



Program Studi Ekonomi Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

Penulis :  
EVA GUSTINA



**INTERNALISASI ETOS KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI**  
(Studi di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)

Editor :  
DR. DESI ASNAINI, M.A  
NONIE AFRIANTY, ME

**INTERNALISASI ETOS KERJA ISLAMI  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI  
(Studi di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu  
Selatan)**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

**OLEH**

**Eva Gustina**  
**NIM 1811130035**


**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI  
SUKARNO (UINFAS) BENGKULU  
BENGKULU, 2022 M/1444**

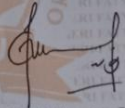
**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi yang ditulis oleh Eva Gustina, NIM 1811130035 dengan judul “Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)” Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing. Oleh karena itu Skripsi ini di setujui dan layak untuk diujikan dalam *Sidang Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Putri (UINFAS) Bengkulu.

Bengkulu, Mei 2022 M  
Syawal 1443 H

Mengetahui  
Pembimbing I Pembimbing II

  
Dr. Desi Isnaini, M. A  
NIP.197412022006042001

  
Nonie Afrianty, ME  
NIP.199304242018012002



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan berjudul “Internalisasi Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Camat Keduran Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)”, ditulis oleh Eva Gustina, NIM 1811130035, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada:

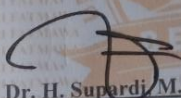
Hari : Jumat  
Tanggal : 01 Juli 2022 M/ 01 Dzulhijah 1443 H  
Dinyatakan **LULUS**. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).


Bengkulu, 2022 M  
1443 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

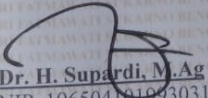
Sekretaris


  
Dr. H. Supardi, M.Ag  
NIP. 196504101993031007

  
Nonic Afrianty, ME  
NIDN. 199304242018012002


Penguji I

Penguji II

  
Dr. H. Supardi, M.Ag  
NIP. 196504101993031007

  
Herlina Yustati, MA.Ek  
NIP. 198505222019032004

Mengetahui,  
Dekan

  
Dr. H. Supardi, M.Ag  
NIP. 196504101993031007

MOTTO

سَيَجْعَلُ اللَّهُ بَعْدَ عُسْرٍ يُسْرًا ۝

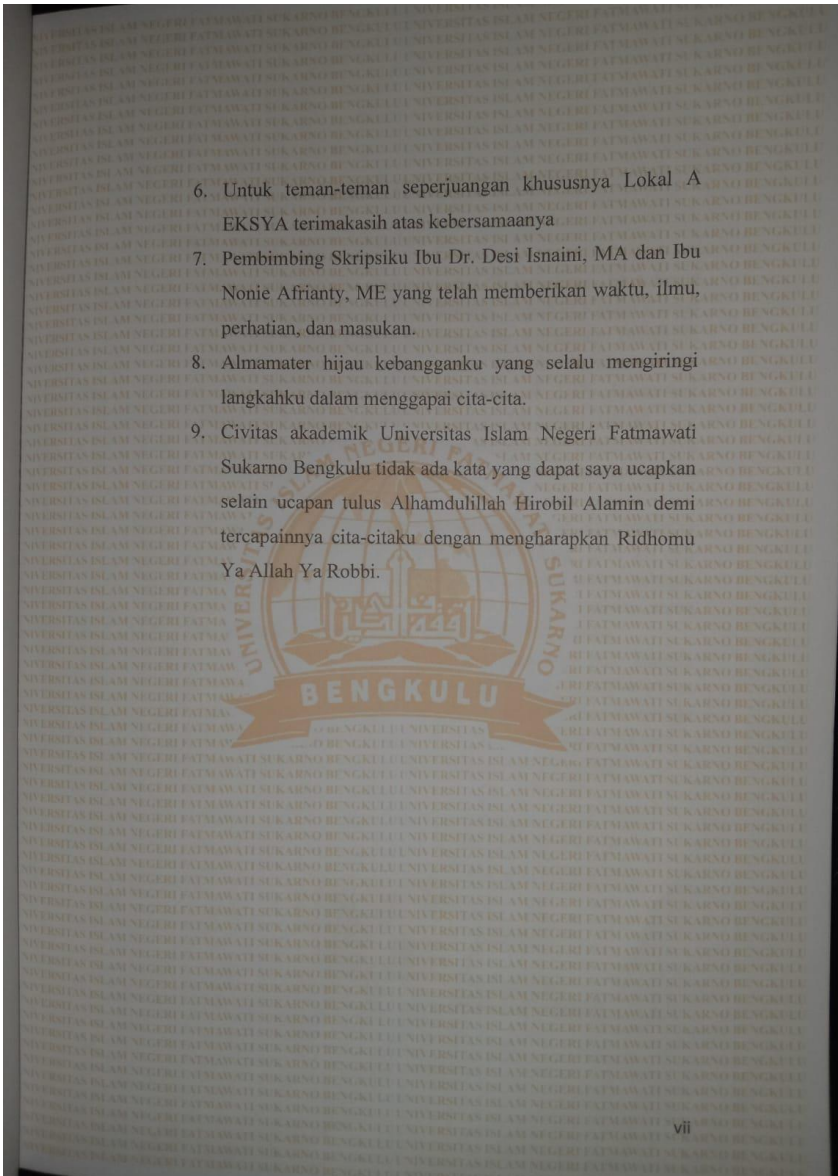
"Kelak Allah Akan Memberikan Kemudahan Sesudah Kesulitan"  
(QS. Ath-Thalaq:7)



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillahrabibilamin puji syukur dan terimf kasih kepada Allah Subhanahu wata'ala atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesehatan, kesabaran, pemikiran dan ilmu untukku dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar, serta skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku, Ibu (Miharti) dan Ayahku (Iduanto) tersayang, yang telah memberikan dukungan, motivasi serta doa untukku hingga aku mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Untk kakaku (Rinto Efendi Pratama), ayukku (Elsi Sapitri) dan adiku (Robin Syaputra) yang tercinta yang selalu mendoakan dan selalu memberiku semangat untukku.
3. Keluarga besar Ninik Emas dan datuk sukman (alm) yang telah memberikan semangat, dukungan moral selama aku menempuh pendidikan.
4. Untk teman spesial bagiku Pigi Risdianwan terimakasih atas dukungan dan semangat yang diberikan selama aku menyusun skripsi ini
5. Untk teman berhargaku Rezka Dwi Putri, Tinti Tri Handayani, Fenzy Efnita terimakasih atas dukungan semangat yang kalian berikan



6. Untuk teman-teman seperjuangan khususnya Lokal A EKSYA terimakasih atas kebersamaanya
7. Pembimbing Skripsiku Ibu Dr. Desi Isnaini, MA dan Ibu Nonie Afrianty, ME yang telah memberikan waktu, ilmu, perhatian, dan masukan.
8. Almamater hijau kebangganku yang selalu mengiringi langkahku dalam menggapai cita-cita.
9. Civitas akademik Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu tidak ada kata yang dapat saya ucapkan selain ucapan tulus Alhamdulillah Hirobil Alamin demi tercapainya cita-citaku dengan mengharapkan Ridhому Ya Allah Ya Robbi.

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi dengan judul "Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat (Studi Di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan) adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan 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 dikutip secara tertulis dengan jelas dan tercantum sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Juni 2022

Dzulqaidah 1443 H

Saya yang menyatakan



*Eva Gustina*

Eva Gustina  
NIM 1811130035



## **ABSTRAK**

**Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)**

Eva Gustina, Nim 1811130035

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui langkah-langkah internalisasi etos kerja Islami dan penerapan etos kerja Islami pada pegawai kantor camat Kedurang Ilir, Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa internalisasi etos kerja islami dalam meningkatkan kinerja pegawai ada tiga langkah yaitu: Pertama, Tahap tranformasi nilai, pak camat untuk mengtraformasikan nilai-nilai etos kerja Islami seperti: Niat Yang Baik, Bertanggung Jawab, Displin, Jujur, Kretif, Bahagia Dalam Melayani Masyarkat, Dan Memiliki Semangat Perubahan. Kedua, Tahap transaksi nilai, proses penginternalisasian nilai melalui komunikasi dua arah antara camat dengan pegawai kantor camat secara timbal balik, sehingga terjadi proses interaksi. Ketiga Pada tahap ini, proses penginternalisasian nilai melalui proses yang bukan hanya komunikasi verbal tetapi juga disertai komunikasi kepribadian yang ditampilkan oleh camat melalui keteladanan, melalui pengkondisian serta melalui proses pembiasaan untuk berperilaku sesuai dengan nilai yang diharapkan. Dan untuk penerapan Etos Kerja Islami pada pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan sudah diterapkan 7 etos kerja Islami yaitu: ketepatan waktu, bertanggung jawab, displin, jujur, kretif, bahagia dalam melayani, memiliki semangat perubahan.

*Kata kunci: Internalisasi, Etos Kerja Islami, Meningkatkan Kinerja*

## **ABSTRACT**

*Internalization of Islamic Work Ethic in Improving Performance Employees (Study at the Kedurang Ilir Sub-district Office, South Bengkulu Regency)*

*Eva Gustina, Nim 1811130035*

*This study aims to determine the steps of internalizing the Islamic work ethic and the application of the Islamic work ethic to the employees of the Kedurang Ilir sub-district office. This type of research is field research with a qualitative descriptive approach. The results of this study indicate that the internalization of the Islamic work ethic in improving employee performance has three steps, namely: First, the value transformation stage, the sub-district head to transform the values of the Islamic work ethic such as: Good Intentions, Responsible, Disciplined, Honest, Creative, Happy In Serving The Community, And Have A Spirit Of Change. Second, the value transaction stage, the process of internalizing values through two-way communication between the sub-district head and the sub-district office employees reciprocally, resulting in an interaction process. Third, at this stage, the process of internalizing values goes through a process that is not only verbal communication but is also accompanied by personality communication displayed by the sub-district head through example, through conditioning and through a process of refraction to behave in accordance with the expected values. And for the application of the Islamic Work Ethic to the employees of the Kedurang Ilir Sub-district Office, South Bengkulu Regency, 7 Islamic work ethos have been implemented, namely: punctuality, responsibility, discipline, honesty, creativity, happy in serving, having a spirit of change.*

*Keywords: Internalization, Islamic Work Ethic, Improving Performance*

## **KATA PENGANTAR**

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat (Studi Di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)” Sholawat dan salam untuk nabi Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk kejalan yang lurus baik didunia maupun diakhirat.


Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Program Studi Ekonomi Islam (EKSYA) Jurusan Ekonomi Islam. Tidak dapat disangka bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan skripsi ini. Namun, skripsi ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta di sekeliling saya yang mendukung dan membantu. Terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Zulkarnain Dali, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
2. Dr. H. Supardi, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.

3. Yenti Sumarni, S.E., MM selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu.
4. Amimah Oktarina, ME dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan dan motivasi kepada penulis semasa kuliah.
5. Dr. Desi Isnaini, MA selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan semaksimal mungkin.
6. Nonie Afrianty, ME selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, motivasi, semangat, dan arahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
7. Kedua orang tua ku, Ayahku dan Ibuku yang selalu mendoakan dan memperjuangkan kesuksesan penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan berbagai ilmunya dengan penuh keikhlasan.
9. Para pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan
10. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.

itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ke depan.

Bengkulu, Juni 2022  
Dzulqaidah 1443 H  
Penulis

  
Eva Gustina  
NIM. 1811130035

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	7
E. Penelitian Terdahulu .....	8
F. Metode penelitian .....	15
1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian .....	15
2. Waktu Dan Lokasi Penelitian .....	16
3. Informan Penelitian .....	16

4. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data .....	17
5. Teknik Analisis Data.....	20
G. Sistematika Penulisan.....	21

## **BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR**

A. Internalisasi .....	25
1. Pengertian Internalisasi .....	25
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Internalisasi .....	26
3. Tahap-Tahap Internalisasi .....	28
B. Etos Kerja Islami.....	30
1. Pengertian Etos Kerja Islami.....	30
2. Landasan Etos Kerja Islami.....	35
3. Terbentuknya Etos Kerja Islami.....	37
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami..	39
5. Prinsip-Prinsip Dasar Etos Kerja Islami.....	42
6. Ciri-Ciri Etos Kerja Islami .....	44
C. Tujuan Etos Kerja Islam.....	51
D. Peningkatan Kinerja .....	52
1. Pengertian Peningkatan Kinerja .....	53
2. Indikator Peningkatan Kinerja .....	53
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja.....	54
E. Kerangka Konseptual .....	56

## **BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

A. Sejarah Kantor Camat Kedurang Ilir.....	59
B. Visi Misi Kantor Camat Kedurang Ilir.....	60

C. Kondisi Geografis Kecamatan Kedurang Iilir.....	61
D. Struktur Organisasi Kantor Camat Kedurang Iilir .....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	65
Pembahasan.....	75
<b>PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	81
B. Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Agama Islam merupakan agama yang universal, dimana dalam ajarannya menganjurkan umatnya untuk bekerja. Bekerja dalam Islam merupakan perintah dari Allah SWT yang bertujuan mengharap ridha-Nya yang bernilai ibadah.<sup>1</sup> Artinya setiap umat Muslim harus merealisasikan fungsi kehambaan dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dalam pandangan *Yusuf Qardhawi*, kerja adalah segala usaha maksimal yang dilakukan manusia, baik melalui gerak tubuh ataupun akal untuk menambah kekayaan, baik dilakukan secara perorangan ataupun secara kolektif, baik untuk pribadi maupun untuk orang lain.<sup>2</sup> Bagi umat muslim, berkerja memiliki makna yaitu niat yang kuat untuk menghasilkan kerja yang optimal.<sup>3</sup>

Kerja keras atau etos kerja Islam merupakan syarat mutlak untuk dapat mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat.

---

<sup>1</sup> Hamzah Ya'cub, *Etos Kerja Islam*, (Jakarta : Cv Pedoman Ilmu Jaya, 1992), H. 13

<sup>2</sup> Walian Armansya, "Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim", *Jurnal An Nisa'a*, Vol. 8, No. 1, 2013, H. 2

<sup>3</sup> Tasmara Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Isani, 2002), H. 8

Sebab dengan etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Etos kerja yang tinggi dapat diraih dengan jalan menjadikan motivasi ibadah sebagai pendorong utama disamping motivasi penghargaan dan hukuman serta perolehan material. Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh keberkahan Allah SWT.<sup>4</sup>

Etos kerja seringkali digambarkan sebagai integritas, kerja keras, ketekunan dan lain-lain. Meningkatkan etos kerja merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pihak pegawai terhadap pihak perusahaan. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan.<sup>5</sup> Etos kerja ialah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang berkerja yang berlandaskan etika

---

<sup>4</sup> Budhy Munawar Rachman, Elza Peldi Taher Dan Wahyuni Nafis, *Karya Lengkap Nurcholish Madjid*, (Jakarta: Nurcholish Madjid Society (Ncms), 2019), H. 2229

<sup>5</sup> Hendita Yosepa, Acep Samsudin, Asep Muhamad Ramdan, “Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 3, 2020, H. 1

dan perspektif kerja yang diyakinkan dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku kongkret didunia kerja.<sup>6</sup>

Masalah sumber daya manusia sampai hari ini masih tetap mendapat perhatian bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan ditengah tuntutan era globalisasi yang semakin mendalam ke berbagai lapisan masyarakat, dimana hal tersebut menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat.<sup>7</sup> Namun pada kenyataannya dengan kemajuan teknologi yang semakin berkembang sekarang ini, masih belum mampu menggantikan atau menggeser manusia untuk melakukan semua aktivitas dalam kehidupan di dunia. Potensi yang ada pada setiap SDM harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal.<sup>8</sup> Karena sumber daya manusia masih memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apa pun bentuknya, dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber

---

<sup>6</sup> Saifullah, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal: Sosial Humaniorah*, Vol. 3, No. 1, 2010, H. 5

<sup>7</sup> Atty Tri Juniarti, Bayu Indra Setia, Helmi Nofrizal Fahmi, *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm*, (Jawa Tengah: Cv. Pena Persada, 2021), H. 2

<sup>8</sup> Suyandi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Bpfe, 2006), H. 4

daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.<sup>9</sup>

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki etos kerja yang baik dapat dipengaruhi dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu tersebut karena etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas karyawan dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas karyawan sebagai pelaku ekonomi.<sup>10</sup>

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan internalisasi etos kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Dalam rangka pembangunan dan pengembangan desa perlu adanya sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksanaan. Pembangunan dan Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju

---

<sup>9</sup> Atty Tri Juniarti, Bayu Indra Setia, Helmi Nofrizal Fahmi, *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm*, (Jawa Tengah: Cv. Pena Persada, 2021), H. 2

<sup>10</sup> Mochammad Nadjib, "Agama, Etika Dan Etos Kerja Dalam Aktivitas Ekonomi Masyarakat Nelayan Jawa", *Jurnal Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan*, Vol. 21, No. 02, 2013, H. 5

mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat potensial, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu pentingnya internalisasi dalam suatu kinerja pegawai.

Kemampuan pegawai dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang pegawai serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh. Sikap dan pandangan tersebut la yang akan memberikan penilaian terhadap kerja, baik penilaian tinggi maupun rendah, sikap dalam melaksanakan pekerjaan, baik sikap bersungguh-sungguh, maupun sikap kerja asal jadi. Dengan keberadaan seorang pegawai sebagai bagian dari sebuah organisasi, dan memilki etos kerja yang potensi dalam diri seorang pegawai maka organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dengan lebih maksimal.<sup>11</sup>

Internalisasi etos kerja Islami yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses penanaman nilai-nilai dan

---

<sup>11</sup> Saleha, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”, *Jurnal: Katalogis*, Vol. 4, No. 3, 2016, H.

pemahaman serta penguasaan yang lebih mendalam terhadap etos kerja Islami. Dimana etos kerja Islami ialah semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin serta mencari keridhaan atau perkenaan Allah SWT. Dalam etos kerja Islami terdiri dari tata nilai-nilai yang mencakup disiplin, jujur, tanggung jawab, mandiri, dan menjalin komunikasi. Salah satunya diterapkan oleh pihak Kantor Camat Kedurang Iilir. Pihak Kantor Camat Kedurang Iilir telah melakukan tanda tangan fakta integritas tentang meningkatkan kinerja yang baik, seminar, sosialisasi dan sekli-kali pada saat *briving* pagi camat dan terkadang juga pihak lainnya menanamkan nilai-nilai kepada seluruh pegawai yang ada dikantor. Tidak hanya pegawai saja tetapi orang yang berkerja di kantor camat seperti, sarpam dan terkadang seluruh kepala desa Kecamatan Kedurang Iilir. kepada pegawai Kantor Camat Kedurang Iilir.<sup>12</sup> Meskipun pihak kantor camat sudah melakukan penanaman nilai-nilai dan sosialisasi kepada seluruh pegawai namun masih terdapat bebrapa pegawai yang belum menerapkannya seperti datang terlambat, oleh sebab itu peneliti tertarik mengakat judul pembahasan tentang **“Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat**

---

<sup>12</sup> Marwin, Kepala Kantor Camat, Wawancara, 18 Maret 2022

**(Studi Kasus Di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan). “**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka timbul rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana langkah-langkah internalisasi dalam membentuk etos kerja Islami pada pegawai kantor camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan?
2. Bagaimana penerapan etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan?

**C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui langkah-langkah internalisasi dalam membentuk etos kerja Islami pada pegawai kantor camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Untuk mengetahui penerapan etos kerja Islami pada pegawai kantor camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan.

**D. Kegunaan Peneitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penulisan ini, antara lain:

1. Secara teoritis



penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan. Pertama bagi akademisi, memberikan sumbangsih hasil pemikiran mengenai permasalahan adakah dan seberapa besar Internalisasi Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Kedurang Iir Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Secara praktis

Dapat menjadi informasi sebagai bahan perbandingan dalam penulisan yang sejenis. Sehingga penulisan ini dapat lebih disempurnakan pada penulisan selanjutnya.

### **E. Penelitian Terdahulu**

1. Skripsi milik Nur Ilham M yang berjudul “Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Nu Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang”, (Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2018) bertujuan untuk mengetahui langkah-langkah internalisasi dalam membentuk etos kerja islami karyawan BMT NU Sejahtera dan mengetahui penerapan etos kerja islami karyawan BMT NU Sejahtera dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi, analisis data menggunakan reduksi data, penyaji data dan

kesimpulan atau verifikasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa langkah-langkah Internalisasi yang digunakan BMT NU Sejahtera dalam membentuk etos kerja islami dengan 3 proses, diantaranya: (1) Transformasi Nilai, dengan menginformasikan nilai-nilai yang baik dan kurang baik. Pada tahap ini akan terjadi komunikasi verbal diantara manajer dan para karyawan BMT NU Sejahtera. (2) Proses pengelolaan karyawan dengan memberikan training-training untuk karyawan, memberikan motivasi dengan menggunakan pendekatan reward dan punishment, melakukan tata pengelolaan dana dengan ketat. (3) Proses pembiasaan budaya kerja Islami serta evaluasi terhadap hasil kerja karyawan dari tingkat manajer sampai karyawan biasa. Dan untuk penerapan etos kerja Islam yang diterapkan oleh BMT NU Sejahtera mempunyai 5 sistem etos kerja Islam, yaitu: kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, rasionalitas, jujur. Hal ini menjadi nilai positif yang dapat membangkitkan semangat kerja, sehingga tumbuh profesionalisme pada kinerja karyawan BMT NU Sejahtera.<sup>13</sup>

Persamaan penelitian Nur Ilham M, dengan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang variabel internalisasi

---

<sup>13</sup>M Ilham Nur, *“Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Nu Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang”*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2018)

etos kerja Islami dalam meningkatkan kinerja dan metode yang di digunakan sama-sama menggunakan metode kualitatif. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu pada objek penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian terdahulu objeknya karyawan BMT NU Sejahtera sedangkan objek peneliti pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan.

2. Skripsi milik Enda Ayu Agista Endah Ayu Agista, "*Agama Dan Etos Kerja Masyarakat Petani Tambak Studi Di Desa Bandar Agung Kecamatan Sragi Kabupaten Lampung Selatan*", (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021) yang bertujuan untuk mengetahui etos kerja masyarakat petani tambak di Desa Bandar Agung Kecamatan Sragi Kabupaten Lampung Selatan dan hubungan agama etos kerja masyarakat petani tambak di Desa Bandar Agung Kecamatan Sragi Kabupaten Lampung Selatan. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan teologis dan sosiologis, teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi, analisis data menggunakan reduksi data, penyaji data dan kesimpulan atau verifikasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa masyarakat petani tambak memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja serta mempunyai sikap yang giat,

tekun, dan teliti yang terlihat dari aspek etos kerja yang dimiliki oleh petani tambak.<sup>14</sup>

Persamaan penelitian Endah Ayu Agista, dengan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang variabel etos kerja Islam, dan metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kualitatif. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu pada fokus penelitian, objek serta lokasi yang diteliti. Penelitian terdahulu lebih berfokus pada hubungan agama dan etos kerja sedangkan fokus penelitian ini pada internalisasi etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja pegawai dan objek penelitian. Penelitian terdahulu objeknya petani tambak sedangkan objek peneliti pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan.

3. Skripsi milik Mohamad Samsudin Mohamad Samsudin, *“Internalisasi Nilai-Nilai Etika (Etos) Kerja Islam Pada Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung”*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2020) yang bertujuan untuk mengetahui perihal etos kerja pegawai yang ada di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung dan mengetahui juga hambatan yang ada untuk meningkatkan

---

<sup>14</sup> Endah Ayu Agista, *“Agama Dan Etos Kerja Masyarakat Petani Tambak Studi Di Desa Bandar Agung Kecamatan Sragi Kabupaten Lampung Selatan”*, (Skripsi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021)

etos kerja Islam di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif teknik pengumpulan data teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. sumber data yang di peroleh menggunakan data sekunder dan primer. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa etos kerja yang dilakukan oleh pegawai UIN Sunan Gunung Djati Bandung sudah baik. Hal ini ditandai dengan kedisiplinan yang baik, memiliki kejujuran dalam bekerja, mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik, mempunyai spiritualitas yang baik, akan tetapi dari segi pelayanan masih harus ditingkatkan dan juga tanggung jawab dari pekerjaan yang harus lebih ditingkatkan lagi.<sup>15</sup>

Persamaan penelitian Mohamad Samsudin, dengan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang variabel internalisasi etos kerja Islam dan metode yang di digunakan sama-sama menggunakan metode kualitatif. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu pada objek penelitian dan lokasi. Penelitian terdahulu objeknya pegawai Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati

---

<sup>15</sup> Mohamad Samsudin, *“Internalisasi Nilai-Nilai Etika (Etos) Kerja Islam Pada Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung”*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2020)

Bandung sedangkan objek penelitian pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan.

4. Jurnal ”*Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, milik Kuntarno Noor Aflah, Suharnomo, Fuad Mas’ud dan Ali Mursid Kuntarno Noor Aflah, Suharnomo, Fuad Mas’ud Dan Ali Mursid, dengan judul “*Islamic Work Ethics And Employee Performance: The Role Of Islamic Motivation, Affective Commitment, And Job Satisfaction, 2021*” yang bertujuan untuk mendesain ulang dan mengetahui peran etika kerja islami dalam mempengaruhi motivasi Islami, komitmen afektif, pekerjaan kepuasan, dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan data primer, data primer merupakan metode yang bersumber dari jawaban responden atas beberapa pertanyaan dalam angket tentang etika kerja islami, motivasi islami, komitmen afektif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa etika kerja Islam berhasil mempengaruhi motivasi islami, kepuasan kerja dan afektif komitmen, manajer di berbagai industri harus menyadari pentingnya etika kerja Islami.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Kuntarno Noor Aflah, Suharnomo, Fuad Mas’ud Dan Ali Mursid, “Islamic Work Ethics And Employee Performance: The Role Of Islamic Motivation, Affective Commitment, And Job Satisfaction”, *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, Vol. 8, No. 1, 2021.

Persamaan penelitian Kuntarno Noor Aflah, Suharnomo, Fuad Mas'ud dan Ali Mursid, dengan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang variabel etos kerja Islami. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan peneliti yaitu pada metode, objek serta lokasi yang diteliti. Metode yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah metode kuantitatif sedangkan peneliti kualitatif, objek penelitian, objek yang digunakan oleh penelitian terdahulu ialah berbagai karyawan yang ada di Jawa Tengah sedangkan peneliti pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan.

5. "*Jurnal: Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*" milik Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono dengan judul "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun", bertujuan untuk mengetahui dampak etos kerja Islami pada kinerja bisnis pedagang muslim Pasar Besar Kota Madiun. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian eksplanatori karena ingin menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Peneliti menggunakan sumber data primer dan sekunder. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja Islami pada pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berdampak positif terhadap kinerja bisnis dilihat

dari peningkatan omset yang diperoleh, laba usaha serta jumlah tenaga kerja yang bertambah dan untuk implementasi etos kerja Islami dapat dilihat melalui Sembilan aspek etos kerja Islami yang meliputi kecanduan terhadap waktu, memiliki moralitas yang bersih, memiliki komitmen, istiqamah dan kuat pendirian, konsekuen dan berani menghadapi tantangan, orang yang kreatif, tangguh dan pantang menyerah, memperkaya jaringan silaturahmi, serta memiliki semangat perubahan.<sup>17</sup>

Persamaan penelitian Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, dengan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang variabel etos kerja Islam dan metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode kualitatif. Adapun perbedaan terletak pada, objek serta lokasi yang diteliti, objek penelitian, objek yang digunakan penelitian terdahulu ialah pedagang muslim Pasar Besar Kota Madiun sedangkan peneliti pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan.

## **F. Metode Penelitian**

### **a. Jenis dan Pendekatan Penelitian Jenis penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field Research*) dalam penelitian lapangan, kajian bersifat

---

<sup>17</sup> Bagus Mohamad Ramadhan Dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, "Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun", *Jurnal: Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, Vol. 2, No. 4, 2015



terbuka, tidak terstruktur, dan *fleksibel*, karena peneliti memiliki peluang untuk menentukan fokus kajian.<sup>18</sup> Alasan peneliti memilih jenis penelitian lapangan (*field research*) karena peneliti ingin mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, yakni data-data mengenai permasalahan pada penelitian ini secara langsung.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, pendekatan kualitatif adalah penelitian yang menampilkan prosedur penilaian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.<sup>19</sup>

## 2. Waktu dan Lokasi penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada hari Rabu tanggal 15 bulan Desember 2021 sampai dengan selesai. Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan.

## 3. Informan Penelitian

Informan adalah subjek informasi atau responden sebagai pemberian informasi tentang apa yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang

---

<sup>18</sup> Nugrahani Farida, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Surakarta: Cakra Books, 2014), H. 48

<sup>19</sup> Sujdarwo, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), H. 2

dilaksanakan.<sup>20</sup> Informan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Kedurang Ilir yang berjumlah 14 orang. Informan pada penelitian dilakukan secara *purposive sampling* yang didasarkan pada pertimbangan peneliti mengenai-sampel-sampel mana yang paling sesuai, bermanfaat dan di anggap dapat mewakili suatu populasi

#### 4. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

##### a. Sumber Data

##### a. Sumber Data Primer

Data primer atau data tangan pertama adalah data yang di peroleh langsung dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sebuah informasi yang dicari.<sup>21</sup> Pengambilan data primer bertujuan untuk mendapatkan informasi langsung dari sumbernya yaitu pegawai kantor camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan terkait hal-hal yang dibutuhkan peneliti akan melakukan pengambilan data primer dengan cara mewawancari dan mengajukan pertanyaan-pertanyaan lisan secara

---

<sup>20</sup> Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012), H. 64

<sup>21</sup> Suteki, Galang Taufani, *Metodelogi Peenelitian Hukum, (Filsafat, Teori, Dan Pratek)*”, (Depok: Pt. Raja Grafindo Perseda, 2010), H. 214

langsung kepada pegawai yang berkerja dikantor camat.

b. Sumber data sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua Data sekunder merupakan data yang sifatnya mendukung data primer, pengambilan data sekunder bertujuan untuk mendapatkan informasi lebih lanjut tentang masalah penelitian, data tersebut seperti berupa data dokumentasi, data-data dari buku-buku atau penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.<sup>22</sup>

b. Teknik pengumpulan data

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

a. Wawancara

Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang

---

<sup>22</sup> Azwar Sifuddin , *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar,2009), H. 91

disampaikan.<sup>23</sup> Wawancara yang dilakukan oleh peneliti menggunakan cara tak berstruktur agar responden mendapatkan kebebasan dalam kesempatan untuk mengeluarkan pikiran dan pandangan dan perasaan secara natural. Peneliti meminta untuk bersedia menjawab dan memaparkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan lisan yang diajukan oleh peneliti dalam posisi wawancara.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya yang memuat data atau informasi yang diperlukan peneliti.<sup>24</sup> Pada penelitian ini peneliti mengambil beberapa dokumen, yaitu berupa data profil kantor camat, pohon kinerja kantor camat, BPS Kecamatan Kedurang Ilir Dalam Angka tahun 2021, serta foto-foto saat melakukan wawancara dengan pegawai kantor camat.

c. Observasi

---

<sup>23</sup> Nugrahani Farida, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Solo: Bantara Press ,2014), H. 125

<sup>24</sup> Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Suka-Press, 2021), H. 14

Observasi adalah aktivitas khusus yang dilakukan untuk mendapatkan fakta. Observasi yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.<sup>25</sup> Peneliti akan melakukan observasi di kantor camat di Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan.

#### 5. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang dilakukan penelitian ini adalah analisis data kualitatif, merupakan sumber dari deskripsi yang luas dan berlandaskan kokoh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkungan setempat. mengikuti konsep yang diberikan Miles dan Huberman. Miles dan Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga dikatakan sudah jernih, aktivitas dalam analisis data, yaitu data *reduction*, data display, dan data conclusion data. Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahapan yaitu:<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Wiratna Sujarweni, “*Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), H. 75

<sup>26</sup> Hardani, Nur Hikmatul Auliya, Helmina Andriani, Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Dhika Juliana Sukmana Dan Ria Rahmatul Istiqomah, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: Cv. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020), H. 163

a. *Data reduction* ( data Reduksi)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan lapangan reduksi data berlangsung secara terus menerus selama pengumpulan data berlangsung

b. *Data display* ( Penyaji Data)

Penyaji data ialah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian yang paling sering digunakan pada data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk teks naratif

c. *Conclusion* data ( penarik kesimpulan)

Simpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila simpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka simpulan yang dikemukakan merupakan simpulan yang kredibel.

## **G. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, dengan sistematis sebagai berikut:

**BAB I:** Pendahuluan yang terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, Penelitian terdahulu, Metode Penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II:** Kajian teori dan kerangka berpikir. Kajian teori yang berisi tentang teori-teori yang terkait dengan internalisasi etos kerja islam dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu. Dan kerangka berpikir penelitian menggambarkan pola pikir peneliti dengan menggabungkan teori atau konsep dengan fenomena yang ingin diteliti.

**BAB III:** Gambaran umum objek penelitian merupakan bagian yang menggambarkan tentang sejarah kantor camat, kondisi geografis kecamatan kedurang ilir, jumlah penduduk kecamatan kedurang ilir, visi dan misi dan struktur organisasi kantor camat kedurang ilir

**BAB IV:** Hasil dan Pembahasan berisi uraian hasil temuan. Hasil temuan berupa penjelasan deskripsi data penelitian yang diolah dan penyampaian data tersebut disertai dengan uraian-uraiannya.

**BAB V:**Penutup berisi kesimpulan dan saran. Dimana kesimpulan merupakan pemaparan ringkas dari hasil ulasan. Sementara saran merupakan usulan yang dibagikan peneliti untuk pihak yang bersangkutan dengan hasil penelitian serta bermanfaat untuk penelitian berikutnya.



## **BAB II**

### **KAJIAN MATERI**

#### **A. Internalisasi**

##### **1. Pengertian Internalisasi**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Internalisasi ialah suatu penghayatan, penugasan, penguasaan secara mendalam yang berlangsung melalui pembinaan, bimbingan, penyuluhan, penataran, dan sebagainya.<sup>1</sup> sedangkan dalam Bahasa Inggris internalisasi adalah “*internalization*” yang memiliki arti proses pembelajaran panjang yang dilakukan semenjak seorang individu dilahirkan sampai ia hampir meninggal. Internalisasi pada hakikatnya adalah sebuah proses menanamkan sesuatu, yakni merupakan proses pemasukan suatu nilai pada seseorang yang akan membentuk pola pikir dalam melihat makna realitas pengalaman.<sup>2</sup> Dalam proses tersebut seseorang bisa kontinu atau berkesinambungan melakukan belajar untuk mengembangkan kepribadiannya. Menurut, Pupita Sari Internalisasi yakni penanaman perilaku,

---

<sup>1</sup> Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa Departement Pendidikan Dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), H. 36

<sup>2</sup> Abdul Hamid, “Metode Internalisasi Nilai-Nilai Akhlak Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Smp Negeri 17 Kota Palu”, *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 14, No. 2, 2016, H. 3

sikap, dan nilai seseorang yang di dapatkannya dalam proses pembinaan, belajar, dan bimbingan. Tujuannya supaya apa yang didapatkan dan dilakukannya sesuai dengan keinginan dan keinginan dalam kehidupan bermasyarakat. Menurut, Sujatmiko internalisasi adalah proses pembelajaran seumur hidup di dunia, yang dilakukan oleh seseorang dalam komunitas atau kelompok sosial.<sup>3</sup>

Jadi dapat disimpulkan internalisasi ialah suatu pemahaman, penguasaan yang lebih mendalam yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman dan pembinaan dimana pemahaman nilai ini diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Internalisasi**

Faktor- faktor yang mempengaruhi internalisasi yaitu terdiri dari:<sup>4</sup>

- a. Diri sendiri, karena karakter yang dimiliki oleh setiap individu berbeda-beda dan dari latar belakang yang berbeda beda sehingga dalam proses

---

<sup>3</sup> Biringan Julien, “Internalisasi Nilai Melalui Pendidikan Informal Dalam Prospek Perubahan Sosial”, *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, Vol. 4, No. 2, 2020, H. 2

<sup>4</sup> Helmendoni, “Strategi Internalisasi Nilai-Nilai Religius Siswa Melalui Ektrakurikuler Keagamaan Di Sma Negeri 1 Seluma Kecamatan Seluma Kota Kabupaten Seluma”, *Jurnal Al-Bahtsu*, Vol. 5, No. 1, 2020, H. 4

pembinaan yang dilakukan oleh orang kadang tidak berjalan baik dengan adanya seseorang yang dapat mengerti dan melakukan dengan baik pembinaan tersebut dan adanya orang yang tidak dapat mengerti serta tidak dapat melakukan pembinaan tersebut dengan baik.

- b. Keluarga, keluarga adalah faktor utama dalam mempengaruhi semua psikologis dan tingkah laku seseorang karena keluarga adalah proses pendidikan yang pertama kali dilakukan.
- c. Lingkungan sekolah dan pendidikan, lingkungan sekolah yang baik akan memberikan karakter yang baik dan proses pendidikan yang dilaksanakan sangat menentukan kualitas dan hasil pencapaian tujuan pendidikan.
- d. Media informasi, media ini merupakan salah satu kebutuhan utama yang bisa menjadi faktor yang dapat mempengaruhi proses internalisasi terhadap seseorang, seperti Komputer, internet, Handphone, majalah dan lain sebagainya jika tidak dimanfaatkan dengan baik maka bisa mempengaruhi seseorang kedalam hal yang negative
- e. Masyarakat, masyarakat merupakan faktor yang dapat mempengaruhi internalisasi nilai-nilai agama karena masyarakat merupakan tempat bersosialisasi

dalam kehidupan jadi bila masyarakat ditempat mereka bersosial tidak islami dan tidak baik secara tidak sadar mereka akan memberikan kesan yang kurang baik dalam diri seseorang tersebut.

### **3. Tahap-Tahap Internalisasi**

Ada tiga tahap yang mewakili proses atau tahap terjadinya internalisasi, yaitu:<sup>5</sup>

- a. Tahap transformasi nilai, yaitu proses yang dilakukan oleh pelatih dalam menginformasikan nilai-nilai yang baik dan yang kurang baik. Pada tahap ini hanya terjadi proses komunikasi verbal antara pelatih dengan peserta latih. Transformasi nilai ini sifatnya hanya pemindahan pengetahuan dari pelatih kepada peserta latih. Nilai yang disampaikan hanya sebatas menyentuh ranah kognitif peserta latih yang sangat mungkin mudah hilang bila ingatan peserta latih tidak kuat.
- b. Tahap transaksi nilai, yaitu proses penginternalisasian nilai melalui komunikasi dua arah antara pelatih dengan peserta latih secara timbal balik, sehingga terjadi proses interaksi. Dengan adanya transaksi nilai ini pelatih dapat

---

<sup>5</sup> Kama Abdul Hakam, Encep Syarief Nurdin, *Metode Internalisasi Nilai-Nilai Untuk Memodifikasi Perilaku Berkarakter*, (Jakarta: Maulana Media Grafika 2016), H. 14

mempengaruhi nilai peserta didik melalui contoh nilai yang dijalankannya (*modeling*) sedangkan peserta didik dapat menerima nilai baru disesuaikan dengan nilai dirinya.

- c. Tahap trans-internalisasi, yaitu proses penginternalisasian nilai melalui proses yang bukan hanya komunikasi verbal tetapi juga disertai komunikasi kepribadian yang ditampilkan oleh pelatih melalui keteladanan, melalui pengkondisian serta melalui proses pembiasaan untuk berperilaku sesuai dengan nilai yang diharapkan. Sehingga peserta didik diajak untuk memahami nilai, dilatih untuk mengaktualisasikan nilai, mendapat contoh konkrit bagaimana implementasi nilai dalam keseharian, dan memiliki kesempatan dan pembiasaan untuk mengaktualisasikan nilai.

Melihat apa yang dipaparkan di atas maka dapat dikemukakan kembali bahwa internalisasi adalah suatu proses memasukkan atau mendoktrin suatu sikap, tingkah laku atau lain sebagainya kepada peserta didik yang terdiri dari beberapa tahapan, yaitu: tahap transformasi nilai, tahap transaksi nilai dan tahap transinternalisasi.

## **B. Etos Kerja Islami**

### **1. Pengertian Etos Kerja Islami**

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yaitu suatu sifat khusus dari perasaan moral dan kaidah-kaidah etis dalam sekelompok orang. Maka secara lengkapnya etos ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan, yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia. Dalam kalimat etos dimaknai juga dengan perkataan etika dan etis yang merujuk kepada makna akhlak atau bersifat akhlaqi yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok termasuk suatu bangsa.<sup>6</sup> Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, Etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial.<sup>7</sup>

Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata Etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir

---

<sup>6</sup> Nurcholis Majid, *Islam Doktrin Dan Peradaban*, (Jakarta: Yayasan Paramadina, 2000), H. 410.

<sup>7</sup> Rifqi Muntaqo, Muhammad Khozinul Huda, "Etos Kerja Islam Dalam Pendidikan Islam", *Jurnal Paramurobi*, Vol. 1, No. 1, 2018, H. 4.

mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.<sup>8</sup> Menurut kamus besar bahasa indonesia kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu. Menurut Sinamo etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.<sup>9</sup> Dan etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.<sup>10</sup>

Makna “bekerja” bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran dan dzikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat

---

<sup>8</sup> Tasmara Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Isani, 2002), H. 15.

<sup>9</sup> Husni Fuaddi, “Etos Kerja Dalam Presepektif Islam”, *Jurnal: Jurnal Al-Amwal*, Vol. 7, No. 01, 2018, H. 3

<sup>10</sup> Novi Indriyani Sitepu, “Etos Kerja Ditinjau Dari Perspektif Alquran Dan Hadis Suatu Kajian Ekonomi Ekonomi Dengan Pendekatan Tafsir Tematik”, *Jurnal: Perspektif Ekonomi Darussala*, Vol. 01, No. 02, 2015, H. 138

yang terbaik (*khairu ummah*) atau dengan kata lain dapat juga di katakana bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memmanusiakan dirinya.<sup>11</sup> Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik. Sebagaimana firman-Nya:

إِعْمَلُوا آلَ دَاوُدَ شُكْرًا ۖ وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ  
الشُّكْرِ

*“Bekerjalah hai keluarga (Raja dan Nabi) Daud sebagai ungkapan syukur (kepada Allah). Sayangnya sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterimakasih.” (Qs. Saba’[34]: 13)*

Menurut pandangan Islam, kerja merupakan sesuatu yang digariskan bagi manusia. Bekerja adalah sesuai dengan kodradnya sekaligus menjadi cara guna memperoleh kebahagiaan di dunia dan akhirat. Agama juga menjadikan kerja sebagai cara utama untuk mendekatkan diri kepada Allah. Ajaran Islam mendorong semua orang supaya berusaha sungguh-sungguh menguasai pekerjaan. Bahwasanya tiap pekerjaan yang

---

<sup>11</sup> Tato Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*,.....H. 25.



baik tentu dapat bernilai ibadah.<sup>12</sup> Dalam Islam, kata “amal” bertebaran dalam al-Qur’an. Etos kerja menjadi hal kunci yang cukup mendapat banyak perhatian. Tak hanya kerja untuk kehidupan akhirat kelak, tapi juga kerja untuk keberlangsungan hidup di dunia. Islam melarang umatnya berpangku tangan atau menunggu belas kasihan orang. Sebaliknya, agama samawi ini menekankan pentingnya kerja keras dan profesionalitas. Menurut Ali, etos kerja islami adalah suatu orientasi yang mempunyai suatu pengaruh luar biasa pada orang-orang Islam dan organisasinya. Etos kerja islami dibangun oleh empat pilar yakni usaha, kompetisi, ketransparanan, dan perilaku moral yang bertanggungjawab dalam bekerja.<sup>13</sup> Menurut Nurcholish Madjid, etos kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang Muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah Swt. Berkaitan dengan ini, penting untuk

---

<sup>12</sup> Cihwanul Kirom, “Etos Kerja Dalam Islam”, *Tawazun: Journal Of Sharia Economic* , Vol. 1, No. 1, 2018, H. 5.

<sup>13</sup> Ema Yudianti, “Etos Kerja Islami Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Pemikiran Islam Uin Raden Fatah Palembang Ditinjau Dari Religiusitas”, *Jurnal: Urnal Psikologi Islami*, Vol. 2 No. 1, 2016, H. 5.

ditegaskan bahwa pada dasarnya, Islam adalah agama amal atau kerja (*praxis*).<sup>14</sup>

Etos kerja Islami menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Pada hakekatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai falah (kesuksesan, kemuliaan, atau kemenangan). Selain itu, etos kerja Islam menuntut kejujuran, kabaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat dan kesederhanaan (*qana'ah dan zuhud*).<sup>15</sup> Islam mengajarkan agar umtanya memiliki etos kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktifitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan. Istilah yang dipakai dalam al-Qur'an dan hadits untuk bekerja adalah 'amal. Kata 'amal mengandung pengertian segala sesuatu yang diperbuat atau dikerjakan seseorang, apakah itu khairon atau shalihan (baik) maupun syarron atau suan (buruk, jahat). Kata shalih adalah prediket dari amal atau kualitas kerja (kerja, usaha yang berkualitas). Oleh sebab itu kerja adalah amal, dan Islam mengarahkan setiap orang untuk

---

<sup>14</sup> Budhy Munawar-Rachman, Elza Peldi Taher Dan Wahyuni Nafis, *Karya Lengkap Nurcholish Madjid*,.....H. 2229

<sup>15</sup> Fahmi Khairul, "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Komitmen Profesi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 5, No. 1, 2020, H. 6.

berbuat atau melakukan amal (kerja) yang berkualitas (shalih).<sup>16</sup>

## 2. Landasan Etos Kerja Islami

Bagi umat muslim etos kerja Islami ini perlu diterapkan dalam melakukan suatu pekerjaan. Bekerja didunia, bagi umat Islam merupakan bekal di akhirat kelak. Hidup disurga kelak merupakan tujuan dan impian kesuksesan setiap umat Islam. Kesuksesan di akhirat tersebut juga tidak terlepas dari kesuksesan di dunia melalui badah dan amal yang mengharapkan ridha Allah SWT.<sup>17</sup> Islam tidak menghendaki para pemeluknya menjadi orang yang malas dan memandang bahwa bekerja, usaha mencari rezeki dan mencari kemakmuran merupakan perbuatan jelek dan mendatangkan siksa. Islam mendidik pengikutnya agar cinta bekerja sebagaimana firman Allah SWT pada surat *Al-Jumu'ah* ayat 10

---

<sup>16</sup> Husni Fuaddi, "Etos Kerja Dalam Prespektif Islam", *Jurnal Al-Amwal*, Vol. 7, No. 1, 2018, H. 4

<sup>17</sup> Mohammad Irham, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Substantia*, Vol. 14, No. 1, 2012, H. 4

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَاسْتُرُوْا فِي الْاَرْضِ وَا  
بْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوْا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ  
تُفْلِحُوْنَ

*Artinya: “Maka bila sembahyang itu telah usai, menyebarkan kamu di bumi, dan carilah kemurahan (karunia) Allah, serta banyaklah ingat kepada Allah, agar kamu berjaya”. (Q.S al-Jumu’ah/62: 10)<sup>18</sup>*

Islam memandang bahwa bekerja adalah bagian dari kewajiban dalam kehidupannya. Dengan bekerja manusia dapat mengambil manfaat dari kehidupan dan manfaat dari masyarakat. Allah tidak mengharamkan perhiasan dan rezeki yang baik. Justru dengan perhiasan dan rezeki yang baik itu, manusia dapat berbuat ibadah dengan tenang (karena sulit ibadah dengan tenang apabila perut lapar, dan tidak ada pakaian yang menutupi aurat dan suci) dapat berbuat amal baik amal jariah, zakat, dan sadaqah bagi umat Islam yang tidak mampu. Dari keterangan diatas mengenai etos kerja Islam merupakan sikap seseorang dalam bekerja yang mencerminkan sikap seseorang muslim dengan tujuan tidak hanya mendapatkan keuntungan finansial semata melainkan

---

<sup>18</sup> Mia Fitriah Elkarimah, “Etos Kerja Islami Dalam Mewujudkan Kesejahteraan Sosial”, *Jurnal: An-Nuha*, Vol. 3, No. 1, 2016, H. 7

mendapatkan keuntungan akhirat yaitu berupa surga-Nya Allah SWT.<sup>19</sup>

### **3. Terbentuknya Etos Kerja Islami**

Manusia bukan suatu entitas homogen, melainkan suatu realitas heterogen yang tidak jarang merupakan carut-marut yang takteratur. Perlu disadari kesukaran memahami manusia, dikarenakan banyaknya persoalan yang terkandung dalam diri manusia. Dalam konteks ini selain dorongan kebutuhan dan aktualisasi diri, nilai-nilai yang dianut, keyakinan atau ajaran agama tentu dapat pula menjadi sesuatu yang berperan dalam proses terbentuknya sikap hidup hidup mendasar ini. Berarti kemunculan etos kerja manusia didorong oleh sikap hidup sebagai kesadaran yang mantap maupun kurang mantap. Sikap hidup yang mendasar itu menjadi sumber motivasi yang membentuk karakter, kebiasaan atau budaya kerja tertentu.<sup>20</sup>

Tentang bagaimana etos kerja dapat diaktualisasikan dalam kehidupan sehari-hari, kenyataanya bukan sesuatu yang mudah. Sebab, realitas

---

<sup>19</sup> Sono Nanda Hidayan , Lukman Hakim, Lusi Oktaviani, “Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”, Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis, 2017, Universitas Jember, H. 5

<sup>20</sup> Erwin Jusuf Thaib, “Al-Qur’an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islami”, *Jurnal: Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol. 15, No. 1, 2014, H. 5

kehidupan manusia bersifat dinamis, majemuk, berubah-ubah, dan antara satu orang dengan yang lainnya. Punya latar belakang, kondisi sosial dan lingkungan yang berbeda.<sup>21</sup>

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja seseorang terbentuk oleh adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Sikap itu mungkin bersumber dari akal dan atau pandangan hidup/nilai-nilai yang dianut tanpa harus terkait dengan iman atau ajaran agama. Khusus bagi orang yang beretos kerja Islami, etos kerjanya terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islami berkenaan dengan kerja yang bertolak dari ajaran wahyu bekerja sama dengan akal. Sistem keimanan itu identik dengan sikap hidup mendasar (aqidah kerja). Ia menjadi sumber motivasi dan sumber nilai bagi terbentuknya etos kerja Islami. Etos kerja ini secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari beberapa faktor, baik internal maupun eksternal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk psikofisik yang tidak kebal dari berbagai rangsang, baik langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, terbentuknya etos kerja Islami melibatkan banyak faktor

---

<sup>21</sup>Harjanto Saputro, Ari Prasetyo, “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake Di Surabaya”, *Jurnal Jestt*, Vol. 1, No. 3, 2014, H. 6

dan tidak hanya terbentuk secara murni oleh satu atau dua faktor tertentu.<sup>22</sup>

#### **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islami**

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Islami adalah sebagai berikut:

##### **a. Agama**

Agama merupakan suatu pedoman bagi individu, melihat hal tersebut maka agama juga dijadikan pedoman dalam bertindak dan melakukan pekerjaan dalam bekerja. Pada dasarnya agama adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya cara berfikir, bertindak dan bersikap, seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut apabila seseorang tersebut sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.<sup>23</sup>

##### **b. Budaya**

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat disebut juga sebagai etos budaya, dan secara prasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja tersebut ditentukan oleh

---

<sup>22</sup>Erwin Jusuf Thaib, "Al-Qur'an Dan As-Sunnah Sebagai Sumber Inspirasi Etos Kerja Islami", *Jurnal: Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol. 15, No. 1, 2014, H. 7

<sup>23</sup> Diah Fitriyani, Ocky Sundari, Johnson Dongoran, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga", *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, Vol. 8, No. 1, 2019, H. 9

sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan<sup>24</sup>

c. Displin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>25</sup>

d. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi ialah individu yang bermotivasi tinggi, etos kerja merupakan sutau pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

e. Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Tri Setyo, “Etos Kerja Tinggi Cermin Kepribadian Muslim Unggul”, *Jurnal Wahana Akademik*, Vol. 3, No. 2, 2016, H. 10

<sup>25</sup> Stela Timbuleng , Jacky Sumarauw, “Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado”, *Jurnal : Emba*, Vol. 3, No. 2, 2015, H. 3

<sup>26</sup> Saifullah, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal Jurnal Sosial Humaniorah*, Vol. 3 No 1, 2010, H. 7



f. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk berkerja keras dengan penuh. Kondisi lingkungan/georafis lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusi guna bisa mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan bisa mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

g. Pendidikan

Pendidikan seseorang mempengaruhi etos kerja dan kinerjanya dapat dikatakan bahwa etos kerja tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras, meningkatnya kualitas penduduk dapat mencapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.<sup>27</sup>

h. Struktur ekonomi

---

<sup>27</sup> Rahman Alfian Izzat El, “Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus Di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)”, *Jurnal:Ekonomi Syariah*, Vol. 2, No. 2, 2021, H. 3

Tinggi rendahnya etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidak nya struktur ekonomi yang dapat memberikan einstif bagi anggota masyarakat guna berkerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.<sup>28</sup>

## 5. Prinsip-prinsip Dasar Etos Kerja Islami

Sebagai agama yang menekankan arti penting amal dan kerja, Islam mengajarkan bahwa kerja itu harus dilaksanakan berdasarkan beberapa prinsip berikut:<sup>29</sup>

- a. Bahwa perkerjaan itu dilakukan berdasarkan pengetahuan sebagaimana dapat dipahami dari firman Allah dalam al-Qur'an, "*Dan janganlah kamu mengikuti sesuatu yang kamu tidak mempunyai pengetahuan mengenainya.*"(QS, 17: 36).
- b. Pekerjaan harus dilaksanakan berdasarkan keahlian sebagaimana dapat dipahami dari hadis Nabi Saw, "*Apabila suatu urusan diserahkan kepada bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya.*" (Hadis Shahih riwayat al-Bukhari).

---

<sup>28</sup> Tarmizi Indirianto, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikecamatan Kalidoni Kota Palembang", *Jurnal: Ilmu Administrasi*, Vol. 3, No. 1, 2021, H. 3

<sup>29</sup> Mohammad Irham, "Etos Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal: Jurnal Substantia*, Vol.14, No. 1, 2012, H. 6

- c. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik  
Dalam Islam, amal atau kerja itu juga harus dilakukan dalam bentuk saleh sehingga dikatakan amal saleh, yang secara harfiah berarti sesuai, yaitu sesuai dengan standar mutu.
- d. Pekerjaan itu diawasi oleh Allah, Rasul dan masyarakat, oleh karena itu harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.
- e. Pekerjaan dilakukan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi. Pekerja keras dengan etos yang tinggi itu digambarkan oleh sebuah hadis sebagai orang yang tetap menaburkan benih sekalipun hari telah akan kiamat
- f. Orang berhak mendapatkan imbalan atas apa yang telah ia kerjakan. Ini adalah konsep pokok dalam agama. Konsep imbalan bukan hanya berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan dunia, tetapi juga berlaku untuk pekerjaan ibadah yang bersifat ukhrawi
- g. Berusaha menangkap makna sedalam-dalamnya sabda Nabi yang amat terkenal bahwa nilai setiap bentuk kerja itu tergantung kepada niat-niat yang dipunyai pelakunya: jika tujuannya tinggi (seperti tujuan mencapai ridha Allah) maka ia pun akan mendapatkan nilai kerja yang tinggi, dan jika tujuannya rendah (seperti, hanya bertujuan

memperoleh simpati sesama manusia belaka), maka setingkat itu pulalah nilai kerjanya tersebut

- h. Ajaran Islam menunjukkan bahwa “kerja” atau “amal” adalah bentuk keberadaan manusia. Artinya, manusia ada karena kerja, dan kerja itulah yang membuat atau mengisi keberadaan kemanusiaan.

## 6. Ciri-Ciri Etos Kerja Islami

Ayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Ada semacam panggilan hati untuk terusmenerus memperbaiki diri, mencari prestasi, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik. Ciri-ciri pribadi yang memiliki etos kerja Islami adalah:<sup>30</sup>

- a. Kecanduan terhadap waktu

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang.

- b. Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas)

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja Islami itu adalah nilai

---

<sup>30</sup> Tono Tasmoro, “Membudayakan Etos Kerja Islam”,.....73-134

keikhlasan. Ikhlas yang diambil dari bahasa Arab mempunyai arti : bersih, murni (tidak terkontaminasi), sebagai antonim dari syirik (tercampur). Kata ikhlas dapat disejajarkan dengan sincere (bahasa Latin *sincerus: pure*) yang berarti suasana atau ungkapan tentang apa yang benar yang keluar dari hati nuraninya yang paling dalam (*based on what is truly and deeply felt, free from dissimulation*).

- c. Memiliki kejujuran  
Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).
- d. Memiliki komitmen  
dimaksudkan dengan commitment (*dari bahasa Latin: committere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionally impelled*) adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (*i'tiqad*).
- e. Istiqomah atau kuat pendirian  
Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten (dari bahasa Latin

*consistere; harmony of conduct or practice with profession; ability to be asserted together without contradiction*), yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki integritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

f. Disiplin

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin: *disciple, discipulus*, murid, mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

g. Konsekuensi dan berani menghadapi tantangan

Ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Bagi mereka, hidup adalah

pilihan ( *life is a choice* ) dan setiap pilihan merupakan tanggung jawab pribadinya.

h. Memiliki sikap percaya diri (*self confidence*)

Sikap percaya diri dapat kita lihat dari beberapa ciri kepribadiannya yang antara lain: Mereka berani menyatakan pendapat atau gagasannya sendiri walaupun hal tersebut beresiko tinggi, misalnya menjadi orang yang tidak populer atau malah dikucilkan, Mereka mampu menguasai emosinya; ada semacam *self regulation* yang menyebabkan dia tetap tenang dan berpikir jernih walaupun dalam tekanan yang berat (*working under pressure*) dan Mereka memiliki independensi yang sangat kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh sikap orang lain walaupun pihak lain adalah mayoritas. Baginya, kebenaran tidak selalu dicerminkan oleh kelompok yang banyak.

i. Kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and original: using or showing use of the imagination to create new ideas or things*) sehingga diharapkan hasil kinerjanya dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif

j. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan

- k. Bahagia dalam melayani  
Melayani atau menolong seseorang merupakan bentuk kesadaran dan kepeduliannya terhadap nilai kemanusiaan. Memberi pelayanan dan pertolongan merupakan investasi yang kelak akan dipetik keuntungannya, tidak hanya di akhirat, tetapi di duniapun mereka sudah merasakannya.
- l. Harga Diri  
Harga diri (*dignity, self esteem*) merupakan penilaian menyeluruh mengenai diri sendiri, bagaimana ia menyukai pribadinya, harga diri mempengaruhi kreatifitasnya, dan bahkan apakah ia akan menjadi seorang pemimpin atau pengikut.
- m. Memiliki jiwa kepemimpinan  
Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*) sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan.
- n. Berorientasi ke masa depan



Seorang pribadi muslim yang memiliki etos kerja tidak akan berkata, ”ah, bagaimana nanti,” tetapi dia akan berkata, ”nanti, bagaimana?” dia tidak mau berspekulasi dengan masa depan dirinya. Dia harus menetapkan sesuatu yang jelas dan karenanya seluruh tindakannya diarahkan kepada tujuan yang telah dia tetapkan.

- o. Hidup berhemat dan efisien  
berhemat karena seorang mujahid adalah seorang pelari marathon, lintas alam, yang harus berjalan dan lari jarak jauh. Karenanya, akan tampaklah dari cara hidupnya yang sangat efisien di daam mengelola setiap ”resources” yang dimilikinya. Dia menjauhkan sikap yang tidak produktif dan mubazir karena mubazir adaah sekutunya setan yang maha jelas.
- p. Memiliki jiwa wiraswasta (*entrepreneurship*)  
memiliki jiwa wiraswasta yang tinggi, yaitu kesadaran dan kemampuan yang sangat mendalam (*ulil abab*) untuk melihat segala fenomena yang ada di sekitarnya, merenung, dan kemudian bergelora semangatnya untuk mewujudkan setiap perenungan batinnya dalam bentuk yang nyata dan realistis.
- q. Memiliki jiwa bertanding (*fastabiqul khoirot*)

Semangat bertanding merupakan sisi lain dari citra seorang muslim yang memiliki semangat jihad. Panggilan untuk bertanding dalam segala lapangan kebajikan dan meraih prestasi, dihayatinya dengan penuh rasa tanggung jawab.

r. Mandiri

Karena sesungguhnya daya inovasi dan kreativitas hanyalah terdapat pada jiwa yang merdeka, sedangkan jiwa yang terjajah akan terpuruk dalam penjara nafsunya sendiri, sehingga dia tidak pernah mampu mengaktualisasikan asset, kemampuan, serta potensi Ilahiahnya yang sungguh sangat besar nilainya.

s. Haus mencari ilmu

Seorang yang mempunyai wawasan keilmuan tidak pernah cepat menerima sesuatu sebagai *taken for granted*, karena sikap pribadinya yang kritis dan tak pernah mau menjadi kerbau jinak, yang hanya mau menurut kemana hidungnya ditarik.

t. Tangguh dan pantang menyerah

Izin Allah adalah sunnatullah yang berlaku universal. Bukan milik ummat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa yang menolak sunnah maka dia telah menolak nikmat Allah. Maka, bekerja keras,

ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja.

- u. **Memperkaya jaringan silaturahmi**  
Bersilaturahmi berarti membuka peluang dan sekaligus mengikat simpul-simpul informasi dan menggerakkan kehidupan. Manusia yang tidak mau atau enggan bersilaturahmi untuk membuka cakrawala pergaulan sosialnya atau menutup diri dan asyik dengan dirinya sendiri, pada dasarnya dia sedang mengubur masa depannya. Dia telah mati sebelum mati.
- v. **Memiliki semangat perubahan (*spirit of change*)**  
Pribadi yang memiliki etos kerja sangat sadar bahwa tidak akan ada satu makhluk pun di muka bumi ini yang mampu mengubah dirinya kecuali dirinya sendiri. Betapa hebatnya seseorang untuk memberikan motivasi, hal itu hanyalah ke sia-siaan belaka, bila pada diri orang tersebut tidak ada keinginan untuk dimotivasi.

### **C. Tujuan Etos Kerja Islami**

Bekerja bagi umat Islam tentu tidak hanya dilandasi dengan tujuan yang bersifat duniawi belaka. Namun, bekerja memiliki tujuan untuk beribadah. Bekerja mempunyai tujuan yang ganda yaitu ukhrawi yang artinya ingin mendapat pahala dengan mencari keridhaan Allah SWT dan duniawi dalam arti

ingin mendapat imbalan upah atau gaji. Secara umum, tujuan yang ingin dicapai didalam bekerja yaitu sebagai berikut:<sup>31</sup>

- a. Kepentingan Ibadah untuk meraih Mardlatillah (Menggapai Keridhaan Allah)
- b. Memenuhi ibadah dan kepentingan sosial
- c. Memenuhi kebutuhan sendiri dan keluarga
- d. Membangun kemandirian dan pengalaman

#### **D. Peningkatan Kinerja**

##### **1. Pengertian Peningkatan Kinerja**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, peningkatan adalah suatu proses, cara atau meningkatkan suatu usaha atau kegiatan.<sup>32</sup> Yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal atau lebih baik lagi. Menurut Amstron dan Baron yang dikutip oleh wabowo dalam bukunya yang berjudul manajemen kerja menjelaskan bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dalam pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Konsep kinerja pada dasarnya dapat

---

<sup>31</sup> Ihwanul Kirom, "Etos Kerja Dalam Islam", *Journal: Of Sharia Economic Law Maret*, Vol. 1, No 1, 2018, H. 6.

<sup>32</sup> Ebta Setiawan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Offline*, Persi 1.1, Bahasa Software, 2010

dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi.<sup>33</sup>

Jadi yang dimaksud dengan peningkatan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja, atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan berbagai cara.

## **2. Indikator Peningkatan Kinerja**

Terdapat 6 (enam) indikator peningkatan kinerja, antara lain:<sup>34</sup>

### **a. Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### **b. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### **c. Ketepatan Waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

---

<sup>33</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2013), H.2

<sup>34</sup> Tjong Fei Lie Dan Hotlan Siagian, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner", *Jurnal Agora*, Vol. 6, No. 1, 2018, H. 2

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja terdiri dari dua jenis yaitu faktor motivasi dan faktor kemampuan.<sup>35</sup>

- a. motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat

---

<sup>35</sup> Hesti Suprihatiningrum Tri Bodroastuti, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)”, *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, Vol. 1, No.1, 2021, H. 5-8

menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga karyawan.

- b. Kemampuan, kemampuan dibutuhkan demi tercapainya kinerja yang baik, karena kemampuan bekerja seseorang menunjukkan potensi dari diri orang tersebut dalam menjalankan aktivitas. Kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, kemampuan kinerja seseorang dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja.
- c. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin meningkatkan prestasi kerja atau organisasi sehingga karyawan terkomitmen organisasi dalam bekerja.
- d. Kompensasi, kompensasi yang tinggi akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam berkerja, karena terkadang tingkat gaji yang relative tinggi diperlukan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik dan optimal.
- e. Kondisi Fisik Pekerjaan, Kondisi fisik pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan

mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **E. Kerangka Konseptual**

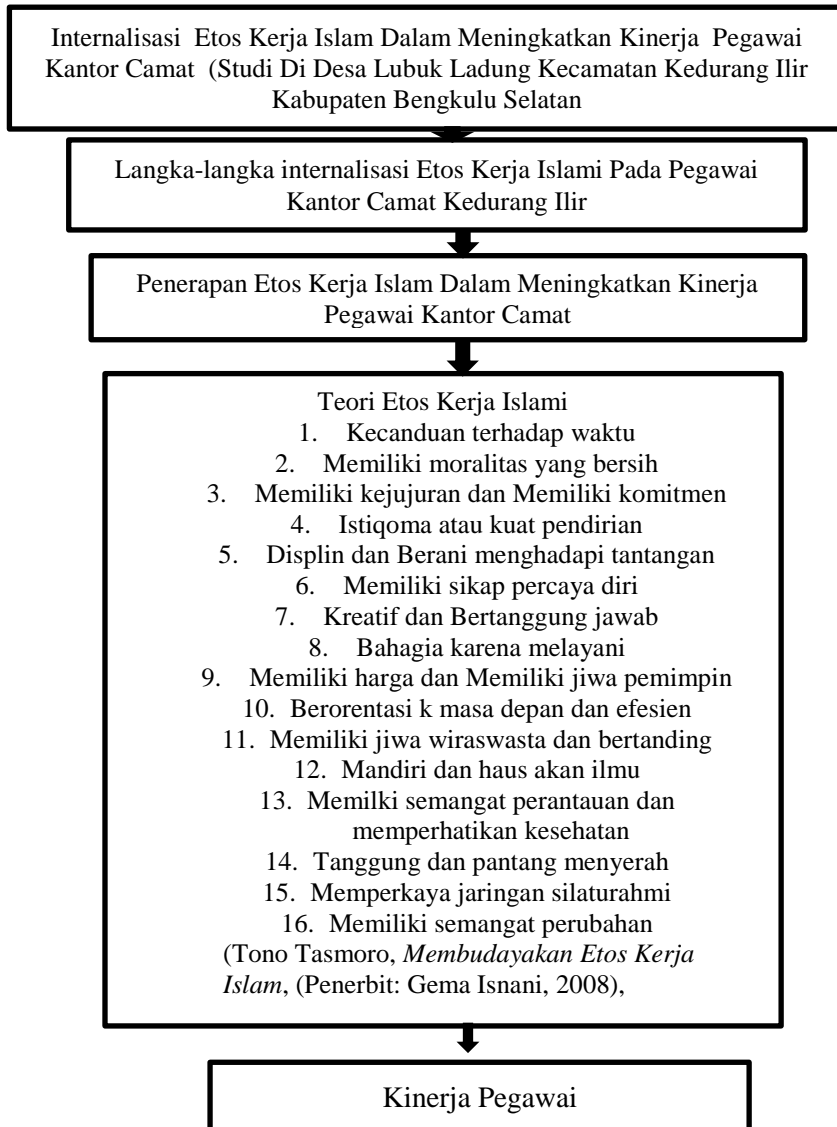
Internalisasi yang bagus akan etos kerja islam dapat membuat suatu pegawai atau organisasi mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan lebih mudah dan gampang. Untuk menumbuhkan semangat dan komitmen yang tinggi dari para pegawai maka sepatutnya suatu organisasi memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Perlunya kepedulian segenap elemen masyarakat untuk menciptakan iklim etos kerja yang baik dan kondusif sangat diperlukan guna terwujudnya tatanan masyarakat dengan etos kerja tinggi. Untuk mewujudkan tentu perlu dukungan lapisan masyarakat paling bawah hingga yang paling atas sekalipun.

Anggota yang memiliki etos kerja islam yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang diisyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja.



**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual**



Sumber: 2008, *Membudayakan Etos Kerja Islam*

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

##### **A. Sejarah Kantor Camat Kedurang Ilir**

Sejarah berdirinya kantor camat kedurang ilir dikarenakan dalam satu kecamatan terlalu banyak desa yang terdiri dari 31 desa sehingga dilakukan pemekaran pada tahun 2004 dan pada tanggal 12 Mie 2005 berdirinya kantor camat kedurang ilir yang disahkan oleh bapak bupati H. Fauzan Jamil. Kecamatan kedurang ilir terdiri dari 12 desa yaitu desa, lubuk ladung, air sulau, suka jaya, suka raja, limus, penindaian, padang bindu, nanjungan, pagar banyu, sakarami, betungan, dan terakhir karang caya.<sup>1</sup> Batas wialaya kecamatan kedurang ilir:

1. Sebelah barat berbatasan dengan Samudra Hindia
2. Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Seginim dan Bunga Mas
3. Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Kedurang
4. Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Tanjung Kemuning (Kabupaten Kaur).<sup>2</sup>

Mayoritas penduduk Kecamatan Kedurang Ilir memeluk agama Islam terdapat masjid/mushola sebanyak 25 buah dan

---

<sup>1</sup> Marwin, Kepala Kantor Camat, Pada Hari Selasa, 25 Januari 2022, Pukul 08:35 Wib

<sup>2</sup> Bps, “*Kecamatan Ilir Dalam Angka*”, 2021, H. 10

menjadikan bahasa Pasemah sebagai bahasa daerah sehari-hari di Kecamatan Kedurang Ilir.

Jumlah penduduk Kecamatan Kedurang Ilir pada tahun 2020 berdasarkan hasil Sensus Penduduk tahun Badan Pusat Statistik Kabupaten Bengkulu Selatan sebanyak 8.944 jiwa. Sebagian besar penduduk yang ada di Kecamatan Kedurang ilir mempunyai usaha pertanian utama sub sektor perkebunan dengan komoditi/sub sektor tanaman Perkebunan dan tanaman pangan.

#### **B. Visi Misi Kantor Camat Kedurang Ilir**

Visi dan Misi Kecamatan Kedurang Ilir yaitu sebagai berikut:

1. Visi kantor Camat kedurang ilir Terwujudnya Masyarakat Madani Menuju Bengkulu Selatan Elok, Maju, Aman, Sejahtera Berlandaskan Cinta Bs
2. Terdapat 4 (empat) misi untuk mewujudkan visi ”Terwujudnya Masyarakat Madani Menuju Bengkulu Selatan EMAS Berlandaskan CINTA BS” adalah sebagai berikut:
  1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mewujudkan masyarakat Bengkulu Selatan yang lebih sejahtera dan berkeadilan
  2. Meningkatkan pembangunan ekonomi yang inklusif, mandiri dan berdaya saing
  3. Meningkatkan kualitas pembangunan infrastruktur berkelanjutan dan ramah lingkungan

4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berkualitas berbasis teknologi informasi.

### **C. Kondisi Geografis Kecamatan Kedurang Ilir**

Kecamatan Kedurang Ilir terletak di sebelah timur laut Kabupaten Bengkulu Selatan. Secara Astronomis Kecamatan Kedurang Ilir terletak pada  $4^{\circ} 28' 20''$  s.d  $4^{\circ} 33' 20''$  Lintang Selatan dan  $103^{\circ} 1' 40''$  s.d  $103^{\circ} 5' 00''$  Bujur Timur. Luas wilayah administrasinya menurut Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Bengkulu Selatan mencapai lebih kurang  $58,2 \text{ km}^2$ . Berdasarkan topografinya Kecamatan Kedurang Ilir menurut ketinggian terbagi menjadi empat kelompok, yaitu 0 – 100 meter diatas permukaan laut luasnya mencapai 46,25 persen. Kedua, 100 – 500 meter luasnya 21,77 persen. Ketiga, 500 – 1000 meter luasnya 17,20 persen dan yang keempat di atas 1000 meter (1000+) seluas 14,78 persen.<sup>3</sup>

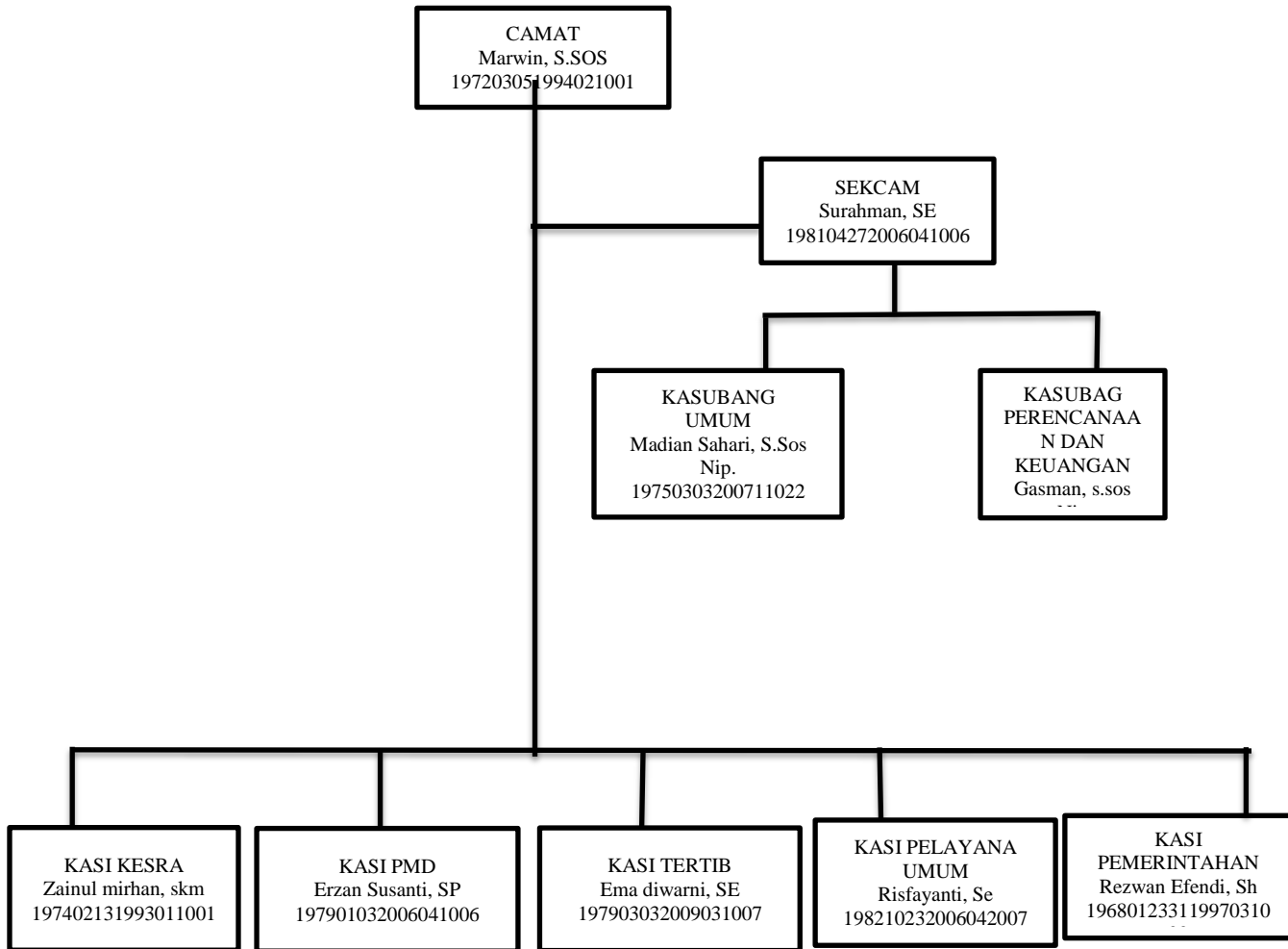
### **D. Struktur Organisasi Kantor Camat Kedurang Ilir**

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

---

<sup>3</sup> Bps, *Kecamatan Ilir Dalam Angka* ,..... H. 13

**Susunan Organisasi Dan Tata Kerja  
Kecamatan Kedurang Ilir  
Bengkulu Selatan**



Sumber: Dokumentasi Kantor Camat Tahun 2022<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Dokumentasi Profil Kantor Camat Tahun, 2022 Pada Selasa Tanggal 25, Januari, Jam 09:45, 2022

Berikut bagian-bagian kerja dari struktur organi Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Kecamatan Kedurang Ilir Bengkulu Selatan:

1. Camat bertugas melaksanakan kewenangan yang dilimpahkan oleh bupati dalam menyelenggarakan pemerintahan. Pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan dalam wilayah kecamatan serta melaksanakan tugas pemerintah lainnya yang tidak termasuk dalam tugas perangkat daerah atau instansi lainnya.
2. Seketaris camat yaitu merencanakan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan kecamatan serta melaksanakan di bidang administrasi dan memberikan pelayanan teknis administrasi.
3. Kepala kasubag perencanaan dan keuangan bertugas menyiapkan bahan dan mengelola penatausahaan keuangan dan akuntansi keuangan Kecamatan.
4. Kepala bertugas melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksana hak dan kewajiban masyarakat, meningkatkan upaya partisipasi masyarakat, pelestarian nilai sosial budaya masyarakat, keagamaan dan keternagakerjaan.
5. Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, bantuan pembangunan.Melaporkan dan

mempertanggung jawabkan atas pelaksanaan tugas kepada Camat sesuai standar yang ditetapkan.

6. Kepala seksi ketertiban yaitu Merencanakan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan di bidang ketentraman dan ketertiban.
7. Kepala Seksi Pelayanan Umum yaitu Merencanakan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan di bidang pelayanan
8. Kepala seksi pemerintahan yaitu Merencanakan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan di bidang pemerintah

Jumlah pegawai di kantor kecamatan Kedurang Ilir sebanyak 19 orang terdiri dari laki-laki 14 orang dan perempuan 4 orang

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

Berikut ini peneliti mengemukakan hasil penelitian tentang Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat (Studi Di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)

##### **1. Langkah-Langkah Internalisasi Etos Kerja Islami Pada Pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir**

###### **a. Tranformasi Nilai**

Pada tahap ini, proses transformasi nilai yang dilakukan oleh pak camat dan pihak laiannya untuk menginformasikan nilai-nilai yang baik dan yang kurang baik. Pada tahap ini hanya terjadi proses komunikasi verbal antara pak camat dengan para pegawai kantor camat. Transformasi nilai ini sifatnya hanya pemindahan pengetahuan dari pak camat kepada para pegawai. Nilai yang disampaikan hanya sebatas menyentuh ranah kognitif kantor camat juga pernah melakukan seminar dan sosialisasi dengan bapak Gusnan Mulyadi SE MM, tentang kinerja yang baik bagi para pegawai dan terkadang juga melakukan kegiatan sosial antar sesama para pegawai dan kepala desa kedurang ilir yang membahas kinerja yang baik



guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat kedurang ilir dan sekali-kali pada saat briving pagi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Marwin, S.Sos selaku Kepala Kantor Camat Kedurang Iilir Kabupaten Bengkulu Selatan ia menjelaskan bahwa terdapat 7 Etos kerja Islami yang di Tranformasikan yang terdiri: Niat yang baik, bertanggung jawab, displin, jujur, ketepatan waktu, bahagia dalam melayani dan memiliki semangat perubahan. Adapun untuk wawancaranya ialah sebagai berikut .<sup>1</sup>

1. Niat yang baik

“saya biasanya melakukan tranformasi nilai kepada para pegawai kantor camat dengan melakukan kegiatan-kegiatan seminar, sekali” waktu saat briving bisa juga pada saat berkumpul membahas tentang kinerja para pegawai.”

2. Ketepatan waktu

“Bagi saya ketepatan waktu dalam pekerjaan sangatlah penting begitu juga bagi para pegawai, pegawai yang datang tepat waktu sangatlah bagus karena itu mencerminkan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan”

3. Bertanggung jawab dalam perkerjaan

“Tanggung jawab merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai yang ditunjukkan oleh seorang pegawai

---

<sup>1</sup> Wawancara, Marwin, Camat, Kamis, 21 April 2022

terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan kepada para pegawai”

4. Displin, dan bahagia dalam melayani

“Para pegawai disiplin kerja, tentunya sangat diperlukan dalam pekerjaan dan meningkatkan kinerja karena dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dan ikhlas dalam membantu masyarakat masyarakat yang membutuhkan”

5. Jujur, dan mempunyai semangat perubahan:

“Jujur akan melahirkan kepercayaan antara sesama pegawai. Dan pantang menyerah akan membawa masa depan yang lebih baik bagi masyarakat maupun individu oleh sebab itu transformasi nilai” kejujuran dan pantang menyerah sangatlah penting bagi para pegawai”

b. Transaksi Nilai

Pada tahap ini, proses penginternalisasian nilai melalui komunikasi dua arah antara camat dengan pegawai kantor camat secara timbal balik, sehingga terjadi proses interaksi. Dengan adanya transaksi nilai ini camat dapat mempengaruhi nilai pegawai melalui contoh nilai yang dijalankannya sedangkan pegawai dapat menerima nilai baru disesuaikan dengan nilai dirinya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Marwin, S.Sos selaku Kepala Kantor Camat

Kedurang Iir Kabupaten Bengkulu Selatan ia mengatakan

“Ada timbal balik antara saya dengan para pegawai, kami sering bertukar pikiran baik itu waktu seminar, sosialis, sekali” pada saat briving pagi atau sedang tidak ada kegiatan dan pekerjaan”<sup>2</sup>

c. Trans-internalisasi

Pada tahap ini, proses penginternalisasian nilai melalui proses yang bukan hanya komunikasi verbal tetapi juga disertai komunikasi kepribadian yang ditampilkan oleh camat melalui keteladanan, melalui pengkondisian serta melalui proses pembiasaan untuk berperilaku sesuai dengan nilai yang diharapkan. Sehingga para pegawai mudah untuk diajak memahami nilai, dilatih untuk mengaktualisasikan nilai, mendapat contoh konkrit bagaimana implemetasi nilai dalam keseharian, dan memiliki kesempatan dan pembiasaan untuk mengaktualisasikan nilai seperti kebiasaan camat.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Marwin, S.Sos selaku Kepala Kantor Camat Kedurang Iir Kabupaten Bengkulu Selatan ia mengatakan

“ketika saya berkerja untuk istri dan anak saya berati itu sudah menjadi bagian dari niat yang baik, dan membantu memberikan kemudahan bagi masyarakat yang sedang

---

<sup>2</sup> Wawancara, Marwin, Camat, 21 April 2022

membutuhkan seperti membangun wc umum di setiap desa, membantu masyarakat mendapatkan bantuan bedah rumah oleh pemerintah, mengirim masyarakat yang sedang sakit untuk berobat dan lain”<sup>3</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dari bapak Marwin, S.Sos. Selaku camat kedurang ilir kabupaten bengkulu selatan langkah-langkah internalisasi Etos Kerja Islami pada Kantor Camat Kedurang Iilir Kabupaten Bengkulu Selatan melakukan 3 langkah internalisasi yaitu: yang pertama: tranformasi nilai etos kerja Islami yang terdiri dari ketepatan waktu, disiplin, jujur, kreatif, bertanggung jawab, bahagia dalam melayani dan mempunyai semangat perubahan. Yang dilakukan saat seminar, sosialisasi dan sekali-kali pada saat briving pagi. Yang kedua: transaksi nilai etos kerja Islami yang terdiri dari ketepatan waktu, disiplin, jujur, kreatif, bertanggung jawab, bahagia dalam melayani dan mempunyai semangat perubahan diimana di sini ada timbal balik antara sesama pegawai dimana mereka saling share anantara sesama pegawai lainnya. dan yang terakhir trans-internalisasi: dimana para pegawai kantor camat mengaplikasikan etos kerja Islami dalam pekerjaan mereka dan kehidupan sehari-hari”

---

<sup>3</sup> Wawancara, Marwin, Camat, 22 April 2022

## **2. Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat**

Etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Kerja merupakan kegiatan atau aktivitas yang didalamnya terdapat sesuatu yang dikejar, ada usaha (ikhtiar) yang sangat bersungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan.<sup>4</sup> Berdasarkan hasil penelitian selama dilapangan, maka peneliti akan menjabarkan beberapa hasil penelitian tersebut untuk menjawab permasalahan yang diambil, hasil wawancara dengan informan pegawai kantor camat kedurang ilir tentang penerapan etos kerja Islami pada pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Marwin, S.Sos selaku Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan ia mengatakan 7 etos kerja Islami yang harus di terapkan setiap pegawai yaitu, Niat yang baik, ketepatan waktu, bertanggung

---

<sup>4</sup> Tasmara Toto, "*Membudayakan Etos Kerja Islami*", (Jakarta: Gema Isani, 2002), H. 24

jawab, jujur, disiplin, bahagia dalam melayani, dan mempunyai semangat perubahan

“terdapat 7 etos kerja Islami yang sudah diterapkan oleh pegawai kantor camat yaitu tadi yang terdiri dari ketepatan waktu, bertanggung jawab, jujur, disiplin, kreatif, bahagia dalam melayani dan mempunyai semangat perubahan.”<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak, Surahman, SE. Selaku Sekcam Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan mengatakan

“Menurut saya penerapan etos kerja Islami harus dimulai pada diri kita terlebih dahulu dimulai dari berangkat kerja harus berdasarkan ibadah, dan bertanggung jawab kepada pekerjaan seperti datang tepat waktu dan dalam melayani masyarakat haruslah ikhlas”.<sup>6</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Madian Sahari selaku Ketua bagian Umum Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan mengatakan.

“Dalam hal ini harus dibangun dari kesadaran diri terlebih dahulu sehingga para pegawai kantor camat kedurang ilir ini memiliki etos kerja yang baik. Dalam meningkatkan etos kerja pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir, mereka membuat aturan yang mana harus dipatuhi setiap

---

<sup>5</sup> Wawancara, Marwin, Camat, 22 April 2022

<sup>6</sup> Wawancara, Surahman, Sekcam Kantor Camat Kedurang Ilir, 22 April 2022

pegawai yaitu dimana pegawai harus menghargai dan dapat memperhitungkan waktu, bertanggung jawab, suka melayani dan memiliki semangat perubahan”.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak, Gasman, S.Sos selaku Kasubag Perencanaan dan Keuangan dan bapak Zainul Mirhan, SKM selaku seksi kesejahteraan Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan mengatakan mereka mengatakan

“penerapan Etos kerja Islami yang kami terapkan bisa dilihat dari bentuk kebiasaan kerja dan usaha kami dalam bekerja guna untuk mencapai hasil yang terbaik. Dan pegawai harus lebih memperhatikan ketepatan waktu karena masih ada pegawai yang ber malas-malasan seperti kurang tepat waktu dalam masuk dan pulang kerja”.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Ibu Risfayanti, SE selaku Kasi Pelayanan Umum dan ibu Ema Diwarni, SE selaku Kasi Tertib Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan mereka mengatakan.

“Pekerjaan dan menganggap masyarakat yang membutuhkan sebagai keluarga, harus memiliki sifat ramah terhadap masyarakat dan simpati, memberikan solusi mengenai masalah-masalah yang ada terutama masalah pembuatan kartu kuarga, KTP dan

---

<sup>7</sup> Wawancara, Madian ,Kasubag Umum Kantor Camat Kedurang Ilir, 22 April 2020

<sup>8</sup> Wawancara, Zainul Mirhan dan Gasman, Pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir, 09 Mie 2020

lain sebagainya dan mampu menampung keluh atau kesah permasalahan yang dialami oleh masyarakat”.<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Erzan Susanto, SP selaku kasi PMD dan Rezwan Efendi, SH. Selaku kasi pemerintahan Kantor Camat Kedurang Iilir Kabupaten Bengkulu Selatan mereka mengatakan

“Penerapan etos kerja islam yang mereka terapkan ialah peduli, ikhlas, memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat seperti pelayanan dengan ramah, baik, sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.<sup>10</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Adiwansyar, S,Sos selaku pegawai Kantor Camat Kedurang Iilir Kabupaten Bengkulu Selatan mengatakan

“Penerapan Etos kerja yang saya lakukan pertama sekali ialah niat yang baik untuk berkerja, jujur dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan karena menurut saya niat yang baik akan menciptakan hasil yang baik pula begitu pula bertanggung jawab dan jujur dalam pekerjaan”<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Wawancara, Risfayati dan Ema Diwarni, Pegawai Kantor Camat Kedurang Iilir, 10 Mie 2020

<sup>10</sup> Wawancara, Erzan Susanto dan Rezwan Efend, Pegawai Kantor Camat Kedurang Iilir, 11 Mie 2020

<sup>11</sup> Wawancara, Adiwansyar, Pegawai Kantor Camat Kedurang Iilir, 13 Mie 2020



Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan ibu Lia Purnama Sari, SE. Selaku pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan mengatakan

“paling penting bagi saya niat dalam bekerja ialah sebagai ibadah dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada saya, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan tidak boleh ditunda untuk dikerjakan.”<sup>12</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dari bapak camat Marwin,S.Sos dan para pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan dapat disimpulkan bawah penerapan etos kerja Islami pada pegawai sudah cukup baik. Namun, dari segi kedisiplinan waktu ataupun ketepatan waktu masih perlu ditingkatkan lagi guna mencapai kualitas pekerjaan sesempurna mungkin. Pegawai haruslah memiliki etos kerja Islam yang baik. Etos kerja Islam ini harus didasari oleh sikap jujur, ketepatan waktu, disiplin, kreativitas, bertanggung jawab dan memiliki semangat perubahan. Semua itu adalah sikap seorang muslim yang baik dalam melakukan pekerjaan apapun, dan jika bekerja didasari oleh niat maka pekerjaan tersebut akan menciptakan hasil yang maksimal.

---

<sup>12</sup> Wawancara, Lia Purnama Sari, Pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir, 13 Mie 2022

## **B. Pembahasan**

### **1. Langkah-Langkah Internalisasi Etos Kerja Islami Pada Pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir**

Internalisasi pada hakikatnya adalah sebuah proses menanamkan sesuatu, yakni merupakan proses pemasukan suatu nilai pada seseorang yang akan membentuk pola pikir dalam melihat makna realitas pengalaman. Dalam proses tersebut seseorang bisa kontinu atau berkesinambungan melakukan belajar untuk mengembangkan kepribadiannya.<sup>13</sup>

Tahapan tranformasi nilai terdiri dari tiga tahapan yaitu: 1). Tranformasi nilai, merupakan komunikasi verbal tentang nilai. Pada tahap ini pelatih sekedar menginformasikan nilai-nilai yang baik dan kurang baik kepada peserta latih yang semata-mata merupakan komunikasi verbal tentang nilai. 2). Transaksi Nilai, yaitu proses penginternalisasian nilai melalui komunikasi dua arah antara pelatih dengan peserta latih secara timbal balik, sehingga terjadi proses interaksi. 3). Transinterinalisasi nilai, merupakan proses yang bukan hanya komunikasi verbal tetapi juga disertai komunikasi kepribadian yang ditampilkan oleh pelatih melalui keteladanan, melalui pengkondisian serta melalui proses

---

<sup>13</sup> Rini Setyaningsih dan Subiyantoro, “Kebijakan Internalisasi Nilai-Nilai Islam Dalam Pembentukan Kultur Religius Mahasiswa” *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*”, Vol. 12, No. 1, 2017, H. 10

pembiasaan untuk berperilaku sesuai dengan nilai yang diharapkan.<sup>14</sup>

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Langkah-langkah Internalisasi etos kerja islami pada pegawai kantor camat kedurang ilir berdasarkan hasil wawancara bapak Marwin,S.Sos. selaku camat keduruang ilir dapat diketahui bahwa terdapat tiga langkah internalisasi Etos kerja Islami yang sudah dilakukan yaitu: : 1). Tahap tranformasi nilai, yaitu proses yang dilakukan oleh camat dan bapak Gusman dalam menginformasikan nilai-nilai yang baik dan yang kurang baik. Pada tahap ini hanya terjadi proses komunikasi verbal antara camat dengan dengan para pegawai. Transformasi nilai ini sifatnya hanya pemindahan pengetahuan dari camat kepada pera pegawai. Nilai yang disampaikan hanya sebatas menyentuh ranah kognitif pegawai yang sangat mungkin mudah hilang bila ingatan pegawai tidak kuat. Pada tahap ini proses transformasi nilai yang dilakukan oleh pak camat untuk mengtraformasikan nilai-nilai etos kerja Islami seperti: Niat Yang Baik, Bertanggung Jawab, Displin, Jujur, Kreatif, Bahagia Dalam Melayani

---

<sup>14</sup> Rini Setyaningish, “Strategi Kepala Lembaga Pengembangan Studi Islam (Lpsi) Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta Dalam Menginternalisasikan Nilai-Nilai Religius Mahasiswa” *Journal of Islamic Studies and Humanitites*”, Vol. 3, No. 1 (2018) 21-44, H. 11-12

Masyarakat, Dan Memiliki Semangat Perubahan. Dan dilakukan pada saat seminar, sosialisasi, dan sekali-kali pada saat briving pagi. 2). Tahap transaksi nilai, yaitu proses penginternalisasian nilai melalui komunikasi dua arah antara camat dengan para pegawai secara timbal balik, sehingga terjadi proses interaksi. Seperti pada saat sedang melakukan sosialisasi dan briving pagi disini terjadi komunikasi atau transaksi antar sesama pegawai. 3). Pada tahap ini, proses penginternalisasian nilai melalui proses yang bukan hanya komunikasi verbal tetapi juga disertai komunikasi kepribadian yang ditampilkan oleh camat melalui keteladanan, melalui pengkondisian serta melalui proses pembiasaan untuk berperilaku sesuai dengan nilai yang diharapkan. Sehingga para pegawai mudah untuk diajak memahami nilai, dilatih untuk mengaktualisasikan nilai, mendapat contoh konkrit bagaimana implemetasi nilai etos kerja Islami dalam keseharian.<sup>15</sup>

## **2. Penerapan Etos Kerja islami di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan**

Etos kerja adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusianya, melainkan juga sebagai

---

<sup>15</sup> Wawancara, Marwi, Camat, 22 April 2022,

manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Dan kerja merupakan kegiatan atau aktivitas yang didalamnya terdapat sesuatu yang dikejar, ada usaha (ikhtiar) yang sangat bersungguh-sungguh untuk mencapai suatu tujuan.<sup>16</sup>

Etos kerja Islami menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan dalam hidup. Pada hakekatnya, seorang manusia bekerja untuk mencapai falah (kesuksesan, kemuliaan, atau kemenangan). Selain itu, etos kerja Islam menuntut kejujuran, kabaikan, kebenaran, rasa malu, kesucian diri, kasih sayang, hemat dan kesederhanaan (*qana'ah dan zuhud*). Islam mengajarkan agar umtanya memiliki etos kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktifitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan.<sup>17</sup>

Penelitian di atas menunjukkan bahwa penerapan Etos Kerja Islami pada pegawai Kantor Camat Kedurang Iilir Kabupaten Bengkulu Selatan didapatkan hasil dari tanggapan responden pegawai mengenai etos kerja Islami secara umum sudah baik, akan tetapi terdapat indikasi

---

<sup>16</sup> Tasmara Toto, “*Membudayakan Etos Kerja Islami*”, (Jakarta: Gema Isani, 2002), H. 22-24

<sup>17</sup> Husni Fuaddi, “Etos Kerja Dalam Prespektif Islam”, *Jurnal Al-Amwal*, Vol. 7, No. 1, 2018, H. 4

yang menjadi masalah dalam etos kerja Islami pegawai , yaitu masalah ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang. Sebagaimana firman Allah SWT:

فَاِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Yang artinya:

*“Maka, apabila engkau telah selesai dari suatu pekerjaan, maka kerjakanlah urusan yang lain dengan sungguh-sungguh.” (Qs. al Insyirah[94]: 7)*

Sangatlah penting bagi setiap pegawai bertanggung jawab terhadap waktu karena orang yang menggunakan waktu sebaik mungkin dan tidak bermalasan-malasan adalah orang contoh orang yang bertanggung jawab. Tepat waktu disini bukan hanya hadir di kantor tepat waktu, tapi juga menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Ketika kita menyelesaikan setiap tugas tepat waktu hal itu menunjukkan kita dapat memenuhi tanggung jawab pekerjaan kita dan membagi waktu untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang ada.

Dalam penerapan etos kerja Islami tersebut ditemukan masalah-masalah yang dapat menghambat

pegawai seperti masih kurangnya sarana prasarana di kantor camat kedurang ilir kabupaten bengkulu selatan seperti tidak ada ruangan khusus untuk melaksanakan sholat sehingga mengakibatkan kurangnya optimal penerapan etos kerja Islami. terakhir yang tidak adanya Penilaian Kinerja atau Prestasi, padahal penilai kinerja sangatlah penting bagi setiap pegawai karena dengan adanya penilain kinerja akan membuat kinerja pegawai lebih baik lagi.

Berdasarkan penjabaran di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa penerapan etos kerja Islami pada pegawai kantor camat kedurang ilir sudah cukup baik namun masih ada pegawai yang belum bertanggung jawab terhadap jam kerja seperti masih ada yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah di sesuai kan oleh jam kerja kantor

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan penulis memberikan kesimpulan :

1. Langkah-langka internalisasi yang dilakukan oleh Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan terdiri dari 3 langkah yaitu: 1). Tahap tranformasi nilai, pada tahap ini proses transformasi nilai yang dilakukan melalui seminar, sosialisasi, dan sekali-kali pada saat briving pagi yang dilakukan oleh pak camat dan beberapa pihak lainnya untuk mentraformasikan nilai-nilai etos kerja Islami seperti: Niat Yang Baik, Bertanggung Jawab, Displin, Jujur, Kretiv, Bahagia Dalam Melayani Masyarkat, Dan Memiliki Semangat Perubahan. 2). Tahap transaksi nilai pada tahap ini, proses penginternalisasian nilai melalui komunikasi dua arah antara camat dengan pegawai atau antar sesama pegawai kantor camat secara timbal balik, sehingga terjadi proses interaksi. Hal ini biasanya terjadi pada saat sosialisasi, seminar sekali-kali pada saat briving pagi. 3). Tahap trans-



internalisasi: Pada tahap ini, proses penginternalisasian nilai melalui proses yang bukan hanya komunikasi verbal tetapi juga disertai komunikasi kepribadian yang ditampilkan oleh camat melalui keteladanan, melalui pengkondisian serta melalui proses pembiasaan untuk berperilaku sesuai dengan nilai yang diharapkan. Sehingga para pegawai mudah untuk diajak memahami nilai, dilatih untuk mengaktualisasikan nilai, mendapat contoh konkrit bagaimana implemetasi nilai dalam keseharian, dan memiliki kesempatan dan pembiasaan untuk mengaktualisasikan nilai Etos Kerja Islami dalam pekerjaan ataupun kehidupan sehari-hari.

2. Penerapan Etos Kerja Islami pada pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan sudah diterapkan 7 etos kerja Islami yaitu: ketepatan waktu, bertanggung jawab, disiplin, jujur, kreatif, bahagia dalam melayani, memiliki semangat perubahan

## **B. Saran**

Sesuai dengan judul skripsi serta apa yang penulis dapatkan selama penelitian, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Tingkat kedisplinya lebih di tingkatkan lagi dan bagi pegawai yang sering datang terlambat hendaknya

diberikan sangsi atau hukuman ringan agar pegawai tidak mengulangnya kesalahan yang sama berulang-ulang

2. Perlu adanya sistem penilaian untuk kinerja pegawai agar para pegawai lebih maksimal dalam berkerja jika dengan adanya penilai maka pegawai dapat lebih meningkatkan lagi kinerja mereka yang selama ini kurang baik menjadi lebih baik lagi

## DAFTAR PUSTAKA

- Hamzah Ya'cub, *Etos Kerja Islam*, (Jakarta : Cv Pedoman Ilmu Jaya, 1992)
- Walian Armansya, “Konsepsi Islam Tentang Kerja Rekonstruksi Terhadap Pemahaman Kerja Seorang Muslim”, *Jurnal An Nisa'a*, Vol. 8, No. 1, 2013
- Tasmara Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Isani, 2002)
- Budhy Munawar Rachman, Elza Peldi Taher Dan Wahyuni Nafis, *Karya Lengkap Nurcholish Madjid*, (Jakarta: Nurcholish Madjid Society (Ncms), 2019)
- Hendita Yosepa, Acep Samsudin, Asep Muhamad Ramdan, “Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 8, No. 3, 2020
- Saifullah, “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”, *Jurnal: Sosial Humaniorah*, Vol. 3, No. 1, 2010
- Atty Tri Juniarti, Bayu Indra Setia, Helmi Nofrizal Fahmi, *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm*, (Jawa Tengah: Cv. Pena Persada, 2021)
- Suyandi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogjakarta: Bpfe, 2006)
- Saleha, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga

- Propinsi Sulawesi Tengah”, *Jurnal: Katalogis*, Vol. 4, No. 3, 2011
- Mochammad Nadjib, *Agama, Etika Dan Etos Kerja Dalam Aktivitas Ekonomi Masyarakat Nelayan Jawa*, (Jurnal *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan* Vol 21, No. 2, Desember 2013)
- Saifullah, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*. *Jurnal: Sosial Humaniorah* (Juni 2010).
- Desmon Ginting, *Etos Kerja Panduan Menjadi Karyawan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Penerbit:Pt Elex Media Kompondindo, 2016
- Mohamad Samsudin, , *Internalisasi Nilai-Nilai Etika (Etos) Kerja Islam Pada Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung* (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung)
- Nur Ilham M., *Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Nu Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang* (Skripsi: Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang)
- Mohamad Samsudin, , *Internalisasi Nilai-Nilai Etika (Etos) Kerja Islam Pada Pegawai Di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung* (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung)
- Zulhelmy Dan Nanda Suryadi, *Pengaruh Kompensasi, Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bri Syariah Kantor*

Cabang Pekanbaru, Jurnal: Jurnal Tabarru: Slamic Banking And Finance, (Vol 4, No 1 2021)

Novandi Arif Pratama, Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Surabaya, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, (Vol 1, No 8, 2014)

Nurfitri Handayanti, Busaini, Moh Hozaini *Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Syariah* ( Jurnal : Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)-Volume 2, Nomor 2, Juli-Desember 2017)

Bagus Mohamad Ramadhan Dan Muhamad Nafik Hadi Ryandono, Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun *Jurnal: Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* (Vol 02, No4, 2015)

Nugrahani Farida, *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, (Penerbit: Cakra Books, 2014)

Iyus Jayusman, Oka Agus Kurniawan Shavab, Studi Diskriptif Kuantitatif Tentang Aktivitas Belajar Mahasiswa Dengan Menggunakan Media Pembelajaran Edmodo Pembelajaran Sejarah, *Jurnal Artefak*, (Vol 7, No 1, 2020)

Sono Hidayan Nanda, Dkk, *Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, (Jurnal: Ekonomi Dan Bisnis 2017)

Enda Ayu Agista, *Agama Dan Etos Kerja Masyarakat Petani Tambak (Studi Di Desa Bandar Agung Kecamatan Sragi*

- Kabupaten Lampung Selatan*), (Skripsi : Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung 2021)
- Sujarweni Wiratna, *Metodelogi Penelitian* , ( Penerbit : Pustakabarupress, 2014 )
- Dr.Sifuddin Azwar, Ma. *Metode Penelitian*, (Penerbit:Pustaka Belajar,2009)
- Djma,Ah Dan Aan, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Penerbit: Alfabeta, Bandung, 2014)
- Pusat Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa Departement Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989)
- <https://DosenSosiologi.Com/Pengertian-Internalisasi-Dan-Contohnya-Lengkap/>, Di Akses Pada Tanggal 23 November 2021, Jam 10:37
- Nur Ilham M, Skripsi:” *Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bmt Nu Sejahtera Kantor Pusat Mangkang Kota Semarang*, (Semarang:, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2018)
- ferry Novliadi, *Hubungan Antara Organization-Based Self-Esteem Dengan Etos Kerja*,(Jurnal Pdf Penelitian, Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara Medan 2009)
- Husni Fuaddi, *Etos Kerja Dalam Preseptif Islam*, ( Jurnal: Jurnal Al-Amwal Vol. 7, No. 1, Jun 2018)

- Novi Indriyani Sitepu, *Etos Kerja Ditinjau Dari Perspektif Alquran Dan Hadis (Suatu Kajian Ekonomi Ekonomi Dengan Pendekatan Tafsir Tematik)*, (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam 1, No. 2 (September 2015)
- Cihwanul Kirom, *Etos Kerja Dalam Islam*, (Tawazun: Journal Of Sharia Economic Law P-Issn: 2655-9021, E-Issn: 2655-9579 Volume 1, Nomor 1, Maret 2018)
- Stela Timbuleng , Jacky S. B. Sumarauw, *Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado*, (Jurnal : Emba Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 1051-1060)
- Tarmizi Indirianto, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikecamatan Kalidoni Kota Palembang*, (Jurnal: Ilmu Administrasi, Volume 3 Nomer 1, Maret 2021)
- Mohammad Irham, *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, (Jurnal: Jurnal Substantia, Vol. 14, No. 1, April 2012)
- Tasmara Tono, *Membudayakan Etos Kerja Islam* ( Penerbit: Gema Isnani, 2008)
- Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim Dan Lusi Oktaviani, *Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*, ( Jurnal: Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis , 2017)
- Ihwanul Kirom, *Etos Kerja Dalam Islam*,( Journal Of Sharia Economic Law 1, No. 1 Maret 2018)

- Drs. Sofyan Tsauri, Mm, *Manajemen Kinerja Performance Management*, ( Penerbit: Stain Jember Press , 2014)
- Dr.Tun Huseno, Se.,M.Si, *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Demensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*, ( Penerbit : Media Nusa Creativ 2015)
- Melan Agraini Asnawi, *Kinerja Karyawan Persoran Terbatas*,( Penerbit: Cv Athra Samudra, 2019) Hal 8-10
- Maria Devita, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru*, (Jurnal: Jom Fisip Vol. 4 No. 2 Oktober 2017)
- Bps, *Kecamatan Ilir Dalam Angka* , 2021



## LAMPIRAN



Gambar 01. Dokumentasi Penyerahan SK Penelitian kepada bapak Marwin, Sos. Selaku camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan'



Gambar 02. Dokumentasi wawancara bapak suharman, SE. Selaku Sekcam Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan



Gambar 03. Dokumentasi wawancara Bapak Median Saharri Selaku Ketua Bagian Umum Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan



Gambar 03. Dokumentasi wawancara Bapak Gasman S, Sos selaku Kasubag Perencanaan Dan Keuangan Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan



Gambar 04. Dokumentasi wawancara ibu Risfayanti, SE. Selaku Kasi Pelayanan Umum Kecamatan Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan



Gambar 04. Dokumentasi wawancara ibu Lia Purnama Sari, SE. Selaku pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan



Gambar 05. Dokumentasi wawancara bapak zainul mirhan bapak Selaku Seksi Kesejahteraan Dan Suharman, SE. Selaku Sekcam Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan



Gambar 06. Dokumentasi wawancara bapak Adiwansyar,S.Sos Selaku pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan



Gambar 07. Dokumentasi gambar Struktur Organisasi Kantor Camat Kedurang Ili Kabupaten Bengkulu Selatan



Gambar 08. Dukumentasi Apel pagi yang dilakukan setiap hari Di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan



Gambar 09. Dokumentasi Kantor Camat Kedurang Ilir  
Kabupaten Bengkulu Selatan

FORM 1 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR SKRIPSI

Identitas Mahasiswa  
Nama : Eva Gustina  
N.I.M : 1811130035  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Semester : 07

Judul Yang Diajukan (Disertai Latar Belakang Masalah dan Rumusan Masalah):

1. Judul 1\*: Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Camat Ditinjau Dari

Etos Kerja Islam (Studi Kasus Di Kantor Camat di Desa Lubuk ladung Kecamatan

Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)

Latar Belakang Masalah\*\*: (Lampirkan)

Rumusan Masalah\*\*\*: (Lampirkan)

Judul 2\*:  
Latar Belakang Masalah\*\*: (Lampirkan)

Rumusan Masalah\*\*\*: (Lampirkan)

Judul 3\*:  
Latar Belakang Masalah\*\*: (Lampirkan)

Rumusan Masalah\*\*\*: (Lampirkan)

Proses Konsultasi  
Validasi Judul oleh Pengelola Perpustakaan Fakultas

Catatan *Bisa dilanjutkan.*

Pengelola Perpustakaan *8/21*  
*Ayu Yuningsti*

2. Konsultasi dan Persetujuan dengan Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan *Tambahkan dan Sebaiknya Jumlah*  
*Yang Nelayan Dengan Penulisan*

Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir  
*[Signature]*

Judul Yang Disahkan

Analisis Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor C

Studi Kasus Di Kantor Camat di Desa Lubuk Ladung Kec. Kedurang Ilir Kab. Bengkulu Se

Menunjukkan Dosen Penyeminar:

Mengesahkan  
Koris Ekis/Manajemen  
*[Signature]*

Bengkulu, ..  
Mahasiswa  
*[Signature]*  
EVA GUSTINA

tidak disingkat, rentang 6 (enam) sampai dengan 12 (dua belas) kata



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: www.iainbengkulu.ac.id

DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL MAHASISWA

Hari/Tanggal : Rabu, 15 Desember 2021  
Nama Mahasiswa : Eva Gustina  
NIM : 1811130035  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah

Judul Proposal	Tanda Tangan Mahasiswa	Penyeminar
internalisasi Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat (Studi Kasus di Kantor Camat di Desa Lubuk Ladung Kecamatan Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)		 Nonie Arianty ME

Mengetahui,  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan I

Dr. Nurul Hak, M.A.  
NIP. 196606161995031003

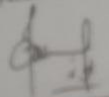


CATATAN PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Eva Gustina  
NIM : 1811130035  
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah

No	Permasalahan	Saran Penyeminar

Bengkulu, 15 Desember 2021  
Penyeminar,



## HALAMAN PENGESAHAN

Proposal Skripsi berjudul, "Internalisasi Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat (Studi di Kantor Camat di Desa Lubuk Ladang Kecamatan Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan) yang disusun oleh

Nama Eva Gustina  
Nim 1811130035  
Prodi Ekonomi Syariah

Telah diseminarkan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu pada

Hari Rabu

Tanggal 15 Desember 2021

Telah diperbaiki sesuai saran dan arahan penyeminar. Oleh karenanya sudah dapat disetujui dan diusulkan kepada jurusan untuk ditunjuk Tim Pembimbing Skripsi

Bengkulu, Desember 2021 M  
Rabiul Awal 1443 H

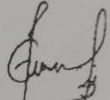
Mengetahui,

Ketua Prodi Ekonomi Syariah



Eko Sri Wahyuni, S.E., M.M  
NIP: 197705092008012014

Penyeminar



Nonie Afriyanti, ME  
NIP: 199304242018012002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kot. Bengkulu 38211  
Telepon (0735) 51270-51171-51172 Faksimili (0735) 51171-51172  
Website: www.uin-sukarno-bengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa  
No. Skripsi

EVA GUSTINA Program Studi Ekonomi Syariah  
181130025 Pembimbing I/II Dr. Des. Isnan, M.P.A.  
Internasionalitas Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Camat Kelurahan Bungkulu Selatan)

No	Hari/Tgl	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	Kamis/04 April 2022	Proposul	Pembbaiki Revisi Survei	Dr.
2	Senin/11 April 2022		Propul delayul Keri	Dr

Ketertuaan,  
Jurusan EKIS

Glanfa 21/6/22

Sumarni, MM  
NIP. 197904162007012020

Bengkulu,  
Pembimbing I/II

Desyisa  
NIP. 197412022006042001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
 FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
 Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 36214  
 Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimil (0736) 51171-51172  
 Website www.uinfasbengkulu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : EVA DUSTIAN Program Studi : Ekonomi Syariah  
 NIM : 190130025 Pembimbing I/II : Dr. Dwi Estuqi, M.Pd  
 Judul Skripsi : Implementasi Etika Islam dalam Runtuhnya Bank  
Manusia Pegawai (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri  
Bengkulu Selatan)

No	Hari/Tgl	Materi Bimbingan	Saran Bimbingan	Paraf
1	Rabu/15 April 2022	Perbaiki Penulisan	1. Perbaiki Per. ulun terdahulu	RS
2	Senin/18 April 2022		2. Foto not	RS
3	Kamis/21 April 2022	BAB 1-11	ALL	RS
4	Senin/15 Juni 2022	1. Perbaiki Penulisan	1. Abstrak 7. motto	RS
5	Kelu/15 Juni 2022	1. Perbaiki	1. Daftar isi	RS
6	Jumat/17 Juni 2022	BAB 1-V	Acc	RS

Bengkulu, .....  
 Pembimbing I/II

Mengetahui,  
 Ketua Jurusan EKIS

Yanti Sumarni  
 21/6/22

Yenti Sumarni, MM  
 NIP. 197904162007012020

Desy/sn  
 NIP. ....



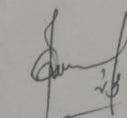
LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Eva Gustina Program Studi : Ekonomi Syariah  
NIM : 1811130025 Pembimbing II : Nonic Afrianty, ME  
Judul Skripsi : Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat (Studi Di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)

No	Hari/Tanggal	Materi bimbingan	Saran pembimbing	Paraf
1	Senin, 17 Januari 2022	1. Rumusan masalah 2. Tujuan 3. Penelitian terdahulu minimal 5	1. Rumuan masalah 2. Jelaskan tujuan, metode, hasil, persamaan dan perbedaan penelitian anda	
2	Senin, 24 Januari 2022	1. Penelitian terdahulu 2. Informan 3. Bab II 4. Fotnote	1. Tambahkan jurnal internasional 2. Diperjelas alasan 3. Fotnot setiap bab dimulai dari 1	
3	Kamis, 2 Febuari 2022	1. Perbaiki penelitian terdahulu 2. Konsisten bahasa 3. Rumusan masalah 4. Latar belakang 5. Fotnote	1. Perbaiki sesuai saran-saran 2. Ikuti pedoman	
4	Jumat, 25 Maret 2022	1. Penelitian terdahulu 2. Latar belakang 3. Jenis dan pendekatan penelitian 4. Informan 5. Teknik analisis data	1. Jelaskan singkat, jelas padat tujuan, metode hasil, persamaan dan perbedaan 2. Observasi data sebagai alasan 3. Lokasi penelitian perbaiki	
5	Jumat, 18 Maret 2022	1. Latar belakang	1. Perbaiki latar belakang	
6	Senin, 21 Maret 2022	1. Latar belakang 2. Bab II Catatan 1. Konsiste 2. Pedoman wawancara diketikan dibuat	1. Penulisan 2. Urutan teori	

7	Rabu, 23 Maret 2020	1. Pedoman wawancara	1. Perbaiki sesuai indikator pada variabel penelitian	d
8	Selasa, 5 April 2022	1. Pedoman wawancara	1. Perbaiki	d
9	Rabu, 6 April 2022	1. Bab I-III	ACC	f
10	Selasa, 17 Mei 2022	1. Bab II-III	1. Nomor gambar dan sumbernya	d
11	Jumat, 20 Mei 2022	1. Bab IV	1. Hasil penelitian menjabarkan kutipan langsung dari wawancara 2. Pembahasan berhubungan dengan teori	d
12	Jumat, 27 Mei 2022	1. Bab IV 2. Hasil penelitian	1. Kutipan langsung diketik satu spasi	d
13	Kamis, 9 Juni 2022	1. Abstrak 2. Moto	1. Perbaiki 2. Cukup satu	f
14	Jumat, 10 Juni 2022	Bab I-V	ACC	d

Bengkulu, ... Juni 2022  
Pembimbing II



Nontje Afrianty, ME  
NIP. 199304242018012002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pantai Dalam Kota Bengkulu 39211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website [www.uin-sukarnobengkulu.ac.id](http://www.uin-sukarnobengkulu.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi berjudul "Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)" yang disusun oleh :

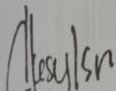
Nama : Eva Gustina  
Nim : 1811130035  
Prodi : Ekonomi Islam

Telah diperbaiki sesuai dengan arahan tim pembimbing, selanjutnya dinyatakan memenuhi syarat ilmiah untuk diajukan Surat Izin Penelitian

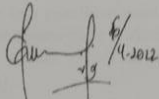
Bengkulu, April 2022 M  
Jumadil Akhir 1443 H

Mengetahui

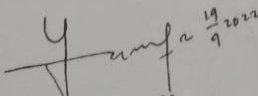
Pembimbing I

  
Dr. Desy Isnaini, M.A  
NIP. 197412022006042001

Pembimbing II

  
Nonie Afrianty, ME  
NIP. 199304242018012002

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

  
Yenti Sumarni, M.M  
NIP. 197904162007012020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

Nomor  
Lampiran  
Perihal

: 0458/Un.23/F.IV.1/PP.00.9/04/2022

Bengkulu, 21 April 2022

: Permohonan Izin Penelitian.

Kepada Yth.  
Camat Kecamatan Kedurang Ilir  
Kabupaten Bengkulu Selatan.  
di-  
Bengkulu Selatan

*Assalamu'alaikumWr.Wh*

Sehubungan dengan penyelesaian Studi Sarjana S.1 pada Program Studi  
Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam  
Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu Tahun Akademik 2021/2022 atas nama :

Nama : Eva Gustina

NIM : 1811130035

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam

Dengan ini kami mengajukan permohonan izin penelitian untuk melengkapi  
data penulisan skripsi yang berjudul : Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam  
Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat (Studi di Kantor Camat  
Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan).

Tempat Penelitian : Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu  
Selatan.

Demikianlah atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Mengetahui  
An. Dekan  
Wakil Dekan I

Nurul Hak





## PEDOMAN WAWANCARA

Dengan Judul Skripsi :

“INTERNALISASI ETOS KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT

(Studi di Kantor Camat di Desa Lubuk ladung Kecamatan Kedurang Ilir  
Kabupaten Bengkulu Selatan)”

Nama : Eva Gustina  
NIM : 1811130035  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

### DAFTAR PERTANYAAN

#### A. Etos Kerja Islami

1. Apakah pimpinan pernah mentransformasi atau mentransaksi nilai-nilai yang berhubungan dengan ciri-ciri etos kerja Islami, seperti: moralitas yang bersih (ikhlas) kepada para pegawai?
2. Apakah pimpinan pernah mentransformasi atau mentransaksikan nilai-nilai yang berhubungan dengan ciri-ciri etos kerja Islami, seperti: kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan percaya diri kepada para pegawai?
3. Apakah pimpinan pernah mentransformasi etau mentransaksikan nilai-nilai yang berhubungan dengan ciri-ciri etos kerja Islami, seperti: komitmen dan istiqomah (kuat pendirian) kepada para pegawai?
4. Apakah pimpinan pernah mentranformasi atau mentransaksikan nilai-nilai yang berhubungan dengan ciri-ciri etos kerja Islami, seperti: berani menghadapi tantangan kepada para pegawai?
5. Apaka pimpinan pernah mentransformasi atau mentransaksikan nilai-nilai yang berhubungan dengan ciri-ciri etos kerja Islami, seperti: sikap percaya diri, tangguh dan jiwa bertanding kepada para pegawai?

6. Apakah pimpinan pernah mentransformasikan atau mentransaksikan nilai-nilai yang berhubungan dengan ciri-ciri etos kerja Islami, seperti: kreatif, mandiri dan berorientasi ke masa depan ke pada para pegawai?
7. Apakah pimpinan pernah mentransformasi atau mentransaksikan nilai-nilai yang berhubungan dengan ciri-ciri etos kerja Islami, seperti: semangat perubahan dan haus akan ilmu kepada para pegawai?
8. Apakah pimpinan pernah mentrans-internalisasi atau menanamkan nilai-nilai yang berhubungan dengan ciri-ciri etos kerja Islami, seperti: moralitas yang bersih (ikhlas), tanggung jawab, disiplin, percaya diri, komitmen, istiqomah (kuat pendirian), konsekuensi, berani menghadapi tantangan percaya diri, tangguh, kreatif, mandiri, berorientasi ke masa depan, memiliki jiwa bertanding, semangat perubahan dan haus akan ilmu?

#### **B. Peningkatan Kinerja**

##### **a. Kualitas**

1. Apakah dengan adanya transformasi dan transaksi nilai-nilai moralitas yang bersih dapat meningkatkan kualitas kerja?

##### **b. Kuantitas**

1. Apakah dengan adanya transformasi dan transaksi nilai-nilai kejujuran, tanggung, disiplin, dan percaya diri dapat meningkatkan kuantitas kerja?

##### **c. Ketepatan Waktu**

1. Apakah dengan adanya transformasi dan transaksi nilai-nilai istiqomah (kuat pendirian) dapat meningkatkan ketepatan waktu kerja?

##### **d. Efektivitas**

1. Apakah dengan adanya transformasi dan transaksi nilai-nilai tentang konsekuensi dan berani menghadapi tantangan dapat meningkatkan efektivitas kerja?

##### **e. Kemandirian**

1. Apakah dengan transformasi nilai-nilai sikap percaya diri, tangguh dan memiliki jiwa bertanding dapat meningkatkan kemandirian kinerja?

##### **f. Komitmen Berkerja?**

1. Apakah dengan adanya transformasi dan transaksi nilai-nilai semangat perubahan, haus akan ilmu dapat meningkatkan kinerja?

Bengkulu, April 2022 M

Peneliti



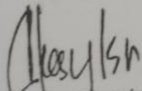
Eva Gustina

Nim 1811130035

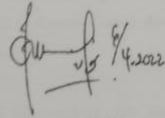
Mengetahui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Desi Snaini, M. A  
NIP. 197412022006042001



Nonie Afrianty, ME  
NIP. 199304242018012002



PEMERINTAH KABUPATEN BENGKULU SELATAN  
**KECAMATAN KEDURANG ILIR**

Jl. Raya Desa Lubuk Ladang Kecamatan Kedurang Ilir Kode Pos 38557

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 800 / 68 / CKI/2022

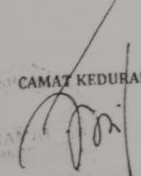
Berdasarkan Surat dari Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Islam Nomor: 0458/Un.23/F.IV./1/PP.00/9/04/2022 tanggal 21 April 2022 Perihal Izin Penelitian di Kantor Camat Kedurang Ilir Kab Bengkulu Selatan, maka dengan ini Camat Kedurang Ilir menerima dan memberikan Izin Penelitian Kepada :

Nama : Eva Gustina  
NPM : 1811130035  
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : *"Internalisasi Etos Kerja Islam dalam meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Camat ( Studi di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan)"*

Penelitian yang dimulai pada tanggal 21 April 2022 dan berakhir , ada tanggal 13 Mei 2022. Kepada Mahasiswa yang ditugaskan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Demikianlah Rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

CAMAT KEDURANG ILIR


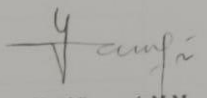
  
\* MARWIN S.Sos  
NIP.197203051994021001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Paqar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimil (0736) 51171-51172  
Website [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

DAFTAR HADIR UJIAN KOMPREHENSIF ONLINE  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN BENGKULU


HARI/TANGGAL : ...<sup>25</sup>... April 2022  
PRODI/SEMESTER : Ekonomi Syariah/ VIII

MAHASISWA	DOSEN PENGUJI
 <u>Eva Gustina</u> NIM.1811130035	 <u>Yenti Sumarni, M.M</u> NIP. 1993042420180120002

Catatan dari Penguji (Jika Ada):

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Mengetahui,  
Koordinator Prodi Ekonomi Syariah

  
Herlina Yustati, M.A., Ek.  
NIP. 198505222019032004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Paqar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172 - Faksimih (0736) 51171-51172  
Website www.unfasbengkulu.ac.id

BLANKO NILAI UJIAN KOMPREHENSIF ONLINE

HARI/TANGGAL  
NAMA/NIM  
JURUSAN/PRODI  
UJIAN KE

: ...28... / April 2022  
: Eva Gustina/1811130035  
: Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah  
: 1 (satu)

NO	KODE SOAL	NILAI
1	Keislaman 1	70
2	Keislaman 2	70
3	Keislaman 3	70
4	Keislaman 4	70
5	Keislaman 5	70
6	Keilmuan 1	70
7	Keilmuan 2	70
8	Keilmuan 3	70
9	Keilmuan 4	70
10	Keilmuan 5	70
Nilai Rata - Rata		( 70 )

- Keterangan :
1. Bobot nilai tiap soal dalam angka 10 - 100
  2. Mahasiswa/1 dinyatakan lulus jika mencapai rata - rata nilai minimal 70
  3. Keterangan Nilai :
    - a. 80 - 100 = A
    - b. 70 - 79 = B

Bengkulu, April 2022  
Penguji,

**Yenti Sumarni, M.M**  
NIP. 1993042420180120002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211 Telepon (0736) 51276-51171-51172-  
Faksimili (0736) 51171-51172

Website [www.uinfasbengkulu.ac.id](http://www.uinfasbengkulu.ac.id)

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI**


No. 38/SKLP-FEBI/24/06/2022

Satgas Plagiasi Program Studi Ekonomi Syariah Menerangkan bahwa :

Nama : Eva Gustina  
NIM : 1811130035  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Jenis Tugas Akhir : Skripsi  
Judul Tugas Akhir : Internalisasi Etos Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat (Studi Di Kantor Camat Kedurang Ibir Kabupaten Bengkulu Selatan  
Similarity Index : 14.....%  
Status : Lulus

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dari naskah Publikasi Tugas Akhir melalui aplikasi Turnitin.

Satgas Plagiasi Program Studi Ekonomi Syariah

  
**Herlina Yustati, MA, Ek**  
NIP. 198505222019032004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu  
Telepon (0736) 51171, 51172, 51276 Fax. (0736) 51171

SURAT KETERANGAN

Dengan ini memberikan keterangan bahwa :

Nama : EVA GUSTINA  
NIM : 1811130035  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah memiliki sertifikat LENGKAP sesuai dengan persyaratan SKPI sehingga dapat mengikuti ujian Munaqasah.

Demikian surat keterangan ini dibuat, atas perkenannya diucapkan terimakasih.

Bengkulu, Mei 2022  
Kaprodi Ekonomi Syariah

Herlina Yustati, MA, E.k  
NIP:198505222019032004