

Peningkatan Kinerja Karyawan dan Strategi Pengembangan Karier pada Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta

Fitrotul Maulidiyah✉

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

ABSTRACT

Purpose – This study is motivated by a unique phenomenon observed at Lazismu, a nationally recognized zakat institution in Indonesia, which offers clear career advancement prospects for its employees—an aspect not commonly found in other zakat organizations. In contrast, organizations lacking career development paths often experience high employee turnover, while many successful organizations tend to provide clear career trajectories and realistic projections of employees' future roles. This prompted the author to examine career development strategies at Lazismu in the Special Region of Yogyakarta (D.I. Yogyakarta).

Design/methods/approach – The study employs a qualitative research method with a case study approach. Data were collected through interviews, observations, and document analysis. The data were then analyzed using descriptive analysis, which seeks to present phenomena systematically and objectively.

Findings – The findings indicate that career development at Lazismu D.I. Yogyakarta involves several key components: first, effective recruitment, which includes informing employees of their structural roles, providing orientation on organizational structure, offering guidance on digital marketing, and outlining institutional program plans—preferably recruiting those with prior experience in zakat management. Second, employee placement, which includes promotions based on performance, expertise in specific fields, or extensive experience and demonstrated leadership capabilities. Third, training and skills development programs. Fourth, career planning initiatives.

 OPEN ACCESS

ARTICLE HISTORY

Received: 27-04-2024

Accepted: 01-06-2024

KEYWORDS

Lazismu Yogyakarta;
Performance
Improvement; Career
Development

Pendahuluan

Lazismu merupakan lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kederewanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan

CONTACT: ✉ fitrotulmaulidiyah75@gmail.com

© 2024 The Author(s). Published by Yayasan Ilmu, Yogyakarta, IDE.

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited, and is not altered, transformed, or built upon in any way.

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 transformatif 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 Lazismu 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 (Aprilianto 2023).

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.

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 (Khirisna 2023).

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 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 (Wahyuni 2023).

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 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 (Wahjono 2021).

Dalam hal ini, peneliti akan mengambil dan menguraikan strategi pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Lazismu D.I. Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan karier dalam meningkatkan kinerja pada karyawan Lazismu D.I. Yogyakarta.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan studi kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yang bertujuan untuk memahami strategi pengembangan karier karyawan di lembaga zakat nasional Lazismu Daerah Istimewa Yogyakarta (Lubis 2018). Sebagai penelitian kualitatif, pendekatannya menekankan pemahaman terhadap fenomena sosial dari sudut pandang para partisipan, yakni pimpinan, manajer, dan staf/karyawan Lazismu DIY (Ramadani, Fachrurrazi dan Hidayat 2020). Penelitian ini berupaya menggambarkan secara sistematis dan apa adanya tentang bagaimana proses pengembangan karier dilaksanakan di lingkungan organisasi tersebut.

Lokasi penelitian adalah kantor Lazismu DIY, dengan subjek utama mencakup pimpinan, manajer, dan staf/karyawan. Mereka menjadi fokus observasi dan wawancara dalam pengumpulan data. Sedangkan objek penelitian adalah strategi pengembangan karier yang diterapkan oleh lembaga tersebut, termasuk berbagai proses yang terlibat dalam pelaksanaannya.

Dalam konteks penelitian ini, data diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari narasumber melalui interaksi langsung dengan pimpinan, manajer, dan karyawan Lazismu DIY. Sumber ini mencerminkan pengalaman, pemikiran, dan persepsi yang relevan terhadap implementasi strategi karier dalam organisasi. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dari dokumen-dokumen penunjang seperti laporan internal, artikel jurnal, notulensi rapat, hingga publikasi eksternal yang relevan dengan konteks penelitian. Data sekunder ini digunakan sebagai pelengkap untuk memperkuat temuan dari data primer.

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama: wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung dengan berbagai pihak internal Lazismu, seperti ketua dewan syariah, ketua badan pengurus, serta staf operasional. Metode ini dimanfaatkan untuk menggali pandangan mendalam mengenai proses dan strategi karier di lembaga tersebut (Ardiansyah dan Jailani 2023).

Observasi digunakan untuk mengamati langsung dinamika kerja karyawan di lapangan, termasuk bagaimana sistem promosi, pelatihan, dan penempatan berlangsung dalam praktik. Dokumentasi mencakup pengumpulan data tertulis dan rekaman yang berkaitan dengan aktivitas pengembangan SDM, baik yang bersumber dari arsip internal maupun referensi eksternal lainnya (Rahmadi 2011).

Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang utuh mengenai bagaimana Lazismu DIY merancang dan menerapkan strategi pengembangan karier yang tidak hanya mendukung peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan kesinambungan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keunikan Lazismu DIY sebagai lembaga zakat nasional yang memberikan perhatian pada jenjang karier menjadi fokus utama dalam studi ini. Hal ini menarik, karena banyak lembaga sejenis belum memiliki sistem karier yang terstruktur, sehingga berpotensi menghadapi tingkat turnover yang tinggi.

Dari data yang dikumpulkan, penelitian mengidentifikasi bahwa strategi pengembangan karier di Lazismu mencakup beberapa aspek penting: rekrutmen berbasis kompetensi dan pengalaman di bidang zakat, promosi berdasarkan prestasi dan keahlian, pelatihan keterampilan secara berkala, serta perencanaan karier yang melibatkan dialog antara karyawan dan manajemen. Langkah-langkah ini dilakukan secara berkelanjutan dan diarahkan untuk memperkuat kapabilitas organisasi melalui peningkatan kualitas SDM.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami praktik pengembangan karier di sektor lembaga sosial keagamaan, serta menyoroti

pentingnya integrasi antara aspek struktural, profesional, dan nilai-nilai keislaman dalam manajemen SDM. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi lembaga sejenis yang ingin meningkatkan efektivitas organisasi melalui strategi karier yang terencana dan berkelanjutan.

Hasil

Profil Lazismu D.I. Yogyakarta

Lazismu adalah lembaga amil zakat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infak, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perusahaan, instansi, lembaga, perorangan dan lainnya. Didirikan oleh PP. Muhammadiyah pada tahun 2002, selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 November 2002. Dengan telah berlakunya Undang-undang Zakat Nomor 23 Tahun 2014 dan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 333 tahun 2015.

Lazismu sebagai lembaga amil zakat nasional telah dikukuhkan kembali melalui SK Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 730 tahun 2016. Saat ini, Lazismu telah tersebar hampir di seluruh Indonesia dengan 1277 kantor, dari kantor pusat sampai kantor layanan, yang menjadikan program-program pendayagunaan mampu menjangkau seluruh wilayah secara cepat, fokus dan tepat sasaran.

Lazismu D.I. Yogyakarta telah ada sejak periode kepemimpinan PWM DIY 2005-2010, saat ini memiliki 19 karyawan dengan 85 cabang, 555 ranting dan 180 Kantor layanan zakat. Keberadaannya menjadi istimewa karena menjadi satu-satunya Lembaga atau majelis yang menjalankan otonomi pengelolaan keuangan berasal dari dana infaq, dan di audit secara eksternal ononom terkait dengan zakat nya, dalam hal administrasi, serta menempati kantor operasional di jalan Gedongkuning 130 B, telepon (0274) 37178 dengan digerakkan oleh para aktifis Angkatan muda Muhammadiyah DIY yang menjadi pengelola dan relawan.

Sebagai Lembaga amil zakat, infak dan shadaqah yang mempunyai keterkaitan dan kebersamaan dalam jaringan Lazismu seluruh dari PDM, PCM, PRM se-DIY selalu mengacu pada azas serta visi misi gerakan untuk pemberdayaan umat. Potensi yang sangat besar dalam pengelolaan zakat, infak dan shadaqah DIY terlihat dari jumlah 1287 amal usaha dari 785 TK ABA, 263 SD/MI, 101 SMP/MTS, 80 SMA/SMK/MA, 23 Pondok Pesantren, 15 RS/BP/RB/BKIA, 13 BMT/MTM, 1 BPR Syariah, 4 Peguruan Tinggi. Secara structural terdapat 5 PDM, 85 PCM dan PRM.

Potensi yang besar mendapatkan tantangan internal dan eksternal dalam pengembangan Lazismu D.I Yogyakarta di antaranya: 1. Banyak nya Lembaga zakat yang aktif beroperasi di DIY; 2. Pengurus / anggota / simpatisan Muhammadiyah yang belum mengamanahkan dana zakat, infak, dan shadaqah nya di Lazismu; 3. Banyak terbentuknya sistem jaringan Lazismu D. I. Yogyakarta (PWM, PDM, PCM, PRM); dan 4. Belum terbentuknya sistem jaringan Lazismu D.I. Yogyakarta (PWM, PDM, PCM, PRM). Sebagai jawaban terhadap masalah-masalah besar tersebut di perlukan kebersamaan agar jaringan Lazismu di semua tingkatan untuk menyatukan Langkah dalam sistem operasional terpadu dan terencana sehingga optimalisasi sebagai pengelola zakat, infak, shadaqah dapat berhasil dengan baik (Lazismu DIY 2023).

Program Produktif Lazismu DIY

Lazismu D.I. Yogyakarta menjalankan berbagai program zakat produktif yang difokuskan pada bidang pendidikan, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pemberdayaan dan pemerataan akses pendidikan. Program-program ini dirancang untuk menjawab berbagai tantangan pendidikan, terutama bagi masyarakat kurang mampu dan wilayah dengan keterbatasan akses teknologi dan infrastruktur (LazismuDIY 2023).

Salah satu program utama adalah Beasiswa Mentari, yang memberikan bantuan biaya pendidikan kepada siswa dari tingkat dasar hingga menengah atas. Bantuan ini mencakup biaya sekolah, transportasi, buku, hingga kebutuhan hidup sehari-hari. Untuk jenjang pendidikan tinggi, Lazismu memiliki Beasiswa Sang Surya, yang mendukung mahasiswa berprestasi namun kurang mampu secara ekonomi, baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta, termasuk bantuan biaya kuliah, hidup, dan penyelesaian tugas akhir.

Melalui *Lazismu Goes to Campus*, organisasi ini mendorong partisipasi mahasiswa dalam merumuskan ide-ide inovatif berbasis pemberdayaan komunitas dan kewirausahaan sosial guna mengurangi kemiskinan. Selain itu, terdapat program Peduli Guru, yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan dan kapasitas guru honorer, guru agama, dan relawan pendidikan melalui pelatihan, pemberdayaan ekonomi, dan tunjangan insentif. Lazismu juga meluncurkan MSPP (*Muhammadiyah Scholarship Preparation Program*) untuk mempersiapkan kader dan dosen dari Perguruan Tinggi Muhammadiyah 'Aisyiyah agar mampu belajar ke luar negeri dengan penguatan karakter, wawasan keislaman, dan kebangsaan.

Di bidang teknologi pendidikan, Lazismu menginisiasi Edutab-Mu, sebuah program akselerasi pembelajaran digital inklusif untuk wilayah yang minim akses internet. Program ini menggunakan tablet edukatif berbasis kolaborasi antara siswa, guru, masyarakat, dan sektor swasta. Terakhir, program *Save Our School* berfokus pada revitalisasi sekolah-sekolah di daerah tertinggal dan rawan bencana. Melalui pendekatan pembangunan terintegrasi (IDE), program ini memperbaiki sarana-prasarana, meningkatkan kualitas pengajaran, serta memberikan beasiswa guna menciptakan sistem pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.

Lazismu D.I. Yogyakarta mengembangkan berbagai program ekonomi produktif yang bertujuan untuk meningkatkan kemandirian masyarakat melalui pemberdayaan berbasis komunitas. Fokus utama program ini adalah penguatan sektor usaha kecil, pertanian, peternakan, ketahanan pangan, dan akses keuangan mikro. Program Pemberdayaan UMKM menyediakan bantuan modal usaha, pendampingan, pelatihan, serta akses pasar kepada individu atau kelompok usaha mikro dan kecil. Tujuannya adalah memperkuat kemampuan wirausaha dan mendorong keberlanjutan usaha mereka (LazismuDIY 2023).

Di sektor peternakan, Lazismu menjalankan program Peternakan Masyarakat Mandiri, yang mengadopsi sistem peternakan terpadu dan ramah lingkungan. Melalui pelatihan, pemberian modal, dan pendampingan, program ini mendorong komunitas peternak untuk meningkatkan daya saing produk dan akses distribusi. Untuk bidang pertanian, Program Tani Bangkit hadir dengan pendekatan pertanian terpadu berbasis komunitas. Program ini mencakup pelatihan pertanian-peternakan terintegrasi, pembentukan kelompok tani, serta pengelolaan pasca panen. Didirikannya pusat pelatihan pertanian juga menjadi bagian dari strategi jangka panjang.

Program Ketahanan Pangan ditujukan untuk membantu keluarga dalam

mengoptimalkan lahan pekarangan melalui pemberian benih, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan pangan secara mandiri, bergizi, dan sesuai dengan nilai budaya serta agama. Terakhir, melalui Program Keuangan Mikro, Lazismu memberikan dukungan modal kepada lembaga keuangan mikro agar mampu menyalurkan pembiayaan kepada masyarakat miskin atau berpenghasilan rendah dengan prosedur yang mudah dan terjangkau. Lazismu D.I. Yogyakarta menyelenggarakan berbagai program sosial dakwah yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pendekatan pemberdayaan dan spiritual. Program ini menasar kelompok rentan seperti penyandang disabilitas, lansia, mu'allaf, serta masyarakat kurang mampu.

Program Pemberdayaan Disabilitas bertujuan menggali potensi dan keterampilan penyandang disabilitas agar mereka dapat mandiri secara ekonomi. Kegiatan meliputi pendampingan spiritual, fisik, dan sosial, pelatihan usaha produktif, serta layanan sosial dan kesehatan. Melalui program Sayangi Lansia, Lazismu meningkatkan kualitas hidup para lansia melalui pendekatan non-panti. Bentuk kegiatan meliputi pelatihan, pendampingan, dan bantuan permodalan, agar lansia tetap aktif dan memiliki akses layanan yang layak (LazismuDIY 2023).

Untuk Pemberdayaan Mu'allaf, Lazismu memberikan pembinaan agama serta pelatihan keterampilan dan dukungan modal usaha. Tujuannya adalah memperkuat pemahaman mu'allaf terhadap Islam sekaligus membantu mereka mandiri secara ekonomi. Program Bedah Rumah dilaksanakan dengan memperbaiki atau membangun rumah bagi masyarakat miskin agar mereka memiliki hunian yang layak. Program ini menasar rumah-rumah tak layak huni di wilayah miskin atau terdampak bencana.

Back to Masjid adalah program revitalisasi fungsi masjid sebagai pusat dakwah dan pembinaan sosial-ekonomi masyarakat. Bentuk kegiatan termasuk Bersih-bersih Masjid, Sedekah alat ibadah, Sedekah pengeras suara, dan Renovasi tempat ibadah. Terakhir, program Indonesia Terang menyediakan akses listrik menggunakan panel surya bagi masyarakat miskin di daerah yang belum terjangkau PLN, khususnya di wilayah dengan rasio elektrifikasi rendah (LazismuDIY 2023).

Diskusi

Strategi Pengembangan Karier dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Selama proses penelitian, ditemukan bahwa pengembangan karier di Lazismu tidak hanya menjadi tanggung jawab individu karyawan, tetapi juga merupakan bagian dari strategi kelembagaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Terdapat hubungan yang sinergis antara upaya pribadi karyawan dalam meningkatkan kapasitas diri dengan dukungan organisasi melalui kebijakan, program pelatihan, serta pembukaan jalur promosi yang transparan dan berorientasi pada kinerja.

Secara konseptual, pengembangan karier merupakan suatu proses yang meliputi peningkatan kompetensi, sikap profesional, kewenangan, dan jenjang jabatan karyawan dalam organisasi. Karier sendiri merupakan bagian integral dari perjalanan hidup seseorang yang mencakup pekerjaan, pendidikan, serta pengalaman yang diperoleh selama masa pengabdian dalam dunia kerja. Oleh karena itu, pengelolaan karier yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas, tetapi juga pada kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Aktivitas pengembangan karier di Lazismu melibatkan berbagai upaya, seperti pelatihan internal dan eksternal, bimbingan, mentoring, serta promosi berdasarkan kinerja dan potensi. Selain itu, proses mutasi dan rotasi jabatan juga dilakukan untuk memperluas

pengalaman kerja dan mengasah kemampuan manajerial karyawan. Melalui pendekatan ini, karier tidak hanya dilihat sebagai tujuan akhir, tetapi sebagai proses berkelanjutan yang mendukung pertumbuhan profesional dan kontribusi nyata terhadap organisasi (EkonomiManajemen 2025).

Dengan demikian, pengembangan karier di Lazismu D.I. Yogyakarta menjadi strategi penting dalam membangun lembaga yang adaptif, profesional, dan berkelanjutan. Proses ini mencerminkan komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pembelajaran, penghargaan atas kinerja, dan perencanaan karier jangka panjang.

Pengembangan karier di Lazismu D.I. Yogyakarta merupakan bagian integral dari strategi lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi, ditemukan bahwa pengembangan karier di Lazismu mencakup beberapa aspek penting.

1. Rekrutmen yang Efektif

Proses rekrutmen di Lazismu D.I. Yogyakarta dilakukan secara terstruktur dan melalui prosedur yang jelas. Hal ini berbeda dengan lembaga zakat lain yang menerapkan sistem top-down. Menurut Bapak Marzuqi, Manager Regional Lazismu D.I. Yogyakarta, proses rekrutmen di Lazismu lebih bersifat bottom-up dan berada dalam struktur organisasi Muhammadiyah (Marzuki 2024). Karyawan yang diterima diharapkan memiliki pengalaman di bidang zakat dan pemahaman tentang program-program lembaga (Pratama 2024).

2. Penempatan dan Promosi Jabatan

Penempatan jabatan di Lazismu didasarkan pada kebutuhan divisi dan hasil evaluasi internal. Bapak Marzuki menjelaskan bahwa promosi jabatan biasanya dilakukan secara internal dan berdasarkan prestasi serta kompetensi (Marzuki 2024). Selain itu, Bapak Ikap Bin Kholib, Ketua Staff Bidang Fundraising, menambahkan bahwa untuk menjadi manager, seorang karyawan harus memiliki pengalaman yang luas, terutama dalam hal kepemimpinan dan pemahaman di semua bidang zakat (Kholib 2023).

3. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan

Lazismu D.I. Yogyakarta menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara rutin. Bapak Ikap Bin Kholib menyatakan bahwa lembaga memberikan informasi terkait SOP dan kondisi lapangan kepada karyawan sejak awal (Kholib 2023). Selain itu, Bapak Marzuki menambahkan bahwa pimpinan memberikan dukungan berupa pelatihan, ujian sertifikasi amil, tunjangan jabatan, dan fasilitas kantor bagi karyawan yang naik jabatan (Marzuki 2024). Bapak Akram Putra Pratama, staf bidang program, juga menekankan pentingnya pelatihan untuk memperluas wawasan dan keterampilan karyawan (Pratama 2024).

4. Perencanaan Karier

Perencanaan karier di Lazismu dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri. Bapak Ikap Bin Kholib menjelaskan bahwa jenjang karier di Lazismu terdiri dari staf, kepala divisi, dan manager. Bapak Akram Putra Pratama

menambahkan bahwa untuk menjadi kepala divisi, seorang karyawan harus membentuk tim yang terdiri dari minimal tiga orang dan menunjukkan kinerja yang unggul.

Dengan demikian, pengembangan karier di Lazismu D.I. Yogyakarta dilakukan melalui proses yang sistematis dan mendukung peningkatan kompetensi serta motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan tujuan lembaga untuk meningkatkan kinerja dan mencapai visi serta misi organisasi.

Pengembangan Karier

Hambatan dalam pengembangan karier merupakan aspek penting yang perlu dipahami oleh setiap individu untuk menghadapi tantangan yang tak terhindarkan di dunia kerja. Dalam proses membangun karier, berbagai rintangan seperti kegagalan, tekanan pekerjaan, serta hambatan komunikasi dan struktural sering kali menjadi penghalang, termasuk dalam konteks di Lembaga Lazismu D.I. Yogyakarta.

Menurut Bapak Marzuki, selaku Manager Regional Lazismu D.I. Yogyakarta, terdapat hambatan struktural dalam proses pengembangan karier di lembaga tersebut. Beliau menjelaskan:

“Emm, karier di Lazismu itu stagnan ya, karena apa yang sudah diusulkan oleh cabang, itu diusulkan ke struktural. Jadi ketika menjadi staf di Lazismu, seperti contohnya di wilayah, itu dilakukan open recruitment secara tertutup dan tidak bisa dilakukan promosi jabatan atau naik jabatan,” (Marzuki 2024)

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa proses promosi jabatan tidak dilakukan secara terbuka dan mandiri oleh lembaga di daerah, melainkan mengikuti struktur organisasi Muhammadiyah yang lebih besar. Artinya, staf yang telah diusulkan dari cabang ke struktural akan menempati posisinya secara tetap, dan peluang untuk naik jabatan dari dalam lembaga menjadi terbatas. Proses pengangkatan jabatan lebih banyak ditentukan oleh pihak di tingkat wilayah atau dari struktur Muhammadiyah, bukan dari evaluasi kinerja individu semata.

Senada dengan itu, Bapak Ikap Bin Kholib, Ketua Staf Bidang Fundraising, menambahkan bahwa salah satu hambatan signifikan dalam pengembangan karier di Lazismu adalah keterbatasan jumlah sumber daya manusia (SDM). Ia menyampaikan:

“Iya, hambatan di lembaga Lazismu itu karena kurangnya karyawan atau SDM. Rata-rata di Lazismu setiap divisi hanya ada 1–2 orang, jadi untuk naik jabatan menjadi kepala divisi terlihat sulit. Sedangkan kalau ingin naik jabatan, minimal harus punya tim yang terdiri dari 3 orang,” (Kholib 2023)

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi yang ramping dan minimnya jumlah anggota dalam tiap divisi menjadi faktor penghambat promosi jabatan. Karena syarat untuk diangkat menjadi kepala divisi adalah memiliki tim minimal tiga orang, maka pada divisi-divisi dengan anggota yang terbatas, peluang promosi otomatis tertutup.

Selain jumlah personel yang minim, penilaian untuk promosi juga dilakukan berdasarkan kemampuan dan keunggulan individu dalam tim. Seorang karyawan dapat dipilih sebagai kepala divisi jika memiliki kompetensi lebih dibandingkan rekan-rekannya. Dengan demikian, hambatan utama dalam pengembangan karier di Lazismu D.I.

Yogyakarta bersumber dari dua faktor utama: pertama, sistem struktural dan kebijakan promosi yang tidak fleksibel, dan kedua, keterbatasan SDM dalam setiap divisi yang menyulitkan pembentukan tim ideal untuk promosi jabatan.

Penutup

Dalam dunia kerja modern, pengembangan karier menjadi salah satu aspek penting yang tidak hanya menentukan arah profesional seseorang, tetapi juga mempengaruhi efektivitas kinerja dalam organisasi. Di Lembaga Amil Zakat, Infak dan Sedekah Muhammadiyah (Lazismu) D.I. Yogyakarta, strategi pengembangan karier tidak dilakukan secara sembarangan, melainkan melalui berbagai tahap dan sistem yang terstruktur. Strategi ini tidak hanya berfokus pada jenjang jabatan, tetapi juga menyentuh aspek pembinaan karakter, kompetensi, dan loyalitas terhadap nilai-nilai organisasi Muhammadiyah.

Langkah awal dari proses ini adalah sistem rekrutmen yang efektif. Berbeda dari lembaga zakat lain yang menggunakan pendekatan top-down, Lazismu menggunakan pendekatan bottom-up dalam proses pendiriannya dan rekrutmen sumber daya manusia. Hal ini mencerminkan karakter khas organisasi Muhammadiyah yang sangat menghargai proses kaderisasi dari bawah. Karyawan tidak hanya direkrut berdasarkan kemampuan teknis, tetapi juga berdasarkan pemahaman terhadap nilai-nilai Muhammadiyah. Mereka juga dibekali dengan panduan kerja, seperti buku digital marketing dan materi pengelolaan program, agar memahami struktur dan visi lembaga secara menyeluruh.

Selanjutnya, strategi penempatan juga menjadi kunci penting. Di Lazismu, penempatan tidak serta-merta dilakukan melalui promosi langsung, tetapi melalui penilaian menyeluruh terhadap kompetensi dan kesiapan karyawan. Dalam banyak kasus, promosi hanya terjadi jika seorang karyawan telah menunjukkan prestasi serta kesiapan memimpin sebuah tim. Bahkan, untuk menjadi kepala divisi, dibutuhkan struktur tim minimal tiga orang agar dapat mengimplementasikan sistem kepemimpinan yang efektif.

Strategi lain yang diterapkan adalah pelatihan dan pengembangan keterampilan. Pelatihan ini diberikan baik secara formal maupun informal, termasuk melalui sertifikasi profesi, seperti sertifikasi amil. Karyawan yang menunjukkan performa tinggi dapat diberikan tunjangan tambahan hingga akses fasilitas kantor. Hal ini menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk terus mengembangkan diri.

Perencanaan karier juga menjadi bagian penting. Meskipun jenjang karier di Lazismu cukup terbatas—yaitu mulai dari staf, kepala divisi, hingga manajer—namun tidak ada batasan waktu untuk kenaikan jabatan. Siapa pun yang menunjukkan kompetensi, pemahaman mendalam tentang zakat, dan pengalaman kerja yang cukup berpeluang untuk naik jabatan tanpa harus menunggu bertahun-tahun.

Dengan sistem yang demikian, Lazismu D.I. Yogyakarta membuktikan bahwa pengembangan karier yang terstruktur, terbuka, dan berbasis nilai dapat menjadi pendorong utama peningkatan kinerja karyawan. Strategi ini juga mencerminkan upaya Lazismu dalam membangun organisasi yang profesional namun tetap berakar pada nilai-nilai Islam dan kemasyarakatan.

References

- Aprilianto, Dinar. *Strategic Renewal and Innovation Model in Zakat, Infaq, and Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Yogyakarta*. 2023. <https://lazimudiy.or.id>.
- Ardiansyah, Risnita, dan M. Syahrani Jailani. "Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif." *Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 2023: 1–9.
- EkonomiManajemen. "Teori Pengembangan Karier: Pengertian, Tahapan, dan Strategi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." 2025. <https://ekonomimanajemen.com/> (diakses Februari 26, 2025).
- Khirisna, Ade, wawancara oleh Fitrotur. *Ke-Staff-an pada Lazismu D.I. Yogyakarta* (15 Juni 2023).
- Kholib, Ikap Bin, wawancara oleh Fitrotur. *Fundraising lembaga Lazismu D.I. Yogyakarta* (26 Desember 2023).
- "LazismuDIY." *Latar Belakang*. 2023. <http://www.lazismudiy.or.id/profil/> (diakses September 24, 2023).
- LazismuDIY. "Program Zakat Fitri Berdayakan Umat 1441 H. Menuju Keluarga Berdaya dan Mandiri." 2023. <https://www.Lazismudiy.or.id/> (diakses September 24, 2023).
- Lubis, Mayang Sari. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Marzuki, wawancara oleh Fitrotur. *Manajemen Regional Lembaga Lazismu D.I. Yogyakarta* (21 Februari 2024).
- Pratama, Akram Putra, wawancara oleh Fitrotur. *Program di Lembaga Lazismu D.I. Yogyakarta* (21 Februari 2024).
- Rahmadi. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press, 2011.
- Ramadani, Dewita, Muhammad Fachrurrazi, dan Dede Rahmat Hidayat. "Adaptabilitas Karir Dalam Perspektif Teori Perkembangan Karir Mark L. Savickas." *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 11(1), 2020.
- Wahjono, Sentot Imam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat, 2021.
- Wahyuni, Rahmatullah. *Pengaruh Kualitas Manajemen Pelayanan Lazismu Kota Banjarmasin Terhadap Masyarakat*. Tesis, Banjarmasin: Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari, 2023.