

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki kegiatan kerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya manajemen. Manajemen merupakan salah satu hal terpenting bagi keberhasilan organisasi baik organisasi perusahaan (bisnis) kecil, menengah maupun organisasi besar seperti perusahaan multinasional, organisasi non profit juga instansi pemerintahan. Manajemen berperan penting dalam pengaturan organisasi baik kecil maupun besar, industrial, komersial, politik maupun keagamaan. Dengan manajemen, manusia mampu mengembangkan organisasi dengan cepat dan mengelolanya dengan baik sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan manusia.¹

Manajer adalah sebuah jabatan bagi seseorang yang bertugas untuk mengatur atau dapat melakukan pekerjaan melalui orang lain. Manajer yang dikatakan sukses adalah seorang manajer yang mempunyai indeks sukses di atas rata-rata manajer lainnya. Indeks sukses tersebut merupakan rasio antara tingkat manajerial yang berhasil dicapai dalam masa kerja. Dan seorang manajer dikatakan sebagai manajer yang efektif adalah seorang manajer yang berhasil mencapai prestasi kerja tinggi

¹ Eisha Lataruva dkk, *Pengantar Manajemen dan Bisnis* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), h.1

dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, serta mampu melakukan pekerjaan melalui orang lain dengan tingkat kepuasan dan komitmen yang tinggi.²

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya seperti lingkungan, komunikasi, dan juga kepemimpinan.³ Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitudnya pada setiap saat melaksanakan tugasnya. Dengan kinerja yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya, orang yang berkinerja rendah, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, cenderung akan meninggalkan pekerjaannya, sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan etos kerja dan

² Arief Rakhman Kurniawan, *Buku Sakti Manajer & Supervisor* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2023), h.15

³ Kustin Hartini, "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK SYARIAH INDONESIA", *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* Vol.8 No.2 (2022), h.246

kinerja yang tinggi, maka karyawan ingin bekerja sama dan saling membantu dalam tugas-tugas yang membutuhkan banyak tenaga dan waktu.⁴

Menurut Max Weber, etos kerja dapat diartikan sebagai perilaku kerja yang etis yang menjadi kebiasaan kerja berporoskan pada etika. Dengan kata lain yang lebih sederhana, etos kerja yaitu semua kebiasaan baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan di tempat kerja seperti disiplin, jujur, bertanggung jawab, tekun, sabar, berwawasan, kreatif, memiliki semangat yang tinggi, mampu bekerja sama, sadar lingkungan, loyal, berdedikasi, dan bersikap santun.⁵

Ada beberapa fungsi dari etos kerja antara lain sebagai yaitu; Pertama, berfungsi untuk mendorong timbulnya tingkah laku. Tingkah laku yang baik dan positif yang dilakukan oleh seorang pendidik atau guru Pendidikan Agama Islam sangat dipengaruhi oleh Peningkatan etos kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah, tingkah laku yang baik ini secara langsung akan ditiru oleh peserta didik, baik di dalam lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Kedua, berfungsi untuk membuat bergairah dalam kegiatan. Dalam mensukseskan setiap kegiatan dan untuk mencapai hasil yang maksimal perlu adanya trik-trik dan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menarik untuk

⁴ Akhmad Fauzi dkk, *Manajemen Kinerja* (Jawa Timur: Airlangga University Press, 2020), h.5

⁵ Abdul Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam* (Sidoarjo: Nizamia Learning Center, 2020), h.101

membangun gairah terhadap karyawannya guna menyelesaikan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ketiga, berfungsi untuk menggerakkan. Penggerak yang maksimal terhadap kinerja guru adalah dengan membangun etos kerja yang tinggi, sehingga guru tuntas dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini membutuhkan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang urgensi dalam menyentuh langsung etos kerja guru Pendidikan Agama Islam.⁶ Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ ۖ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ۗ

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk." (QS. Al-Bayyinah: 7).

Di era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif

⁶ Abdul Gafur, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam* (Sidoarjo : Nizamia Learning Center, 2020), h. 105

terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.⁷

SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi beban dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai etos kerja yang rendah. Tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam organisasi dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan tersebut.⁸

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika

⁷ Edy Strisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2009), h.1

⁸ Edy Strisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2009), h.1

tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.⁹

Berdasarkan hasil observasi awal, menurut bapak Acep Rahmat yang merupakan salah satu karyawan/pegawai Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan serta kurang optimalnya dalam pelaksanaan pelayanan ke masyarakat yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak baik. Seperti, datang terlambat sehingga membuat masyarakat menunggu untuk mengurus keperluannya. Dengan adanya masalah ini maka akan mengakibatkan kurang maksimalnya pencapaian tujuan etos kerja karyawan/pegawai di kantor camat.¹⁰

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti ingin meneliti permasalahan dengan judul **“PERAN PERSONALIA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi Kasus Di Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah)”**

⁹ Edy Strisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: KENCANA, 2009), h.3

¹⁰ Acep Rahmat, *Karyawan Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah*, wawancara, 14 September 2022

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peran personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah dalam Perspektif Ekonomi Islam?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan etos kerja karyawan Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui peran personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah dalam Perspektif Ekonomi Islam.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan etos kerja karyawan Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

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

2. Kegunaan praktis

- a. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen dan arsip ilmiah yang menjadi acuan bagi civitas akademika.
- b. Bagi masyarakat, dapat memberikan informasi dalam bentuk karya ilmiah kepada tentang peran personalia terhadap etos kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya dan dijadikan penelitian terdahulu yang relevan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Skripsi. Penelitian yang diteliti oleh Tia Agustina yang berjudul *Peran Personalia Untuk Meningkatkan Kinerja Customer Service Dalam Memberikan Pelayanan Terhadap Nasabah (Pada Bank Pembiayaan*

Rakyat Syariah Adam Bengkulu).¹¹ Jenis metode penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*) dengan metode kualitatif yang dilakukan secara deskriptif analisis. Pengumpulan data yaitu meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi, selanjutnya data yang terkumpul dianalisis melalui reduksi data, penyajian data dan kemudian dilakukan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran yang dilakukan manajer personalia dalam meningkatkan kinerja *customer service* adalah dengan program pengadaan, pelatihan, perusahaan belum mampu melaksanakan pelatihan mandiri. Dari awal berdiri hingga saat ini BPRS Adam masih mengikutsertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh instansi lain. Disamping masih baru, BPRS Adam masih menyesuaikan perusahaannya dengan perusahaan Bank Syariah lainnya. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas mengenai Peran Personalia Untuk Meningkatkan Kinerja *Customer Service* Dalam Memberikan Pelayanan Terhadap Nasabah (Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adam Bengkulu), sedangkan penelitian ini membahas mengenai Peran

¹¹ Tia Agustina, *Peran Personalia Untuk Meningkatkan Kinerja Customer Service Memberikan pelayanan Terhadap Nasabah (Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Adam Bengkulu)* (Bengkulu, 2020).

Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

2. Skripsi. Penelitian yang diteliti oleh Fatmah Wati yang berjudul Strategi Personalia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu.¹² Jenis metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara. Teknik analisis data yang digunakan ialah dengan cara reduksi data, penyajian data dan selanjutnya penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang telah peneliti lakukan yaitu standar kualifikasi personalia perbankan syariah dilakukan manajemen personalia yaitu memilih calon karyawan yang memenuhi kriteria dan kualifikasi Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu yang beragama islam, memiliki akhlak yang baik, memiliki *soft skill*, disiplin, berpenampilan rapi dan bersih, ramah dan *responsibility*, ahli dibidang

¹² Fatmah Wati, *Strategi Personalia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu* (Bengkulu, 2019).

perbankan syariah. Kemudian strategi personalia dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu yaitu dengan pelatihan secara mandiri, *training in class*, dan periodik/*e-Learn*. Perbedaannya penelitian terdahulu membahas mengenai Strategi Personalia Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Bank Muamalat Kantor Cabang Bengkulu, sedangkan penelitian ini membahas mengenai Peran Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

3. Jurnal Nasional. Penelitian yang dilakukan oleh Anik Satyawati yang berjudul Audit Manajemen Fungsi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan.¹³ Jenis metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil

¹³ Anik Satyawati, "Audit Manajemen Fungsi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan", *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* Vol.4 No.5 (2015).

penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan audit manajemen fungsi personalia untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Seger Agro Nusantara Gersik masih terdapat beberapa kelemahan-kelemahan yang ditemukan, yaitu fungsi perencanaan tenaga kerja pada PT. Seger Agro Nusantara Gersik masih belum efektif dan efisien karena tidak adanya perencanaan tenaga kerja yang terdokumentasi dengan jelas. Dengan tidak adanya perencanaan tenaga kerja yang terdokumentasi dengan jelas, maka ketika ada permintaan penambahan atau penggantian karyawan, maka pihak personalia tidak akan dapat memenuhi kebutuhan tersebut secara cepat dan tepat karena keterbatasan database dan keterbatasan waktu. Hal ini menjadi tidak efisien karena proses rekrutmen akan membutuhkan lebih banyak waktu lagi untuk memenuhi kebutuhan permintaan atau penggantian karyawan tersebut. Selain itu, ketika perusahaan mengalami masa panen, permintaan penambahan ataupun penggantian karyawan juga akan semakin meningkat dan dari semua permintaan tersebut personalia harus dapat memenuhi dengan cepat dan tepat. Kemudian perusahaan tidak melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan yang

telah bekerja diperusahaan. Selama ini pelatihan karyawan berjalan secara *on job training* atau berjalan ketika karyawan bekerja dan dilakukan pelatihan hanya oleh atasan masing-masing departemen atau divis saja. Perusahaan juga tidak menerapkan pelatihan dan pengembangan karyawan kepada karyawan baru ataupun karyawan lama sehingga akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dan kemajuan perusahaan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas mengenai Audit Manajemen Fungsi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan, sedangkan penelitian ini membahas mengenai Peran Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

4. Jurnal Nasional. Penelitian yang dilakukan oleh Rafikah Bestri, dkk yang berjudul Manajemen Personalia Organisasi Mengelola Manusia Sebagai Aset Organisasi Pendidikan.¹⁴Metode penelitian yang

¹⁴ Rafikah Bestri dkk, "Manajemen Personalia Organisasi Mengelola Manusia Sebagai Aset Organisasi Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol.6 No.2 (2022)

digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan teknik purposive random sampling, yaitu terdiri dari manajemen personalia, manusia, dan peningkatan SDM dalam organisasi pendidikan. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui wawancara guru. Selain itu, data dikumpulkan dari kepala sekolah melalui Indepth Interview dan observasi. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui penelusuran dokumen kepada manajemen sekolah. Hasil dari penelitian ini adalah sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi, karena peran dan juga fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lain dan tentunya harus selalu berorientasi pada visi dan misi organisasi. Untuk mencapai visi dan misinya maka sumber daya manusia pada suatu organisasi harus memiliki karakteristik seperti motivasi, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. Esensi manajemen personalia dalam organisasi pendidikan adalah organisasi yang sistematis dan sistematis dari dampak melalui berbagai tindakan organisasi, ekonomi dan sosial yang saling terkait pada proses pembentukan,

distribusi, redistribusi tenaga kerja semua karyawan di tingkat perusahaan, pada penciptaan kondisi baru untuk penggunaan yang lebih efisien dari kualitas tenaga kerja seorang karyawan untuk memastikan operasi yang efisien dan efektif dan pengembangan yang komprehensif dari potensi tenaga kerja dari setiap unit organisasi perusahaan. Sistem manajemen personalia adalah seperangkat teknik, metode, teknologi untuk mengatur pekerjaan dengan personil. Perbaikan sistem manajemen kepegawaian lembaga pendidikan perlu dilakukan untuk peningkatan mutu pendidikan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas mengenai Manajemen Personalia Organisasi Mengelola Manusia Sebagai Aset Organisasi Pendidikan, sedangkan penelitian ini membahas mengenai Peran Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

5. Jurnal Internasional. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Gafur yang berjudul Peran Kepemimpinan

Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di Sd Muhammadiyah 2 Sidoarjo.¹⁵ Jenis metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, melalui pendekatan fenomenologi yaitu pendekatan penelitian kualitatif yang berakar pada filosofis dan psikologis serta menitikberatkan pada pengalaman hidup manusia (sosiologi) yang menghasilkan data deskriptif berupa data tertulis atau lisan dari perilaku masyarakat yang dapat diamati. Bentuk penelitian adalah deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan suatu objek yang berkaitan dengan masalah yang dilakukan tanpa menanyakan variabel penelitian. Hasil penelitian tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan etos kerja guru PAI adalah sebagai berikut: (1) sebagai pendidik: kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan etos kerja guru dan pendidik profesional. (2) sebagai pengelola di sekolah: tugas pengelola adalah merencanakan sesuatu yang dapat meningkatkan etos kerja guru PAI dan mutu pendidikan, selain itu pengelola juga menata sumber daya pendidikan yang belum tertata di sekolah. rangka

¹⁵ Abdul Gafur, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di Sd Muhammadiyah 2 Sidoarjo", *Internatonal Journal on Integrated Education* Vol.3 No.4 (2020)

bersatu dalam melaksanakan pendidikan dan mengontrol pelaksanaan hasil pendidikan. (3) sebagai motivator: kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai kegiatan di sekolah, seperti memberikan motivasi dan dorongan, sehingga guru lebih disiplin dan memiliki semangat kerja. Kata kunci: Peran, kepemimpinan, kepala sekolah, etos kerja guru. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas mengenai Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) Di Sd Muhammadiyah 2 Sidoarjo, sedangkan penelitian ini membahas mengenai Peran Personalia Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

F. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu penelitian yang pengumpulan datanya

dilakukan di lapangan, seperti di lingkungan masyarakat, lembaga-lembaga dan organisasi kemasyarakatan dan lembaga pemerintahan. Dalam hal ini, peneliti langsung terjun kelapangan untuk mendapatkan berbagai data yang di perlukan terkait Strategi Personalia dalam meningkatkan Etos Kerja karyawan Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah dalam Perspektif Ekonomi Islam.

Pendekatan yang digunakan penulis adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Nasir, metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki, ciri-ciri deskriptif bukan hanya menggambarkan mengenai situasi atau kejadian, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji, hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan arti dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Dalam mengumpulkan data digunakan teknik wawancara,

dengan menggunakan beberapa pertanyaan tertulis yang telah disiapkan maupun *interview guide*.¹⁶

Berdasarkan pendapat Nasir tersebut di atas, maka peneliti berpendapat jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha menggambarkan fenomena yang terjadi secara realistis, aktual, dan nyata pada saat ini, karena penelitian ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

a. Waktu penelitian

Penelitian ini terhitung sejak september sampai dengan selesai.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah yang beralamatkan di Desa Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah.

3. Informan Penelitian

Teknik pengumpulan informan dalam penelitian ini ialah menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu informan yang dipilih melalui pertimbangan-

¹⁶ Ajat Rukajat, *Pendekatan Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), h.1

pertimbangan tertentu dengan tujuan dapat memberikan data yang akurat untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini. Informan dalam penelitian ini berjumlah 10 orang, yang terdiri dari 5 orang karyawan Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah, dimana alasan peneliti memilih 5 orang tersebut karena mereka sudah lama bekerja di Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah, dan 5 orang masyarakat desa Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah yang sering berurusan di Kantor Camat Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah untuk dimintai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

4. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Untuk sumber data terdapat dua macam atau dua jenis data, yaitu :¹⁷

1) Data Primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Contoh : peneliti langsung mendapatkan data dari karyawan Kantor Camat Kecamatan

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta CV, 2019), h. 410

Talang Empat dan masyarakat desa Kecamatan Talang Empat.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen, buku, atau arsip di tempat peneliti melakukan penelitian.

b. Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi

Observasi merupakan dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.¹⁸ Maka untuk mendapatkan data dari objek penelitian, peneliti mendatangi langsung objek penelitian guna melihat secara dekat gambaran yang lebih luas tentang strategi personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan

2) Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan* (Bandung: Alfabeta CV, 2019), h. 223

dalam suatu objek tertentu.¹⁹ Hal ini langsung diterapkan oleh peneliti dengan cara berinteraksi langsung dengan karyawan Kantor Camat Kecamatan Talang Empat dan masyarakat desa Kecamatan Talang Empat.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk karya seni, yang dapat berupa gambar, patung film, dan lainlain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.²⁰

5. Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan teknik analisis data interaktif Miles dan Huberman. Dalam penelitian ini, yaitu dengan cara reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan serta verifikasi.

¹⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan* (Bandung: Alfabeta CV, 2019), h. 231

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan* (Bandung: Alfabeta CV, 2019), h. 239

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok atau perlu, memfokuskan pada hari-hari yang penting, menentukan dan mencari tema untuk membuang yang tidak perlu. Data yang telah direduksi akan mempermudah serta memberikan gambaran yang jelas pada peneliti untuk pengumpulan data selanjutnya.²¹

b. Penyajian Data

Langkah selanjutnya adalah yaitu menyajikan data. Menyajikan data pada penelitian kualitatif bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori *flowchart* dan sebagainya. Namun yang paling sering digunakan dalam penyajian data penelitian kualitatif dengan cara yang bersifat naratif. Selain itu bisa juga dengan, *display*, grafik, dan matriks.²²

c. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Yang ketiga yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. kesimpulan awal yang dikemukakan mesin bersifat sementara, dan akan berubah

²¹Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan* (Bandung: Alfabeta CV, 2019), h. 370

²² Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan* (Bandung: Alfabeta CV, 2019), h. 373

apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Namun apabila kesimpulan telah didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel (dapat dipercaya).²³

G. Sistematika Penulisan

Pada dasarnya sistematika adalah gambaran-gambaran umum dari keseluruhan isi penulisan ini, sehingga mudah dicari hubungan antara satu pembahasan dengan pembahasan yang lain (literatur menurut sistem, sistem adalah suatu cara atau metode yang disusun secara teratur) proposal ini terdiri dari dua bab, dimana masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab yang disesuaikan dengan kebutuhan jangkauan penulisan dan pembahasan bab yang dimaksudkan. Berikut ini garis besar atau sistematika dari penulisan ini, yaitu :

BAB I Pendahuluan yaitu, Latar Belakang Masalah yang menjadikan alasan penelitian dalam melakukan rangkaian penelitian. Setelah itu rumusan masalah sebagai pedoman dan fokus penelitian, tujuan penelitian untuk menjelaskan tujuan dari melakukan

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian & Pengembangan* (Bandung: Alfabeta CV, 2019), h. 374

penelitian ini, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu dilakukan untuk menghindari plagiat, atau duplikasi terhadap penelitian serupa yang dilakukan, kemudian metode penelitian yang berisikan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, informan penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data, serta terakhir sistematika penulisan.

BAB II yaitu Landasan teori, yang terdiri dari pengertian Peran, Manajemen SDI, tujuan Manajemen SDI, fungsi Manajemen SDI, Manajemen personalia, serta tujuan dan fungsi manajemen personalia, Pengertian etos kerja menurut perspektif ekonomi Islam, manfaat dan dasar hukum etos kerja islam,indikasi, aspek, faktor yang mempengaruhi etos kerja islam, pengertian ekonomi islam, sumber hukum ekonomi islam, dan karakteristik ekonomi islam.

BAB III yaitu Gambaran umum, yang menjelaskan Sejarah, Luas dan Batas Wilayah, Jumlah Penduduk, Sasaran dan Tujuan, dan Struktur Organisasi Kantor Camat Kecamatan Talang Empat.

BAB IV yaitu hasil penelitian dan pembahasan. Menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari analisis peran personalia dalam meningkatkan etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Talang Empat

serta etos kerja karyawan kantor camat Kecamatan Talang Empat ditinjau dalam perspektif ekonomi Islam.

BAB V yaitu penutup yang terdiri dari kesimpulan dan Saran.

