

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan diperlukan agar manusia sebagai individu berkembang semua potensinya dalam arti perangkat pembawaanya yang baik dengan lengkap. Pendidikan merupakan gejala sosial yang mengandalkan interaksi manusia sebagai sesama (subjek) yang masing-masing bernilai setara. Tidak ada perbedaan hakiki dalam nilai orang perorangan karena interaksi antar pribadi (interpersonal) itu merupakan perluasan dari interaksi internal dari seseorang dengan dirinya sebagai orang lain.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menjelaskan pendidikan sebagai usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang.

Pendidikan mempunyai *content* yang mulia, sebagai suprastruktur ilmu maka pendidikan pun merupakan suatu fasilitas yang mulia. Oleh karena itu sudah seharusnya pendidikan mempunyai kedudukan sesuai dengan martabatnya.

Pendidikan sebagai media pembelajaran manusia untuk mengangkat derajatnya (Al-Mujadalah:11).¹

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ
اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا
الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

¹ Al-Quran surat al-Mujaddalah 11, *Terjemah dan Tafsir Al Qur'an Huruf Arab dan Latin*, Departemen Agama RI, Bachtar Surin, Jakarta, 1978, hal. 898.

Artinya: “Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu,” Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Mencari ilmu dikatakan jihad seperti pendapat Mu'adz bin Jalal berkata, “pelajarilah ilmu, karena mempelajarinya karena Allah adalah tanda takut kepada Allah, mencari ibadah, mengingat-ingatnya tasbih, pembahasannya jihad, mengajarkannya bagi yang belum tahu shadaqah, menyumbangkannya bagi yang berhak adalah taqarrub kepada Allah.” Ilmu dalam agama Islam sangat tinggi kedudukannya, oleh karena itu kaidah keilmuan membutuhkan suatu sistem yang memberi kontribusi pada peradaban dimana manusia hidup.²

2. Tujuan Pendidikan

Setiap kegiatan apapun bentuk dan jenisnya, sadar atau tidak sadar, selalu diharapkan kepada tujuan yang ingin dicapai. Bagaimanapun segala sesuatu atau usaha yang tidak mempunyai tujuan tidak akan mempunyai arti apa-apa. Dengan demikian, tujuan merupakan faktor yang sangat menentukan.³

Titik tujuan pendidikan itu lebih bersifat imajiner ketimbang nyata. Pendidikan Yang dilaksanakan tanpa adanya tujuan akan berakhir dengan kegagalan. Secara normatif pendidikan di Indonesia diamanatkan dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang sisdiknas. Di dalam UU ini disebutkan bahwa pendidikan bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.

² Abdul Rahmat, *Pengantar Pendidikan Teori, Konsep, dan Aplikasi*, Ideal Publishing, Gorontalo, 2014, hal. 11-19.

³ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan (Umum dan Agama Islam)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hal. 10.

Tujuan pendidikan umumnya bersifat universal. Baik tujuan pendidikan umum maupun tujuan pendidikan kejujuran, biasanya mengikuti alur tujuan pendidikan pada umumnya. Hanya titik tekannya yang berbeda:

- a. Berpikir kritis dan analitis dalam mengintegrasikan dan mensintesis pengetahuan, dan menarik kesimpulan dari materi yang kompleks.
- b. Membuat pertimbangan etis dan penilaian berdasarkan pada pengembangan sistem nilai pribadi, pemahaman atas warisan budaya bersama, dan pengetahuan tentang kesuksesan atau kegagalan masa lalu, serta konsekuensi dari peran individu dan pilihan masyarakat.
- c. Memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa dan lintas budaya negara, serta hidup bertanggung jawab dalam dunia yang saling tergantung.
- d. Mendapatkan dasar ilmu pengetahuan umum dan kapasitas memperluas basis kehidupan.
- e. Berkomunikasi efektif secara tertulis, lisan, dan bentuk simbolik lainnya.
- f. Memahami fenomena alam dan dunia fisik, serta proses konsep ilmiah yang dikembangkan dan dimodifikasi.
- g. Mengapresiasi seni dan karya budaya.
- h. Mengembangkan keterampilan kuantitatif yang diperlukan dalam perhitungan matematis, analisis, dan pemecahan masalah.
- i. Memahami prinsip-prinsip penting untuk kesejahteraan mental dan fisik secara terus menerus.⁴

3. Jenjang Pendidikan

Menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti, dimensi dari tingkat pendidikan yaitu (1) pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dari bangku sekolah, dan (2) non formal dengan

⁴ Sudarwan Danim, *Pengantar Kependidikan Landasan, Teori, dan 234 Metafora Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2013, hal.41- 42.

indikatornya peltihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja. Teori ini sejalan dengan pandangan widi Lestari, yang menjelaskan bahwa dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi (1) dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan (2) dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.⁵

Dilihat dari penjenjangannya, pendidikan di Indonesia hampir sama dengan di banyak negara, yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi yang di atur dalam undang-undang.

Ditinjau dari sudut tingkatan menurut UU Nomor 20 Tahun 2004, jenjang pendidikan formal terdiri atas :

- a. Pendidikan Dasar, terdiri dari:
 - 1) Sekolah dasar / madrasah ibtidaiyah
 - 2) SMP / MTs
- b. Pendidikan Menengah, terdiri dari:
 - 1) SMA / MA
 - 2) SMK / MAK
- c. Pendidikan Tinggi, terdiri dari:
 - 1) Akademi
 - 2) Institut
 - 3) Sekolah Tinggi
 - 4) Universitas⁶

Pendidikan dasar bertujuan untuk memberikan bekal kepada siswa atau peserta didik untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, dan warga negara serta mempersiapkan mereka untuk menempuh studi pada jenjang pendidikan menengah.

⁵ Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, " Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4, 2016, hal. 3.

⁶ Hasbullah, *Op. Cit.* Hal. 53.

Pendidikan menengah memiliki beberapa tujuan. *Pertama*, meningkatkan pengetahuan siswa untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi (dalam hal ini perguruan tinggi) dan untuk mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. *Kedua*, meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitarnya.

Pendidikan tinggi memiliki beberapa tujuan. *Pertama*, menyiapkan mahasiswa menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. *Kedua*, mengembangkan dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni serta mengupayakan untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya pendidikan nasional.⁷

Bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh antara variable tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Ningrum memberikan bukti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, kemudian bukti penelitian tersebut didukung penelitian yang dilakukan Mahamit yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.⁸

B. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang Maroyo. Sependapat dengan Maroyo, Alwi menyatakan, pengalaman kerja adalah

⁷ Sudarwan Danim, *Op. Cit.* hal. 169.

⁸ Ardiansyah, Herman Sjahrudin. Muh. Hamzah Idris, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Makassar", E-Library STIE YPBU Bungaya 2014, hal. 2.

jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Foster menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.⁹

Menurut Dewey, pengalaman tidak menunjuk saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin si subjek, atau sesuatu yang ditanggap secara indrawi di dalam dunia luar, atau pun sesuatu yang berada di balik dunia indrawi yang hanya dapat dicapai dengan akal budi atau intuisi. Pandangan Dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal. Pengalaman menyangkut alam semesta batu, tumbuh-tumbuhan, binatang, penyakit, kesehatan, temperature, listrik, kebaktian, respek, cinta, keindahan, misteri, singkatnya seluruh kekayaan pengalaman itu sendiri.¹⁰

2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan atau lembaga, menurut Hani T handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan sesorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

⁹ Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja", e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 2. 2014. hal. 3.

¹⁰ John Dewey, *Pengalaman dan Pendidikan*, Kepel Press, Yogyakarta, 2002, hal. 147.

- d. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulative untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan think, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Lama waktu atau masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.
- 4) Jenis pekerjaan
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.¹¹

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki

¹¹www.e-jurnal.com/2014/03/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_534.html?m=1.
Diakses pada tanggal 21 Desember 2016, 09:14 WIB.

tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Nitisemito.¹²

Pernyataan tersebut di dukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Husaini Usman yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh zasko bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (Al-Qashas : 26).¹⁴

Pemahaman kekuatan di sini bisa berbeda sesuai dengan perbedaan jenis pekerjaan, kewajiban dan tanggung jawab yang dipikulnya. Ibn Taimiyah mengatakan, “Definisi kekuatan berbeda berdasarkan ruang yang melingkupinya. Kekuatan dalam medan perang bisa diartikan sebagai keberanian nyali untuk berperang, pengalamn perang dan kekuatan taktik atau strategi perang karena perang adalah taktik dan strategi, serta kemampuan

¹² Ardiansyah, Herman Sjahrudin. Muh. Hamzah Idris, *Op. Cit.* hal. 4.

¹³ Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, *Op. Cit.* hal. 3.

¹⁴ Al-Quran surat al-Qashas 26, *Terjemah dan Tafsir Al Qur'an Huruf Arab dan Latin*, Departemen Agama RI, Bachtiar Surin, Jakarta, 1978, hal. 614.

untuk melakukan bermacam pembunuhan. Kekuatan dalam system peradilan dikembalikan pada pengetahuan terkait dengan keadilan yang ditunjukkan Alquran dan Hadist, serta kemampuan untuk menerapkan berbagai hukum”.

Amanah merupakan factor penting untuk menentukan kepatutan dan kelayakan seseorang calon pegawai. Hal ini bisa diartikan dengan melaksanakan segala kewajiban sesuai dengan ketentuan Allah dan takut terhadap aturan-Nya. Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankan dengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak diwarnai dengan unsur nepotisme, tindak kelaziman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu.¹⁵

Dalam Islam, prosesi pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan calon atas pekerjaan yang akan dijalankannya. Ketika pengangkatan jatuh pada orang yang disinyalir memiliki kemampuan, padahal masih terdapat orang yang lebih patut, layak dan lebih baik darinya (dari golongan orang-orang terdahulu), maka prosesi pengangkatan ini bertentangan dengan syariat Islam. Untuk menerapkan kaidah kepatutan dan kelayakan dalam pengangkatan pegawai, Rasulullah pernah menolak permintaan sahabat Abu Dzarr untuk dijadikan sebagai pegawai beliau, karena ada kelemahan. Dalam hadis ini (sebagaimana telah dibahas sebelumnya), standar pengangkatan pegawai adalah kepatutan dan kelayakan seseorang untuk memikul tanggung jawab pekerjaan yang akan diwakilkan kepadanya.¹⁶

Bekerja sebenarnya sudah menjadi bagian dari kehidupan. Dalam arti yang luas, kerja diartikan sebagai semua bentuk aktivitas yang membawa benefit baik materi maupun non materi. Namun, Islam adalah agama yang sangat memberikan penghargaan terhadap kerja. Kerja bukan sekedar aktivitas yang bersifat duniawi tetapi juga memiliki nilai transendensi. Seruan bekerja dalam konteks ekonomi untuk menjemput rezeki terdapat dalam al-Quran surat al-Jumuah ayat 10.

¹⁵ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah : Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hal. 106.

¹⁶ *Ibid*, hal. 107.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “ Apabila telah ditunaikan shalat, maka berterbaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu’ah: 10).¹⁷

الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ فِرَاشًا وَالسَّمَاءَ بِنَاءً وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ
بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَّكُمْ ۖ فَلَا تَجْعَلُوا لِلَّهِ أَنْدَادًا وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: “ Dialah yang menjadikan bumi sebagai hamparan bagimu dan langit sebagai atap, dan Dia menurunkan air (hujan) dari langit, lalu Dia menghasilkan dengan hujan itu segala buah-buahan sebagai rezeki untukmu; karena itu jangan lah kamu mengadakan sekutu-sekutu bagi Allah, padahal kamu mengetahui.” (QS. Al-Baqarah: 22).¹⁸

Allah telah memberikan isyarat bahwa pada siang hari manusia diperkenankan untuk betebaran dimuka bumi untuk menjemput rezekinya. Seperti berdagang, bertani, berkebun dan dengan pekerjaan lainnya. Nilai religiusnya yakni menjaga shalat di antara kesibukan kerja tersebut. Sedangkan malam hari sebagai selimut istirahatnya.¹⁹

C. Pengembangan Karier

1. Pengertian Karier

Karier adalah serangkaian jabatan atau pekerjaan yang dipegang oleh seseorang selama kurun waktu yang relative lama. Dalam perjalanan pekerjaan itu, seorang pegawai akan mencapai tujuan karier, yaitu posisi atau jabatan tertentu yang dapat yang dapat dicapai bila yang bersangkutan telah memenuhi syarat dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan tersebut. Setiap pegawai memiliki jalur karier yang

¹⁷ Al-Quran surat al-Jumu’ah 10, *Terjemah dan Tafsir Al Qur’an Huruf Arab dan Latin*, Departemen Agama RI, Bachtiar Surin, Jakarta, 1978, hal. 916.

¹⁸ *Ibid*, hal. 5.

¹⁹ Dwi Suwiknya, *kompilasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hal.76-83.

sama, artinya setiap pegawai mempunyai kesempatan yang sama untuk mencapai tujuan karier tertentu. Namun demikian, perjalanan karier seorang pegawai bisa digolongkan menjadi tiga alternatif, yaitu *pertama* karier meningkat, *kedua* karier menetap dan *ketiga* karier menurun. Karier meningkat jika seorang pegawai bisa mencapai tujuan karier yang direncanakan. Karier menetap jika seorang pegawai tidak bisa mengembangkan kariernya untuk mencapai tujuan karier yang direncanakan. Karier menurun jika seorang pegawai mengalami penurunan jabatan dalam tugas pekerjaannya.²⁰

2. Analisis Pekerjaan

Setelah proses perencanaan sumber daya manusia terkait dengan kebutuhan-kebutuhannya yang dilakukan, maka hal selanjutnya ialah melakukan analisis dan klasifikasi pekerjaan. Dalam analisis jabatan terdapat dua langkah utama yang harus dilakukan yaitu:

- a. Penentuan tugas-tugas utama, kegiatan-kegiatan, perilaku, kewajiban yang akan dilaksanakan dalam pekerjaan.
- b. Penetapan pengetahuan, kemampuan, kecakapan, dan beberapa karakteristik lainnya. Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa hasil analisis pekerjaan umumnya berupa: deskripsi pekerjaan yang berkaitan dengan isi dan lingkup dan spesifikasi pekerjaan.

Deskripsi jabatan atau pekerjaan sebagai hasil analisis jabatan atau pekerjaan biasanya diikuti dengan perumusan spesifikasi jabatan atau pekerjaan. Spesifikasi jabatan atau pekerjaan dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Karakteristik atau syarat-syarat pekerja yang harus dipenuhi untuk dapat melaksanakan suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.

²⁰ Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidik*, Raja Wali Pers, Jakarta, 2016, hal. 141.

- b. Seluruh ringkasan mengenai persyaratan pekerja yang akan melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Persyaratan pengetahuan, keterampilan, kemampuan mental, dan sifat kepribadian tertentu yang dipersyaratkan pada pekerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan tertentu secara efektif dan efisien.

Spesifikasi jabatan adalah catatan yang menjelaskan persyaratan yang diperlukan seorang karyawan untuk memangku jabatan dan mengerjakan pekerjaan dari jabatan tertentu. Titik berat suatu spesifikasi pekerjaan adalah pada syarat-syarat yang dibutuhkan oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan beban dan tanggung jawab jabatan tersebut. Spesifikasi jabatan mengandung hal-hal sebagai berikut.²¹

(a) Identifikasi jabatan

- (1) Nama
- (2) Kode
- (3) Bagian

(b) Persyaratan jabatan

- (1) Pendidikan
- (2) Tingkat kecerdasan minimum yang diperlukan.
- (3) Pengalaman yang diperlukan.
- (4) Pengetahuan dan keterampilan.
- (5) Persyaratan fisik.
- (6) Status perkawinan.
- (7) Jenis kelamin.
- (8) Usia
- (9) Kewarganegaraan.
- (10) Kulifikasi emosi.
- (11) Kemampuan-kemampuan khusus lainnya.

²¹ Yusuf Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hal.68-70.

3. Pengembangan Karier

Pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama ia bekerja.²²

Pengembangan karier menurut I Komang A, dkk, dalam suatu organisasi adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Secara umum proses pengembangan karier dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Dari hasil penilaian kinerja akan didapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensi maupun kinerja aktualnya.²³

Pengembangan karier bisa dilakukan melalui dua jalur, yaitu (1) pendidikan dan pelatihan (diklat), dan (2) non diklat. Pengembangan melalui diklat misalnya dilakukan dengan menyekolahkan pegawai ke lembaga pendidikan tingkat lanjut atau memberi atau mengikutkan pegawai kegiatan pelatihan, baik di dalam maupun di luar organisasi (*on/off the job training*). Sedangkan contoh pengembangan karier melalui nondiklat, misalnya memberi penghargaan atas prestasi pegawai atau mempromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

Kadarisman menyebutkan bahwa pengembangan pegawai dapat ditempuh baik secara formal maupun informal. Pengembangan secara formal, yaitu pegawai ditugaskan organisasi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan organisasi maupun dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan. Pengembangan secara formal

²² Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 323.

²³ Yusuf Burhanuddin, *Op. Cit.* hal.. 177.

dilakukan organisasi karena tuntutan organisasi saat ini maupun masa datang, yang sifatnya nonkarier atau peningkatan karier seorang pegawai. Sedangkan pengembangan secara informal, yaitu pegawai atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.²⁴

Pengembangan karir dibagi menjadi dua, pengembangan karir secara individual dan pengembangan karir secara organisasional. Pengembangan karir secara individual setiap anggota organisasi harus siap mengembangkan dirinya dalam rangka perencanaan karirnya lebih lanjut. Ada enam kegiatan pengembangan karir yang dilakukan masing-masing individu yaitu :

- a. *Prestasi Kerja*, kegiatan paling penting untuk memajukan karir adalah prestasi kerja yang baik karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya.
- b. *Exposure*, kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure, berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan karir lainnya.
- c. *Permintaan Berhenti*, hal ini merupakan cara untuk mencapai sasaran karir apabila ada kesempatan karir di tempat lain.
- d. *Kesetiaan Organisasional*, kesetiaan pada organisasi dimana seseorang bertugas turut menentukan kemajuan karir yang bersangkutan.
- e. *Mentors dan Sponsors*, seringkali yang menjadi sponsor karyawan adalah atasan mereka.
- f. *Kesempatan-kesempatan untuk Tumbuh dan Berkembang*, hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam pengembangan

²⁴ Nurul Ulfatin, *Op. Cit.* hal. 142.

sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir karyawan.²⁵

Pengembangan karier secara organisasional menurut Hani Handoko, departemen sumber daya manusia sebagai representasi institusi harus mengupayakan aktivitas-aktivitas yang dapat mendukung pengembangan karier yaitu:

1) Dukungan manajemen

Berbagai usaha departemen SDM untuk mendorong pengembangan karier memiliki dampak kecil tanpa dukungan dari para manajer. Komitmen oleh manajemen puncak adalah krusial untuk mendapatkan dukungan dari yang lainnya.

2) Umpan balik

Tanpa umpan balik tentang upaya pengembangan karier mereka, akan sulit bagi karyawan untuk meneruskan persiapan waktu yang dibutuhkan untuk mencapai sasaran-sasaran karier. umpan balik memiliki tiga tujuan, yaitu:

- (a) Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya jika mereka memenuhi kualifikasi.
- (b) Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih.
- (c) Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karier yang harus diambil.

3) Kelompok kerja kohesif

Bagi karyawan yang ingin mencapai suatu karier dalam organisasi, mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan. Jika mereka merasa bahwa sebagai bagian kelompok kerja kohesif, usaha-usaha pengembangan

²⁵ Yusuf Burhanuddin, *Op. Cit.* hal. 183-184.

karier mereka akan lebih terarah menuju peningkatan kesempatan-kesempatan karier dalam organisasi.²⁶

4. Jenis-jenis Pengembangan

Pendidikan dan pelatihan, merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Jenis pengembangan dikelompokkan atas pengembangan secara informal dan pengembangan secara formal.

- a. *Pengembangan secara informal*, yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan untuk maju dengan cara meningkatkan kemampuan kerjanya.
- b. *Pengembangan secara formal*, yaitu karyawan yang ditugaskan perusahaan atau lembaga untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan, baik yang dilakukan perusahaan atau lembaga manapun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan.²⁷

Mutasi karyawan merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan. Mutasi bisa diartikan sebagai suatu perubahan posisi jabatan tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan,

²⁶ *Ibid*, hal. 185.

²⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2014, hal. 71-73.

karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan atau lembaga tersebut.²⁸

Promosi karyawan merupakan pemberian peranan penting bagi setiap karyawan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti-nanti. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggung jawab, serta penghasilan yang semakin besar bagi karyawan. Program promosi harus memberikan informasi tentang asas-asas, dasar-dasar, jenis-jenis, dan syarat-syarat karyawan yang dapat dipromosikan dalam perusahaan bersangkutan. program promosi harus diinformasikan secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian karyawan yang akan dilakukandalam perusahaan. Jika hal ini dipromosikan dengan baik, akan menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh.

Kemudian dalam mempromosikan karyawan persyaratan promosi untuk setiap perusahaan maupun lembaga tidak selalu sama, tergantung kepada perusahaan atau lembaga masing-masing.

Syarat pedoman dasar yang digunakan untuk mempromosikan karyawan antara lain:

- 1) Pengalaman, yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja karyawan, pertimbangan promosi ini berupa pengalaman kerja seseorang, orang yang terlalu lama bekerja dalam lembaga mendapat prioritas utama dalam tindakan promosi.
- 2) Kecakapan, yaitu seseorang akan dipromosikan berdasarkan penilaian kecakapan, pertimbangan promosi ini berupa kecakapan, orang yang cakap atau ahli mendapat prioritas utama untuk dipromosikan.
- 3) Mengukur kecakapan, yaitu ukuran lebar dan dalam, jadi suatu pekerjaan bisa memerlukan banyak pengetahuan yang serba sedikit,

²⁸ *Ibid*, hal. 101-102.

atau sedikit pengetahuan tapi secara mendalam. Total kecakapan ini berupa jumlah lebar dan dalam. berapa banyak pengetahuannya dan sampai berapa dalam pengetahuannya.

- 4) Kombinasi Pengalaman dalam Kecakapan, yaitu promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman dan kecakapan. Pertimbangan promosi ini berupa berdasarkan lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.²⁹

Syarat-syarat promosi secara umumnya adalah sebagai berikut:

(a) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan tersebut, harus sesuai kata-katanya dengan perbuatan. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya.

(b) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena dengan hanya disiplin akan membuat perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

(c) Kerja Sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai perusahaan. Dengan demikian, akan terciptanya suasana hubungan kerja yang baik antara semua karyawan.

(d) Prestasi Kerja

Karyawan mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, kualitas maupun kuantitasnya dalam bekerja secara efektif dan efisien, agar karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

²⁹ *Ibid*, hal. 107-108.

(e) Kecakapan

Kecakapan yang berarti cakap, kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

(f) Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

(g) Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela lembaga dari tindakan yang merugikan lembaga. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap lembaga.

(h) Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus jadi panutan dan memperoleh (personality) yang tinggi dari bawahannya.

(i) Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah formal dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan tersebut.³⁰

5. Tujuan Pengembangan Karier

Tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karier yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karier mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan organisasi. komitmen dalam program

³⁰ Yusuf Burhanuddin, *Op. Cit.* hal. 198-200.

pengembangan karier dapat menunda keusangan dari sumber daya manusia yang memberatkan organisasi. Dalam pencapaian proses karier yang baik, perlu diperhatikan prinsip-prinsip antara lain:

- a. Pegawai bertanggungjawab atas kariernya sendiri.
- b. Keahlian pegawai didasarkan pada usaha perjuangannya sendiri.
- c. Perencanaan karier dibuat secara sadar dan sukarela.
- d. Menggunakan *continous improvement* untuk menumbuhkan pribadinya dan
- e. Sukses dijabarkan dengan baik oleh diri pegawai sendiri (preffer).

Selanjutnya Handoko mengemukakan tujuan pengembangan karier pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka qualified.
- b. Untuk menjelaskan mengapa mereka mereka tidak terpilih.
- c. Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karier yang harus diambil.³¹

6. Manfaat Sistem Karier Bagi Karyawan dan Organisasi :

Dalam manajemen SDM, perencanaan karier termasuk sebagai program pembinaan tenaga kerja. Tujuan kegiatan pembinaan ini adalah untuk memelihara (maintenace) karyawan dengan cara mengembangkannya, sesuai dengan kompetensi, bakat, dan kemampuannya, agar bisa berfungsi dengan baik dan optimal bagi organisasi. Fungsi pembinaan ini biasanya merupakan tanggung jawab langsung dari para pimpinan organisasi dan bilamana diterapkan dengan baik akan dapat membangkitkan gairah kerja dan memberikan kepuasan kerja di kalangan karyawan yang pada akhirnya juga akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Bagi karyawan maupun organisasi, sistem

³¹ Kadirasman, *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*, PT. Raja Persindo Persada, Jakarta, 2013, hal. 340.

karier dapat memberikan manfaat bagi keduanya, adapun manfaatnya adalah sebagai berikut.

Bagi karyawan:

- a. Mengembangkan potensi kemampuan dan keterampilannya.
- b. Mengetahui jalur pengembangan karier karyawan dalam organisasi.
- c. Mendapat pelatihan yang sesuai dengan arah pengembangan kariernya.

Bagi organisasi:

- 1) Mengendalikan tingkat ke luar masuk karyawan.
- 2) Membantu terlaksananya program kaderisasi.
- 3) Mengetahui dan mengantisipasi keinginan dan bakat tenaga kerja.
- 4) Mengetahui sejak awal tenaga kerja yang kurang atau tidak terampil, juga tenaga kerja yang tidak produktif, sehingga dapat diambil tindakan segera.³²

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelumnya, peneliti sudah menemukan beberapa penelitian yang mengandung tema yang mirip mengenai “Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja karyawan di KSPS BMT MuamalatMulia Kudus” sebagai acuan dan perbandingan, peneliti telah menemukan hasil penelitian yang terkait dengan tema dari beberapa jurnal penelitian, diantaranya:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, dengan judul “ Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”, dengan tujuan untuk mengetahui apakah pendidikan dan pelatihan mempunyai pengaruh dalam kinerja seseorang atau tidak.

³² Moeharino, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal. 316.

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada tujuan dan hasil yang ingin dicapai. Dalam penelitian yang saya lakukan bertujuan untuk mengetahui dampak dari faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam pengembangan karier karyawan. Kemudian hasil yang ingin dicapai yaitu, ingin mengetahui dengan jelas tentang faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja apakah mempunyai peran dalam menentukan karier seseorang di KSPS BMT Muamalat Mulia Kudus. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto adalah ingin mengetahui bagaimana pengaruhnya pendidikan dan pelatihan dalam menentukan kinerja seorang pegawai di perusahaan.³³

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hendi Suryo Leksono, dengan judul “Kebosanan Kerja, Peningkatan Stres dan Penurunan Kinerja Karyawan dalam Spesialisasi Pekerjaan”, dengan tujuan untuk mengetahui factor-faktor dan dampak dalam kebosanan kerja terhadap peningkatan stress dan penurunan kerja dalam spesialisasi pekerjaan, dan solusi yang sesuai bagi perusahaan untuk mengurangi kebosanan kerja akibat spesialisasi pekerjaan.³⁴

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada tujuan dan hasil yang ingin dicapai. Dalam penelitian yang saya lakukan bertujuan untuk mengetahui dampak dari faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam pengembangan karier karyawan. Kemudian hasil yang ingin dicapai yaitu, ingin mengetahui dengan jelas tentang faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja apakah mempunyai peran dalam menentukan karier seseorang di KSPS BMT Muamalat Mulia Kudus. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan

³³ Edi Saputra Pakpahan, Siswidiyanto, Sukanto, dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)”, *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 2, No. 1.

³⁴ Hendi Suryo Leksono, “Kebosanan Kerja: Peningkatan Stres dan Penurunan Kinerja Karyawan dalam Spesialisasi Pekerjaan”, *Jurnal Jibeka*, Vol. 8, No. 2, Agustus 2014, hal. 17.

oleh Hendi Suryo Leksono adalah ingin mengurangi kebosanan kerja yang dikarenakan spesialisasi kerja di dalam sebuah perusahaan.

3. Nurul Qomariyah, dengan judul “ Tugas dan Karakteristik Staf Administrasi PT XX Berdasarkan Analisa Jabatan”, dengan tujuan untuk mengetahui tugas-tugas dan karakteristik staf administrasi berdasarkan analisa jabatan di PT XX.³⁵

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah tujuan dan hasil yang ingin dicapai. Dalam penelitian yang saya lakukan bertujuan untuk mengetahui dampak dari faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam pengembangan karier karyawan. Kemudian hasil yang ingin dicapai yaitu, ingin mengetahui dengan jelas tentang faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja apakah mempunyai peran dalam menentukan karier seseorang di KSPS BMT Muamalat Mulia Kudus. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Qomariyah adalah ingin mengetahui dengan jelas tugas-tugas dan karakteristik staf administrasi sehingga bisa mencapai kinerja yang optimal di PT XX.

4. Darwis Agustriyana, dengan judul “Analisis Faktor-faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Yuniko Asia Prima di Kota Bandung” dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana penempatan karyawan dan kepuasan kerja di pabrik tekstil Yuniko Asia Prima serta besarnya pengaruh penempatan karyawan terhadap tingkat kepuasan kerja di pabrik Yuniko Asia Prima.³⁶

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah dalam penelitian yang saya lakukan bertujuan untuk mengetahui dampak dari faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam pengembangan karier

³⁵ Nurul Qomariyah, “Tugas dan Karakteristik Staf Administrasi PT. XX Berdasarkan Anlisa Jabatan”, Jurnal Psikologi, Vol. 2, No. 7, Desember 2014, hal. 31.

³⁶ Darwis Agustriyana, “Analisis Faktor-faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Yuniko Asia Prima di Kota Bandung” , Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, Vol. 9, No. 2, Oktober 2015, hal. 177.

karyawan. Kemudian hasil yang ingin dicapai yaitu, ingin mengetahui dengan jelas tentang faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja apakah mempunyai peran dalam menentukan karier seseorang di KSPS BMT Muamalat Mulia Kudus. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Darwis Agustriyana yaitu, ingin menempatkan orang atau karyawan pada tempat yang tepat sesuai dengan kecakapan sehingga karyawan bisa mengembangkan kemampuannya dengan berorientasi kepada perusahaan, khususnya di PT Yuniko Asia Prima Bandung.

5. Cut Fauza Alia, Mukhlis Yunus dan Mahdani dengan judul, "Pengaruh Budaya Perusahaan, Rotasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Banda Aceh", bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya perusahaan, rotasi dan promosi jabatan terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk. Area Banda Aceh.³⁷

Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah dalam penelitian yang saya lakukan bertujuan untuk mengetahui dampak dari faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam pengembangan karier karyawan. Kemudian hasil yang ingin dicapai yaitu, ingin mengetahui dengan jelas tentang faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja apakah mempunyai peran dalam menentukan karier seseorang di KSPS BMT Muamalat Mulia Kudus. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Cut Fauza Alia, Mukhlis Yunus dan Mahdani yaitu, ingin menjunjung tinggi nilai-nilai dan norma-norma budaya perusahaan, yang di wujudkan dalam bentuk budaya kerja yang disebut dengan TIPCE (*Trust, Integrity, Professionalism, Customer focus, Excellence*) yang berorientasi untuk menjadikan Bank Mandiri menjadi bank nomor satu di Indonesia.

³⁷ Cut Fauza Alia, Mukhlis Yunus, Mahdani, "Pengaruh Budaya Perusahaan, Rotasi dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Area Banda Aceh", *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 1, Februari 2015, hal. 9.

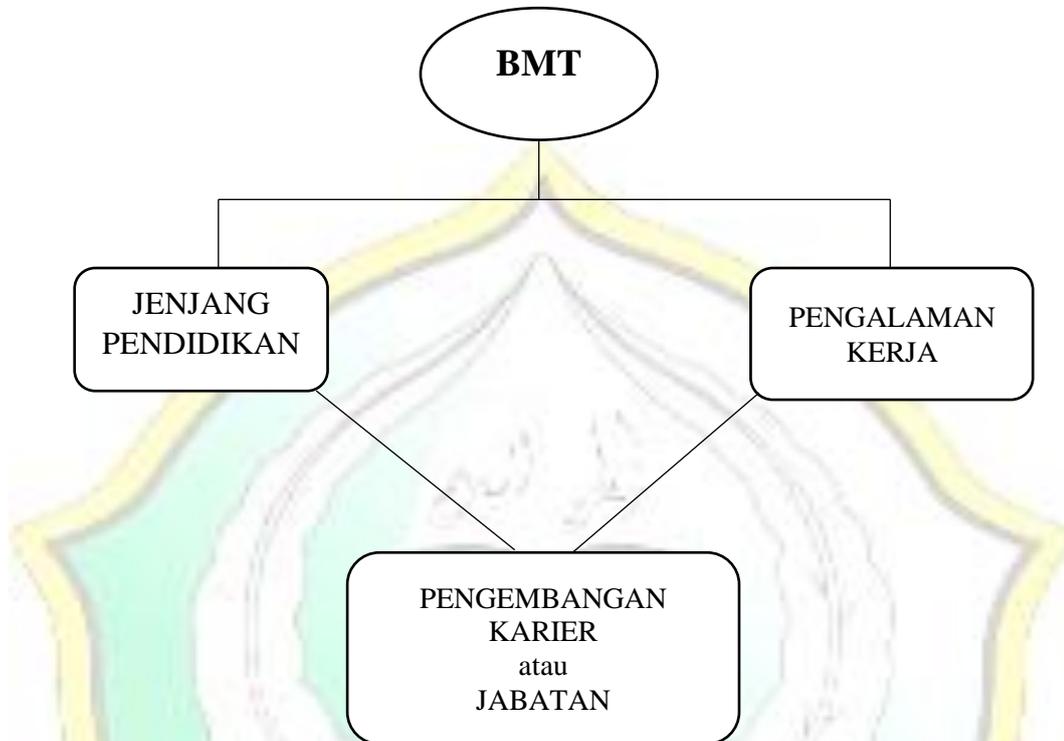
6. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Indra I. Nandy, Mac Donald Walangitan dengan judul, “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Pada PT Pegadaian Kanwil V Manado”, yang bertujuan untuk mengetahui penilaian prestasi kerja dan lama bekerja karyawan terhadap pengembangan karier di PT Pegadaian Kanwil V Manado .³⁸

Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terletak pada tujuan dan hasil yang ingin dicapai. Dalam penelitian yang saya lakukan bertujuan untuk mengetahui dampak dari faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam pengembangan karier karyawan. Kemudian hasil yang ingin dicapai yaitu, ingin mengetahui dengan jelas tentang faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja apakah mempunyai peran dalam menentukan karier seseorang di KSPS BMT Muamalat Mulia Kudus. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Indra I. Nandy, Mac Donald Walangitan yaitu, ingin meningkatkan kualitas karyawan dengan mengembangkan karier karyawan agar lebih diarahkan untuk meningkatkan kemampuan sekaligus mempersiapkan diri untuk dipromosikan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan khususnya di PT Pegadaian Kanwil V Manado.

³⁸ Indra I. Nandy, Mac Donald Walangitan, “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Lama Bekerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karier Pada PT. Pegadaian Kanwil V Manado”, Jurnal Emba, Vol. 3, No. 1, Maret 2015, hal. 992.

E. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran



Disini pihak BMT menerapkan program pengembangan karier yang berdasarkan faktor pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Tetapi ketika program tersebut berjalan, ada ketidak jelasan ketika seorang karyawan menduduki jabatan. Dalam penilaian berdasarkan persyaratan tersebut hanya memiliki salah satu dari faktor yang ditentukan dalam mengemban jabatan. Padahal dari penentuannya harus memiliki kedua faktor tersebut.