneliti selama menuntut ilmu.

Penulis menyadari jika skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun segenap tenaga dan pikiran telah tercurahkan. Segala kekurangan yang ada dikarenakan keterbatasan yang penulis miliki. Oleh karena itu saran, masukan dan kritik yang membangun sangat peneliti harapkan.

Yogyakarta, 28 Juli 2018

Penyusun

Ari Desri Waldi
NIM. 14240019

ABSTRAK

Ari Desri Waldi (14240019), Sistem *Monitoring* dan Evalausi Kinerja Sumber Daya Manusia Di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta, Skripsi, Jurusan Manajemen Dawkah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Persaingan yang sangat ketat di era modern ini menuntut lembaga maupun organisasi memiliki ciri khas atau nilai lebih dibanding pesaing-pesaingnya, sebab hal itu akan menjadi pembeda dan daya tarik bagi pelanggan maupun calon pelanggan, sehingga dengan adanya hal tersebut eksistensi dari lembaga tersebut diharapkan bisa selalu ada. Salah satu caranya yakni dengan memperhatikan pengawasan dan evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia yang ada pada lembaga tersebut, adanya proses ini diharapkan lembaga mampu melihat dan mengetahui dimana kelebihan dan kekurangan yang dialami oleh SDM tersebut sehingga dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja yang nantinya akan berdampak kepada peningkatan mutu atau kualitas dari lembaga tersebut. Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta juga menerapkan hal tersebut dalam upaya perbaikan dan peningkatan kualitas, baik kualitas kinerja SDM maupun kualitas dari lembaga tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses *monitoring* dan evaluasi kinerja sumber daya manusia yang ada di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan melalui teknis dengan proses reduksi, penyajian dan verifikasi data.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga AMM Yogyakarta dalam pelaksanaan *monitoring* dilakukan dengan dua cara, yakni secara langsung dan tidak langsung, pengawasan secara langsung dilakukan dengan mengikuti langsung pelaksanaan program tersebut, sedangkan pengawasan secara tidak langsung dilakukan dengan menyiapkan daftar isian untuk diisi oleh para petugas di lapangan. sedangkan evaluasi kinerja sumber daya manusia dengan tiga cara, yakni evaluasi dari pimpinan ke karyawan, karyawan ke karyawan, dan karyawan ke pimpinan. Pada aspek *monitoring* kurangnya persiapan yang lebih baik guna untuk mendapat data yang lebih valid. Sedangkan pada aspek evaluasi kinerja yang dilakukan, lembaga AMM mengutamakan sisi kekeluargaan yang pada aspek ini dirasa kurang optimal dan belum adanya laporan secara tertulis untuk dijadikan data untuk proses evaluasi. Serta tidak adanya alat ukur yang digunakan sebagai pedoman penilaian kinerja bagi karyawan kejelasan tentang perencanaan karir yang dilakukan untuk karyawan lembaga AMM Yogyakarta.

Kata Kunci : *Monitoring*, Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Team Tadarus AMM Yogyakarta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kegunaan Penelitian.....	5
E. Telaah Pustaka.....	6
F. Kerangka Teori.....	9
G. Metode Penelitian.....	18
H. Sistematika Pembahasan	24

BAB II GAMBARAN UMUM BALAI LITBANG LPTQ NASIONAL TEAM TADARUS AMM YOGYAKARTA.....	26
A. Letak Geografis	26
B. Sejarah Berdirinya.....	27
C. Visi dan Misi	32
D. Budaya Kerja di Lembaga AMM Yogyakarta	33
E. Struktur Organisasi.....	35
F. Program Kerja Lembaga	39
G. Sumber Dana	41
H. Sarana dan Prasarana.....	43
BAB III PEMBAHASAN	45
A. Sistem <i>Monitoring</i> di Lembaga AMM Yogyakarta	46
1. Sistem <i>Monitoring</i> Secara Langsung.....	46
2. Sistem <i>Monitoring</i> Secara Tidak Langsung	48
B. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Lembaga AMM Yogyakarta	51
1. Evaluasi dari Pimpinan ke Karyawan.....	52
2. Evaluasi dari Karyawan ke Karyawan.....	55
3. Evaluasi Kinerja dari Karyawan ke Pimpinan.....	58
C. Relevansi Sistem <i>Monitoring</i> dan Evaluasi Kinerja Terhadap Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia di Lembaga AMM Yogyakarta	63
1. Perencanaan Karir.....	66
2. Pengembangan Karir	67

BAB IV PENUTUP	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin modern mengharuskan lembaga mampu bersaing, karena persaingan adalah hal yang sangat penting. Adanya persaingan tersebut membuat lembaga harus melakukan berbagai perbaikan dan peningkatan kualitas agar mampu berkompetisi dengan kompetitor lain. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh lembaga adalah menerapkan sistem monitoring dan evaluasi yang tepat sasaran.

Pentingnya dilakukan sistem monitoring dan evaluasi kinerja kepada SDM dalam pelaksanaan tugas bertujuan agar mengetahui sejauh mana kemampuan SDM menguasai dan memahami tugas yang diberikan oleh lembaga. Selain itu tujuan dari sistem monitoring dan evaluasi kinerja terhadap SDM untuk mengetahui apakah kinerja SDM telah sesuai dengan tujuan yang diinginkan lembaga atau tidak, baik atau tidak, dan juga untuk meningkatkan sekaligus memperbaiki kinerja dari SDM. Jika suatu lembaga tidak menerapkan sistem monitoring dan evaluasi kinerja terhadap SDM, dampak yang akan dialami oleh lembaga adalah tidak adanya sistem yang jelas terhadap pengawasan kerja sehingga tidak diketahui apakah kerja dari SDM itu sesuai dengan yang diharapkan atau tidak, dan evaluasi kinerja yang dilakukan terhadap SDM juga tidak menemui kejelasan yang kemudian nantinya lembaga mengalami kesulitan dalam menentukan apakah kinerja dari SDM itu bisa dikatakan baik atau tidak, sudah sesuai dengan target yang ingin dicapai atau

tidak. Adanya sistem monitoring dan evaluasi kinerja SDM yang diterapkan oleh lembaga bertujuan untuk membantu lembaga dalam mencapai visi, misi dan tujuan lembaga tersebut.

Sistem monitoring menurut Jawahir Tanthowi adalah prosedur ataupun langkah-langkah pengawasan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan, penyalahgunaan, kekurangan dalam melaksanakan tugas-tugas dan sekaligus dapat mengetahui jika sekiranya terdapat segi kelemahan.¹ Jadi, sistem monitoring yang dimaksud dalam penelitian ini adalah cara atau metode yang dilakukan lembaga dalam upaya pengawasan yang ditujukan kepada SDM agar kegiatan operasional dapat terarah dengan baik sesuai dengan tujuan dari lembaga tersebut. Sedangkan evaluasi kinerja menurut Greenberg dan Baroon yang dikutip dari buku Wibowo dengan judul *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga* adalah sebagai proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.² Jadi, evaluasi kinerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam tahap penilaian kinerja SDM.

Kinerja menurut Helfert yang dikutip dari buku Veitzhal Rivai dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya

¹Jawahir Tanthowi, *Unsur-Unsur Manajemen Menurut Al-qur'an*, (Jakarta: Pustaka al Husna, 1983), hlm. 45.

²Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 262.

yang dimiliki.³ Sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan adalah manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia, sumber daya manusia merupakan daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.⁴ Jadi, kinerja sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam menentukan sejauh mana pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Begitu juga dengan kinerja SDM yang ada di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta.

Balai Penelitian dan Pengembangan Lembaga Pengembangan Tilawatil Qur'an Nasional Team Tadarus Angkatan Muda Masjid dan Mushola Yogyakarta dengan ini disebut Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta adalah lembaga yang didirikan oleh KH. As'ad Humam ini mengalami banyak perkembangan hingga bertaraf nasional dan tidak diragukan lagi eksistensinya sampai saat ini. Perkembangan lembaga ini dapat dilihat dari berbagai macam aspek antara lain penambahan maupun perubahan sarana dan prasarana penunjangnya hingga peningkatan kualitas pengawasan dan penilaian kinerja sumber daya manusia.⁵

³Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 604.

⁴Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 244.

⁵ Hasil wawancara dengan Bapak Suhudi selaku Ketua Bidang Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta tanggal 23 Februari 2018 di Sekretariat AMM Yogyakarta pada pukul 14.12 WIB.

Lembaga ini sukses dalam mencetak orang-orang berpengalaman dalam bidang pengelolaan Taman Kanak-kanak Al-Qur'an (TKA) dan Taman Pembelajaran Al-Qur'an (TPA) hingga memperoleh juara tingkat nasional tilawatil qur'an, bahkan lembaga ini menjadi penyedia jasa tim pelatih atau penatar sebagai narasumber dan tutor di beberapa perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta di Yogyakarta diantaranya UMY, UAD, UGM. Lembaga ini juga seringkali menjadi narasumber kegiatan mahasiswa di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.⁶Berkaitan dengan sistem *monitoring* dan evaluasi kinerja SDM, ada hambatan yang dialami oleh lembaga ini, dimana *monitoring* yang dilakukan lembaga ini terasa efektif ketika dengan pengamatan tidak langsung dibanding pengamatan langsung. Sedangkan untuk evaluasi, lembaga terhambat oleh tidak adanya penambahan kuantitas minat dari pelanggan meskipun kinerja dari SDM selalu baik meningkat dari tahun ke tahun.⁷Atas keberhasilan dan eksistensi sekaligus hambatan yang dialami oleh lembaga ini, maka peneliti tertarik mengambil tema “Sistem *Monitoring* dan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta”.

⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Suhudi selaku Ketua Bidang Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta tanggal 23 Februari 2018 di Sekretariat AMM Yogyakarta pada pukul 14.12 WIB.

⁷ Hasil wawancara dengan Bapak Suhudi selaku Ketua Bidang Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta tanggal 23 Februari 2018 di Sekretariat AMM Yogyakarta pada pukul 14.12 WIB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah penelitian adalah bagaimana sistem monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana sistem *monitoring* dan evaluasi kinerja sumber daya manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama pada aspek sistem *monitoring* dan evaluasi kinerja 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 kinerja sumber daya manusia di lembaga ini.

2. Secara Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber dalam memberikan saran dan masukan kepada Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta dalam menjalankan roda

organisasi dan mempertahankan eksistensinya sebagai lembaga atau organisasi.

E. Telaah Pustaka

Peneliti melihat karya-karya terdahulu sebagai perbandingan, dimaksudkan agar lebih memperjelas bahwa permasalahan dalam penelitian ini layak untuk diteliti dan menyempurnakan penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan sistem monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia antara lain :

Skripsi Nanik Ustadiyatun tahun 2008 yang mengangkat judul *Evaluasi Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa At Tamwil Mitra Usaha Ummat Ngemplak Sleman Yogyakarta* yang bersifat deskriptif kualitatif menggunakan teori Sjafrri Mangkuprawira dengan metode evaluasi *Graphic Rating Scale* (GRS) yang menjelaskan bahwa metode ini adalah memfokuskan penilaian pada orang yang melakukan pekerjaan, bukan pada hasil kerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BMT Mitra Usaha Ummat melakukan evaluasi kinerja dengan menetapkan tujuan, unsur-unsur yang dievaluasi, waktu pelaksanaan, pelaku evaluasi serta metode yang digunakan dalam evaluasi.⁸

Skripsi Iswatul Khairah tahun 2011 yang mengangkat judul *Evaluasi Kinerja Zakat (Studi Kasus Manajemen Evaluasi Kinerja di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta)* yang bersifat deskriptif kualitatif dengan menggunakan

⁸Nanik Ustadiyatun, *Evaluasi Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa At Tamwil Mitra Usaha Ummat Ngemplak Sleman Yogyakarta*, tidak dipublikasikan, (Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2008).

teori Surya Dharma dengan metode evaluasi kinerja yang dipakai adalah *merit-rating* yaitu manajer dituntut menilai pegawainya berdasarkan berbagai faktor ataupun karakteristik pekerjaan dan kepribadian secara obyektif. Hasil penelitian ini menunjukkan evaluasi kinerja yang diterapkan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan kepemimpinan.⁹

Skripsi Ata Amrullah tahun 2009 yang mengangkat judul *Analisis Sistem Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Zakat di Lazis Masjid Syuhada Yogyakarta* bersifat deskriptif kualitatif dengan menggunakan teori M. Manullang yang menjelaskan bahwa ada 2 jenis monitoring yakni pengawasan secara langsung dan pengawasan secara tidak langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan di LAZIS Masjid Syuhada belum berjalan dengan lancar yang dipengaruhi oleh dua faktor, faktor penunjang dan faktor penghambat.¹⁰

Jurnal Taufeni Taufik tahun 2013 yang mengangkat judul *Peran Monitoring dan Evaluasi terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah* yang mencakup sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perencanaan strategik, manfaat perencanaan strategik, perencanaan kinerja, manfaat perencanaan kinerja dan pelaporan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil implementasi Sistem Akuntabilitas

⁹Iswatul Khairah, *Evaluasi Kinerja Zakat (Studi Kasus Manajemen Evaluasi Kinerja di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta)*, tidak dipublikasikan, (Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2011).

¹⁰Ata Amrullah, *Analisis Sistem Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Zakat di Lazis Masjid Syuhada Yogyakarta*, tidak dipublikasikan, (Yogyakarta: Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2009).

Kinerja Instansi Pemerintahan Provinsi, Kabupaten/Kota di Indonesia tahun 2011, menurut Kementerian PAN & RB (2012), masih belum memuaskan.¹¹

Antara penelitian-penelitian tersebut, sejauh pengamatan peneliti belum ada penelitian yang dilakukan mengenai “Sistem Monitoring dan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta”. Penelitian pada skripsi ini memfokuskan pada dimensi monitoring dan evaluasi kinerja SDM diantaranya yakni jenis-jenis monitoring dan metode evaluasi kinerja dan fungsi sumber daya manusia.

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan tentang *Monitoring*

a. Pengertian *Monitoring*

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. Hal ini juga untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan, penyalahgunaan, kekurangan dalam melaksanakan tugas-tugas dan sekaligus dapat mengetahui jika sekiranya terdapat segi kelemahan.¹² Salah satu aktifitas yang harus dilakukan disaat pengawasan adalah pelaksanaan kinerja dari SDM, ini bertujuan agar

¹¹Taufeni Taufik, “Peran Monitoring dan Evaluasi terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah”, tidak dipublikasikan, *E-jurnal* Fakultas Ekonomi Universitas Riau No. 2 (2011), diakses pada tanggal 15 Maret 2018 pukul 14.13 WIB.

¹²Jawahir Tanthowi, *Unsur-Unsur Manajemen Menurut Al-qur'an*, hlm. 45.

kinerja dari karyawan atau SDM dapat terarah dan mampu mengetahui pekerjaannya masing-masing.

Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dengan baik, sejauh manakah pelaksanaan, adakah penyimpangan-penyimpangan, jika terdapat penyimpangan apakah penyebabnya, sehingga akan bagaimanakah hasil pelaksanaan pengelolaan dakwah, maka perlu diadakan pengawasan sedini mungkin. Seandainya dapat segera diketahui dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, sehingga pelaksanaan kerja tercapai secara efektif, efisien dan profesional.

Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem pengawasan benar-benar efektif artinya dapat merealisasikan tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidaknya harus segera dapat melaporkan adanya penyimpangan dari rencana. Apa yang telah terjadi memang sukar untuk mengubahnya, tetapi apa yang akan terjadi dapat diarahkan ke tujuan tertentu. Oleh karena itu, sistem *monitoring* yang efektif harus dapat segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan itu agar dapat diambil tindakan untuk pelaksanaan. Selanjutnya, agar pelaksanaan keseluruhan benar-benar dapat sesuai atau mendekati apa yang direncanakan sebelumnya.¹³ Untuk itu seorang yang

¹³M. Manullang, *Dasar-dasar manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), hlm. 174.

melakukan tugas pengawasan, haruslah sungguh-sungguh mengerti tujuan dari pelaksanaan tugas pengawasan.

b. Tujuan *Monitoring*

Adapun maksud dan tujuan *monitoring* adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
- 2) Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- 3) Untuk mengetahui apakah penggunaan rencana yang telah ditetapkan dalam *planning* terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- 4) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak.
- 5) Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam rencana.
- 6) Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.¹⁴

Dari penjelasan tersebut, maka kegunaan *monitoring* adalah membantu tugas pembuat kebijakan untuk membuat *Policy* terhadap kegiatan atau aktifitas di dalam organisasi. Sebab dengan *monitoring* ini

¹⁴M. Manullang, *Dasar-dasar manajemen*, hlm. 112.

akan diketahui kegiatan mana yang menyimpang dan kegiatan mana yang sesuai dengan rencana yang telah dibuat sebelumnya.

c. Jenis-jenis monitoring

Adapun cara pelaksanaan monitoring dapat dilakukan melalui dua cara yaitu:

1) Pengamatan Langsung

Pengamatan langsung adalah pengamatan yang dilakukan dengan mengunjungi lokasi. Dengan cara demikian petugas dapat secara bebas mengumpulkan informasi yang diperlukan, agar pengumpulan informasi dapat berjalan secara efisien, maka dibutuhkan strategi pengumpulan data, yaitu:

- a) Mempersiapkan instrumen pengumpulan data, misalnya dengan menyiapkan daftar isian.
- b) Menggali informasi pada orang-orang penting yang memegang posisi dalam pelaksanaan-pelaksanaan program tersebut. Kegiatan ini penting untuk mengecek data yang mungkin dapat ditangkap dengan daftar isian.
- c) Melaksanakan pengawasan langsung ke lapangan dan petugas monitoring dapat mencatat informasi yang diperlukan sesuai dengan kehendaknya (sesuai dengan tujuan monitoring).¹⁵

2) Pengamatan Tidak Langsung

¹⁵*Ibid.*, hlm. 190-193.

Cara ini menghendaki petugas *monitoring* tidak perlu campur tangan langsung ke lokasi, tetapi penggalian data dilakukan dengan cara mengirimkan seperangkat daftar isian untuk diisi oleh orang lain di lokasi penelitian. Cara tidak langsung ini juga dapat dilakukan dengan mengumpulkan data melalui laporan-laporan yang dibuat oleh pemimpin.¹⁶

2. Tinjauan Evaluasi Kinerja

a. Pengertian Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluatif atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel.¹⁷ Sementara itu menurut Greenberg dan Baroonyang dikutip dari buku Wibowo dengan judul *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga* bahwa evaluasi kinerja adalah sebagai proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.¹⁸

Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen yang menggunakan evaluasi untuk mengambil

¹⁶*Ibid.*, hlm. 193.

¹⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, hlm. 261-262.

¹⁸*Ibid.*, hlm. 262.

keputusan tentang sumber daya manusia. Evaluasi memberikan masukan untuk keputusan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian.

Evaluasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi menunjukkan keterampilan dan kompetensi pekerja yang ada sekarang ini kurang cukup sehingga dikembangkan program. Evaluasi juga memenuhi kebutuhan umpan balik bagi pekerja tentang bagaimana pandangan organisasi terhadap kinerjanya. Selanjutnya, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengalokasikan *reward*. Keputusan tentang siapa yang mendapatkan kenaikan upah dan *reward* lain sering dipertimbangkan melalui evaluasi kinerja.¹⁹

Jadi evaluasi kinerja dalam penelitian ini adalah proses penilaian kepada para karyawan atau SDM terhadap kinerjanya yang berguna untuk kepentingan organisasi. Evaluasi kinerja juga dibutuhkan oleh para pekerja untuk umpan balik atau *feedback* yang dilakukan oleh organisasi terhadap kinerja yang telah mereka laksanakan. Evaluasi kinerja adalah salah satu cara untuk mengalokasikan *reward* ataupun penghargaan terhadap karyawan yang mendapatkan kenaikan upah dan lain sebagainya.

b. Metode Evaluasi Kinerja

¹⁹*Ibid.*, hlm. 263.

Metode yang dapat dipergunakan dalam melakukan evaluasi kinerja pada dasarnya sama dengan metode yang dipergunakan daam mendapatkan umpan balik, melakukan penilaian dan *review*.

Pandangan Vecchio, Robbin, Kreiner dan Kinickiyang dikutip dari buku Wibowo yang berjudul Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, pada dasarnya sama dan bersifat saling melengkapi. Metode yang dapat dipergunakan adalah:

- 1) Penilaian diri sendiri dari pekerja yang bersangkutan.
- 2) Penilaian dari atasan langsung
- 3) Penilaian dari rekan sekerja
- 4) Penilaian dari bawahan langsung
- 5) Penilaian dari sumber lain seperti pelanggan, pemasok, komite para manajer, konsultan eksternal dan
- 6) Evaluasi 360 derajat.²⁰

3. Tinjauan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan dan harapan organisasi. Konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan SDM.

²⁰*Ibid.*, hlm. 265.

Pada dasarnya, para manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain.²¹

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja maupun karyawan. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam wujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non finansial atau non material di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.²²

Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya manajemen sumber daya manusia mendefinisikan bahwa sumber daya manusia atau *man power* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia, sumber daya manusia merupakan daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.²³

Sumber daya manusia dalam penelitian ini diartikan sebagai aset non finansial maupun non material atau disebut juga personil, tenaga

²¹R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008), hlm. 4.

²²Ambar Teguh Sulistyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 11.

²³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm. 244.

kerja, pekerja atau karyawan yang dimiliki organisasi dan memiliki kemampuan daya pikir dan daya fisik penggerak dalam organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting yang harus ada dalam sebuah organisasi, sebab sumber daya manusia merupakan motor penggerak kehidupan organisasi yang berperan dalam mencapai tujuan maupun harapan yang telah ditentukan oleh organisasi.

b. Fungsi Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan Karir

Perencanaan karir adalah proses berkelanjutan dimana individu menetapkan tujuan-tujuan karir dan mengidentifikasi cara-cara untuk mencapainya. Ini merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dan sulit karena rata-rata orang yang lulus kuliah dewasa ini bisa menghadapi lima hingga tujuh perubahan karir (karir, bukan pemberi kerja) dalam tahun-tahun bekerjanya.

Perencanaan karir adalah salah satu cara yang ditempuh oleh karyawan dalam mengidentifikasi ataupun melihat aspek-aspek yang dibutuhkan untuk karirnya di masa yang akan datang dan berkelanjutan. Sehingga perlunya perencanaan yang matang demi tercapainya karir yang diinginkan oleh karyawan tersebut.

2) Pengembangan karir

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang

dengan kualifikasi-kualifikasi dan pengalaman-pengalaman yang memadai tersedia ketika dibutuhkan. Karir-karir individu dan kebutuhan-kebutuhan organisasi tidak terpisah dan berbeda. Organisasi harus membantu para karyawan dalam perencanaan karir sehingga kebutuhan-kebutuhan dari keduanya harus dipenuhi.²⁴

Jadi pengembangan karir yang dimaksud peneliti adalah upaya-upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam membantu karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan sehingga *feedback* antara karyawan dan organisasi benar-benar menghasilkan kinerja ataupun pencapaian yang telah ditentukan.

G. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.²⁵ Metodologi penelitian merupakan cara-cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang digunakan untuk mengetahui kebenaran secara ilmiah sehingga data dapat digunakan saat menghadapi keadaan yang sama.

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini menggunakan pendekatan *deskriptif kualitatif* yakni penelitian yang ditujukan untuk mengumpulkan fakta dan menguraikan secara menyeluruh serta teliti dengan persoalan yang akan

²⁴R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*, hlm. 5.

²⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 3.

dipecahkan.²⁶ Dalam penelitian ini menggambarkan dan menjelaskansistem *monitoring* dan evaluasi kinerja sumber daya manusia di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta.

2. Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan atau *field research*, yaitu data-data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta.

3. Subyek dan Obyek Penelitian.

a. Subyek Penelitian.

Subyek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian, yaitu memiliki data mengenai variabel-variabel yang diteliti,²⁷ yang dimaksud subyek penelitian disini adalah sumber daya manusia yang ada di dalam lembaga atau organisasi yang diteliti meliputi pimpinan, karyawan dan ustadz-ustadzah yang ada di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian.²⁸ Obyek penelitian yang dimaksud disini adalah aktivitas-aktivitas sumber daya manusia maupun organisasi di Balai

²⁶Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: Gramedia, 1991), hlm. 48.

²⁷Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 34.

²⁸Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989), hlm. 91.

Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta, yang berkaitan dengan sistem monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia didalamnya.

4. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

a. Sumber Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.²⁹ Dalam pengumpulan data primer penelitian ini menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada subyek penelitian yakni sumber daya manusia yang ada di dalam lembaga atau organisasi yang diteliti meliputi pimpinan, karyawan, dan ustadz-ustadzah yang ada di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya.³⁰ Data sekunder disini diperoleh peneliti melalui metode dokumentasi yang didapat dari bacaan, literatur, dan dokumen-dokumen dari Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta, yang relevan dengan tema penelitian.

²⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm. 137.

³⁰Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, hlm. 91.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan pencatatan dengan sistematis fenomenayang diselidiki dan dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.³¹ Cara kerja metode ini adalah peneliti mengamati langsung obyek penelitian dengan datang langsung ke lembaga yang akan diteliti untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tema penelitian, dan yang menjadi obyek pengamatan penelitian ini adalah aktivitas manajemen sumber daya manusia pada sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang ada di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus “AMM” Yogyakarta.

b. Metode Wawancara

Pengumpulan data juga dapat dilakukan dengan wawancara (*interview*). Wawancara dilakukan secara langsung dengan tatap muka (*face to face*) antara responden dengan satu atau lebih dari satu pewawancara sesuai dengan jumlah narasumber yang dibutuhkan.³²

Wawancaradilakukan dengan alat bantu *interview guide* dan *handphone* untuk merekam proses wawancara yang dilakukan. Pihak yang diwawancarai adalah pimpinan, karyawan dan ustadz-ustadzah

³¹Sutrisno Hadi, *Metode Penelitian Research II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1987), hlm. 206.

³²Morissan, *Metode Penelitian Survey*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 214.

di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta dengan teknik wawancara langsung atau tatap muka. Wawancara digunakan untuk menggali informasi dan mengetahui secara mendalam mengenai sistem *monitoring* dan evaluasi kinerja SDM di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dari benda-benda tertulis seperti buku, notulensi, makalah, peraturan, buletin dan sebagainya.³³ Dokumentasi yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan sistem monitoring dan evaluasi kinerja SDM yang ada di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta.

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.³⁴

Alat analisis data pada penelitian ini adalah analisis data deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

³³ Suharsini Arikunto, *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan dan Praktek)*, hlm. 231.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, hlm. 334.

Tahapan-tahapan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan data, yaitu data dikumpulkan berasal dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.
- b. Mengklarifikasi materi data, langkah ini digunakan untuk memilih data yang dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Mengklarifikasi materi dapat dilakukan dengan mengelompokkan data data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.
- c. Pengeditan, yaitu melakukan penelaahan terhadap data yang terkumpul melalui teknik-teknik yang digunakan kemudian dilakukan penelitian dan pemeriksaan kebenaran serta perbaikan apabila terdapat kesalahan sehingga mempermudah proses penelitian lebih lanjut.
- d. Menyajikan data yaitu data yang telah dideskripsikan secara verbal kemudian diberikan penjelasan dan uraian berdasarkan pemikiran yang logis serta memberikan argumentasi dan dapat ditarik kesimpulan.

7. Teknik Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas) dan *confirmability* (obyektifitas). Ada beberapa macam cara pengujian kredibilitas, diantaranya perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif dan *membercheck*.³⁵

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&*, cetakan ke-22, hlm. 270.

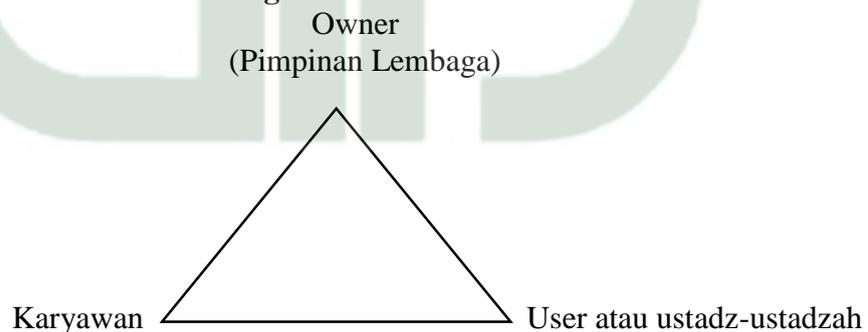
a. Uji Kredibilitas

Uji kredibilitas bertujuan untuk menilai keabsahan dari temuan penelitian kualitatif. Kredibilitas menunjukkan adanya kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dengan banyak cara. Peneliti dalam hal ini menggunakan triangulasi

Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.³⁶ Triangulasi terdiri dari triangulasi sumber data yaitu dengan mencari data dari sumber yang beragam yang masih terkait satu sama lain.³⁷

Peneliti dalam hal pengecekan menggunakan triangulasi sumber data dan triangulasi metode, ini bertujuan untuk memperoleh data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Triangulasi sumber data untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Gambar 1.1
Triangulasi Sumber Data



³⁶ Djaman Satori dan Aan Komarian, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hlm. 170.

³⁷ *Ibid.*, hlm. 170.

b. Uji Transferabilitas

Uji transferabilitas memudahkab orang lain dalam memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian. Maka dalam laporan ini peneliti memberikan uraian yang rinci, jelas, sistematis dan dapat dipercaya, sehingga pembaca dapat dengan mudah dan jelas dalam memahami hasil penelitian.³⁸

c. Uji Defenabilitas

Uji defenabilitas dilakukan dengan mengaudit pada seluruh proses penelitian. Caranya dilakukan oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit seluruh aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian.³⁹ Pada uji defenabilitas untuk memudahkan auditor peneliti meninggalkan jejak berupa membuat daftar pertemuan, berfoto yang disertai tanggal dengan narasumber.

d. Uji Konfirmabilitas

Uji konfirmabilitas berhasil saat penelitian bisa dikatakan obyektif dengan disepakati oleh banyak orang.⁴⁰ Pada uji konfirmabilitas peneliti memberikan transkrip wawancara kepada narasumber untuk dicek kebenaran datanya dan narasumber

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&*, cetakan ke-22, hlm. 276.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 277.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 277

memberikan tanda tangan pada transkrip wawancara sebagai pengakuan kebenaran data yang telah diberikan.

H. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian yang terdiri dari empat bab yakni:

Bab I yang berisi pendahuluan yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan skripsi ini, yang meliputi penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teori, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II menguraikan hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta, adapun isi dalam bab ini meliputi sejarah berdirinya dan perkembangan lembaga, visi dan misi, struktur organisasi, dan program kegiatan.

Bab III membahas tentang sistem monitoring dan evaluasi kinerja sumber daya manusia yang dilakukan di Balai Litbang LPTQ Nasional Team Tadarus AMM Yogyakarta.

Bab IV merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan konsep-konsep teoritis dan juga berdasarkan hasil yang diperoleh di lapangan, termasuk juga saran-saran untuk lembaga atau organisasi yang diteliti dan kata penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lembaga AMM Yogyakarta dalam pelaksanaan *monitoring* dilakukan dengan dua cara, yakni secara langsung dan tidak langsung, pengawasan secara langsung dilakukan dengan mengikuti langsung pelaksanaan program tersebut, sedangkan pengawasan secara tidak langsung dilakukan dengan menyiapkan daftar isian untuk diisi oleh para petugas di lapangan. Sedangkan evaluasi kinerja sumber daya manusia dengan tiga cara, yakni evaluasi dari pimpinan ke karyawan, karyawan ke karyawan, dan karyawan ke pimpinan. Pada aspek *monitoring* kurangnya persiapan yang lebih baik guna untuk mendapat data yang lebih valid. Sedangkan pada aspek evaluasi kinerja yang dilakukan, lembaga AMM mengutamakan sisi kekeluargaan yang pada aspek ini dirasa kurang optimal dan belum adanya laporan secara tertulis untuk dijadikan data untuk proses evaluasi. Serta tidak adanya alat ukur yang digunakan sebagai pedoman penilaian kinerja bagi karyawan kejelasan tentang perencanaan karir yang dilakukan untuk karyawan lembaga AMM Yogyakarta.

B. Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti kepada lembaga AMM Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Adanya perencanaan sistem *monitoring* dan evaluasi kinerja SDM yang baik sehingga pelaksanaan dan hasil dari pelaksanaan suatu program tersebut dapat dirasakan.
2. Perlu adanya kejelasan perencanaan karir bagi sumber daya manusia agar karyawan memiliki pedoman atau tujuan yang jelas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Perlu dibuat alat ukur yang berfungsi sebagai tolok ukur penilaian kinerja, sehingga lembaga mampu mengetahui seberapa dan sampai mana kemampuan karyawan dalam memahami tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*, Jakarta: Bina Aksara, 1989.
- Azwar, Saifuddin, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Budiyanto, Mangun, KH. As'ad Humam *Penyusun Buku Iqro' dan Pelopor Gerakan TK-Al-Qur'an di Indonesia*, Yogyakarta: Balitbang LPTQ Nasional Yayasan Team Tadarus AMM Yogyakarta, 2006.
- Hadi, Sutrisno, *Metode Penelitian Research II*, Yogyakarta: Andi Offset, 1987.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1991.
- Manullang, M, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.
- Mondy, Wayne R, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi 10*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008.
- Morissan, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Pawito, *Penelitian Komunikasi Kualitatif*, Yogyakarta: LKIS, 2007.
- Rivai, Veitzhal, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Rosyidah, Ambar Teguh Sulistyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Satori, Djaman dan Komarian Aan, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tanthowi, Jawahir, *Unsur-unsur Manajemen Menurut Al-qur'an*, Jakarta: Pustaka Al Husna, 1983
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

SKRIPSI

- Amrullah, Ata. *Analisis Sistem Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Zakat di LAZIS Masjid Syuhada Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2009)

Khairah, Iswatul, *Evaluasi Kinerja Zakat (Studi Kasus Manajemen Evaluasi Kinerja di Rumah Zakat Cabang Yogyakarta)*, Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2011).

Ustadiyatun, Nanik, *Evaluasi Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa AT Tamwil Mitra Usaha Ummat Ngemplak Sleman Yogyakarta*, Skripsi tidak diterbitkan (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2008).

INTERNET

Taufik, Taufeni, "Peran Monitoring dan Evaluasi terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah", *E-jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Riau* No. 2 (2011), diakses pada 15 Maret 2018 pukul 14.13 WIB.

www.iqroamm.com diakses pada hari rabu 18 Juli 2018 pada pukul 15.00 WIB

