

**STRATEGI PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN ETOS
KERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT KECAMATAN
PADANG GUCI HILIR KABUPATEN KAUR DITINJAU
DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)**

OLEH :

NANI MARLENA

NIM. 1316130206

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM (FEBI)
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
BENGKULU 2019 M/ 1440 H**

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul: **“Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam”**. Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Juli 2019 M
Djulqaidah 1440 H

Mahasiswa yang menyatakan



Nani Marlina
NIM. 1316130206

SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NANI MARLENA

NIM : 1316130206

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul : **Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam.**

Dengan ini dinyatakan bahwa, telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <http://smallseotools.com/plagiarism-checker/skripsi> yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjau ulang kembali.

Bengkulu, Juni 2019

Mengetahui Tim Verifikasi

Yang Membuat Pernyataan



Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002



Nani Marlina
NIM. 1316130206



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736)51276, 51171 Fax: (0736) 51171 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

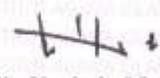
Skripsi yang ditulis oleh: **Nani Marlina NIM. 1316130206** berjudul: **“Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam”**, Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, Mei 2019 M
Sa’ban 1440 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Andang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002


Badaruddin Nurhab, M. M
NIP. 198508072015031005



**KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jln. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736)51276, 51171 Fax: (0736) 51171 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul: **"Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam"** oleh Nani Marlina NIM. 1316130206 Program Studi Ekonomi Syariah, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Senin

Tanggal : 8 Juli 2019 M/05 Dzulkaidah 1440 H

Dinyatakan **LULUS**, Telah di perbaiki, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam bidang Ekonomi Syariah Dan di beri gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Bengkulu, 15 Juli 2019 M
12 Dzulkaidah 1440 H

TIM SIDANG MUNAQSYAH

Ketua

Sekretaris

Anhang Sunarto, Ph.D
NIP. 197611242006041002

Badaruddin Nurhab, M. M
NIP. 198508072015031005

Penguji I

Penguji II

Dra. Fatimah Yunus, M.A
NIP. 19630319200003003

Kustin Hartini, MM
NIDN. 2002038102



Dr. Amalia MA

NIP. 987304121998032003

MOTTO

Al- Qur'an ini adalah pelita hati buat manusia dan Rahmat bagi orang yang yakin

(QS. Al-Jatsiyah; 20)

Serulah manusia kepada jalan tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik Sesungguhnya Tuhanmu Dialah lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari Jalan-nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk

(QS. An-Nahf:125)

Hiduplah bersama Al-Qur'an baik dengan cara menghafal, membaca mendengar dan merenungkan. Sebab, ini merupakan obat yang paling mujarab yang mengusir kesedihan dan kedukaan

(Dr. 'Aidh Al-Qarni)

PERSEMBAHAN

Selangkah demi selangkah ku coba untuk merasih cita cita yang sudah hampir di depan mata, Berbagai cobaan yang aku alami dan aku hadapi namun dengan hati yang tulus dan ikhlas semua ku jalani. Karena ku yakin Allah lebih mengetahui apa yang hambanya kehendaki. Skripsi yang Alhamdulillah telah penulis selesaikan ini untuk di persembahkan kepada;

- 1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai Ayahandaku Sardi dan ibunda Arsada berjuta terima kasih saya sampaikan untuk dua orang terhebat dalam hidup saya yang tidak pernah mengeluh dan merasa lelah demi mendukung cita-cita saya. Tanpa kalian aku hanyalah sebuah benang yang tak berarti yang tak bisa dirajut menjadi kain yang indah. .*
- 2. Kakak kakakku yang ku sayang Sismawati, Irwin, Titi, Purnawi Irawan S.sos dan Filinda yang aku banggakan, telah memberi motivasi dan mendukung saya.*
- 3. Buat keponakanku Dettri, Doski, Mayang, Tia, Rifki, Aji, Marsyah, Habibila, Rgyyan, Arsyah dan keluarga besar penulis.*
- 4. Buat sahabat terdekat saya Ferry Gustiawan Yang telah memotivasi dan memberi dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.*
- 5. Buat teman-temanku yang telah memberi motivasi kepada saya, Tari Widia Sari, Hensi Yusifa, Reni Marlina, Fathanah, Dwi Fitri Maharani, Ekji Putrima, Yesi Puspita Sari dan teman –teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.*
- 6. Keluarga besar kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir*
- 7. Almamater IAIN Bengkulu yang kubanggakan*
- 8. Agama dan Bangsa.*

ABSTRAK

Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Kantor Camat
Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur Ditinjau Dalam Perspektif
Ekonomi Islam

oleh Nani Marlina NIM. 1316130206

Tujuan penelitian ini yaitu (1) mengetahui strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur (2) Mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian disimpulkan bahwa pertama, strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir yaitu dengan membangun kesadaran diri para karyawan kantor camat Padang Guci Hilir agar memiliki etos kerja yang baik dengan mereka membuat aturan yang mana harus dipatuhi setiap karyawan yaitu dimana karyawan harus menghargai dan dapat memperhitungkan waktu, bertanggung jawab, suka melayani dan memiliki *insting* bertanding dan bersaing serta mengajak karyawan untuk mengikuti pelatihan dan seminar agar dapat meningkatkan etos kerja dan kepuasan pelayanan masyarakat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur.

Kata Kunci: *Strategi Personalia, Etos Kerja Karyawan*

ABSTRACT

Personnel Strategy in Improving the Work Ethic in Padang Guci Hilir Sub-District, Kaur Regency Viewed in Islamic Economic Perspective
by Nani Marlina NIM. 1316130206

The purpose of this study was (1), to find out the personnel strategy in improving the work ethic of employees of the sub-district office employees in Padang Guci Hilir District, Kaur Regency (2) knowing the supporting and inhibiting factors in improving the work ethic of the sub-district office employees in Padang Guci Hilir District, Kaur Regency. This type of research is a qualitative descriptive study. Data collection techniques are observation, interview and documentation. The results of the study concluded that first, the personnel strategy in improving the work ethic of the sub-district office employees and the in Padang Guci Hilir Subdistrict is to build self-awareness of employees of the Padang Guci Hilir sub-district office to have a good work ethic by making rules which must be followed by each employees, where employees must respect and be able to calculate time, be responsible, like to serve and have instincts to compete and compete and invite employees to take part in training and seminars in order to improve work ethic and satisfaction of community service in Padang Guci Hilir District, Kaur Regency.

Keywords: *Personnel Strategy, Employee Work Ethic,*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT. atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam”**.

Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin, M. M.Ag. MH Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu beserta stafnya, yang selalu mendorong keberhasilan penulis.
3. Andang Sunarto, Ph.D selaku pembimbing I yang selalu membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Badaruddin Nurhab, M.M, selaku Pembimbing II, yang senantiasa sabar dan tabah dalam mengarahkan dan memberikan petunjuk serta motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah mendidik dan mengajar selama kuliah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
6. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhirnya penulis banyak menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan, maka kritik dan saran sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bengkulu, April M
Sa'ban1440 H
Penulis

Nani MArlena
NIM. 1316130206

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERNYATAAN VERIFIKASI PLAGIASI	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
BASTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Penelitian Terdahulu	10
F. Metodologi Penelitian	10
G. Sistematika Penulisan	16
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Strategi Personalia	18
1. Pengertian Strategi	18
2. Pengertian Personalia.....	21
3. Tujuan Manajemen Personalia.....	22
4. Fungsi Manajemen Personalia	24
B. Etos Kerja	26
1. Pengertian Etos Kerja	26
2. Pengertian Etos Kerja Islam	28
3. Manfaat dan dasar Hukum etos Kerja Islam	33
4. Indikasi-Indikasi Etos Kerja Islam	34

5. Aspek-Aspek Etos Kerja Islam	36
6. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam	36
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Singkat Kecamatan Padang Guci Ilir.....	39
B. Visi dan Misi Kecamatan Padang Guci Hilir	40
C. Struktur Organisasi Kecamatan Padang Guci Ilir	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan	52
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki aktivitas aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi, salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen cenderung dikatakan sebagai ilmu yang dimaksud bahwa seseorang yang belajar manajemen pasti tidak akan menjadi seorang manajer yang baik dengan kata lain untuk menjadi seorang manajer yang baik haruslah mempunyai bakat seorang pemimpin. Yang di maksud manajer adalah seorang pemimpin yang mengatur atau mengurus lembaga kecamatan untuk mencapai tujuan perusahaan semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sumber daya manusia (SDM) yang mampu bekerja secara bersama-sama selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.¹

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa pemanduan tujuan organisasi dan efektivitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak

¹Suwatno dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 8

dalam organisasi, inilah yang disebut pemanduan tujuan yang sesungguhnya. Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan/pegawai. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik jika mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.² Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam

²Michael Armstrong, *Strategi Human Resource Mnagemen*, (Jakarta: PT.Gramedia, 2009), h. 45

melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan etos kerja dan kinerja yang tinggi maka karyawan mau bekerja secara bersama-sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak. Definisi etos kerja sebagai kecendrungan atau karakter sikap, kebiasaan, keyakinan, yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika.

Pengertian etos kerja menurut para ahli dari keterangan-keterangan di atas, dapat disimpulkan, bahwa kata etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan suatu keinginan dan cita-cita. Arti etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdimensi transenden (*ilihiyah*).³

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan.⁴ Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya

³Prabu Anwar, *Mangkunegara evaluasi kinerja SDM*, (Bandung: PT.Refika Aditama, 2005), h. 55.

⁴Andri Hardiansyah, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*, (Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol .3, No. 2, September 2015), h. 151.

akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.⁵

Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi seperti saat ini perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama, salah satu metode dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) tersebut melalui etos kerja Islam yang memiliki pengertian yaitu suatu karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau akidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri karyawan dalam suatu perusahaan akan membuat para karyawan tersebut efektif dalam bekerja. Sikap bertanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja di perusahaan merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri para karyawan. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan akan terus meningkat dan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seperti pula karyawan menerapkan etos kerja Islami.

Pengembangan SDM yang baik, dilakukan secara terarah dan terencana. Pengembangan SDM tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain, dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, promosi dan mutasi, pemberian insentif, pengembangan karir.

⁵Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 1992)

Etos kerja ini dapat terbentuk jika seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Jika pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan.

Berdasarkan wawancara kepada warga kecamatan Padang Guci Hilir, menyatakan bahwa dalam hal ini, pelayanan yang ada di kantor camat masihlah belum memuaskan. Karena masih banyak ketidakadilan dalam pelayanan yang ada seperti ketika saya membuat KK dan Akte karyawan kantor camat mengatakan lebih baik bapak langsung membuat di kantor Catatan Sipil dan alasannya karena kalau pembuatan di kantor camat membutuhkan waktu yang lama. Akan tetapi pada saat itu ada yang ingin mengubah KK karena ada

kesalahan sehingga harus diperbaiki. Mereka melakukan pelayanan dengan ramah dan berkata lusa sudah bisa diambil”.⁶

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti ingin meneliti bagaimana strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan terhadap kepuasan masyarakat kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur dalam meningkatkan kepuasan masyarakat Oleh karena itu peneliti ingin meneliti permasalahan di atas dengan judul “*Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan agar dalam memahami skripsi ini tidak menyimpang dan menjaga supaya pembahasan skripsi tidak meluas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur.

⁶Syukurman, warga Desa Talang Jawi, wawancara pada tanggal 20 September 2018.

2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, khususnya bagi pihak-pihak yang ingin memperkaya wawasan keilmuan serta menjadi literature bagi riset selanjutnya mengenai startegi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam bentuk karya ilmiah kepada masyarakat tentang stategi personalia terhadap etos kerja dan kepuasan masyarakat dan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran bagi karyawan/pihak dari kecamatan sehingga mempunyai pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat dan ketentuan yang berlaku.

E. Penelitian Terdahulu

Agar penelitian ini tidak tumpang tindih dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian lainnya, maka dalam hal ini perlu dilakukan telaah kepustakaan berupa kajian terhadap penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

1. Rian Oztari (2017) Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umumkota

Magelang). Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang yang berjumlah 86 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,256; $p=0,000$; dan ΔR^2 sebesar 4,1%; (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,210 dan $p=0,004$, dan ΔR^2 sebesar 2,7%; dan (3) Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan $p=0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan $p=0,009$; ΔR^2 sebesar 6,2%.

2. Penelitian yang ditulis oleh Rahmat Hakiki dengan judul penelitian "*Strategi Dalam Melakukan Peningkatan Etos Kerja dan Pembayaran Karyawan BPRS Safir Kota Bengkulu*". Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pihak Bank Safir Kota Bengkulu dalam meningkatkan etos kerja karyawan dan bagaimana sistem kerja karyawan ditinjau dari keadilan ekonomi Islam. Hasil penelitiannya menunjukkan upah yang diterima

karyawan sesuai beban kerja yang dilakukan, selain gaji perbulan juga mendapatkan uang transportasi dan jika ada tambahan jam kerja akan dibayar juga jadi selain dari gaji bulanan juga mendapatkan gaji tambahan.⁷ Masalah penelitiannya adalah bagaimana strategi pihak BPRS Safir dalam meningkatkan etos kerja karyawan dan bagaimana sistem pembayaran karyawan BPRS Safir ditinjau dari keadilan ekonomi Islam, persamaanya yaitu sama-sama meneliti tentang Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen. Perbedaan dengan penelitian yang akan diteliti yaitu pada objek penelitian dan lokasi penelitian

3. Anggri Puspita Sari, (2012) at yang berjudul "*Application of Employee Work Ethics At Station SKPIM Class II Bengkulu*".⁸ Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mendiskripsikan penerapan etos kerja karyawan pada stasiun KIPM kelas II Bengkulu. Untuk menetapkan mekanisme bagaimana personalia atau pemimpin dalam menangani untuk meningkatkan etos kerja karyawan, penelitian ini menggunakan diskriptif kuantitatif. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) stasion KIPM kelas II Bengkulu berjumlah 24 orang. koesioner di gunakan sebagai instrument pengumpulan data utama studi ini menemukan etos kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap statistik yang menunjukkan bahwa faktor-faktor etos kerja rata rata karyawan di

⁷Rahmat Hakiki, *Strategi Dalam Melakukan Peningkatan Etos Kerja dan Pembayaran Karyawan BPRS Safir Kota Bengkulu* (Bengkulu : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, 2016).

⁸Anggri Puspita Sari, *Employee Ethic Application KIPM ClassII Class of Bengkulu*. (Journal Binet : 2012).

stasiun KIPM kelas II Bengkulu. Persamaanya yaitu pada variabel etos kerja sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel objeknya.

4. Rinawati 2018, *Peran Manajer Personalia Dalam meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada PT. Industri Sandang Samping Probolinggo dalam perspektif Islam*. Adapun rumusan masalah judul di atas adalah peran apa yang dilakukan manajer personalia dalam meningkatkan etose kerja karyawan kepada PT Industri Sandang Samping Probolinggo, adapun faktor apa yang menghambat dan yang mendukung dalam upaya peningkatan etos kerja karyawan pada PT. Industri Sandang Samping Probolinggo . Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran umum tentang peranan Manajer personalia dalam upaya meningkatkan kinerja dan rasa tanggung jawab karyawan, dan untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendukung manajer personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah diskriptif kualitatif, yaitu memberikan gambaran tentang keadaan perusahaan yang sebenarnya. Metode yang digunakan dalam memperoleh data adalah interview, observasi, Dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data diskriptif. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Manajer personalia perusahaan PT. Industri Sandang Samping Probolinggodalam upaya meningktakan etose kerja karyawan dalam melaksanakan program kerja seperi pameran, dies natalis, study banding. 2) perusahaan PT. Industri Sandang Samping dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan memiliki beberapa faktor pendukung

diantaranya lingkungan yang sangat mendukung, manajemen, patner kerja ramah, fasilitas yang sangat memuaskan. Sedangkan faktor penghambat dari upaya manajer personalia dalam meningkatkan etose kerja karyawan adalah sistem karyawan kontrak yang membebani manajer personalia, karena setiap panen harus mentraining lagi karyawan kontrak tersebut, motivasi karyawan kurang ini dalam hal mensejahterkan karyawan yang setiap tahun ada refresing yang melibatkan semua karyawan yang mana seluruh karyawan terkadang ada yang tidak diikutkan sehingga karyawan kecewa, ketika terdapat masalah penyelesaiannya tidak langsung diatasi.

5. Suhari, 2018, judul penelitian Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Tebelian Kabupaten Sintang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Carnat terhadap etos kerja Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Kantor Camat Sungai Tebelian Kabupaten Sintang. Dengan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan tehnik penelitian pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan menggunakan tehnik keabsahan data untuk pemeriksaan guna mencapai derajat kepercayaan keteralihan, ketergantungan dan kepastian. Hasil penelitian ini terkait dengan Kepemimpinan camat terhadap peningkatan etos kerja pegawai belum terlaksana secara rnaksimal, yang antara lain masih dtemukan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai mengenai jam kerja, baik jam datang rnaupun jam pulang kantor merupakan bentuk peraturan sering dilanggar oleh pegawai sehingga waktu kerja kurang efektif, dan

terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas. Bahwa pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai menyangkut etos kerja, ada dua faktor sebagai penyebab, yaitu faktor disengaja, seperti sering terlambat masuk sering tidak hadir, sering pulang belum saatnya, tidak memakai pakaian seragam, melalaikan instruksi atasan. Sedangkan faktor tidak sengaja seperti terjadinya kecelakaan. Tindakan yang diberikan oleh pimpinan camat kepada bawahannya atau staf di kantor camat sungai tebelian kabupaten sintang yang tidak mentaati peraturan yang berlaku bahwa tindakan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran etos kerja, diberikan berdasarkan dari tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang disiplin pegawai yang berupa peringatan ringan, yaitu peringatan dalam bentuk bimbingan-pengarahan dan motivasi, dengan maksud untuk memberikan atau menimbulkan kesadaran pegawai agar mentaati peraturan disiplin agar dalam melaksanakan tugas dapat terealisasi dengan baik dan profesional. Namun ada juga pegawai yang diberikan hukuman atau sanksi oleh pimpinan camat di lingkungan kantor camat sungai tebelian berupa penundaan kenaikan pangkal pemotongan intensif pegawai dan sanksi yang lainnya untuk menumbuhkan kesadaran disiplin pegawai sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

6. Saleha (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, berjumlah 265 sedangkan yang menjadi sampel sebanyak 116 orang pegawai negeri sipil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, (3) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, dan (4) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

7. Octarina(2010) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga KotaSarolangun”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga yang terdiri dari pegawai yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan Non-PNS yang berjumlah sebanyak 85 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga KotaSarolangun.
3. Suzanto(2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai

cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan koordinasi positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

8. Suriansyah(2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah KotaKotabaru”.Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah KotaKotabaru yaitu sebanyak 62 (enam puluh dua) orang. Penarikan sampel dalam penelitianini menggunakan teknik total sampling atau sampel total, yaitu teknik penarikan dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadapkinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah KotaKotabaru yaitu sebesar 63,3% dengan nilai signifikansi 0,000; dan (2) etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah KotaKotabaru yaitu sebesar 79,1% dengan nilai signifikansi 0,000.

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan bagian dari penelitian kualitatif.⁹ Dikatakan deskriptif karena bertujuan memperoleh pemaparan dan penjelasan yang objektif khususnya mengenai strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan karyawan kantor Camat dan kepuasan pelayanan masyarakat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur.

3. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu penelitian

Penelitian ini terhitung sejak tanggal 7 Januari sampai 28 Februari 2019.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur yang beralamatkan di Desa Gunung Kaya Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur.

4. Subjek/Informan Penelitian

Informan dalam penelitian strategi untuk meningkatkan etos kerja karyawan Kantor Camat Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur adalah kepala pimpinan kantor Camat Padang Guci Hilir yang bernama Ali Suanadi S. Pd, dan dari jumlah karyawan Kantor Kecamatan Padang Guci Hilir sebanyak 28 orang untuk dimintai informasi tentang etos kerja karyawan

⁹Anwar Saifudin, *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2003) h. 28

Kecamatan Padang Guci Hilir yang di gunakan adalah informan berdasarkan kemudahan penelitian saat melakukan penelitian lapangan.¹⁰

5. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh dan digali dari sumber utamanya. Sehingga data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lapangan dan wawancara langsung dengan responden terpilih melalui pengajuan daftar isian (terstuktur) dan wawancara tidak terstuktur. Data primer yang penulis gunakan adalah hasil wawancara kepada Manajemen Personalia Camat Padang Guci Hilir.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang mendukung atas permasalahan yang akan dibahas. Data sekunder yaitu diperoleh dari hasil studi perpustakaan, baik berupa bahan bacaan maupun bahan lain yang memungkinkan,serta berkaitan dengan yang penulis lakukan .¹¹

b. Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui teknik sebagai berikut:

¹⁰Anwar Saifudin, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h. 26

¹¹ Ali Suanadi, *Camat Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur*. (Gunung Kaya 2018)

1) Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan bertanya jawab langsung kepada responden. Wawancara dilakukan untuk mengetahui etos kerja karyawan kantor camat, peneliti meminta kepada pihak Kecamatan Padang Guci Hilir untuk bersedia menjawab pertanyaan-pertanyaan lisan yang diajukan oleh peneliti.¹²

2) Observasi

Observasi bertujuan untuk mendapatkan data dari objek penelitian dengan cara mendatangi langsung ke objek penelitian guna melihat secara dekat gambaran yang lebih luas tentang strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan.¹³

3) Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan dan menganalisis data-data tertulis dan juga mengumpulkan data dengan buku-buku, karya ilmiah dan lain sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini.

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih terarahnya penelitian ini, penulis susun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang menguraikan tentang pendahuluan yang secara ilmiah merupakan pondasi dari setiap karya tulis yang terdiri latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan

¹²Hendri Tanjung, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Gramata Oblising, 2013), h. 80.

¹³Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, h. 9.

penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan teori menguraikan teori yang membahas permasalahan yang terkait dengan substansi penelitian. Yang terdiri dari pengertian strategi personalia, etos kerja,.

BAB III Gambaran umum, Visi dan Misi, Struktur Organisasi.

BAB IV hasil penelitian dan pembahasan yang menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari analisis strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir serta etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir ditinjau dalam ekonomi Islam.

BAB V Berisikan penutup yang terdiri dari kesimpulan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani, yang terdiri dari dua kata, yaitu *strategos* yang artinya perang dan *arche* yang artinya pemimpin, secara bahasa Strategi adalah suatu cara yang di gunakan pada masa perang untuk mencapai kemenangan ini sesuai dengan kondisi pada zaman dahulu yang selalu diwarnai perang sehingga mengharuskan seorang pemimpin menyusun strategi agar menang dalam peperangan.¹

Secara istilah strategi adalah langkah-langkah yang harus dijalankan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Dimana tindakan tersebut dilakukan secara sadar berdasarkan pertimbangan yang wajar. Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, mengintegrasikan dan mencapai tujuan. Manajemen Strategi merupakan proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran didalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.²

Strategi adalah garis arah atau cara untuk bertindak. Di sini dapat diuraikan bahwa strategi adalah arah dan cara yang ditetapkan dalam

¹Malayu, Hasibuan. SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), h. 85.

²Keke T Aritonang, *Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja*, (Jakarta: Penabur, 2005), h. 154.

memberikan garis kerja atau tindakan dari pelaku yang ditunjuk atau diberi tugas.

Strategi adalah sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebagian dari kita mungkin sudah tahu bahwa sebagian besar kegiatan atau bahkan semua kegiatan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pihak atau bagian yang berkompeten.

Strategi adalah dibuat dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Karena dalam tindakan mencapai tujuan, kekuatan dan kelemahan akan menjadi sesuatu yang sangat penting dan berguna. Karena dengan mengetahui kekuatan yang dimiliki akan lebih mudah untuk mengoptimalkannya. Sebaliknya jika kita mengenal kelemahan, Kita akan bisa menghindari atau bahkan berusaha menciptakan kekuatan dari kelemahan tersebut.

Tidak dapat ditolak bahwa strategi merupakan sesuatu yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, Untuk itu seorang ahli strategi tidak bisa membuat strategi dengan sembarangan. Untuk hal itu, Pengetahuan tentang pengertian strategi sangatlah penting. Jika pembuat strategi faham apa itu strategi, besar kemungkinan akan bisa menciptakan strategi yang lebih baik.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa strategi adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa-bangsa untuk melaksanakan kebijakan tertentu di perang dan damai atau rencana

yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus untuk menentukan atau membuat strategi ada tiga tahap proses strategi, yaitu:³

- a) Perumusan strategi, yaitu dengan mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan tujuan jangka panjang, membuat sejumlah strategi alternatif, dan memilih strategi tertentu.
- b) Pelaksanaan strategi, yaitu dengan mengharuskan sebuah instansi untuk menetapkan sasaran tahunan, membuat kebijakan, memotivasi anggota, dan mengalokasi sumber daya sehingga perumusan strategi dapat dilaksanakan.
- c) Evaluasi strategi, yaitu dengan pimpinan harus benar-benar mengetahui alasan strategi-strategi tertentu tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Dalam hal ini, evaluasi strategi adalah cara pertama untuk memperoleh informasi. Semua strategi dapat berubah sewaktu-waktu karena faktor eksternal dan internal selalu berubah.

Strategi adalah pola-pola berbagai tujuan serta kebijaksanaan dasar rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut, dirumuskan sedemikian rupa sehingga jelas usaha apa yang sedang dan akan dilaksanakan oleh perusahaan demikian juga sifat perusahaan baik sekarang maupun dimasa yang akan datang. strategi adalah aturan untuk pembuatan keputusan dan penentuan garis pedoman strategi juga disebut konsep bisnis perusahaan.

³Anshori, Ade Ikhwan. *Strategi Pemasaran Produk Pembiayaan Warung Mikro dalam Upaya Menarik Minat Nasabah (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri KCP Cilandak)*. (Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. 2014).

2. Pengertian Personalia

Personalia adalah kumpulan kegiatan di dalam semua organisasi dengan tujuan mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia dan organisasi dengan kata lain personalia adalah suatu bagian yang mengatur orang untuk mencapai tujuan perusahaan (pemimpin).

Personalia adalah serangkaian kegiatan mengelola SDM pada hal-hal yang terkait administratif yang mengatur hubungan industrial antara perusahaan dan karyawannya. Pengelolaan dari fungsi personalia ini antara lain bertanggung jawab terhadap *employee database*, *payroll* dan pembayaran *benefit* lainnya.⁴

Personalia adalah kumpulan kegiatan di dalam semua organisasi dengan tujuan mempengaruhi efektivitas sumber daya manusia dan organisasi.⁵ Manajemen personalia adalah suatu ilmu seni untuk dapat melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, sehingga dapat efektifitas serta efisiensi personalia dapat ditingkatkan semaksimal di dalam mencapai tujuan.⁶

Berdasarkan penjelasan di atas dapat penulis pahami bahwa personalia adalah kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam bidang administratif yang ada di sebuah instansi atau perusahaan. Manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pembagian

⁴Lona Putri Rikhasasi, *Mengenal Perbedaan Antara HRD dengan Personalia*, (Sumber:<https://mebiso.com> diunggah pada 26/02/2019 dan diakses pada 31/02/2019)

⁵Eko Saputra, *Pengertian Personalia*. (Sumber:<http://mascerdas.blogspot.com> diunggah pada 20/11/2015 dan diakses pada 31/02/2019)

⁶ Arep, Ishak dan H. Tanjung, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Universitas Trisakti. Jakarta: 2002), h. 67.

kompensasi, pengintegrasian, pengembangan, serta pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk mendapat membantu tercapainya suatu tujuan perusahaan, individu dan juga masyarakat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan mengetahui tugas serta fungsi fungsi dari manajemen personalia di dalam organisasi maka kita akan dapat melakukan perekrutan tenaga kerja melatih serta membimbing tenaga kerja baru sehingga dapat menjadi seorang tenaga kerja yang ahli melalui berbagai pelatihan serta training. Perusahaan menyatakan bahwa manajemen personalia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara memberikan suatu fasilitas untuk perkembangan, pekerjaan juga rasa partisipasi pekerjaan di dalam suatu kegiatan atau aktifitas.⁷

3. Tujuan Manajemen Personalia

Tujuan manajemen personalia berhubungan dengan tujuan perusahaan dengan secara umum. Hal tersebut disebabkan karena manajemen itu berusaha untuk dapat menimbulkan efisiensi didalam bidang tenaga kerja ialah sebagai efisiensi keuntungan di dalam perusahaan.

Tujuan manajemen personalia terdapat 2 (dua) macam, yaitu:

- a. *Production Mindet* (efisiensi dan daya guna).
- b. *People Minded* (kerja sama).

Oleh karena itu manajemen personalia ini menyangkut suatu usaha untuk dapat menciptakan kondisi yang mana tiap-tiap pelayanan karyawan itu didorong untuk dapat memberikan sumbangan sebaik mungkin untuk

⁷Arep, Ishak dan H. Tanjung, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Universitas Trisakti. Jakarta: 2002), h. 67.

atasannya, dikarenakan tidak bisa mengharapkan efisiensi yang maksimal tanpa adanya kerja sama yang penuh dari para anggotanya. Pengetian personalia dapat dijabarkan lagi secara luas yaitu sebagai berikut

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti penentuan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun untuk perusahaan itu. Dengan kata lain proses penentuan akan melibatkan partisipasi aktif dan kesadaran penuh dari Manajer personalia, dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia.

b. Kompensasi (*compensation*)

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai dan layak kepada personalia untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi

c. Menginterpretasikan (*interpret*)

Menginterpretasikan itu adalah menyampaikan hal kepada karyawan yang berhubungan dengan perusahaan yang menyangkut penyesuaian keinginan dari tiap tiap dengan keuangan pihak perusahaan serta masyarakat

d. Pengembangan (*development*)

Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini sangat penting dan terus tumbuh karena perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, tugas manajemen yang semakin rumit.

e. Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan merupakan usaha untuk mengabadikan angkatan kerja yang mempunyai kemauan dan mampu untuk bekerja. Terpeliharanya kemauan untuk bekerja sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan, keadaan jasmani (fisik) karyawan, dan kesehatan serta keselamatan kerja.

4. Fungsi Manajemen Personalia

Fungsi manajemen personalia itu terdiri atas:

a. Perencanaan

Perencanaan tersebut berarti menentukan suatu program personalia yang akan dapat membantu mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan, tujuan tersebut memerlukan partisipasi aktif dari manajer personalia.

b. Pengorganisasian

Jika perusahaan sudah menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh para anggotanya, maka manajer personalia tersebut harus membentuk organisasi dengan cara merancang susunan dari berbagai hubungan diantara jabatan personalia serta faktor-faktor fisik, organisasi adalah suatu alat untuk mencapai suatu tujuan.

c. Pengarahan

Jika manajer sudah mempunyai rencana dan sudah mempunyai organisasi untuk melaksanakan rencana tersebut, fungsi selanjutnya

adalah mengadakan pengarahan terhadap pekerjaan. Fungsi itu berarti mengusahakan bekerjasama secara efektif.

d. Pengawasan

Pengawasan adalah mengamati (observasi) dan juga membandingkan pelaksanaan dengan terencana dan juga mengoreksinya jika terjadi suatu penyimpangan. Dengan arti lain pengawasan suatu fungsi yang menyangkut suatu masalah pengaturan berbagai jenis kegiatan atau aktivitas sesuai dengan rencana personalia yang sudah dirumuskan sebagai dasar analisis dari tujuan suatu organisasi fundamental.⁸

Fungsi manajemen personalia dengan secara operasionalnya terdiri atas:

- a. Pengadaan adalah menyediakan jumlah tertentu karyawan serta jenis-jenis keahlian yang diperlukan untuk dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Tujuan tersebut menyangkut suatu masalah pemenuhan, kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi serta juga penempatan kerja.
- b. Pengembangan karyawan yang sudah diperoleh dengan cara pelatihan dengan tujuan untuk dapat mengembangkan keterampilan karyawan.
- c. Pemberian kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan yang adil serta juga layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan para anggota karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

⁸ Michael Armstrong, *Strategi Human Resource Mnagemen*, (Jakarta: PT.Gramedia, 2009), h.45

B. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti tempat hidup. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah Ethikos yang berarti 'teori kehidupan', yang kemudian menjadi etika. Dalam bahasa Inggris etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain *starting point*, *to appear*, *'disposition'* hingga disimpulkan sebagai *character*. Dalam bahasa Indonesia kita dapat menterjemahkannya sebagai sifat dasar, pemunculan' atau 'disposisi/watak.⁹

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan.¹⁰

Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, mak Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap

⁹Ferry Novliadi, *Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja*, (Jurnal Pdf Penelitian, Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara Medan 2009), h. 4

¹⁰Andri Hardiansyah, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*, (Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, Vol .3, No. 2, September 2015), h. 151

kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.¹¹

Yang dimaksud tujuan kerja adalah target yang ingin dicapai oleh seseorang dalam bekerja. Tujuan dalam kerja sebenarnya tidak lepas dari latar belakang yang menjadi motivasi seseorang dalam bekerja. Hal penting yang senantiasa melatar belakangi seseorang dalam mencapai tujuan dalam bekerja adalah faktor kebutuhan. Pada dasarnya kebutuhan manusia terdiri atas dua macam kebutuhan pokok, yaitu kebutuhan material dan kebutuhan spiritual. Kebutuhan spiritual sangat penting peranannya dalam memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan material.

Dalam kaitannya dengan tujuan dan motivasi kerja, Hadari Nawawi mengemukakan bahwa, ada dua macam motivasi yang mendorong manusia ke arah tujuan kerjanya, yaitu: motivasi intristik dan motivasi ekstrintik. Motivasi intristik adalah motivasi yang menyertai seseorang bekerja dengan dedikasi tinggi karena merasa memperoleh kesempatan untuk tujuan dapat mengaktualisasikan diri dengan maksimal, sedangkan motivasi ekstrintik adalah motivasi yang menyertai seseorang bekerja dengan cukup dedikasi karena tujuan ingin memperoleh uang atau gaji tinggi.¹²

Berdasarkan penjelasan di atas dapat penulis pahami bahwa etos kerja adalah suatu pandangan kerja yang dimiliki oleh seseorang pada sebuah instansi atau perusahaan, atau dapat juga dikatakan etos kerja adalah motivasi seseorang dalam bekerja.

¹¹Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*, (Jakarta, PT. Rineka Cipta, 1992)

¹²Saifullah, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, (jsh Jurnal Sosial Humaniorah, Vol 3 No.1, Juni 2010)

2. Pengertian Etos Kerja Islam

Etos kerja terdiri dari dua kata yaitu etos dan kerja menurut Norcholish Madjid etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti watak dan karakter. Secara lengkap etos adalah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan yang bersifat khusus tentang seorang individu dan sekelompok manusia etos di bentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

Etos sendiri tidak terlepas dari etika, dan etika mendekati dengan pengertian akhlak. akhlak merupakan sopan santun pedoman moral dan perilaku yang dimiliki seseorang dalam menjalankan usahanya.

Sedangkan menurut istilah kerja dalam kamus besar indonesia bermakna kegiatan melakukan sesuatu. El-Qussy, seorang pakar ilmu jiwa yang berkembang di mesir, menerangkan bahwa kegiatan atau perbuatan manusia terbagi menjadi dua jenis yaitu pertama perbuatan yang berhubungan dengan mental kegiatan yang dilakukan secara tidak sengaja.

Etos kerja menurut para ahli dari keterangan-keterangan di atas, dapat disimpulkan, bahwa kata etos berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan suatu keinginan dan cita-cita.

Definisi etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan

hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdemensi transenden (*ilihyah*).

Agama Islam adalah agama serba lengkap, yang di dalamnya mengatur seluruh aspek kehidupan manusia baik kehidupan spiritual yang bersifat ukhrawi maupun kehidupan material yang bersifat duniawi termasuk di dalamnya mengatur masalah etos kerja.

Secara implisit banyak ayat al Qur'an yang menganjurkan umatnya untuk bekerja keras, dalam arti umat Islam harus memiliki etos kerja tinggi, diantaranya dalam Quran surat Al Insirah (94): (7-8) berikut:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

Ayat ini menganjurkan kepada manusia, khususnya umat Islam agar memacu diri untuk bekerja keras dan berusaha semaksimal mungkin, dalam arti seorang muslim harus memiliki etos kerja tinggi sehingga dapat meraih sukses dan berhasil dalam menempuh kehidupan dunianya di samping kehidupan akheratnya.

Dalam al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan pun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Hakim berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut sebagaimana

Dawud ketika ia diminta untuk memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, maka berilah keputusan (hukumlah) di antara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjuklah (pimpinlah) kami ke jalan yang lurus.

Seperti dalam surat QS at-Taubah (9): (105) yang berbunyi

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok dengan demikian etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan diluar dirinya.

Etos ialah sifat dasar atau karakter yang merupakan kebiasaan watak bangsa atau ras. Koentjoroningrat mengemukakan pandangannya bahwa etos merupakan watak khas yang tanpak dari luar. Dan terlihat oleh orang lain etos juga berasal dari bahasa yunani ethos yang berarti ciri, sifat, atau

kebiasaan adat istiadat atau kecendeungan moral pandangan hidup yang di miliki seseorang, sekelompok orang atau bangsa.

Pengertian etos kerja menurut para ahli dari keterangan-keterangan di atas, dapat disimpulkan, bahwa kata etos berarti watak atau karakter seseorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan suatu keinginan dan cita-cita. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar maka etos kerja pada dasarnya juga merupakan cerminan dari pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang berdemensi *transenden (ilihyah)*.¹³

a. Keseimbangan antara Kerja dan Ibadah

Yusuf Qardhawi menjelaskan, bahwa Agama Islam memiliki beberapa karakteristik, salah satu di antaranya adalah wasatiyah atau dengan istilah lain *tawazun*, yaitu sikap hidup pertengahan atau sikap seimbang antara kehidupan material dan spiritual. Ini artinya sebagai seorang Muslim harus dapat menyeimbangkan antara dua kutub kehidupan yaitu kehidupan material yang bersifat duniawi dan kehidupan spiritual yang bersifat ukhrawi.¹⁴

Nilai moderat inilah yang mengantarkan dan mengisyartkan umat Islam menempatkan diri sebagai umat pertengahan, kelompok moderat dibanding dengan umat-umat lain yang cenderung berlebih-lebihan di antara salah satu aspek yang berlawanan. Misalnya ada umat yang

¹³Toto Tasmara, *Membudayakan etos kerja islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h. 25

¹⁴Yusuf Qordhawi, *Karakteristik Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti. 1996), h. 12

cenderung kepada spiritual belaka sehingga mengabaikan aspek fisik material, yang cenderung hidup bertapa mengasingkan diri dari halayak ramai, pantang kawin dan berpuasa sepanjang waktu. Tetapi sebaliknya terdapat pula golongan yang berwawasan keduniaan belaka dan menganggap akhirat tidak penting, ini penganut faham materialisme dan sekulerisme, mereka tidak mau tahu tentang Tuhan dan agama serta tidak percaya adanya hari pembalasan di hari kiamat.¹⁵

Aqidah, syariah Islam menolak keduanya dan mengambil jalan lurus, yaitu jalan moderat sesuai dengan satunya sebagai ummah *wasatiyah* (ummat pertengahan), sebagaimana difirmankan Allah dalam al-Qur'an surat Al-Baqarah (1): (143) berikut ini:

وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ
الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا ۗ

Artinya: Dan demikianlah kami telah menjadikan kamu (umat Islam), sebagai umat pertengahan, agar kamu menjadi saksi atas (perbuatan) manusia.

Ayat ini memberikan penjelasan bahwa umat Islam bukanlah ummat yang ekstrim dan radikal, yang condong pada salah satu aspek kehidupan saja, akan tetapi umat Islam adalah ummat yang berupaya berpegang teguh pada prinsip keseimbangan hidup, keselarasan hidup dan prinsip inilah yang mewarnai etos kerjanya, sehingga kerja-kerja

¹⁵Musa Asy'arie, *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, (Yogyakarta: Lesfi, 1997), h. 62

ekonomi dan ibadahpun menjadi selaras dan seimbang, dalam arti masing-masing dikerjakan sesuai dengan jadwal waktunya.

b. Pentingnya Spiritualitas dalam Kerja

Banyak faktor yang turut menentukan dalam suatu pekerjaan. Di antaranya adalah faktor spiritualitas (mental, jiwa), sehebat apapun peralatan canggih yang digunakan di jaman modern ini, jika pekerja-pekerja tidak memiliki mentalitas dan semangat kerja tinggi maka tujuan pekerjaan tidak akan dapat tercapai.

Pembangunan jiwa (spiritual) harus didahulukan daripada pembangunan badan (fisik), dalam arti pembangunan fisik material tidak akan terlaksana dan terwujud jika para pelaku pembangunan tidak memiliki kematangan spiritual. Karenanya spiritualitas dalam kerja menjadi hal yang sangat urgen.

3. Manfaat Dan Dasar Hukum Etos Kerja Islam

Etos kerja pada seorang muslim didefinisikan sebagai sikap keperibadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan hanya saja memuliakan dirinya menampakkan kemanusiaanya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal shaleh sehingga bekerja yang di dasarkan pada prinsip-prinsip iman bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim melainkan sekaligus meninggikan martabat sebagai hamba Allah SWT yang di dera kerinduan untuk menjadikan dirinya sebagai sosok yang dapat dipercaya menampilkan dirinya sebagai manusia yang amanah, menunjukkan sikap pengabdian

kepada Allah SWT. firman Allah SWT tentang etos kerja salah satunya yaitu di jelaskan dalam surat al-An'am (6): (135) yang berbunyi:

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ ۗ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ
تَكُونُ لَهُ عَقِبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sesungguhnya akupun berbuat (pula). kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan.

Dari ayat di atas menggambarkan tentang etos kerja seorang muslim di bentuk oleh iman yang menjadi pandangan hidupnya yang memberikan norma norma dasar untuk membangun dan kerjanya, seorang muslim di untut oleh imanya (jujur, adil, percaya diri dan terpercaya) berilmu (profesional dalam bidangnya).

4. Indikasi-Indikasi Etos Kerja Islam

Etos kerja mengandung sejumlah indikasi yang menjadi ciri ciri utama indikasi indikasi dapat terbagi menjadi dua sebagai berikut:

a. Menghargai dan memperhitungkan waktu

Seorang yang beretos kerja sangat menghargai berharganya waktu. Di dalam Al-Qur'an di jelaskan betapa pentingnya menghargai dan menggunakan waktu dengan sebaik baiknya.

b. Bertanggung Jawab

Islam sangat menekankan konsep tanggung jawab dalam kehidupan manusia. manusia mendapat karunia Allah yang luar biasa dan tidak dapat dimiliki oleh makhluk lain karena adanya pertanggung jawaban di pundak manusia. manusia menjadi khalifah kenikmatan di muka bumi, membangun, memakmurkan, menikmati kenikmatan di muka bumi.¹⁶

5. Aspek Aspek Etos Kerja Islam

Menurut Sinamo ada 4 dalam beretos kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari maha kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
- b. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan yang berharga yang dapat dipercaya kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu drama yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja keras dengan integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

6. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Faktor- faktor yang potensial mempengaruhi proses terbentuknya etos kerja yaitu iklim atau lingkungan berpengaruh terhadap etos kerja

¹⁶Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta:Gema Insani, 2002), h. 37

penduduk. Contohnya, negara yang berlokasi di daerah subtropik mempunyai iklim yang merangsang warganya untuk bekerja lebih giat sebaliknya negara yang terletak di khatulistiwa, karna iklimnya iklimnya panas menyebabkan warganya kurang giat bekerja dan mudah cepat lelah.¹⁷

Etos kerja manusia dapat di pengaruhi oleh deminsi individual sosial dan lingkungan alam. Etos kerja manusia berkaitan erat dengan faktor individual apabila dilatar belakangi oeh motif yang bersifat pribadi di maa kerja menjadi cara untuk merealisasikanya. Sedangkan pada faktor sosial yang memotivasi aktivitas kerjanya seperti dorongan meraih status dan penghargaan dari masyarakat. Faktor lingkungan alam berperan apabila keadilan alam iklim dan sebagainya berpengaruh dengan sikap kerja orang tersebut, sedangkan transendental adalah faktor yang melampaui batas batas nilai materi yang mendasari etos kerja manusia sehingga pada faktor ini kerja di pandang sebagai ibadah, agama menjadi sumber motivasi kerja yang mendasari aktivitas hidup termasuk etos kerja. Manusia dengan aktivitas dan etos kerja secara dinamis dihadapkan oleh berbagai faktor yang memengaruhi.¹⁸ Pengaruh tersebut dapat bersifat positif atau negatif internal aatau eksternal, yang bersifat internal timbul dari faktor psikis misal dari dorongan kebutuhan dengan segsla dampaknya, mencari kebermaknaan kerja, frustasi dan faktor-faktor yang menyebabkan kemalasan dan sebagainya. Sedangkan yang bersifat eksternal datangnya dari luar seperti

¹⁷ Notoadmojo dan suekidjo, *pengembangan sumber daya manusia...* hal 52

¹⁸ Sondang Siagian P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h.

faktor fisik, lingkungan alam dan benda mati politik, keadaan ekonomi imbalan kerja serta janji dan ancaman yang bersumber dari agama.¹⁹

¹⁹Ahmad Janan Asifudin , Etos Kerja Islami...h. 33.

BAB II

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Kecamatan Padang Guci Hilir

Pembentukan berdirinya kantor kecamatan padang guci hilir didasarkan pada Perda No 64 tahun 2005. Hingga tahun 2018, wilayah administrasi pemerintahan Kecamatan Padang Guci Hilir terdiri dari 9 desa. Pembentukan desa tersebut berdasarkan peraturan daerah pada tahun 2005-2009. Seluruh wilayah desa Kecamatan Padang Guci Hilir berstatus desa definitif. Ibu kota Kecamatan Padang Guci Hilir terletak di Desa Gunung Kaya Kecamatan Padang Guci Hilir terletak di sebelah barat pegunungan.¹

Bukit barisan dan termasuk dalam wilayah administrasi Kabupaten Kaur Propinsi Bengkulu. Ibu kota Padang Guci Hilir berjarak 57 km dari ibu Kota Kabupaten Kaur dan 67 km dari Ibu kota Kabupaten terdekat lainnya. Batas batas wilayah Kecamatan Padang Guci Hilir adalah:

1. Sebelah paling utara berbatasan langsung dengan Kecamatan Kaur Utara.
2. Sebelah paling selatan berbatasan dengan Kecamatan Tanjung Kemuning dan Kelam Tengah.
3. Sebelah paling barat berbatasan dengan Kecamatan Tanjung Kemuning.
4. Sebelah paling timur berbatasan dengan Kabupaten Bengkulu Selatan.

Jumlah penduduk Kecamatan Padang Guci Hilir pada tahun 2018 di perkirakan mencapai 3.672 jiwa, jumlah penduduk laki –laki mencapai 1.665 jiwa dan perempuan mencapai 1.087 jiwa.

¹Ali Suanadi, *Camat Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur*.15 November 2018

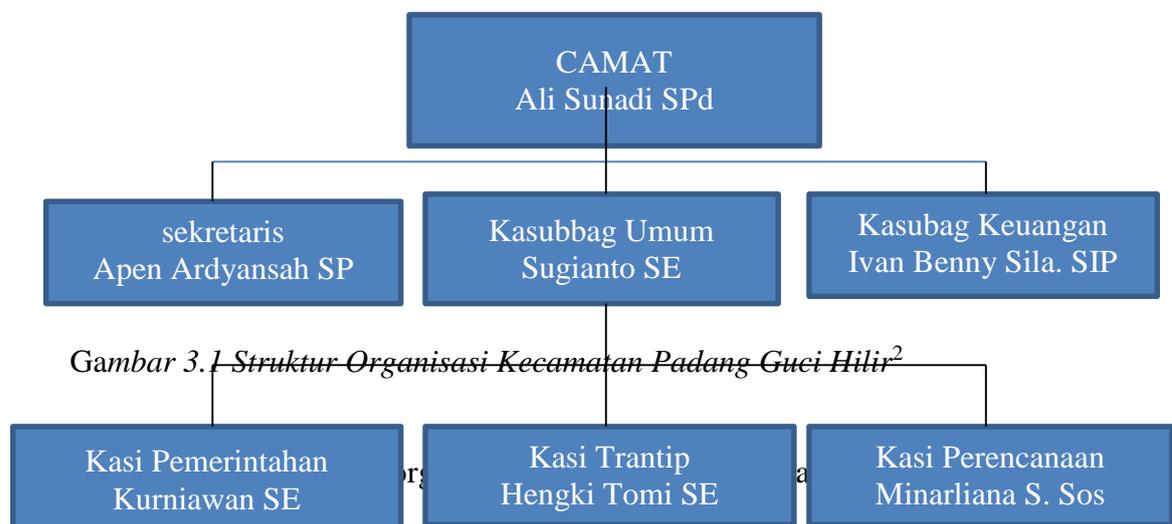
B. Visi dan Misi Kecamatan Padang Guci Hilir

Visi dan Misi Kecamatan Padang Guci Hilir yaitu sebagai berikut:

1. Membangun rasa kepedulian dan kebersamaan terhadap masyarakat Kecamatan Padang Guci Hilir.
2. Menuju masyarakat yang makmur sejahtera dan berkeadilan dengan memanfaatkan sumber daya yang di miliki secara optimal
3. Berkelanjutan dan wawasan lingkungan

C. Struktur Organisasi Kecamatan Padang Guci Hilir

Agar visi dan misi dapat terpenuhi, dibentuklah struktur organisasi Kecamatan Padang Guci Hilir agar pelayanan terhadap masyarakat berjalan dengan baik dan tidak simpang siur. Struktur organisasi Kecamatan Padang Guci Hilir yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kecamatan Padang Guci Hilir²

masing bagian agar sesuai sebagai berikut:

1. Camat yaitu melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan. Pembangunan dan pembinaan

² Ali Suanadi, *Camat Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur*.15 November 2018

kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan serta melaksanakan tugas pemerintah lainnya yang tidak termasuk dalam tugas perangkat daerah atau instansi lainnya.

2. Sekretaris camat yaitu merencanakan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan kecamatan serta melaksanakan di bidang administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi.
3. Kepala Seksi Pelayanan Umum yaitu Merencanakan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan di bidang pelayanan.
4. Kepala seksi pemerintahan yaitu Merencanakan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan di bidang pemerintah.
5. Kepala seksi kementraman dan ketertiban yaitu Merencanakan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan di bidang ketentraman dan ketertiban.
6. Kepala Seksi Ekonomi dan Pembangunan yaitu merencanakan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan di bidang ekonomi pembangunan
7. Kepala Seksi Kesejahteraan Rakyat yaitu merencanakan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan di bidang kesejahteraan rakyat.

Jumlah pegawai di kantor kecamatan padang guci hilir sebanyak 26 orang terdiri dari laki laki 10 orang dan perempuan 16 Orang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berikut ini peneliti mengemukakan hasil penelitian tentang strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur ditinjau dalam prespektif ekonomi Islam

1. Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada informan yaitu bapak camat Ali Suanadi selaku Camat Padang Guci Hilir mengakui bahwa strategi yang dilakukan di Kantor Camat Padang Guci Hilir itu sendiri yaitu *pertama* rencana yang dilakukan untuk memperlancar atau mempercepat pencapaian visi misi dan tujuan yang telah ditetapkan. *Kedua* kebijakan yang dilakukan oleh kantor camat padang guci hilir strategi merupakan rencana yang menyeluruh dan terpadu mengenai upaya upaya organisasi kantor camat padang guci hilir.

Ketua bagian umum mengakui bahwa dalam meningkatkan etos kerja karyawan Kantor Camat Padang Guci Hilir sangatlah tidak mudah. Dalam hal ini harus dibangun dari kesadaran diri terlebih dahulu sehingga para karyawan kantor camat Padang Guci Hilir ini memiliki etos kerja yang baik. Dalam meningkatkan etos kerja karyawan Kantor Camat Padang Guci Hilir, mereka membuat aturan yang mana harus dipatuhi setiap karyawan yaitu dimana karyawan harus menghargai dan dapat memperhitungkan

waktu, bertanggung jawab, suka melayani dan memiliki *insting* bertanding dan bersaing.

Dari penjelasan di atas peneliti telah melakukan wawancara kepada karyawan Kecamatan Padang Guci Hilir. Berikut ini wawancara kepada karyawan tentang strategi pimpinan kecamatan terhadap etos kerja karyawan Kecamatan Padang Guci Hilir:

Wawancara kepada bapak Evan Benny Sila sebagai karyawan bagian umum yang melayani bagian pembuatan Kartu Keluarga. Dimana ia mengatakan bahwa dalam meningkatkan etos kerja pihak pimpinan pak camat maupun ketua bagian umum sering mengutus beberapa orang untuk mengikuti pelatihan maupun seminar di tingkat kabupaten dengan tujuan untuk membangun etos kerja karyawan. Namun dalam pelatihan di camat sendiri mereka belum bisa menaplikasikannya dengan tepat karena memiliki beberapa kendala seperti dalam menentukan waktu.¹

Wawancara kepada bapak Adi Hardi SE, dan Apri Hayani S.Pd, sebagai karyawan bagian umum yang melayani bagian pembuatan Kartu Tanda Penduduk. Dalam hal ini ia mengatakan bahwa seringkali mengikuti pelatihan dalam menggunakan peralatan dalam menggunakan peralatan untuk pembuatan KTP tersebut. Namun ia mengatakan bahwa seringkali terjadi kendala seperti peralatan rusak, kendala terhadap jaringan. Karena sering terjadi kendala ini, mereka seringkali tertunda dalam melayani warga

¹Evan Benny Sila. SIP, Karyawan, Wawancara pada tanggal 9 Januari 2019.

sehingga mereka menyarankan kepada warga untuk langsung membuat di kabupaten.²

Wawancara kepada bapak Riki Mansah S.Pdi, bapak Khairemen Redo S.Kom, dan Miko Wilantara, sebagai karyawan bagian umum yang melayani bagian pembuatan Akta Kelahiran. Ia mengatakan bahwa dalam meningkatkan etos kerja karyawan pihak pimpinan belum terlalu memperhatikan. Karena masih banya karyawan yang malas-malasan seperti kurang tepat waktu dalam masuk dan pulang kerja.³

Wawancara kepada ibuk Mili Guspianti, bapak Nadiman Yupita, bapak Kiki Wulandari, dan ibuk Trisyani, sebagai karyawan bagian umum yang melayani bagian pelayanan umum. Ia mengatakan bahwa mereka belum pernah mengikuti pelatihan apapun selama ia bekerja di kantor camat Padang Guci Hilir. Mereka mengatakan bahwa biasanya yang pergi itu hanya orang-orang tertentu.⁴

Wawancara kepada ibuk Nila Julita .SE, sebagai karyawan bagian umum yang melayani bagian pembuatan Kartu Keluarga. Ia mengatakan bahwa masih perlu pelatihan yang menyeluruh untuk mebangun etos kerja karyawan camat Padang Guci Hilir.⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada informan yaitu bapak camat, pegawai serta karyawan honor mereka mengakui bahwa

²Adi Hardi SE, dan Apri Hayani S.Pd, Karyawan, Wawancara pada tanggal 9 Januari 2019.

³Riki Mansah S.Pdi, Khairemen Redo S.Kom, dan Miko Wilantara, Karyawan, Wawancara pada tanggal 10 Januari 2019.

⁴Mili Guspianti, Nadiman Yupita, Kiki Wulandari, dan Trisyani, Karyawan, Wawancara pada tanggal 10 Januari 2019.

⁵Nila Julita .SE, Karyawan, Wawancara pada tanggal 10 Januari 2019.

karyawan kantor camat Padang Guci Hilir sudah melaksanakan pelayanan atau melayani masyarakat dengan baik dan mereka pun mengungkapkan bahwa sudah melakukan pelayanan sebagai mestinya. Seperti pelayanan dengan ramah, baik, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Demi meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat mereka mengatakan bahwa setiap ada pelatihan yang diadakan oleh pihak kabupaten kaur, mereka selalu mengikuti pelatihan tersebut. Dan setiap ada pelatihan, kami selalu mengutus beberapa orang untuk mengikuti pelatihan maupun seminar yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat. Setelah itu pihak kami yang mengikuti pelatihan akan melakukan pelatihan lanjutan dengan berbagi ilmu kepada karyawan yang lainnya dengan mengadakan pelatihan di kantor camat kami sendiri. Jika ada kendala dalam pelatihan, biasanya kami meminta bantuan kepada pelatih dari kabupaten kaur yang bersangkutan dengan pelayanan masyarakat.⁶

Dalam hal ini mereka menggunakan standar dalam melayani warga yaitu berdasarkan prinsip pelayanan sebagaimana telah ditetapkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25/M.PAN/2004, yang kemudian dikembangkan menjadi 14 unsur yang relevan, valid, dan reliable, sebagai unsur minimal yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat adalah sebagai berikut:

⁶Evan Benny Sila. SIP, Karyawan, Wawancara pada tanggal 9 Januari 2019.

- a. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan masyarakat yang dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan
- b. Persyaratan pelanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan jenis pelayanannya.
- c. Kejelasan petugas pelayanan, keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan dan tanggungjawabnya).
- d. Ketidak kedisiplinan petugas pelayanan, yaitu kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e. Tanggung jawab petugas pelayanan yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dan penyelesaian pelayanan.
- f. Kemampuan petugas pelayanan yaitu tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan atau menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.
- g. Kecepatan pelayanan, yaitu target pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.
- h. Keadilan mendapatkan pelayanan yaitu pelaksanaan pelayanan yang tidak membedakan golongan atau status masyarakat yang dilayani.
- i. Kesopanan dan keramahan petugas, yaitu sikap atau perilaku petugas dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.

- j. Kewajaran biaya pelayanan, yaitu keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan.
- k. Kepastian biaya pelayan, yaitu kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang telah ditetapkan.
- l. Kepastian jadwal pelayanan, yaitu pelaksanaan waktu pelayanan yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- m. Kenyamanan lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur sehingga memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan.
- n. Keamanan pelayanan, yaitu terjaminannya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggara pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan terhadap resiko-resiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan.⁷

Dalam melaksanakan pelayanan masyarakat, mereka mengatakan selalu memberikan arahan dalam proses apa yang diinginkan setiap warga tersebut. Seperti pembuatan Kartu Keluarga, Kartu Tanda Penduduk maupun Akte Kelahiran serta yang lainnya. Dalam pembuatan KTP, KK dan Akte Kelahiran ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh warga yang bersangkutan yaitu memberikan data diri dengan benar agar tidak terjadi kesalahan dalam pembuatan Kartu Tanda Penduduk maupun Akte Kelahiran.⁸

⁷Lupiyoadi, *Managemen Pemasaran Jasa Edisi Kedua*, (Jakarta:Selemba Empat, 2006) hal.155-156

⁸Sugianto SE, Karyawan, Wawancara pada tanggal 9 Januari 2019.

Dari penjelasan di atas peneliti telah melakukan wawancara kepada 20 orang warga kecamatan Padang Guci Hilir. Berikut ini wawancara kepada 20 orang warga tentang etos kerja karyawan dalam meningkatkan pelayanan masyarakat kecamatan Padang Guci Hilir:

Menurut bapak Buyung, ibu Rusmaida, ibu Elma dan pak Syukurman sebagai warga Desa Talang Jawi. Ia mengatakan bahwa pelayanan yang dilakukan oleh karyawan di kantor camat Padang Guci Hilir masih sangat minim seperti tempat parkir kendaraan belum memadai karena tempat parkir yang ada hanya untuk karyawan kantor camat itu sendiri. Selanjutnya ia juga mengatakan bahwa beliau pernah membutuhkan waktu selama 5 bulan dalam membuat Kartu Keluarga dan Akte Kelahiran padahal pihak karyawan mengatakan bahwa dalam waktu 3 hari paling cepat dan paling lama 1 minggu untuk memperoleh KK dan AKTE tersebut.⁹

Kemudian menurut Selpi, Virda, dan Firman, sebagai warga Talang Padang. Ia mengatakan bahwa pelayanan karyawan di kantor camat Padang Guci Hilir masih perlu ditingkatkan lagi karena ia mengatakan sudah mengikut rekaman untuk pembuatan KTP akan tetapi sudah 7 tahun KTP tersebut belum juga dicetak sehingga ia harus pergi ke CAPIL kabupaten Kaur untuk melakukan rekan ulang.¹⁰

Selanjutnya ibu Yosi, ibu Jesi dan ibu Ani sebagai warga Air Kering. Ia mengatakan bahwa pelayanan di kantor camat Padang Guci Hilir belum

⁹Buyung, Rusmaida, Elma dan p Syukurman, warga desa Talang Jawi, Wawancara pada tanggal 20 Januari 2019.

¹⁰Selpi, Virda, dan Firman, Warga Talang Padang. Wawancara pada tanggal 22 Januari 2019.

berjalan dengan baik. Seperti keadaan lingkungan kecamatan yang tidak begitu bersih dan tempat penyediaan tempat tunggu hanya satu dan pelayanan yang kurang sportif seperti seringkali mendahulukan sanak saudara dalam antrian maupun yang lainnya. Dan ia juga mengatakan ketika ia ingin membuat Akte Kelahiran akan tetapi Ia mendapatkan saran dari pihak karyawan di kantor camat Padang Guci Hilir bahwa lebih baik pergi langsung ke kantor CAPIL.¹¹

Selanjutnya menurut bapak Asep dan ibu Ulan, sebagai warga Talang Jawi. Ia mengatakan bahwa pelayanan di kantor camat sangatlah bagus mereka sangatlah bertanggung jawab dimana mereka mengatakan ketika mereka mengajukan persyaratan untuk membuat KK dan Akta Kelahiran, karyawan di Kantor Camat Padang Guci Hilir sangatlah ramah dan bertanggung jawab karena KK dan Akta Kelahiran sudah jadi dalam tiga hari.¹²

Selanjutnya menurut ibu Yanti, ibu Wulan, Santi, bapak Andi, Sinti, Andra sebagai warga Pulu Panggung. Ia mengatakan bahwa pelayanan di kantor camat sangatlah bagus mereka sangatlah bertanggung jawab dimana mereka mengatakan ketika ia datang untuk rekaman pembuatan KTP. Ia mengatakan bahwa pihak karyawan sangatlah ramah dan dalam waktu 6 bulan mereka sudah bisa mengambil KTP mereka masing-masing dengan

¹¹Yosi, Jesi dan Ani, Warga Air Kering, Wawancara pada tanggal 24 Januari 2019.

¹²Asep dan Ulan, Warga Talang Jawi, Wawancara pada tanggal 26 Januari 2019.

pak kades Pulu Panggung sehingga mereka lebih dekat untuk mengambilnya.¹³

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir

Faktor- faktor pendukung yang di hadapi oleh Kantor Camat Padang Guci Hilir adalah

a. Lokasi Strategis

Lokasinya strategis sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat sehingga memudahkan masyarakat dalam mengurus apa yang di perlukannya seperti yang telah di ungkapkan kepada bapak Ali Suanadi selaku pimpinan Kantor Camat Padang Guci Hilir dalam wawancara dengan penulis dipilihnya yang dekat dengan rumah pimpinan agar sewaktu waktu apabila mendadak penting dengan karyawannya bisa langsung berurusan dengan bapak Ali Suanadi dan lokasinya juga berada di tengah tengah lokasi produktif yang banyak masyarakatnya

b. Lingkungan kerjanya bagus

Masyarakat akan lebih menghargai waktu dan mematuhi peraturan yang telah di buat oleh pihak yang berwenang dan karyawannya sudah memberikan pelayanan yang baik bermalas sehingga masyarakatnya sendiri merasa puas dengan kerja karyawan Kantor Camat Padang Guci Hilir.

¹³Yanloti, Wulan, Santi, Andi, Sinti, dan Andra, warga Pulu Panggung. Wawancara pada tanggal 2 Febuari 2019.

Sedangkan Faktor kantor camat dalam meningkatkan etos kerja karyawan

a. Masyarakat masih kurang memahami dan mengetahui apa guna dari adanya peraturan di kantor camat sehingga menjadi kendala terhadap perkembangan dan pertumbuhan Kantor Camat Padang Guci Hilir seperti yang di ungkapkan bapak Ali Suanadi selaku pimpinan dalam wawancara kepada penulis yaitu masyarakat masih memiliki persepsi yang sama dengan kantor camat lain

b. Kurangnya fasilitas

Kurangnya fasilitas sehingga masyarakat tidak bisa mempercepat urusanya.

c. Kurangnya disiplin waktu

kurangnya di siplin waktu sehingga masyarakat belum puas dengan kerja karyawan di Kantor Camat Padang Guci Hilir sehingga terhambatnya urusan mereka

B. Pembahasan

1. Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur

Strategi personalia Kecamatan Padang Guci Hilir terhadap karyawan di Kantor Camat Padang Guci Hilir yang berhasil diwawancarai dapat diketahui bahwa masih banyak karyawan yang masih malas-malasan dan belum memahami tanggung jawabnya sebagai karyawan kantor camat meskipun dengan melakukan pelatihan maupun seminar yang dilakukan

untuk meningkatkan etos kerja karyawan-karyawan di kantor camat Padang Guci Hilir sehingga masih dibutuhkan bimbingan yang lebih membangun agar kesadaran karyawan-karyawan di kantor camat Padang Guci Hilir sehingga dapat meningkatkan pelayanan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 11 orang karyawan di kantor camat Padang Guci Hilir disimpulkan bahwa etos kerja karyawan-karyawan di Kantor Camat Padang Guci Hilir sudah lumayan baik akan tetapi masih perlu pengawasan agar etos kerjanya berjalan. Dari penjelasan karyawan-karyawan di Kantor Camat Padang Guci Hilir bahwa masih diperlukan pelatihan menyeluruh untuk meningkatkan etos kerja mereka.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa strategi pemimpin dalam meningkatkan etos kerja harus diperhatikan lagi agar etos kerja karyawan-karyawan di kantor camat Padang Guci Hilir lebih meningkat dan tidak mengecewakan warga di Kecamatan Padang Guci Hilir.

Dalam meningkatkan kepuasan pelayanan masyarakat di kecamatan Padang Guci Hilir, berdasarkan hasil wawancara bahwa masih perlu meningkatkan pelayanan agar tidak terjadi kesalahan dalam meningkatkan kepuasan masyarakat dimana dalam hal ini mereka menggunakan standar dalam melayani warga yaitu: Berdasarkan prinsip pelayanan sebagaimana telah ditetapkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25/M.PAN/2004, yang kemudian dikembangkan menjadi 14 unsur yang relevan, valid, dan reliable, sebagai unsur minimal yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat yaitu Prosedur

pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan masyarakat yang dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan, dimana menjelaskan prosedur pelayanan dengan baik dan jelas agar warga mudah dipahami oleh warganya. Selanjutnya Persyaratan pelanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan yang sesuai dengan jenis pelayanannya, Kejelasan petugas pelayanan, keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan dan tanggungjawabnya), Ketidak kedisiplinan petugas pelayanan, yaitu kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsekuensi waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Tanggung jawab petugas pelayanan yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dan penyelesaian pelayanan, Kemampuan petugas pelayanan yaitu tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan atau menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat, Kecepatan pelayanan, yaitu target pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan, Keadilan mendapatkan pelayanan yaitu pelaksanaan pelayanan yang tidak membedakan golongan atau status masyarakat yang dilayani, Kesopanan dan keramahan petugas, yaitu sikap atau perilaku petugas dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati, Kewajaran biaya pelayanan, yaitu keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan, Kepastian biaya pelayan, yaitu kesesuaian antara biaya yang

dibayarkan dengan biaya yang telah ditetapkan, Kepastian jadwal pelayanan, yaitu pelaksanaan waktu pelayanan yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, Kenyamanan lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur sehingga memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan, Keamanan pelayanan, yaitu terjaminannya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggara pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan terhadap resiko-resiko yang diakibatkan dari pelaksanaan pelayanan.

Berdasarkan prinsip pelayanan sebagaimana telah ditetapkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25/M.PAN/2004, yang kemudian dikembangkan menjadi 14 unsur yang relevan, valid, dan reliable, sebagai unsur minimal yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan masyarakat. Dengan demikian dapat melaksanakan pelayanan yang sesuai dengan aturan yang ada dan dapat meningkatkan kesadaran dalam meningkatkan etoskerja karyawan sehingga dapat meningkatkan pelayanan dengan baik.

Dari penjelasan diatas telah dijelaskan bahwa dalam meningkatkan kepuasan pelayanan masyarakat harus meningkatkan etos kerja karyawan-karyawan di kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir adapun startegi personalia dalam meningkatkan etos kerja dan kepuasan pelayanan masyarakat di Kecamatan Padang Guci Hilir ini diantaranya yaitu membangun kesadaran diri para karyawan kantor camat Padang Guci Hilir

agar memiliki etos kerja yang baik dengan mereka membuat aturan yang mana harus dipatuhi setiap karyawan yaitu dimana karyawan harus menghargai dan dapat memperhitungkan waktu, bertanggung jawab, suka melayani dan memiliki *insting* bertanding dan bersaing serta mengajak karyawan untuk mengikuti pelatihan dan seminar agar dapat meningkatkan etos kerja dan kepuasan pelayanan masyarakat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam meningkatkan etos kerja Karyawan Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur

Dari hasil penelitian data-data dan wawancara pada perangkat desa Kecamatan Padang Guci Hilir di atas ditemukan hasil bahwa dalam melaksanakan tugasnya karyawan Kecamatan Padang Guci Hilir telah menerapkan etos kerja yang baik, dapat dilihat dari motivasi setiap perangkat desa yang berbeda-beda namun tetap memiliki tujuan positif dan nilai-nilai paradigma etos kerja.

Dalam penerapan etos kerja tersebut ditemukan masalah-masalah yang dapat menghambat perangkat desa, seperti masih kurangnya sarana-prasarana di Kecamatan Padang Guci Hilir mengakibatkan pekerjaan perangkat desa terhambat, sehingga berpengaruh terhadap kurang optimalnya pelayanan perangkat Kecamatan Padang Guci Hilir

Dari permasalahan di atas terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan Kecamatan Padang Guci Hilir. Adapun

faktor-faktor tersebut adalah fasilitas/infrastruktur desa yang merupakan faktor paling mendominasi untuk mempengaruhi penerapan etos kerja karyawan Kecamatan Padang Guci Hilir, dapat dilihat dari tabel sebelumnya dimana masalah tentang fasilitas/infrastruktur desa memiliki frekuensi paling banyak menanggapi pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada perangkat desa. Faktor ini dikarenakan hampir seluruh kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan karyawan Kecamatan Padang Guci Hilir membutuhkan fasilitas-fasilitas yang menunjang, seperti penambahan jumlah komputer untuk keperluan administrasi dan seharusnya dilakukan.

Faktor yang kedua adalah pelatihan dan pembinaan karyawan yang diketahui dari frekuensi jawaban dalam menanggapi pertanyaan yang diberikan kepada karyawan Kecamatan Padang Guci Hilir berada di bawah faktor fasilitas dan infrastruktur. Oleh karena itu perlu adanya pemerataan dan perluasan keterampilan, keahlian dan pendidikan di pada karyawan Kecamatan Padang Guci Hilir.

Dan faktor terakhir yang berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan Kecamatan Padang Guci Hilir adalah Penilaian Kinerja atau Prestasi, sesuai dengan frekuensi jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan kepada karyawan Kecamatan Padang Guci Hilir. Di samping pengadaan fasilitas/infrastruktur dan melakukan pelatihan dan pembinaan, dalam hal ini Hukum Tua sebagai pimpinan perangkat desa harus memberikan penilaian dan pengawasan ketat terhadap kinerja perangkat desa.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat penulis simpulkan bahwa faktor-faktor yang sangat mempengaruhi penerapan etos kerja terhadap pada karyawan kantor camat desa Gunung Kaya Kecamatan Padang Guci Hilir adalah faktor pendukung seperti: fasilitas/infrastruktur, Pelatihan dan Pembinaan, serta Penilaian Kinerja terhadap perangkat desa. Sedangkan faktor penghambatnya adalah: faktor dalam diri karyawan tersebut, lingkungan kerja, serta lingkungan masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan oleh penulis, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir yaitu dengan membangun kesadaran diri para karyawan kantor camat Padang Guci Hilir agar memiliki etos kerja yang baik dengan mereka membuat aturan yang mana harus dipatuhi setiap karyawan yaitu dimana karyawan harus menghargai dan dapat memperhitungkan waktu, bertanggung jawab, suka melayani dan memiliki *insting* bertanding dan bersaing serta mengajak karyawan untuk mengikuti pelatihan dan seminar agar dapat meningkatkan etos kerja dan kepuasan pelayanan masyarakat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur.
2. Faktor-faktor pendukung dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur yaitu lokasi yang strategis, sumber daya manusia yang berkualitas, sedangkan faktor penghambatnya adalah faktor dalam diri karyawan tersebut dan kurangnya fasilitas atau sarana prasarana serta kurangnya disiplin waktu.

B. Saran

1. Diharapkan kepada seluruh karyawan kantor camat Padang Guci Hilir lebih meningkatkan etos kerja agar dapat meningkatkan kinerja di kecamatan Padang Guci Hilir dan dalam pelayanan ini hendaklah jujur, adil dan dapat

dipercaya serta professional dalam bidangnya, karena dalam melakukan pelayanan yang jujur, adil dan dapat dipercaya serta professional sangatlah penting agar terhindar dari diskriminasi terhadap warga Kecamatan Padang Guci Hilir.

2. Baiknya dalam kecamatan padang guci hilir, gunakanlah prinsip pelayanan sebagaimana telah ditetapkan dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/25/M.PAN/2004, yang kemudian dikembangkan menjadi 14 unsur yang relevan, valid, dan reliable, dengan teliti dan baik agar masyarakat percaya terhadap pelayanan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu. *Mangkunegara evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama. 2005.
- Ima, Bucharii. *Manajemen Bisnis Syariah*. Bandung Alfabeta . 2009.
- Amstrong, Michael. *Strategi Human Resource Manajemen*. Jakarta. PT. Gramedia. 2009.
- Arep, Ishak dan H. Tanjung. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti. 2002.
- Bambang Wahyudi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita. 2002.
- Burhan, Bungin. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*, edisi 2. Jakarta: Kencana. 2000.
- Danang, Sunyoto. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, Dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS. 2014.
- Freddy, Rangkuti. *Teknik membedah kasus bisnis analisis swot*. Jakarta: Kompas Gramedia Hasibuan. 2002.
- Hardi Hendri Tanjung. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: Gramata Publising. 2013.
- Hakiki, Rahmat. di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan judul penelitian "Strategi Dalam Melakukan Peningkatan Etos Kerja dan Pembayaran Karyawan BPRS Safir kota Bengkulu. 2016.
- Hidayati, Sri. *Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah di PT. Pegadaian (Persero) Syari'ah Cabang Bengkulu*. Bengkulu: Skripsi IAIN Bengkulu. 2016.
- Kasmir. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2001.
- Kasmir. *Pemasaran Bankrev.id*: Jakarta: Kencana. 2004.
- Keke, Aritonang. *Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja*. Jakarta: Penabur. 2005.
- Malayu. SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.
- Mamang, Sanadja Atta. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: PT Glora Askara Pratama. 2010.

- Philips Kevin Kotler, KellerLane. *Manajemen Pemasaran Syariah*. Jakarta: Erlangga. 2009.
- Sari, Anggri Puspita. Universitas Bengkulu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu dengan judul penelitian “ *Penerapan Etos Kerja Pegawai Pada Stasiun SKPIM Kelas II Bengkulu*”. 2012.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Parusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004.
- Saifuddin, Anwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. 2003.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit CV Mandar Maju. 2001.
- Siagian, Sondang, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2002.
- Sutarso, Mohammad Gandhi. di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan judul penelitian “*Strategi dalam Meningkatkan Kepuasan Konsumen (studi kasus PT PLN Persero di Wilayah Semarang)*”. 2008.
- Herdi, Adi SE, dan Apri Hayani S.Pd, Karyawan, Wawancara pada tanggal 9 Januari 2019. Supranto. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikan Pangsa Pasar*. Jakarta: Renika Cipta. 2011.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta. 2002.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta :Gema Insani. 2002.
- Suanadi Ali, *Camat Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur*, tanggal 7 januari 2019.
- Mansah Riki S.Pdi, Khairemen Redo S.Kom, dan Miko Wilantara, Karyawan, Wawancara pada tanggal 7 Januari 2019.
- Guspianti Mili, Nadiman Yupita, Kiki Wulandari, dan Trisyani, Karyawan, Wawancara pada tanggal 7 Januari 2019.
- Yulita Nila.SE, Karyawan, Wawancara pada tanggal 7 Januari 2019

LAMPIRAN

Dokumentasi Kantor Camat



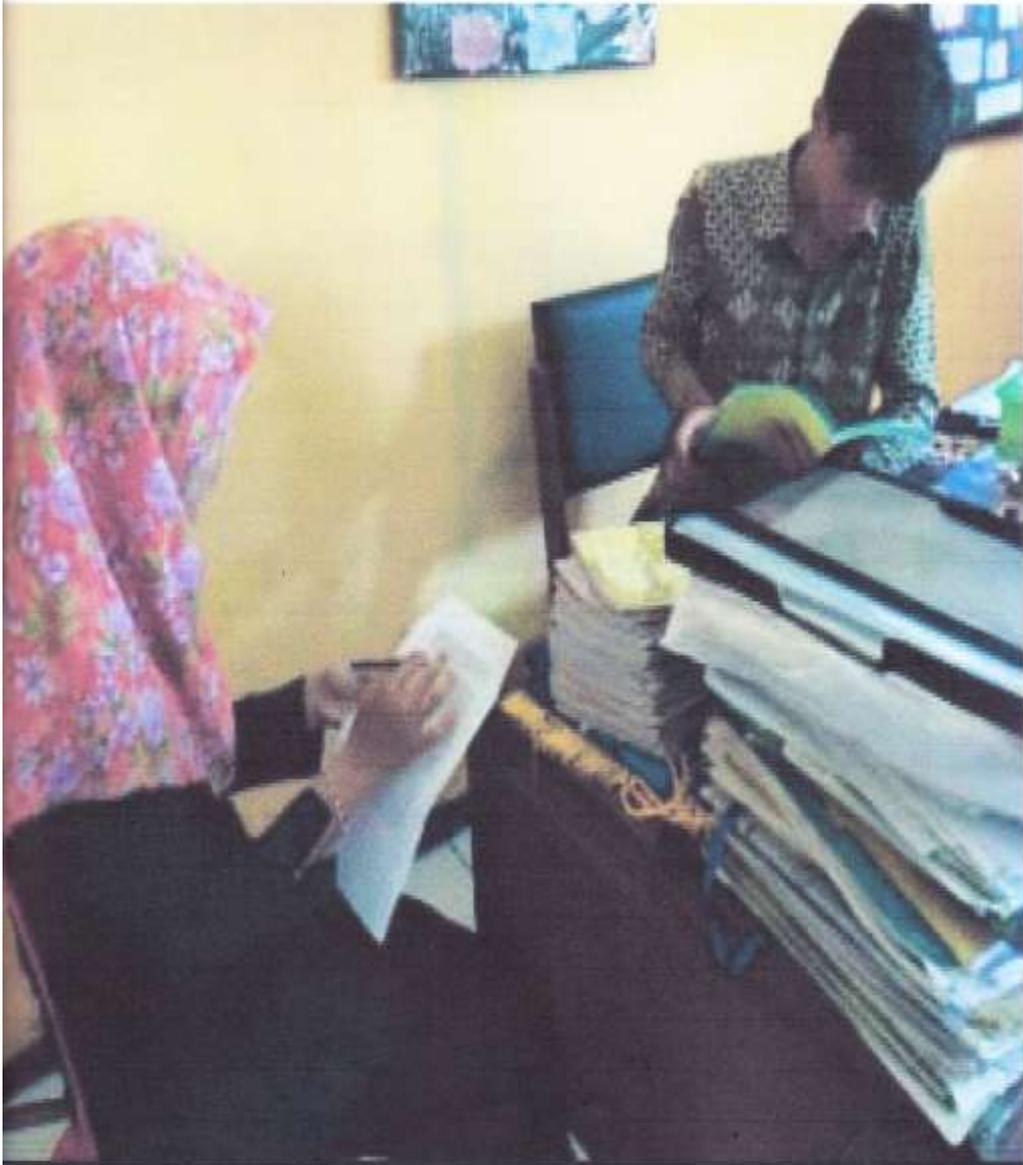
Dokumentasi Wawancara
BAPAK Camat Padang Guci Hilir



Dokumentasi Wawancara
dengan Karyawan Kantor Camat Padang Guci Hilir



Dokumentasi Wawancara
dengan Karyawan Kantor Camat Padang Guci Hilir



DOKUMENTASI PENELITIAN



Gambar 1. Kantor Camat Padang Guci Hilir

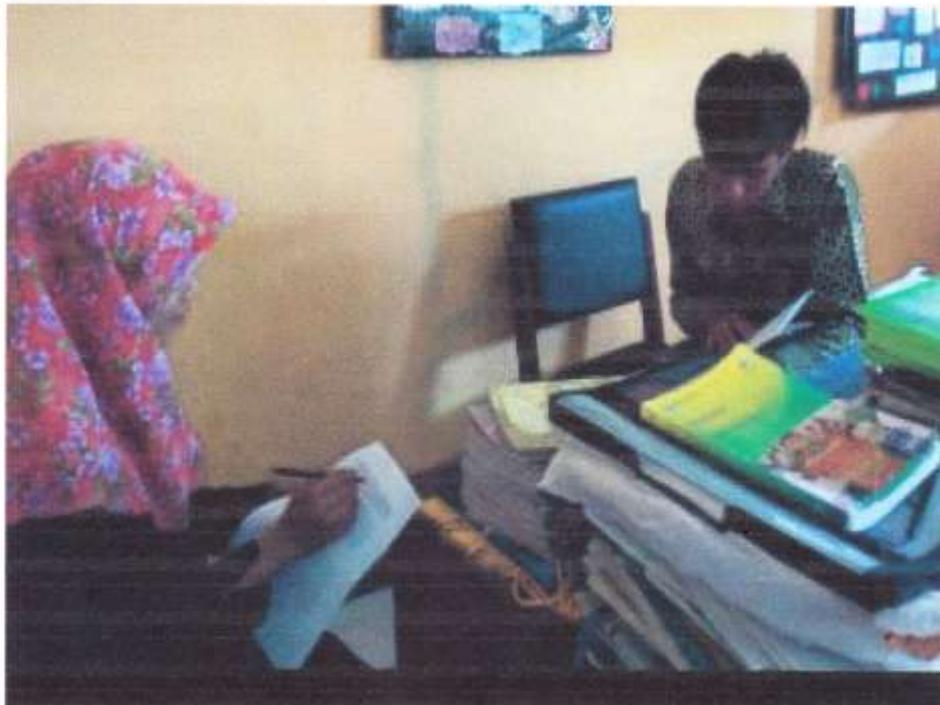


Gambar 2. Ruang pelayanan kantor camat Padang Guci Hilir

DOKUMENTASI PENELITIAN

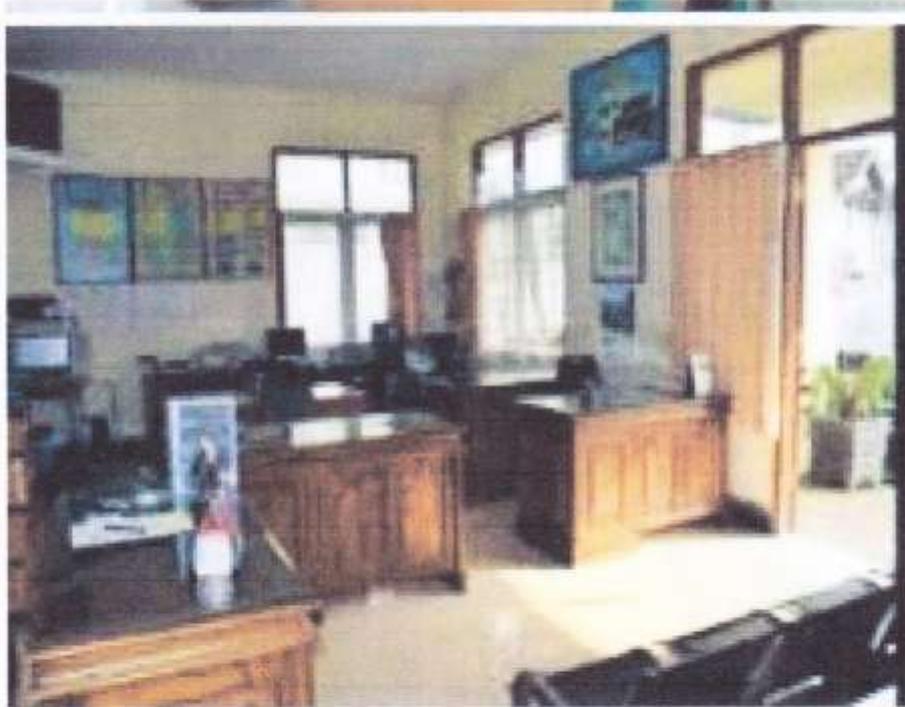


Gambar 3. Wawancara dengan Camat Padang Guci Hilir



Gambar 4. Wawancara dengan karyawan kantor camat

Ruang Kerja Kantor Camat Padang Guci Hilir





HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi yang berjudul "Strategi Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Dan Kepuasan Nasabah Pada Bank BPRS Safir Kota Bengkulu"

Nama : Nani Marlana

Nim : 1316130206

Prodi : Ekonomi Syariah

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:

Hari : Senin

Tanggal : 15 Mei 2017

Telah diperbaiki sesuai saran saran tim penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat diusulkan kepada Jurusan untuk diajukan Tim Pembimbing Skripsi

Bengkulu, 15 Juli 2017 M

Rahmadan 1439 H

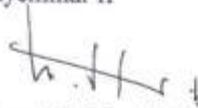
Tim Penyeminar

Penyeminar I



Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002

Penyeminar II



Badaruddin Nurhab, MM
NIP.198508072015031005

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah



Eka Sri Wahyuni, MM
NIP197705092008012014



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

BUKTI MENGHADIRI SEMINAR PROPOSAL

Nama : NANI MALENA
Nim : 131 613 0206
Jurusan/ Prodi : Ekonomi Islam.

No	Hari/ Tanggal	Nama Mahasiswa	Judul Proposal	Nama Penguji	Tanda Tangan Penguji
1.	Jumat/ 21-10-2016	Dick Iphoni He	Pengaruh word of mouth communication terhadap keputusan membeli produk pada IAIN Bengkulu dan minat beli pada pembelian produk	1. Dra Fatmahan Yunus MA 2. Yasy Arsanah MA	1. 2.
2.	Jumat 21-10-2016	Ade Franko (Pbs)	Strategi bank syariah mandiri dalam meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap produk	1. Dra Asnani MA 2. Dra Sriwahyuni MA	1. 2.
3.	Jumat 21/10/2016	Asri Setiawan	Selamatkan diri akibat dari pembajakan musik dengan cara bank syariah mandiri cabang Bengkulu	1. Dwi Astiyo Setiawan MA 2. Drs H Khairudin Wahid MA	1. 2.
4.	Jumat 11/11/2016	Faryita Arsidi 1316140380	Analisis operasional (operating ratio) perusahaan dengan syarat ini (KMP) Katan manfaat IAIN Bengkulu	1. Dr. Fatah Huda MA 2. Dwi Ewita SE MA	1. 2.
5.	Jumat 11/11/2016	Yusni Rizwati	Perana customer service dalam meningkatkan loyalitas nasabah perbankan di Pagar Dewa Bengkulu	1. Dra Nurulhaq MA 2. Yasy Arsanah MA	1. 2.
6.	Senin 14/11/2016	Zusy Ankita	Pengaruh personal selling terhadap volume penjualan dan nilai penjualan pada PT Bafarah & Rezeki Cendekia	1. Drs Dhuwika MA 2. Andana Sinar P.Hd	1. 2.
7.	Senin 14/11/2016	Erma Putri Yani 131610336	Analisis perencanaan Punding calon-calon di BPJS sakit kata bang kuu	1. M. Umamah Syakirah MA 2. Yasy Arsanah MA	1. 2.
8.	Lamis 17/11/2016	Nursika 1316130213	Analisis SWOT terhadap Perbankan syariah dalam Penentuan Strategi PE (Pengelolaan) PT Bank Syariah	1. Dr Asnani MA 2. Dwi Ewita SE MA	1. 2.

Mengetahui,
Pkt
Kajur Ekonomi Islam

Dwi B. MA.
NIP. 1983.0709.2009.131.005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Raden Fatah Pagur Dewa Bengkulu
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

SURAT PENUNJUKAN

Nomor : 2065/In.11/F.IV/PP.00.9/10/2018

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Andang Sunarto, Ph.D
NIP. : 197611242006041002
Tugas : Pembimbing I
2. N A M A : Badaruddin Nurhab, MM
NIP : 198508072015031005
Tugas : Pembimbing II

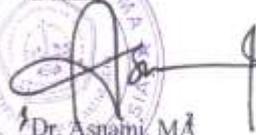
Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan draft skripsi, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian munaqasyah bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

- N A M A : Nani Marlina
NIM : 1316130206
JURUSAN : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : STRATEGI PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN PELANGGAN PADA BANK BPRS SAFIR KOTA BENGKULU.

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu
Pada Tanggal : 17 Oktober 2018

Dekan


Dr. Asnami, MA
NIP. 197304121998032003

Tembusan :

1. Wakil Rektor I
2. Dosen yang bersangkutan;
3. Mahasiswa yang bersangkutan;
4. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0738) 51278-51171-51172-53879 Faksimili (0738) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

Nomor : 0022/In.11/F.IV/PP.00.9/01/2019 Bengkulu, 07 Januari 2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian.

Kepada Yth.
BADAN KESBANGPOL KABUPATEN KAUR
di -
K A U R

Assalamu'alaikumWr .Wb

Sehubungan dengan penyelesaian Studi Sarjana S.1 pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu Tahun Akademik 2018/2019 atas nama :

Nama : NANI MARLENA
NIM : 1316130206
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi data penulisan skripsi yang berjudul : STRATEGI PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT KABUPATEN KAUR DI TINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI KASUS PADA ETOS KERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT PADANG GUCI HILIR KABUPATEN KAUR).

Tempat Penelitian : Kantor Camat Kecamatan Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur.
Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui
An. Dekan,
Wakil Dekan I



Andang Sunarto, Ph. D
NIP. 197611242006041002



PEMERINTAH KABUPATEN KAUR
KECAMATAN PADANG GUCI HILIR

Jalan Raya Gunung Kaya Padang Guci Hilir Kode POS 38554

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 800 / 01 / C / PGH / KK / 2019

Bedasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu Nomor : 0022/In.11/F.IV/PP.00.9/01/2019 tanggal 07 Januari 2019, Perihal Permohonan Izin Penelitian Proposal. Sehubungan dengan hal tersebut dengan ini Camat Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur memberikan izin, Kepada :

Nama : **NANI MARLENA**
NPM : 1316130206
Pekerjaan : Mahasiswi
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam

Untuk melaksanakan Kegiatan Penelitian dalam Rangka Penyusunan Skripsi dengan Judul :

" STRATEGI PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT KABUPATEN KAUR DI TINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDY KASUS PADA ETOS KERJA KARYAWAN KANTOR CAMAT PADANG GUCI HILIR KABUPATEN KAUR) "

Lokasi Penelitian : Kantor Camat Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur.
Lama penelitian : Dari Tanggal, 07 Januari s/d 28 Februari 2019.

Pada prinsipnya kami sangat mendukung Kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penelitian dilaksanakan hanya untuk kepentingan yang dimaksud,
2. Mentaati Peraturan yang ada,
3. Setelah melaksanakan Penelitian agar menyampaikan Laporan kepada Camat Padang Guci Hilir Kabupaten Kaur.

Kepada semua pihak yang menjadi Objek / Sasaran Penelitian mohon bantuan Keterangan atau Informasi dan Data yang diperlukan.

Demikian Surat Izin Penelitian ini dibuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Dikeluarkan di : Gunung Kaya.

Pada tanggal : 07 Januari 2019.

Camat Padang Guci Hilir,

ALJ SUNADK S.Pd

NIP. 19740801 199803 1 007

Tembusan disampaikan, kepada :

1. Yth. Bapak Bupati Kaur di Bintuhan.
2. Yth. Bapak Kepala Kantor Kesbangpol dan Linmas di Bintuhan.
3. Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu di Bengkulu