

**STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN PADA LAZISMU D.I.YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

**Oleh :**

**Fitrotul Maulidiyah  
NIM.20102040005**

**Pembimbing**

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2024**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-606/Un.02/DD/PP.00.9/04/2024

Tugas Akhir dengan judul : STRATEGI PENGEMBANGAN KARIER DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA LAZISMU D.I. YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FITROTUL MAULIDIYAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 20102040005  
Telah diujikan pada : Selasa, 02 April 2024  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

 Ketua Sidang  
Aris Risdiana, S.Sos.I., MM  
SIGNED  
Valid ID: 661e2011abc28

 Penguji I  
Achmad Muhammad, M.Ag  
SIGNED  
Valid ID: 661dc3eccc924

 Penguji II  
Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag  
SIGNED  
Valid ID: 660bde589310



 Yogyakarta, 02 April 2024  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED  
Valid ID: 6629f1ba10960

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fitrotul Maulidiyah  
NIM : 20102040005  
Prodi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **Strategi Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lazismu D.I.Yogyakarta** adalah hasil karya pribadi dan tidak mengandung plagiarisme. Hasil karya ini 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 akan mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 26 Maret 2024  
Yang menyatakan,

  
Fitrotul Maulidiyah  
NIM 20102040005

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN 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 : Fitrotul Maulidiyah

NIM : 20102040005

Judul : Strategi Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lazismu D.I.Yogyakarta

Telah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut, di atas dapat segera dimunaqosyah. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 26 Maret 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi  
Manajemen Dakwah



H. M. Toriq Nurmadiansyah, S. Ag., M.Si  
NIP. 19690227 200312 1 001

Pembimbing



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

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitrotul Maulidiyah  
NIM : 20102040005  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Strategi Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kineja Karyawan Pada Lazismu D.I.Yogyakarta”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 26 Maret 2024  
Yang menyatakan,



Fitrotul Maulidiyah  
NIM 20102040005

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobi' alamin

Skripsi ini saya persembahkan untuk : Almamater tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## MOTTO

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”<sup>1</sup>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

---

<sup>1</sup> Al-Quran ,Surat Al-Isra’ Ayat :6, Semua terjemah ayat al-qur’an di skripsi ini di ambil dari Kementerian Agama RI, Syamil Qur’an dan Terjemahannya (Majalengka : Pondok Pesantren AL-Qurraniyyah Majalengka , Jawa Barat, 2019).

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, yang mana atas nikmat dan rahmat-nya sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar, sholawat serta salam tak lupa peneliti curahkan kepada Nabi besar Muhammad S.A.W serta orang-orang terdekat yang telah mendukung sehingga skripsi ini dapat selesai dan dapat berjalan lancar serta berjalan dengan baik dan dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tanpa halangan suatu apapun. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir dari perkuliahan dan persyaratan untuk mendapat gelar setara S-1, Program studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,

Menyusun skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan karier Dalam Meningkatkan kinerja karyawan pada Lazismu D.I. Yogyakarta.” Dan dalam Skripsi ini penulis merasa masih banyak kekurangan baik pada teknik penulisan, dari segi bahasa maupun isi materi, mengingat keterbatasan kemampuan yang di miliki. Serta dalam penulisan ini belum sempurna dalam hal penulisan Untuk itu kritik dan saran dari semua pihak sangat berarti buat peneliti serta untuk menjadi bahan referensi skripsi selanjutnya dan untuk pembaca, penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam kesempatan kali ini Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini, khususnya kepada:



1. Prof. Dr. Phil. H. Al Makin , M. A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi ,Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Aris Risdiana S,Sos.,I., M.M, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing serta memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini, dan selalu meluangkan waktunya di sela-sela kesibukan nya untuk membantu penulis untuk segera menyusun skripsi sehingga skripsi ini tersusun dengan baik.
4. Lembaga Lazismu D.I.Yogyakarta yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian skripsi di Lembaga Lazismu D.I.Yogyakarta.
5. Achmad Muhammad, M.Ag. selaku dosen penasihat akademik yang telah memberikan arahan dan selalu memeberikan semangat serta motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi.
6. H. M. Toriq Nurmandiasyah, S,Ag., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.selalu memberikan masukan dan dukungan penuh untuk segera menyelesaikan skripsi, selalu memberikan semangat ketika bertemu di kampus .
7. Muhammad Irfai Muslim, M.S.i selaku Sekertaris Prodi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Yang memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi.

8. Serta seluruh Dosen tercintaku yakni Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing serta memberikan motivasi untuk terus belajar dan mberikan semangat dalam penyusunan skripsi. Tak lupa peneliti ingin sampaikan terimakasih yang sedalam-dalam nya yang telah memberikan ilmu-ilmu yang sangat luar biasa, sehingga penulis bisa mengerti banyak hal hingga mempunyai relasi yang sangat banyak.dan banyak melakukan hal-hal positif lewat rekomendasi dosen-dosen tercintaku.sehingga skripsi ini bisa di selesaikan
9. Kedua Orang tuaku yang sangat aku cintai Bapak Sabbih Supatmono dan Ibu Iswatur Rohmah yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan penuh serta support yang sangat-sangat luar biasa,tidak pernah mengeluh untuk mengeluarkan biaya saat di perkuliahan selalu memberikan yang terbaik. Sehingga skripsi ini bisa diselesaikan.
10. Adiku tercinta Sani wardatus sholihah yang selalu meberikan semangat dan motivasi serta selalu mendoakan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi.
11. Pengasuh Pondok Pesantren Al-Ghozali Yogyakarta sekeluarga yang telah memberikan dukungan doa dan support sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
12. Teman-Teman Mahasantri Pondok Pesantren Al-Ghozali Yogyakarta yang telah memberikan motivasi belajar yang tinggi hingga skripsi ini selesai.
13. Keluarga Besar BPJPH dan seluruh pejabat BPJPH tempat penulis magang yang telah memberikan pengalaman yang berharga dan Pelajaran atas nilai-

nilai dunia karier dan mencapai goals di pemerintahan Republik Indonesia.

14. Teman-Teman seperjuangan yakni Ula, Miyah, Ila, Diyah, Nanda yang telah menemani disaat senang dan susah dan selalu memberikan semangat dan dukungan penuh dari awal hingga akhir perkuliahan.
15. Teman-Teman mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah yang telah berjuang bersama-sama dalam perkuliahan dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti juga mengucapkan terimakasih sedalam-dalam nya atas dukungan, doa, serta motivasi yang telah diberikan. Semoga Allah subhanahu wa ta'ala selalu memberikan balasan baik di dunia maupun di akhirat, Amiin ya robbal'alamiin.

Yogyakarta, 23 Februari 2024

Peneliti



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Fitrotul Maulidiyah

## DAFTAR ISI

<b>COVER SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat penelitian.....	5
E. Kajian Pustaka.....	6
F. Kajian Teori.....	9
G. Metode Penelitian.....	23
1. Tempat Penelitian .....	233
2. Subjek dan Objek Penelitian.....	24
3. Sumber Data.....	25
4. Teknik Pengumpulan Data.....	26
5. Teknik Keabsahan Data.....	27
6. Teknik Analisis Data.....	29
H. Sistematika Pembahasan .....	32
<b>BAB II GAMBARAN UMUM</b> .....	<b>34</b>
A. Batas Wilayah dan Letak Geografis .....	34
B. Sejarah Berdirinya Lazismu D.I. Yogyakarta.....	35
C. Profil Lazismu D.I. Yogyakarta.....	37
D. Lambang Lazismu D.I Yogyakarta.....	40
E. Visi dan Misi Lazismu D.I. Yogyakarta .....	40

F. Struktur Organisasi.....	42
G. Program Zakat Produktif Lazismu D.I. Yogyakarta.....	44
<b>1 Program Pendidikan .....</b>	<b>44</b>
<b>a.Beasiswa Mentari.....</b>	<b>44</b>
<b>b.Beasiswa Sang Surya.....</b>	<b>45</b>
<b>c.Lazismu Goes to Campus .....</b>	<b>45</b>
<b>d.Peduli Guru .....</b>	<b>45</b>
<b>e.MSPP .....</b>	<b>46</b>
<b>f.Edutab-Mu .....</b>	<b>46</b>
<b>g.Save Our School .....</b>	<b>46</b>
<b>2.Program Kesehatan .....</b>	<b>47</b>
a. Peduli Kesehatan .....	47
b. Indonesia Mobile Clinic.....	47
c. Rumah Singgah Pasien.....	47
d. ENDTB .....	47
e. Timbang .....	48
f. Bebas Corona.....	48
g. SAUM.....	48
<b>3.Program Ekonomi .....</b>	<b>50</b>
a. Pemberdayakan UMKM .....	50
b. Peternakan Masyarakat Mandiri.....	50
c. Tani Bangkit.....	50
d. Ketahanan Pangan.....	50
e. Keuangan Mikro.....	51
<b>4.Program Sosial Dakwah.....</b>	<b>51</b>
a. Pemberdayaan Disabilitas .....	51
b. Sayangi Lansia .....	52
c. Pemberdayaan Muallaf.....	52
d. Bedah Rumah.....	52
e. Back to Masjid .....	52
f. Indonesia Terang.....	53
<b>5.Program Kemanusiaan.....</b>	<b>53</b>
a. Indonesia Siaga .....	53
b. Muhammadiyah AID.....	54
c. Gudang Kemanusiaan Lazismu .....	54
d. Sekolah Cerdas .....	54

<b>6. Program Lingkungan.....</b>	<b>55</b>
a. Sayangi Daratmu.....	55
b. Sayangi Lautmu.....	55
c. Penanaman Pohon.....	56
<b>BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
A. Strategi Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lazismu D.I. Yogyakarta.....	57
B. Strategi Pengembangan Karier.....	58
C. Hambatan dalam Pengembangan Karier.....	66
<b>BAB IV PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>
<b>PEDOMAN WAWANCARA.....</b>	<b>79</b>
<b>DOKUMENTASI WAWANCARA.....</b>	<b>81</b>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ruang Lingkup Manajemen Karier.....	20
Tabel 1.2 Sumber Informan Wawancara .....	29
Tabel 1.3 Pengelola Lazismu D.I. Yogyakarta .....	43
Tabel 1.4 Badan Eksekutif Lazismu Wilayah DIY .....	44



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Triangulasi Metode Pengumpulan Data.....	29
Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Data.....	29
Gambar 2.1 Batas Wilayah Lokasi Lazismu D.I.Yogyakarta.....	35
Gambar 2.2 Struktur Organisasi Lazismu D.I. Yogyakarta.....	39
Gambar 2.3 Struktur Organisasi Lazismu D.I. Yogyakarta.....	41





## ABSTRAK

**Fitrotul Maulidiyah, 20102040005.** Judul Skripsi adalah “Strategi Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lazismu D.I. Yogyakarta.” Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya fenomena yang menarik pada lembaga Lazismu sebagai lembaga zakat tingkat nasional yang tidak dimiliki oleh lembaga zakat lainnya, yaitu prospek jenjang karier bagi karyawannya. Sementara perusahaan yang tidak memiliki jenjang karier untuk karyawannya memiliki angka pergantian karyawan yang tinggi. Sedangkan sebagian besar perusahaan yang sukses menawarkan jenjang karier dan memberikan gambaran realistis tentang posisi karyawannya di tahun-tahun mendatang. Sehingga penulis tertarik meneliti tentang strategi pengembangan karier pada Lazismu D.I. Yogyakarta.

Rumusan masalah dalam skripsi ini adalah bagaimana strategi pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Lazismu D.I. Yogyakarta. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui kegiatan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisisnya menggunakan analisis deskriptif, yaitu berusaha mendeskripsikan suatu fenomena atau peristiwa secara sistematis dan apa adanya.

Hasil penelitian pada skripsi ini adalah bahwa pengembangan karier pada Lazismu D.I. Yogyakarta meliputi: pertama, rekrutmen yang efektif, yaitu menginformasikan siapa saja karyawan yang diterima di struktural, memberikan mereka pemahaman tentang struktural, memberikan arahan tentang Digital Marketing dan rencana program lembaga. Diutamakan mereka yang punya pengalaman di bidang zakat. Kedua, Penempatan, meliputi promosi jabatan karena prestasi yang diraih, atau karena ahli dalam bidang khusus, dan kenaikan pangkat karena sudah memiliki pengalaman yang lama dan banyak, dan cakap di bidang kepemimpinan. Ketiga, adanya pelatihan dan pengembangan skill karyawan. Keempat, perencanaan karier.

**Kata kunci: pengembangan, karier, kinerja, karyawan**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

**Fitrotul Maulidiyah, 20102040005.** The title of the thesis is "Career Development Strategy in Improving Employee Performance at Lazismu D.I.Yogyakarta." This national research is motivated by an interesting phenomenon in the Lazismu institution as a zakat institution at a level that other zakat institutions do not have, namely career prospects for its employees. Meanwhile, companies that do not have career paths for their employees have high employee turnover rates. Meanwhile, most successful companies offer career paths and provide a realistic picture of their employees' positions in the coming years. So the author is interested in researching career development strategies at Lazismu D.I. Yogyakarta.

The problem formulation in this thesis is how career development strategies can improve employee performance at Lazismu D.I. Yogyakarta. In this research, the author used a qualitative research method with a case study approach. Data collection was carried out through interviews, observation and documentation. Meanwhile, the analysis uses descriptive analysis, namely trying to describe a phenomenon or event systematically and as it is.

The results of the research in this thesis are that career development at Lazismu D.I. Yogyakarta includes: first, effective recruitment, namely informing which employees are accepted into the structure, giving them an understanding of the structure, providing direction about Digital Marketing and the institution's program plans. Preference is given to those who have experience in the field of zakat. Second, Placement, includes promotions because of achievements achieved, or because of expertise in a special field, and promotions because they have long and extensive experience, and are competent in the field of leadership. Third, there is training and development of employee skills. Fourth, career planning.

**Keywords: development, career, performance, employees**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Lazismu merupakan lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Lazismu merupakan lembaga zakat tingkat nasional yang bertujuan untuk memberdayakan masyarakat melalui pemanfaatan zakat, infaq, shadaqah, dan dana keagamaan secara produktif. Organisasi ini didirikan untuk mengelola zakat dengan teknik manajemen modern dan menjadikan zakat sebagai bagian dari penyelesaian permasalahan sosial di masyarakat. Lazismu memadukan teologi cinta, kemurahan hati, dan kesukarelaan untuk menghasilkan filantropi trasformatif yang berhasil mengubah kegiatan yang berorientasi pada amal menjadi kegiatan yang produktif dan redistributif untuk memajukan keadilan dan kesetaraan sosial.

Lazismu berada di bawah persyarikatan Muhammadiyah dan mempunyai komitmen untuk mengikuti seluruh peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi serta mempunyai budaya kerja yang amanah, *professional*, dan transparan. Lazismu tidak bisa dianggap organisasi amal, melainkan lembaga zakat yang membantu menyalurkan dan memanfaatkan dana zakat untuk kemajuan masyarakat, latar belakang berdirinya Lazizmu terdiri atas dua faktor. *Pertama*, fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semuanya

berakibat dan sekaligus disebabkan tatanan keadilan sosial yang lemah. *Kedua*, zakat diyakini mampu bersumbangsiah dalam mendorong keadilan sosial, pembangunan manusia dan mampu mengentaskan kemiskinan. Sebagai negara berpenduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi zakat, infaq dan wakaf yang terbilang cukup tinggi<sup>2</sup>.

Lazismu membuka kesempatan bagi putra-putri Indonesia untuk bergabung dalam perjuangan zakat dengan menjadi bagian dari keluarga Lazismu. Serta memiliki halaman karier di situs webnya, dimana terdapat informasi mengenai lowongan pekerjaan dan persyaratan yang dibutuhkan untuk bergabung dengan Lazismu. Jenjang karier di lembaga Lazismu yakni sebagai berikut: Dewan Syariah, Ketua Anggota, Badan Pengawas, Ketua Badan Pengurus, Ketua, Sekertaris, Wakil Sekertaris, Wakil Ketua 1 *Manager Regional*, *Manager* Keuangan, Staff Keuangan, Staff Administrasi, *Staff Fundrasing*, Staff Program, Staff Media Informasi, Staff Biro Umum. Ada beberapa tantangan utama yang menjadi hambatan besar dalam pengembangan karier di lembaga Lazismu salah satunya karakter pribadi.

Karakter seseorang sangat menentukan perkembangan kariernya di masa depan. Hal ini sangat berpengaruh dengan kesuksesannya dalam dunia kerja. *Kedua*, hambatan perkembangan karier yang kerap dirasakan pekerja adalah masalah pendidikan. *Ketiga*, hambatan dalam perkembangan karier juga bisa dirasakan saat kita tidak memiliki *networking* yang luas. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa *networking* sangatlah penting untuk urusan karier, fokus menyelesaikan pekerjaan saat di kantor memang hal yang perlu dilakukan.

---

<sup>2</sup> Dinar Aprilianto, "Strategic Renewal and Innovation Model in Zakat, Infaq, and Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Yogyakarta," 2023, <https://lazimudiy.or.id>.

Hambatan yang terjadi selanjutnya yakni, mengenai permasalahan di lingkungan kantor Lazismu yang serba cepat, kemampuan komunikasi setiap pekerja haruslah cakap, baik itu dalam bentuk verbal maupun nonverbal. Tanpa keahlian komunikasi yang baik, pekerja tidak akan mampu menyelesaikan beban kerja yang berat dan menumpuk. Mereka juga akan kesulitan untuk memahami instruksi dari rekan kerja maupun atasan terkait tugas-tugas yang sejatinya sangat penting. Maka dari itu, tak memiliki kemampuan komunikasi yang mumpuni kini dianggap sebagai salah satu hambatan bagi perkembangan karier dan juga kebanyakan individu di kantor bekerja sebisanya tanpa mengerahkan kemampuan terbaik mereka. Hal ini dikarenakan adanya kurang kemauan untuk mengejar mimpi atau bahkan menunjukkan potensi terbaik bagi perusahaan.

Pentingnya jenjang karier dalam pekerjaan menarik minat untuk terus bertahan, serta memberikan motivasi untuk terus berkembang. Dapat bekerja maksimal tanpa memikirkan beban karier merupakan hal yang menarik minat untuk terus bertahan dengan jenjang karier yang jelas dalam sebuah pekerjaan, ada keuntungan untuk perusahaan dan juga keuntungan untuk pekerja itu sendiri.<sup>3</sup>

Lazismu adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Lazismu adalah lembaga zakat yang memiliki jenjang karier yang jelas. Berbeda dengan LazisNu yang tidak memiliki jenjang karier dalam jangka panjang dalam bekerja. Hal itu lah yang membuat penulis ingin

---

<sup>3</sup> Wawancara pra penelitian Ade Khirisna, Staff Fundraisi, pada Lazismu D.I. Yogyakarta 15 juni 2023.

melakukan penelitian dalam jenjang karier di Lazismu. Beberapa keuntungan yang didapat oleh karyawan Lazismu di antaranya, mereka mendapatkan jenjang karier yang jelas serta gaji yang menarik dari lembaga tersebut untuk bertahan. Keuntungan untuk perusahaan sendiri, dengan begitu tidak kesusahan dalam mengurus atau mencari karyawan baru pada posisi tersebut. Perlu diketahui, pekerjaan tanpa jenjang karier yang jelas tentunya akan lebih sering ditinggal oleh karyawannya. Hal ini sangat merepotkan untuk perusahaan karena harus mencari penggantinya.<sup>4</sup>

Pemimpin memberikan fasilitas untuk karyawan berkembang. Adanya jenjang karier yang jelas akan memberikan motivasi untuk karyawan terus berkembang lebih baik lagi. Hal ini karena masih banyak hal yang harus dikejar dan dengan adanya jenjang karier pastinya banyak hal yang harus dikuasai untuk mencapai hal tersebut. Memang tak bisa dipungkiri adanya jenjang karier dapat memberikan motivasi tersendiri untuk para karyawan yang bekerja.

Jenjang karier adalah jenjang karier atau *career path* dapat didefinisikan sebagai serangkaian pengalaman kerja yang perlu dimiliki untuk mencapai tujuan akhir meskipun jenjang karier adalah tujuan yang dimiliki secara pribadi, tidak sepenuhnya sendiri dalam perjalanan ini. Perusahaan yang tidak memiliki jenjang karier untuk karyawannya memiliki angka pergantian karyawan yang tinggi. Sebagian besar perusahaan yang sukses menawarkan jenjang karier dan memberikan gambaran realistis tentang posisi karyawannya di tahun-tahun

---

<sup>4</sup> Rahmatullah Wahyuni, Pengaruh Kualitas Manajemen Pelayanan Lazismu Kota Banjarmasin Terhadap Masyarakat, "Tesis" (Banjarmasin : Program pascasarjana Prodi Magister Manajemen. Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari, 13 Agustus 2023, hlm. 4

mendatang. Dengan adanya jenjang karier, karyawan dapat merencanakan karier mereka dengan lebih baik, meningkatkan motivasi kerja dan mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Hal ini dapat membantu dalam mencapai tujuan karier dan meningkatkan stabilitas keuangan.<sup>5</sup>

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan peneliti ambil dan diuraikan dalam pembahasan yakni bagaimana strategi pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Lazismu D.I. Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja pada karyawan Lazismu D.I. Yogyakarta.

### **D. Manfaat penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam bidang keilmuan manajemen dakwah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan keilmuan khususnya untuk konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait tentang pengembangan karier dalam suatu

---

<sup>5</sup> Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2021), hlm.15.

lembaga, dan juga diharapkan dapat memberikan masukan dan tambahan pengetahuan yang bermanfaat bagi para pembaca mengenai hal-hal yang harus dipertimbangkan dalam pengembangan kariernya.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wawasan baru bagi mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah. Fakultas Dakwah dan Komunikasi serta menjadi bahan masukan kepada pengurus lembaga Lazismu D.I.Yogyakarta dalam masa kepengurusan yang akan datang dan menjadi bahan evaluasi dalam mengembangkan karier dalam kinerja setiap karyawan yang ada di lembaga Lazismu serta dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pembaca untuk lebih meningkatkan potensi dan kemampuannya dalam dunia kerja untuk mendukung kariernya, serta dapat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

## E. Kajian Pustaka

Terdapat beberapa penelitian yang telah diteliti sebelumnya dan memiliki relevansi dengan penelitian yang dilakukan ini. Adapun penelitian-penelitian tersebut diantaranya:

1. Skripsi yang ditulis oleh Gita Sevani Triana, program studi Ekonomi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Pada Organisasi Pengelola Zakat (Studi: Dompot Dhuafa Yogyakarta)”. Penelitian ini menganalisis penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis kompetensi di Dompot



Dhuafa Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data dan informasi dari hasil wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dompot Dhuafa Yogyakarta telah menerapkan 4 aspek Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Pertama*, rekrutmen dan seleksi yakni pada rekrutmen menggunakan sumber internal dan sumber eksternal, sedangkan pada seleksi terdapat 3 tahap yaitu seleksi administrasi, tes tertulis, dan wawancara.<sup>6</sup>

2. Skripsi yang di tulis oleh Zubaidah program Studi Bimbingan dan Konseling islam dengan judul “Strategi pengembangan karier dalam meningkatkan kreativitas kerja pada palang merah indonesia kota banda Aceh”. Penelitian ini ialah untuk mengetahui kualifikasi para pekerja staf palang merah Indonesia, program kerja staf palang merah Indonesia yang diterapkan untuk pencapaian kinerjanya dan kreativitas kerjanya, serta bagaimana tahapan pengembangan karier staf di palang merah Indonesia, dalam pengambilan sampel penulis menggunakan Teknik *purposive* sampling. Teknik pengumpulan data dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah mendapatkan data yang diperoleh dari lapangan, maka hasil penelitian dapat diketahui bahwa strategi pengembangan karier dalam meningkatkan kreativitas pada staf palang merah Indonesia kota Banda Aceh. kualifikasi para pekerja sangat beragam dan belum sesuai dengan bidang pekerjaannya, sehingga membutuhkan data dari

---

<sup>6</sup> Gita Sevani Triana, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Pada Organisasi Pengelola Zakat ( Studi : Dompot Dhuafa Yogyakarta)”. *Skripsi*, (Yogyakarta : Program studi Ekonomi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), hlm. 41.

perorang untuk menyesuaikan pekerjaannya.<sup>7</sup>

3. Jurnal, Fp.unila, yang di tulis oleh Nurul Indah Mustiyah dengan judul “Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam dunia kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan”. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian literatur, dimana data yang digunakan untuk menganalisis strategi yang tepat untuk pengembangan sumber daya manusia dalam dunia kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang dianalisis secara kualitatif dengan mengkaji beberapa sumber bacaan. Dalam penelitian ini menggunakan 4 penelitian yang menggambarkan strategi dalam meningkatkan kinerja. Penelitian yang telah dikaji menggunakan penelitian dari yang paling lama yaitu pada tahun 2014 hingga yang terbaru yaitu 2021. Hasil yang diperoleh rata-rata menunjukkan strategi yang digunakan pada perusahaan dapat melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi termasuk tunjangan kesehatan, anak, dan jaminan masa tua, serta dukungan perusahaan dengan merancang dan mengembangkan karier yang ingin dicapai agar produktivitas kinerja dapat meningkat dan membuahkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan.<sup>8</sup>
4. Skripsi yang ditulis oleh Ratna Nur Aprilia dengan Judul “Manajemen karier karyawan di Buldaq Korea BBQ (Studi kasus CV. Ertiwa Taruno Jaya JL. Letjen Polisi Suparto Dusun II Purwosari Baturaden Kabupaten Banyumas Jawa Tengah”. Penelitian ini menggunakan lapangan (*field research*) yang

---

<sup>7</sup> Zubaidah, “Strategi Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja Pada Staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh” *Skripsi*, (Banda Aceh : Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam), hlm. 35.

<sup>8</sup> Nurul Indah Mustiyah, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”, Fp.unila.ac.id, vol .3 : 1( Februari ,2020), hlm. 15.

bersifat deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Renda Anggi, Imam Yogi dan Panji dalam konteks *planning, organizing, staffing, leading, controlling*, memiliki cara dan mekanisme manajemen karier yang berbeda-beda, akan tetapi dan ketiganya komitmen terhadap kualitas kepribadian, kinerja dan pendapatan perusahaan membuat mereka kenaikan pangkat.<sup>9</sup>

## F. Kajian Teori

### 1. Teori Pengembangan Karier

#### a. Pengertian Teori Pengembangan Karir

Secara pengertian dasarnya, karir adalah beberapa posisi dalam lingkup pekerjaan yang dijabat seseorang selama siklus bekerja dalam hidup mulai dari paling bawah sampai teratas<sup>10</sup>. Menurut Haryani tahun 2013, pengembangan karier merupakan proses yang melibatkan pengidentifikasi kemampuan karier karyawan serta penerapan model yang sesuai untuk mencapainya<sup>11</sup>. Dalam konteks ini, pengembangan karier memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab merupakan suatu pendekatan formal yang dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai dengan

<sup>9</sup> Ratna Nur Aprilia, "Manajemen Karier Karyawan Di Buldaq korea BBQ (Studi Kasus CV. Ertiwa Taruno jaya JL.Letjen Polisi Suparto Dusun II Purwosari Baturaden Kabupaten Banyumas jawa tengah". *Skripsi*, (Purwosari: Program studi Bimbingan Konseling Islam), hlm. 4-8.

<sup>10</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 28-29.

<sup>11</sup> P Haryani, "Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini," *Buletin Studi Ekonomi*, 2013., hlm.18.

kebutuhan perusahaan<sup>12</sup>. Selain itu, pengembangan karier karyawan juga dianggap sebagai aspek penting dalam memperkaya modal manusia dalam suatu organisasi<sup>13</sup>.

Menurut Mahardika tahun 2020, pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dan dilaksanakan serta sebuah pembinaan pegawai dan penilaian sistem prestasi kerjanya<sup>14</sup>. Sebuah proses mengidentifikasi pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi kerjanya. Pengembangan karier merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu<sup>15</sup>.

Menurut Simamora, terdapat tanggung jawab yang berbeda antara individu/pegawai dan organisasi dalam mengelola karier, terlihat pada bagan berikut<sup>16</sup>.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

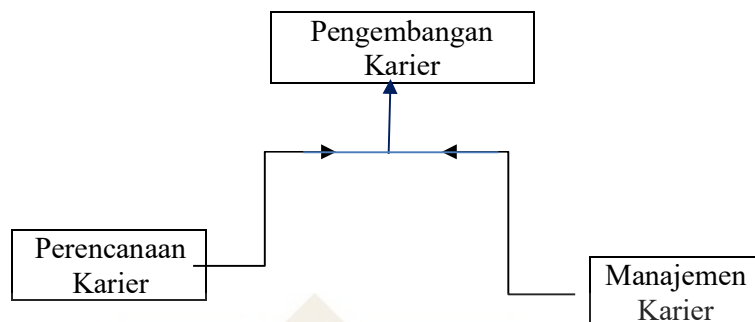
<sup>12</sup> Regina Gledy Kaseger, "Pengembangan Karier Dan Self – Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square," *EMBA* 4, no. 1 (2013): 342–50.

<sup>13</sup> Khan et al., "Organizational Career Development Practices: Learning from an Omani Company," *International Journal Of Business and Management* 10, no. 9 (2015): 5–29.

<sup>14</sup> Citra Gitar Mahardika and Bachruddin Saleh Luturlean, "The Effect of Training on Employee Performance," *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 4, no. 3 (December 17, 2020): 388–91, <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477>.

<sup>15</sup> Abdul Chatim Pramono and Wawan Prahiawan, "Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening," *APTISI Transactions on Management (ATM)* 6, no. 2 (November 26, 2021): 142–50, <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>.

<sup>16</sup> M. Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2019), hlm 119-120.



Menurut Dessler tahun 1997, kegiatan personalia seperti penyaringan, pelatihan dan penilaian berfungsi untuk dua peran dasar dalam perusahaan di antaranya yaitu<sup>17</sup>:

- a) Peran tradisional yang mana menstafkan perusahaan mengisi posisi-posisinya dengan karyawan mempunyai minat, kemampuan, dan keterampilan memenuhi syarat.
- b) Memastikan bahwa minat jangka panjang dari karyawan dilindungi oleh perusahaan dan karyawan didorong untuk bertumbuh dan merealisasikan potensinya secara penuh anggapan dasar yang melandasi peran ini adalah perusahaan serta memiliki kewajiban untuk memanfaatkan kemampuan karyawan secara penuh dan memberikan kesempatan kepada karyawan

#### b. Pengembangan Karier di Tingkat Organisasi

Menurut perspektif pekerja, pengembangan karier menawarkan pandangan terperinci mengenai berbagai jalur karier yang tersedia di dalam organisasi untuk masa depan, sementara juga menegaskan pentingnya jangka panjang bagi organisasi dalam konteks pekerjaan. Sejalan dengan hal tersebut,

<sup>17</sup> A. Syahputra and K. Hati, "Pengembangan Sistem Career Center Untuk Departemen Konseling Dan Pengembangan Karir Di Institut Teknologi Budi Utomo," *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 3, no. 2 (2015),. hlm 13-15.

pengembangan karier memberikan jaminan bagi organisasi bahwa akan ada karyawan yang siap mengisi posisi-posisi yang kosong di masa depan<sup>18</sup>. Menurut Caruth dan Pane tahun 2009, implementasi pengembangan karier oleh organisasi memiliki beberapa tujuan spesifik yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan baik dari organisasi maupun karyawan<sup>19</sup>. Perencanaan karier di tingkat organisasi dilakukan dengan tujuan mengadakan atau mengidentifikasi hal-hal berikut<sup>20</sup>:

- 1) Profil kebutuhan pegawai
- 2) Deskripsi jabatan/pekerjaan
- 3) Peta jalur karier
- 4) Mekanisme penilaian kinerja pegawai

Sedangkan tujuan pengembangan menurut Anwar Prabu Mangkunegara sebagai berikut<sup>21</sup>:

1. Membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
3. Membantu karyawan menyadari kemampuan potensinya
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan
5. Membuktikan tanggung jawab sosial
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

<sup>18</sup> Triton, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership Dan Kolektivitas* (Yogyakarta: Oryza, 2010)., hlm 81.

<sup>19</sup> Donald L. Caruth and Stepanie S. Pane, *Staffing the Contemporary Organization: A Guide Planning, Recruiting, and Selecting for Human Resources Professionals* (USA: Praineger Publisher, 2009)., hlm 65-67.

<sup>20</sup> Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ( Bandung, Pustaka Setia 2015)., hlm.79.

<sup>21</sup> Fery Diantoro, "Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (June 9, 2020): 137–54, <https://doi.org/10.14421/manageria.2020.51-08>.

7. Mengurangi trun over dan biaya kepegawaian
8. Mengurangi keusangan potensi dan manajerial.

Adapun beberapa definisi komponen berkaitan pengembangan karier di tingkat organisasi yaitu, pertama, profil kebutuhan pegawai. Semua organisasi mempunyai dinamika tersendiri dalam hal mobilitas pegawai-pegawainya. Pegawai baru datang, pegawai lama pergi, dipromosikan, direlokasikan, dipensiunkan, pindah dan seterusnya jelas, dinamika ini harus dicatat dan dipetakan agar mudah dibaca setiap kali diperlukan. Pemetaan itu sendiri ada dua macam, yaitu pemetaan deskripsi (catatan kuantitas pegawai) dan perencanaan *normative* (kualitatif).

Kedua, deskripsi jabatan. Selain membuat profil kebutuhan pegawai, organisasi juga harus membuat deskripsi jabatan/pekerjaan. Pada prinsipnya sebuah organisasi seharusnya mempunyai daftar untuk semua jenis pekerjaan/jabatan tersebut, lengkap dengan persyaratan untuk mengerjakannya (*job requirement*). Ketiga, peta jalur karier. Peta jalur karier adalah gambaran yang berisi berbagai nama jabatan beserta alur-alur yang menghubungkan satu jabatan dengan jabatan yang lain. Alur-alur ini berarti kemungkinan beralihnya pegawai dari suatu jabatan lainnya. Dengan melihat peta-peta ini, pegawai akan segera tahu dan mengerti masa depan kariernya sendiri. Keempat, mekanisme penilaian kinerja pegawai. Karier pegawai berkaitan erat dengan kinerja pegawai. Karena itu, kinerja pegawai harus dinilai secara akurat. Oleh karena itu diperlukan suatu mekanisme penilainya yang jelas.

#### c. Perencanaan Karier Individual

Perencanaan karier di tingkat organisasi tidak akan dianggap penting bila tidak ada sangkut pautnya dengan karier si pegawai tersebut. Karena itu, perencanaan karier di tingkat organisasi harus bisa diterjemahkan. Telah dijelaskan bahwa perjalanan karier seseorang pegawai dimulai sejak dia masuk ke sebuah organisasi, dan berakhir ketika ia berhenti bekerja di organisasi itu. Dan hal ini berlaku bagi siapapun yang bekerja di organisasi tersebut, dari pegawai tingkat yang paling rendah sampai ketinggian yang paling tinggi (pimpinan). Pada dasarnya tujuan perencanaan karier untuk seorang pegawai adalah mengetahui sedini mungkin prospek karier pegawai tersebut di masa depan, serta menentukan langkah-langkah yang perlu diambil agar tujuan karier tersebut dapat dicapai secara efektif-efektif<sup>22</sup>.

#### d. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karier

Bentuk-bentuk dari pengembangan karier menurut Bambang Wahyudi adalah sebagai berikut<sup>23</sup>:

- 1.) Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan menekankan pada penekanan keahlian teoretis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan karyawan.

---

<sup>22</sup> Badriyah, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung, Pustaka Setia 2015)., hlm 124-126.

<sup>23</sup> Diantoro, "Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabrar, Jawa Timur."., hlm 25.



2.) Mutasi atau yang dikenal dengan mutase personal diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan tempat kerja tenaga kerja, baik secara vertical maupun horizontal. Mutasi secara vertikal mengandung arti bahwa tenaga kerja yang bersangkutan dipindahkan pada posisi /jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang diikuti dengan perubahan/wewenang dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan, dan pendapat, baik ke yang lebih tinggi maupun tingkat yang lebih rendah. Mutasi horizontal mengandung arti terjadinya perubahan posisi/jabatan/pekerjaan /tempat, tetapi masih dalam level/tingkat yang sama dan pendapatannya.

Mutasi vertikal diartikan sebagai perubahan posisi/ jabatan/pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang. Bentuk-bentuk promosi adalah sebagai berikut<sup>24</sup>:

- 1.) Promosi sementara
- 2.) Promosi tetap
- 3.) Promosi kecil
- 4.) Promosi kering

#### e. Pelatihan dan Pengembangan Karir

Program pelatihan karir menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki

---

<sup>24</sup> Muhammad Zulkifli, "Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan Islam (Studi Di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh)," *Ibtida'iy : Jurnal Prodi PGMI* 3, no. 2 (October 25, 2018): 31, <https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v3i2.530.>, hlm.76-78.

oleh sebuah perusahaan karena keberadaannya memperlihatkan komitmen perusahaan dalam mengembangkan potensi karyawan-karyawan<sup>25</sup>. Menurut Rivai tahun 2015, pelatihan dianggap sebagai aktivitas yang esensial dalam konteks pendidikan, di mana melibatkan proses pembelajaran dan dilaksanakan dalam jangka pendek dengan tujuan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan individu sehingga kompetensi mereka dalam mengemban tugas di dalam organisasi dapat ditingkatkan, sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pelatihan memiliki peranan yang sangat vital dalam meningkatkan kinerja saat ini maupun di masa mendatang<sup>26</sup>. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa investasi dalam sumber daya manusia melalui pelatihan merupakan strategi yang penting bagi kesuksesan organisasi di masa yang akan datang. Faktor-faktor seperti kualitas pelatih, metode pelatihan, dan pengalaman pembelajaran merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks pelatihan<sup>27</sup>.

Menurut Sudiro tahun 2011, pengembangan karier didefinisikan sebagai proses meningkatkan kemampuan individu dalam rangka mencapai jalur karier yang diinginkan<sup>28</sup>. Sementara menurut Martoyo tahun 2007, pengembangan karier merujuk pada peningkatan status seseorang dalam

---

<sup>25</sup> Muhammad Dedi Syahputra and Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan," *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020)., hlm 23-24.

<sup>26</sup> V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek* (Jakarta: Murai Kencana, 2015)., hlm 60-61.

<sup>27</sup> Syahputra and Tanjung, "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." ., hlm 97.

<sup>28</sup> Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011)., hlm., 147.

organisasi sesuai dengan jalur karier yang telah ditetapkan<sup>29</sup>. Dengan demikian, pengembangan karier menjadi tanggung jawab organisasi untuk mempersiapkan karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan, sehingga ketika diperlukan, organisasi memiliki karyawan yang memiliki kualifikasi yang sesuai<sup>30</sup>.

#### f. Manfaat pengembangan karier

Pengembangan karier sangat mereka harapkan karena bermanfaat untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik, bahwa pengembangan karier pada dasarnya memiliki manfaat, yaitu<sup>31</sup>:

- a. Meningkatkan kemampuan staf, dengan pengembangan karier melalui pendidikan atau pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan staf yang dapat disumbangkan pada kantor.
- b. Meningkatkan staf yang berkemampuan, jumlah staf yang lebih tinggi kemampuan dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan untuk menempatkan staf dalam pekerjaan yang lebih tepat.

## 2. Strategi Pengembangan Karir

- a. Perencanaan Karier

---

<sup>29</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2007)., hlm 115.

<sup>30</sup> Samsuni Samsuni, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan* 17, no. 1 (March 1, 2017): 113–24, <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>.

<sup>31</sup> Diantoro, "Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur." ., hlm 183.

Rivai tahun 2018 menjelaskan bahwa proses kesatuan dalam menetapkan tujuan dan jalur karier dalam mencapai rencana karier sering melibatkan berbagai pendekatan<sup>32</sup>. Salah satu pendekatan yang sering digunakan adalah konseling karier oleh supervisor atau personil yang bertanggung jawab. Pendekatan ini cenderung bersifat informal. Di sisi lain, pendekatan formal seperti workshop, seminar, dan pusat pengembangan jarang diterapkan. Perencanaan karier adalah salah satu fungsi manajemen karier. Perencanaan karier adalah perencanaan yang dilakukan baik oleh individu pegawai maupun oleh organisasi berkenaan dengan karier pegawai, terutama mengenai persiapan yang harus dipenuhi seseorang pegawai untuk mencapai tujuan karier tertentu. Adapun yang perlu diperhatikan, perencanaan karier pegawai harus dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu pegawai yang bersangkutan dan organisasi. Jika tidak maka perencanaan karier pegawai tidak akan menghasilkan rencana yang baik dan realistis<sup>33</sup>.

#### b. Konsep Lingkup Manajemen Karier

Secara luas, manajemen karier meliputi seluruh kegiatan yang berkenaan dengan pegawai. Kegiatan ini dimulai dari proses penarikan (rekrutmen) pegawai penempatan pegawai, pengembangan pegawai, dan berakhir pada

---

<sup>32</sup> Cecep Suarha, Ginanjar Wira Saputra, and Ahmad Johan, "Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat (Studi Kasus Pada Batalyon A Pelopor)," *Journal Publicuho* 6, no. 1 (February 12, 2023):, hlm 56–70, <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.91>.

<sup>33</sup> Heni Sulusyawati, "Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Perencanaan Karier Siswa," *Jurnal Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling: Teori Dan Praktik)* 5, no. 1 (June 9, 2021):, hlm 13–16, <https://doi.org/10.26740/bikotetik.v5n1.p13-16>.

pemberhentian pegawai. Sebagian orang menganggap karier sebagai promosi di dalam organisasi, namun demikian kata “karier“ dapat di pandang dari dua prespektif. Ditinjau dari prespektif pertama karier adalah urutan posisi yang diduduki oleh seseorang selama dia bekerja di suatu organisasi, sedangkan dari prespektif yang kedua karier meliputi perubahan-perubahan nilai, sikap dan motivasi yang terjadi karena seseorang menjadi semakin tua<sup>34</sup>.

Menurut Handoko tahun 2000, terdapat sejumlah strategi yang dapat dipergunakan oleh karyawan untuk mengembangkan karier mereka, serta peran departemen sumber daya manusia dalam mendukung aktivitas pengembangan karier karyawan<sup>35</sup>. Strategi pengembangan karier individu meliputi: pencapaian kinerja yang baik, eksposur terhadap tugas-tugas baru, mempertimbangkan opsi keluar, loyalitas terhadap organisasi, pendampingan dan sponsor, serta kesempatan untuk pertumbuhan pribadi. Sementara itu, peran departemen sumber daya manusia dalam pengembangan karier karyawan mencakup: penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan, memfasilitasi dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang koheren<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> K. Nurjaman, *Manajemen Personalia* (Bandung: Pustaka Setia, 2014)., hlm 237-279.

<sup>35</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000)., hlm 155.

<sup>36</sup> Mohamad Muspawi, “Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17, no. 1 (2017)., hlm 16-20.

**Tabel .1.1 Ruang Lingkup Manajemen Karier**

Aspek Manajemen Karier Tenaga Kerja	Kegiatan Perencanaan
Rekrutmen	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menarik pelamar kerja</li> <li>2. Menentukan persyaratan penerimaan pegawai</li> <li>3. Seleksi calon pegawai</li> <li>4. Orientasi dan latihan pra jabatan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengetahui jumlah calon pegawai yang tersedia</li> <li>2. Memanfaatkan biro iklan depnaker</li> <li>3. Menentukan persyaratan kepegawaian</li> <li>4. Membuat pengumuman perekrutan</li> <li>5. Menentukan strategi orientasi</li> <li>6. Mencari cara meminimalisir biaya perekrutan</li> </ol>
Penempatan	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menentukan persyaratan kerja dan jalur karier</li> <li>2. Menentukan sistem penempatan</li> <li>3. Menentukan pekerjaan yang membutuhkan pegawai baru</li> <li>4. Menentukan prosedur seleksi.</li> <li>5. Mendesain manajemen/program seleksi</li> <li>6. Menentukan seleksi relokasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menentukan persyaratan kerja jalur kerja rumpun pekerjaan</li> <li>2. Menentukan cara pembuatan sistem penempatan pegawai</li> <li>3. Menentukan derajat keterlibatan pegawai dalam proses penempatan</li> <li>4. Memvalidasi prosedur seleksi pegawai</li> <li>5. Mengelola pegawai yang berpotensi tinggi untuk meniti karier secara tepat</li> <li>6. Mencari cara meminimalisir akibat buruk dari relokasi pegawai</li> </ol>
Penempatan dan Pengembangan	

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menentukan mekanisme</li> <li>2. Perencanaan karier individual.</li> <li>3. Merancang dan membangun program riset dan evaluasi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyediakan sasaran dan prasarana bagi pegawai untuk melakukan perencanaan karier mereka sendiri</li> <li>2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan</li> <li>3. Mencari strategi pengembangan yang paling efektif-efektif</li> </ol>
Rekrutmen	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberhentian</li> <li>2. Pensiun</li> <li>3. Demosi dan transfer</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengevaluasi program pengembangan</li> <li>2. Menetapkan kebijakan dan filosofi tentang perjangjangan karier</li> <li>3. Menentukan kebijakan tentang pemberhentian pegawai</li> <li>4. Menentukan kebijakan tentang pensiun</li> </ol>

Sumber: Marlia & Hidayat (2008)

a. Hambatan dalam Pengembangan Karir

Karier merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan kerja setiap individu, namun tidak dapat terbentuk dengan sendirinya. Cara sebuah organisasi diatur dan hubungannya dengan struktur organisasi akan menentukan bentuk dan cakupan karier yang tersedia bagi individu. Mobilitas

karier tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan motivasi individu, tetapi juga oleh jenis pekerjaan yang tersedia di pasar internal organisasi. Oleh karena itu, pencapaian kesuksesan karier seseorang memerlukan kerjasama dalam manajemen karier yang efektif, baik dari tingkat individu maupun organisasi. Prospek dan mobilitas karier dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari individu maupun organisasi<sup>37</sup>.

Garavan dan Coolahan pada tahun 1996 mengidentifikasi beberapa hambatan bagi mobilitas karier, termasuk meningkatnya permintaan akan kesesuaian antara keterampilan karyawan dan kebutuhan pekerjaan, kompleksitas tuntutan adaptasi terhadap teknologi baru, spesifikasi pendidikan yang semakin tinggi, spesialisasi pendidikan yang membatasi mobilitas vertikal, serta kurangnya pengalaman spesifik yang diperlukan untuk kemajuan karier<sup>38</sup>. Faktor-faktor ini dapat menjadi hambatan potensial jika praktisi sumber daya manusia tidak mampu mengintegrasikan perspektif individu dan organisasi dalam manajemen karier karyawan<sup>39</sup>.

Studi menunjukkan bahwa seringkali individu dan organisasi memiliki pandangan yang berbeda terhadap mobilitas karier, dimana individu cenderung memandang karier dari sudut pandang peluang dan dampak keusangan keterampilan, sementara organisasi lebih menitikberatkan pada suksesi

---

<sup>37</sup> Theresia Diah Widiastuti, "Manajemen Karir: Permasalahan Mobilitas Dan Pengembangan Karir Individu Dalam Organisasi," *Kinerja* 8, no. 1 (November 20, 2016):., hlm 82–89, <https://doi.org/10.24002/kinerja.v8i1.810>.

<sup>38</sup> Thomas N. Garavan and Michael Coolahan, "Career Mobility in Organizations: Implications for Career Development - Part I," *Journal of European Industrial Training* 20, no. 4 (June 1, 1996): ., hlm 30–40, <https://doi.org/10.1108/03090599610117063>.

<sup>39</sup> Helsa Nasution, "Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana," *Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan* 6, no. 1 (October 30, 2019):., hlm 11-  
<https://doi.org/10.37064/consilium.v6i1.4736>.



manajerial dan relevansi pengembangan karier dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memastikan bahwa pengembangan karier karyawan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga tercipta kesesuaian antara tujuan karier individu dengan kebutuhan organisasi<sup>40</sup>.

## **G. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif yakni, suatu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu fenomena atau peristiwa secara sistematis dan apa adanya. Penelitian yang menggunakan data Kualitatif yakni data yang berbentuk kata, skema, dan gambar<sup>41</sup>. Penelitian Kualitatif ditunjukkan untuk memahami Fenomena-fenomena sosial dari sudut atau prespektif partisipan-partisipan ini yakni adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, prespsinya. Tujuannya adalah menghasilkan penelitian apa adanya yakni untuk mengetahui strategi dalam mengembangkan karier karyawan Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta<sup>42</sup>.

### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta adalah lokasi penelitian. Untuk mengetahui Strategi dalam mengembangkan karier. Karyawan Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta.

---

<sup>40</sup> Dewita Ramadani, Muhammad Fachrurrazi, and Dede Rahmat Hidayat, "Adaptabilitas Karir Dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas," *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha* 11, no. 1 (September 30, 2020), <https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27362>.

<sup>41</sup> Mayang Sari Lubis, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish, 2018)., hlm 171.

<sup>42</sup> Elvera and Astarina Yesita, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2021)., hlm 255-256.

## 2. Subjek dan Objek Penelitian

### a. Subjek Penelitian

Subjek penelitian merujuk kepada individu, kelompok, atau fenomena yang menjadi fokus atau objek dari suatu penelitian. Subjek penelitian bisa berupa manusia, hewan, objek, atau fenomena yang akan diamati, dianalisis, atau dijelaskan dalam sebuah studi ilmiah<sup>43</sup>. Adapun subjek dari penelitian ini di antaranya:

- 1.) Pimpinan Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 2.) Manajer Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta.
- 3.) Staf / karyawan Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta

### b. Objek penelitian

Objek penelitian adalah topik atau fokus dari penelitian yang ingin dipahami atau dijelaskan oleh peneliti. Objek penelitian merujuk pada benda yang terlihat dan tidak terlihat di dalam konsep<sup>44</sup>. Objek penelitian bisa berupa individu, kelompok, peristiwa, proses, atau fenomena yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian. Objek penelitian memiliki kontribusi dalam menghasilkan pengetahuan yang nantinya akan berguna bagi manusia. Meskipun objek cenderung bersifat pasif, tetapi ia memiliki karakteristik tertentu sehingga dapat diabstraksikan dalam bentuk konsep. Kriteria objek penelitian adalah memiliki bentuk, konsep, gagasan dari

---

<sup>43</sup> Lubis, *Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta, Penerbit Deepublish, 2018)., hlm 245-246.

<sup>44</sup> John W. Creswell and J. David Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Fifth edition (Los Angeles: SAGE, 2018)., hlm 45.

materi dan progresif (terbuka)<sup>45</sup>. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah mengetahui strategi dalam mengembangkan karier karyawan pada Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas beberapa data sebagai berikut:

#### a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang bersumber langsung dari objek penelitian. biasanya data primer berbentuk data mentah yang masih perlu diolah peneliti untuk menghasilkan informasi yang diinginkan. Contohnya: data yang berasal dari penyebaran kuesioner maupun wawancara. Data primer yakni sumber data utama dalam penelitian yang diperoleh langsung dari objek penelitian dengan melakukan interaksi. Data primer juga dapat diartikan sebagai sumber data yang merupakan bagian atau langsung berhubungan dengan peristiwa yang akan diteliti<sup>46</sup>. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Pimpinan Lazismu, Manajer Lazismu dan juga Karyawan Lazismu. Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bersumber dari pihak ketiga, data ini biasanya sudah berupa data yang telah siap dianalisis peneliti. Data sekunder yakni sumber data kedua setelah data primer bisa juga dikatakan sebagai sumber data

---

<sup>45</sup> Elvera and Yesita, *Metodologi Penelitian*. (Yogyakarta, Penerbit Andi, 2021)., hlm 26.

<sup>46</sup> C. R. Kothari and Gaurav Garg, *Research Methodology: Methods and Techniques*, Fourth multi colour edition (New Delhi: New Age International (P) Limited, Publishers, 2019)., 55-58.

pelengkap bagi data utama<sup>47</sup>. Sumber data sekunder mencakup dokumen seperti laporan surat kabar, biografi, dan jurnal untuk penelitian yang akan di laksanakan yakni di lembaga Lazismu Yogyakarta.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data diperoleh melalui kegiatan sebagai berikut:

##### a. Wawancara

Wawancara atau interview adalah aktivitas tanya jawab yang dilakukan oleh beberapa orang dengan tujuan untuk mengumpulkan data. Satu orang berperan sebagai pemberi pertanyaan, dan orang lainnya memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut. Sehingga metode wawancara ini akan dilakukan secara langsung dengan berinteraksi pada objek penelitian, teknik penelitian yang menggunakan cara tanya jawab<sup>48</sup>. Peneliti terlibat langsung dengan subjek yang diteliti. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan ketua dewan syariah, ketua badan pengurus, dan karyawan.

##### b. Observasi

Observasi adalah sumber paling awal dari pengetahuan manusia, dari pemahaman mengenai dunia sehari-hari untuk digunakan sebagai alat sistematis bagi ilmu sosial sebelum wawancara ataupun *group discussion*. Observasi atau survei juga dapat diartikan sebagai metode penelitian dengan cara melakukan

---

<sup>47</sup> Lubis, *Metodologi Penelitian*. ( Yogyakarta, Penerbit Deepublish, 2018)., hlm 251.

<sup>48</sup> Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani, "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif," *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (July 1, 2023):., hlm 1–9, <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.

pengamatan, observasi, merekam, dan mengelompokkan apa yang dilihat dalam tempat dilakukannya observasi atau tempat penelitian tersebut<sup>49</sup>. Penelitian ini akan mengamati kinerja karyawan Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan informasi berupa dokumen Contohnya adalah data-data publikasi lembaga pemerintah atau survey, koran, notulensi meeting, artikel jurnal, laporan penelitian, dan surat<sup>50</sup>. Dokumentasi dalam penelitian ini menggunakan data yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan di lembaga Lazismu, serta data-data langsung yang diperoleh dari lapangan ketika melakukan penelitian tentang kegiatan karyawan Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 5. Teknik Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan guna membuktikan bahwa penelitian ini sudah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah, sekaligus menguji data yang diperoleh. Uji keabsahan data penelitian kualitatif meliputi uji *credibility*, *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*. Uji *credibility* (kredibilitas) meliputi kegiatan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif<sup>51</sup>.

#### a. Perpanjangan Pengamatan

<sup>49</sup> Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Banjarmasin: Antasari Press, 2011)., hlm 7-10.

<sup>50</sup> H. R. I. Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021)., hlm 167.

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif R&D* (Bandung: Albeta, 2008)., hlm 55-58.

Perpanjangan pengamatan dilakukan untuk menguji data yang telah diperoleh. Sehingga peneliti melakukan penelitian kembali di lapangan, pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data terdahulu maupun sumber data baru. Hal ini dilakukan sampai data yang diperoleh dianggap kredibel/dapat dipercaya.

b. Meningkatkan Ketekunan

Meningkatkan ketekunan untuk menganalisis data yang diperoleh melalui berbagai referensi. Tindakan ini bertujuan agar kebenaran data dan kronologis peristiwa dapat terekam dengan sistematis<sup>52</sup>.

c. Triangulasi

Triangulasi menurut Sugiyono ada tiga triangulasi yaitu sumber, teknik pengumpulan data dan waktu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan teknik. Sebagai contoh dalam pengumpulan data manajemen yang berhubungan dengan manajemen organisasi, peneliti melakukan wawancara kepada ketua umum dan anggota-anggota terkait dengan pedoman wawancara yang sama<sup>53</sup>. Kegiatan ini bertujuan untuk bisa membandingkan pernyataan yang diberikan pimpinan pondok dengan fakta di lapangan yang dilakukan organisasi kepada anggota serta santri terkait pengarahan, koordinasi dan pengendalian dalam penyelenggaraan roda organisasi. Berikut triangulasi data:

---

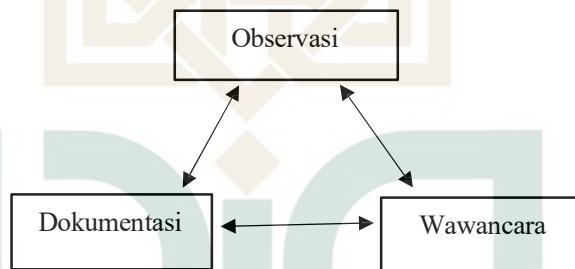
<sup>52</sup> Sugiyono.

<sup>53</sup> Sugiyono.

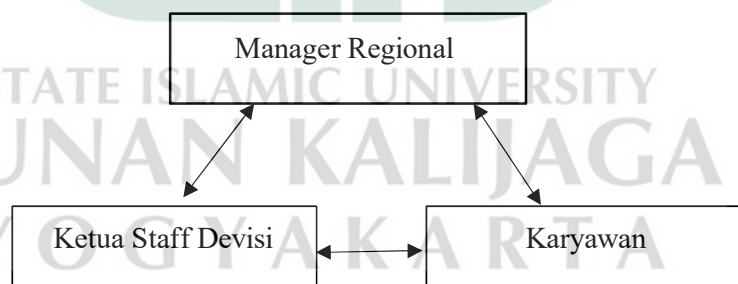
Tabel 1.2 Sumber Informan Wawancara

NO	Inisial Informan	Jabatan Infoman	Status
1.	MM	Manager Regional	Informan Kunci
2.	IBK	Ketua Staff Devisi	Informan Kunci
3.	AK	Karyawan	Informan Pendukung

Gambar 1.1 Triangulasi Metode Pengumpulan Data



Gambar 1.2 Triangulasi Sumber Data



## 6. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang

dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Sebelum mengambil kesimpulan peneliti terlebih dahulu menganalisis data sesuai dengan langkah dan prosedur yang digunakan.<sup>54</sup>

Teknik analisis data yang digunakan adalah Model Miles and Huberman. Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu, data reduction, data *display*, dan *conclusion drawing/verification*.

Teknik analisis data pada penelitian ini penulis menggunakan tiga prosedur perolehan data.

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses penyempurnaan data, baik pengurangan terhadap data yang dianggap kurang perlu dan tidak relevan, maupun penambahan data yang dirasa masih kurang.

---

<sup>54</sup> Irajuddin Saleh, “Analisis Data Kualitatif”, (Bandung: Pustaka Ramadhan, 2017)., hlm.106.



Data yang diperoleh di lapangan mungkin jumlahnya sangat banyak. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang akan direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.<sup>55</sup>

b. Penyajian Data/ (*Display*)

Menyajikan data akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi selama penelitian berlangsung. Setelah itu perlu adanya perencanaan kerja berdasarkan apa yang telah dipahami. Dalam penyajian data selain menggunakan teks secara naratif juga dapat berupa bahasa non-verbal seperti bagan, grafik, denah, matriks, dan tabel. Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasarkan kategori atau pengelompokan pengelompokan yang diperlukan.

Miles and Huberman dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Ia mengatakan “yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.”

c. Verifikasi Data (*Conclusions drawing/verifying*)

Langkah terakhir dalam teknik analisis data adalah verifikasi data. Verifikasi data dilakukan apabila kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara,

---

<sup>55</sup> Milles dan Huberman, Analisis Data Kualitatif, (Jakarta: Universitas Indonesia Press 1992), hlm. 23.

dan akan ada perubahan-perubahan bila tidak dibarengi dengan bukti-bukti pendukung yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Bila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel atau dapat dipercaya .

Penelitian kualitatif, kesimpulan yang didapat kemungkinan dapat menjawab fokus penelitian yang sudah dirancang sejak awal penelitian. Ada kalanya kesimpulan yang diperoleh tidak dapat digunakan untuk menjawab permasalahan. Hal ini sesuai dengan jenis penelitian kualitatif itu sendiri bahwa masalah yang timbul dalam penelitian kualitatif sifatnya masih sementara dan dapat berkembang setelah peneliti terjun ke lapangan.

Harapan dalam penelitian kualitatif adalah menemukan teori baru. Temuan itu dapat berupa gambaran suatu objek yang dianggap belum jelas, setelah ada penelitian gambaran yang belum jelas itu bisa dijelaskan dengan teori-teori yang telah ditemukan. Selanjutnya teori yang didapatkan diharapkan bisa menjadi pijakan pada penelitian-penelitian selanjutnya.

#### **H. Sistematika Pembahasan**

Secara umum, sistematika pembahasan akan diuraikan secara naratif berfokus pada penelitian dan tidak keluar dari rumusan masalah yang telah dibuat. Oleh karena itu disusunlah sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB 1 : Bab ini berisi pendahuluan yang di dalamnya membahas tentang latar

belakang yang digunakan sebagai landasan melakukan penelitian. Dilanjutkan dengan rumusan masalah yang telah ditentukan guna mempermudah penelitian.. Manfaat penelitian ini terdiri dari dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Selanjutnya adalah kajian pustaka yang dilakukan dengan membaca dan memahami tentang penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB 2 : Bab ini adalah berisi tentang pengertian dari manajemen karier, kemudian di bab kedua ini menjelaskan tentang letak geografis gambaran umum lembaga seperti profil, visi, misi, struktur organisasi, sejarah berdirinya, lembaga program-program kerja.<sup>56</sup> kemudian data-data tugas pokok fungsi yang nanti nya akan di jelaskan secara rinci dan efisien.

BAB 3 : Bab ini membahas mengenai tentang hasil penelitian kemudian point selanjutnya yakni menjelaskan tentang lokasi dan waktu dalam penelitian tujuannya adalah yakni memastikan bahwa penelitian ini di lakukan dengan sungguh-sungguh dan terbukti melakukan penelitian, terlihat jelas dan lebih efisien.

BAB 4: Bab ini merupakan bab yang terakhir dalam penulisannya. Dalam bab keempat ini berisi tentang kesimpulan dan saran. tujuannya yakni memudahkan pembaca untuk memahami isi dari penelitian dari hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya. Penulisan saran juga terdapat dalam bab ini, saran ini diperoleh peneliti dari berbagai pihak yang telah membaca penelitian tersebut. Kemudian diakhiri dengan daftar pustaka dan juga lampiran-lampiran hasil dokumentasi dan lainnya.

---

<sup>56</sup> *Ibid.*, hlm.,25

## BAB IV

### PENUTUP

Dalam penelitian ini, telah diidentifikasi strategi pengembangan karier yang diterapkan oleh Lazismu D.I. Yogyakarta dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui analisis yang dilakukan, beberapa temuan penting telah dihasilkan di mana penulis jabarkan secara lebih rinci .

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis laksanakan dalam skripsi ini yang berjudul “Strategi Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lazismu D.I.Yogyakarta”, maka penulis menarik kesimpulan bahwa strategi pengembangan karier di lembaga Lazismu D.I.Yogyakarta harus dilalui dengan berbagai startegi seperti, rekrutmen yang efektif. Proses masuk di lembaga Muhammadiyah sudah terstruktur. sehingga pengembangan karier di Lazismu tidak ditunjuk langsung dari atasan namun melalui berbagai proses dan prosedur, Lazismu secara historis dalam pendirian nya melalui *button up*. Berada dalam struktur Organisasi Muhammadiyah. diberikan pemahaman secara struktural serta buku panduan *Digital Marketing*, mengenai tentang perencanaan program-program yang ada di Lembaga Lazismu D.I.Yogyakarta.

Selanjutnya, penempatan juga menjadi kunci yang melatarbelakanginya. Hal ini meliputi, promosi jabatan, dan kenaikan pangkat. Penempatan merupakan suatu proses sebuah kegiatan yang di

laksanakan oleh pimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga khususnya di Lembaga Lazismu D.I. Yogyakarta. Kemudian, mengembangkan program karier individual yang disesuaikan dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan di Lazismu D.I. Yogyakarta. Program ini dapat membantu karyawan dalam merencanakan dan mencapai tujuan karier mereka secara lebih efektif. Terakhir, pelatihan dan pengembangan skill didapatkan dengan mudah hanya dengan menguasai di bidang devisi yang ada di lembaga Lazismu D.I. Yogyakarta, terdiri dari staff, kepala devisi, manager dan tidak ada batas tahun atau persyaratan untuk menunggu beberapa tahun baru bisa naik jabatan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas penulis memiliki beberapa saran-saran baik secara akademis maupun praktis sebagai bahan evaluasi bagi pembaca, lembaga, dan penelitian selanjutnya. Pertama, bagi Lembaga Lazismu D.I. Yogyakarta dapat melakukan evaluasi terhadap regulasi dan implementasi strategi pengembangan karier yang ada di Lazismu D.I. Yogyakarta. Kemudian dilakukan tinjauan untuk mengukur keefektifan dan kesesuaian strategi tersebut dengan kebutuhan karyawan serta tujuan organisasi. Serta, mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi manajer dan pimpinan di Lazismu D.I. Yogyakarta untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang

Kemudian, saran bagi karyawan Lazismu D.I. Yogyakarta misalnya melakukan evaluasi kebutuhan pengembangan karier dari perspektif

karyawan di Lazismu D.I. Yogyakarta. Ditambah membantu karyawan dalam memahami sejauh mana program-program tersebut telah memenuhi harapan dan kebutuhan. Lalu membantu karyawan dalam telah meningkatkan kinerja dengan pelatihan.

Selain itu, bagi penelitian selanjutnya dapat dilakukan lebih dalam mengaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sejauh mana strategi pengembangan karier dapat meningkatkan kinerja karyawan di Lazismu D.I. Yogyakarta. Kemudian penelitian selanjutnya dapat melakukan perbandingan antara strategi pengembangan karier yang diterapkan di Lazismu D.I. Yogyakarta dengan organisasi sejenis di sektor yang sama atau berbeda. Serta melakukan penelitian longitudinal untuk memantau dampak jangka panjang dari strategi pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar, H. R. I. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021.
- Aprilianto, Dinar. "Strategic Renewal and Innovation Model in Zakat, Infaq, and Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Yogyakarta," 2023. <https://lazimudiy.or.id>.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif." *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam* 1, no. 2 (July 1, 2023): 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>.
- Arsip Dokumen Lazismu D.I. Yogyakarta.
- Badriyah, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2019.
- Buku pedoman dan panduan Lazismu D.I. Yogyakarta
- Caruth, Donald L., and Stepanie S. Pane. *Staffing the Contemporary Organization: A Guide Planning, Recruiting, and Selecting for Human Resources Professionals*. USA: Prainger Publisher, 2009.
- Creswell, John W., and J. David Creswell. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fifth edition. Los Angeles: SAGE, 2018.
- Daniel, *Teori Pengembangan Karier: Pengertian, Tahapan, dan Strategi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, <https://ekonomimanajemen.com/teori-pengembangan-karier-pengertian-tahapan-dan-strategi-dalam-manajemen-sumber-daya-manusia/>, (di akses pada tanggal 26 Februari 2024, 08: 55 WIB).

- Diantoro, Fery. "Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian Di Pondok Pesantren Wali Songo Ngabar, Jawa Timur." *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 1 (June 9, 2020): 137–54. <https://doi.org/10.14421/manageria.2020.51-08>.
- Dinar Apriyanto, "Strategic Renewal and Innovation Model in Zakat, Infaq and Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Yogyakarta" <https://lazismudiy.or.id/> (diakses pada 12 juni 2023, pukul 13:54).
- Dra. Siti Al Fajar, M.Si dan Drs. Tri Heru, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Siti), 2013.
- Elvera, and Astarina Yesita. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2021.
- Garavan, Thomas N., and Michael Coolahan. "Career Mobility in Organizations: Implications for Career Development - Part I." *Journal of European Industrial Training* 20, no. 4 (June 1, 1996): 30–40. <https://doi.org/10.1108/03090599610117063>.
- Gita Sevani Triana, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Pada Organisasi Pengelola Zakat (Studi : Dompot Dhuafa Yogyakarta)". *Skripsi, (Yogyakarta: Program studi Ekonomi Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)*.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Haryani, P. "Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini." *Buletin Studi Ekonomi*, 2013.
- Irajuddin Saleh, "Analisis Data Kualitatif", (Bandung: Pustaka Ramadhan), 2017.
- Kaseger, Regina Gledy. "Pengembangan Karier Dan Self – Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square." *EMBA* 4, no. 1 (2013): 342–50.
- Khan, A Sami, Rajasekar, James, Asfour, and Al Ahmed. "Organizational Career Development Practices: Learning from an Omani Company." *International Journal Of Business and Management* 10, no. 9 (2015): 5–29.



- Kothari, C. R., and Gaurav Garg. *Research Methodology: Methods and Techniques*. Fourth multi colour edition. New Delhi: New Age International (P) Limited, Publishers, 2019.
- Lazismu. Program Zakat Fitri Berdayakan Umat 1441 H menuju Keluarga Berdaya dan Mandiri, <https://www.Lazismudiy.or.id/program-zakat-fitri-berdayakan-ummat-1441-h-menuju-keluarga-berdaya-dan-mandiri/>, (di akses pada tanggal 24 september 2023.)
- Lubis, Mayang Sari. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Mahardika, Citra Gitar, and Bachruddin Saleh Luturlean. “The Effect of Training on Employee Performance.” *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 4, no. 3 (December 17, 2020): 388–91. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1477>.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2007.
- Milles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia Press 1992)
- Muspawi, Mohamad. “Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia Organisasi.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17, no. 1 (2017).
- Nasution, Helsa. “Perencanaan Karir Mahasiswa Setelah Wisuda Pascasarjana.” *Consilium : Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan* 6, no. 1 (October 30, 2019): 1. <https://doi.org/10.37064/consilium.v6i1.4736>.
- Nurjaman, K. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Nurul Indah Mustiyah, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Dunia Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”, vol .3: 1 (Februari, 2020).
- Pramono, Abdul Chatim, and Wawan Prahawati. “Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening.” *APTISI Transactions on Management (ATM)* 6, no. 2 (November 26, 2021): 142–50. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>.
- Rahmadi, “*Pengantar Metodologi Penelitian*”, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011).
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.

- Rahmatullah Wahyuni, “*Pengaruh Kualitas Manajemen Pelayanan Lazismu Kota Banjarmasin Terhadap Masyarakat*”. (Banjarmasin : Program pascasarjana Prodi Magister Manajemen).
- Ramadani, Dewita, Muhammad Fachrurrazi, and Dede Rahmat Hidayat. “Adaptailitas Karir Dalam Prekspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas.” *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha* 11, no. 1 (September 30, 2020). <https://doi.org/10.23887/jjbk.v11i1.27362>.
- Ratna Nur Aprilia, “*Manajemen Karier Karyawan Di Buldaq korea BBQ (Studi Kasus CV. Ertiwa Taruno jaya JL.Letjen Polisi Suparto Dusun II Purwosari Baturaden Kabupaten Banyumas jawa tengah)*”. *Skripsi*, (Purwosari: Program studi Bimbingan Konseling Islam).
- Rivai, V. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana, 2015.
- Samsuni, Samsuni. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan* 17, no. 1 (March 1, 2017): 113–24. <https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>.
- Sentot Imam Wahjono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Selemba Empat, 2021).
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Suarha, Cecep, Ginanjar Wira Saputra, and Ahmad Johan. “*Analisis Perencanaan Dan Pengembangan Karier Bintara Polri Satuan Brigade Mobil Daerah Jawa Barat (Studi Kasus Pada BatalYon A Pelopor)*.” *Journal Publicuho* 6, no. 1 (February 12, 2023): 56–70. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.91>.
- Sudiro, Achmad. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2011.
- Sugiyono, “*Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif R&D*”, (Bandung: Alfa Beta, 2008)
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif R&D*. Bandung: Albeta, 2008.

- Sulusyawati, Heni. "Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya Terhadap Perencanaan Karier Siswa." *Jurnal Bikotetik (Bimbingan Dan Konseling: Teori Dan Praktik)* 5, no. 1 (June 9, 2021): 13–16. <https://doi.org/10.26740/bikotetik.v5n1.p13-16>.
- Syahputra, A, and K Hati. "Pengembangan Sistem Career Center Untuk Departemen Konseling Dan Pengembangan Karir Di Institut Teknologi Budi Utomo." *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 3, no. 2 (2015).
- Syahputra, Muhammad Dedi, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020).
- Triton. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership Dan Kolektivitas*. Yogyakarta: Oryza, 2010.
- Wawancara dengan Ade Khirisna A,S.E, Staff Fundraising. Yogyakarta 15 juni 2023.
- Wawancara dengan Akram putra pratama, staff bidang program. Yogyakarta, pada tanggal 21 Februari 2024.
- Wawancara dengan Ikap Bin Kholib, S.E. Staff Fundrasing dan Kerja sama Yogyakarta, pada tanggal 26 Desember 2023.
- Wawancara dengan Marzuki S.E Manager Regional Lazismu, Yogyakarta pada tanggal 21 Februari 2024.
- Widiastuti, Theresia Diah. "Manajemen Karir: Permasalahan Mobilitas Dan Pengembangan Karir Individu Dalam Organisasi." *Kinerja* 8, no. 1 (November 20, 2016): 82–89. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v8i1.810>.
- Zubaidah, "Strategi Pengembangan Karier Dalam Meningkatkan Kreativitas Kerja Pada Staf Palang Merah Indonesia Kota Banda Aceh" *Skripsi, (Banda Aceh: Program Studi Bimbingan dan Kongseling Islam)*
- Zulkifli, Muhammad. "Manajemen Personalial Lembaga Pendidikan Islam (Studi Di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh)." *Ibtida'iy: Jurnal Prodi PGMI* 3, no. 2 (October 25, 2018): 31. <https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v3i2.530>.