

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para penulis didefinisikan secara berbeda. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat. Dengan kata lain, aktifitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis mendefinisikan SDM dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan. Aktivitas berarti melakukan berbagai

kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan pengorganisasian, pengawasan pengarah, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain. Menentukan berbagai *policy* sebagai arah tindakan seperti lebih mengutamakan sumber dari dalam untuk mengisi jabatan yang kosong, memberikan kesempatan pada setiap orang untuk mengisi jabatan dan lain-lain, dan program seperti melakukan program-program pelatihan dalam aspek metode yang dilakukan, orang yang terlibat, dan lain-lain.

Tujuan MSDM sesungguhnya telah disinggung di atas, yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. William B. Werther dan Keith Davis mengatakan: secara lebih operasional (dalam arti yang dapat diamati/diukur) untuk meningkatkan produktifitas pegawai, mengurangi tingkat absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja, atau meningkatkan loyalitas para pegawai pada organisasi.¹

Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting, bukan hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan.²

¹ Marihat Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2002), hal 2-4

² Salam Abdus Dz. *Manajemen Sumber Daya Insani*, (Cirebon: Stain Pres, 2008), hal 12.

Pengembangan SDM (sumber daya manusia), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan-tantangan diatas, unit kepegawaian/personalia/SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM.

Pelatihan dan pengembangan merupakan satu kesatuan dan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Tetapi pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap objek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah

sikap seseorang. Akan tetapi, pelatihan dapat juga dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana dibutuhkan.³

Manajemen sumber daya manusia telah berubah dari fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi-fungsi lain dalam organisasi, untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya fungsi dan pusat perhatian manajemen sumber daya manusia memerlukan perubahan kualifikasi pengelola agar dapat mengikuti perkembangan dan memberikan tanggapan yang sesuai.

Perusahaan saat ini ditujukan pada pengembangan pengelolaan sumber daya manusia secara kontinyu dan signifikan. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia harus memenuhi kebutuhan organisasi. Seiring dengan persaingan bisnis yang semakin kompetitif sebagai akibat dari perubahan selera pelanggan, teknologi, dan perubahan landscape bisnis, maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang memiliki kompetensi superior. Pada dasarnya bisa dikatakan bahwa untuk bertahan dalam persaingan maka pengelolaan sumber daya manusia memberikan suatu peran strategis, dengan memastikan bahwa kompetensi karyawan dapat memenuhi tuntutan kinerja organisasi saat ini.⁴

³Kadarsiman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2013), hal 5-9.

⁴Lenna Ellitan, *Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusi dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan*, hlm. 74-75.

Penelitian ini akan menganalisis pengelolaan karir sebagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh pihak lembaga keuangan syariah yaitu memberikan kesempatan kepada karyawan yang prestasi kerjanya bagus akan memperoleh kesempatan pengembangan karir yang baik, sebaliknya apabila karyawan yang prestasinya kurang bagus akan menghadapi kendala dalam pengembangan karirnya. Kondisi ini akan memotivasi dan membuka peluang kompetisi bagi setiap karyawan untuk berprestasi dan membuka kesempatan pengembangan karir masing-masing secara objektif.

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya dengan pengembangan karir begitu saja, perlu juga adanya kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan ada hubungan baik antara karyawan dengan lembaga keuangan syariah di mana para karyawan akan berfikir bahwa di tempat kerja mereka bisa memahami dan mengetahui kebutuhan hidup yang memicu mengapa mereka bekerja. Dengan diadakannya ini lembaga keuangan syariah bisa mengetahui kinerja dari masing-masing karyawan, dan kelangsungan usaha dari pihak lembaga keuangan syariah akan lebih bagus lagi dan pendapatan dari tiap bulannya akan terus lebih meningkat lagi.

Pengelolaan karir yang ada di LKS Asri Tulungagung yang masih belum bagus dalam pengembangannya dan juga masih belum mumpuni untuk dikatakan karyawan yang memiliki karir bagus dalam bekerja melainkan sudah cukup bisa dalam menjalankan pekerjaannya. Dan

pengelolaan kompensasi yang juga belum stabil dalam pemberiannya kepada karyawan yang memiliki kemampuan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan maka penulis ingin meneliti dan mengkaji secara seksama dengan melakukan pendekatan terhadap lembaga keuangan syariah dengan memilih judul: **PENGELOLAAN KARIR DAN KOMPENSASI BAGI PRODUKTIVITAS KARYAWAN LEMBAGA KEUANGAN SYARIAH ASRI TULUNGAGUNG.**

Tabel 1.1

TAHUN	KARYAWAN	JUMLAH	
2013	laki-laki	6	8
	Perempu an	2	
2014	laki-laki	7	10
	Perempuan	3	
2015	laki-laki	10	15
	Perempuan	5	
2016	laki-laki	9	14
	Perempuan	5	
2017	laki-laki	11	16
	Perempuan	5	

Sumber : wawancara manager LKS Asri periode 2013-

21017

B. FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengelolaan karir bagi produktivitas karyawan Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung ?
2. Bagaimana pengelolaan kompensasi bagi produktivitas karyawan Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengelolaan karir bagi produktivitas karyawan Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung.
2. Untuk meendeskripsikan pengelolaan kompensasi bagi produktivitas karyawan Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung.

D. IDENTIFIKASI PENELITIAN DAN BATASAN MASALAH

1. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- a. Kurangnya pengelolaan atau pengembangan karir karyawan di Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung akan mempengaruhi kinerja karyawan, dan apabila itu terjadi akan menyebabkan kelangsungan usaha pihak Lembaga.
- b. Manajer sering datang terlambat, itu juga akan mempengaruhi karir karyawan karena seorang marketing akan berangkat apabila

setelah dibrifing oleh seorang manajer. Hal seperti ini yang membuat kinerja karyawan menjadi kurang baik dan tidak bisa memenuhi pendapatan pihak Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung.

- c. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan prestasi kerja karyawan, akan membuat kurang bergairahnya seorang karyawan dalam bekerja di Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung.
- d. Kurang bagusnya kinerja karyawan karena kompensasi yang diberikan Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawannya.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya dengan “pengelolaan karir dan kompensasi bagi produktivitas karyawan Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung”. Karir dan kompensasi karyawan dipilih karena dengan meningkatnya karir karyawan dan pemberian kompensasi yang sesuai akan membawa kemajuan bagi produktivitas karyawan Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

1. Secara Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang berguna dan bermanfaat, utamanya dalam bidang lembaga keuangan syariah dan akademik. Sebagai pengembangan karir karyawan dan pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat kemajuan pihak Lembaga.

2. Secara Praktis

a. Bagi Akademis

Dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan untuk adik-adik tingkat, yang juga akan berguna untuk membatu melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Pihak Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan saran dan masukan dalam upaya untuk meningkatkan kemajuan usaha pihak Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan referensi dan dikaji lebih mendalam lagi mengenai permasalahan tersebut demi menghasilkan hasil penelitian yang lebih komprehensif.

F. PENEGASAN ISTILAH

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah definisi yang diambil dari pendapat atau teori dari pakar sesuai dengan tema yang diteliti. Adapun istilah definisi konseptual dalam penelitian ini adalah:

a. Karir

Karir adalah perjalanan yang dilalui seseorang selama hidupnya. Handoko menyatakan bahwa karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani dan dipegang selama kehidupan kerja. Karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.⁵

b. Kompensasi

Menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding personal management*, "compensation is any form of payment to employees for work they provide their employer". Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.⁶

⁵ Handoko, Hani T. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2004)

⁶ Suwanto, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, cv, 2013), hal. 220

d. Produktivitas

Produktivitas adalah konsep universal, yaitu menyediakan banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan semakin sedikit sumber-sumber daya.

2. Definisi Operasional

Dari judul di atas maka secara operasional dapat dikatakan bahwa peneliti ingin menganalisis pengelolaan karir dan kompensasi bagi produktivitas karyawan Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung. guna untuk mengetahui bagaimana pengelolaan karir dan kompensasi karyawan di Lembaga Keuangan Syariah Asri Tulungagung dalam produktivitas karyawan yang diinginkan

G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah difahami. maka penulis akan mendiskripsikan sistematika penulisan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir, sebagaimana berikut:

1. Bagian Awal

Pada bagian ini berisi: halaman sampul (cover), halaman judul skripsi, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman

deklarasi, halaman abstrak, halaman kata pengantar, dan halaman daftar isi.

2. Bagian Inti

Pada bagian ini terdiri dari 6 (enam) bab dengan masing-masing rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini sebagai pengantar yang merupakan gambaran umum, latar belakang masalah yang akan diteliti. Secara rinci dalam bab ini menjelaskan latar belakan, fokus penelitian, tujuan penelitian, identifikasi dan batasan masalah, kegunaan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Membahas tentang penjabaran dasar teori yang digunakan untuk penelitian, terdiri dari deskripsi teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual/kerangka berfikir penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, dan dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, pengecekan keabsahan temuan, dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Terdiri dari paparan data, temuan penelitian, dan analisis data tentang pengelolaan karir dan kompensasi karyawan terhadap keberlangsungan usaha LKS Asri Tulungagung.

BAB V : PEMBAHASAN

Berisi tentang kroscek antara teori dan temuan penelitian. Dengan artian pada bab ini membanding antara teori dan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Merupakan bagian akhir dari penulisan yang akan menunjukkan pokok-pokok penting dari keseluruhan pembahasan ini. Bagian ini menunjukkan jawaban ringkas dari permasalahan yang dibahas pada bagian permasalahan di atas yang berisi kesimpulan dan saran.

3. Bagian Akhir

Pada bagian ini memuat uraian tentang daftar rujukan, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.