
Peningkatan *Employee Engagement* Calon Pegawai Negeri Sipil Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah IAIN Pontianak Melalui Penerapan *The 7 Islamic Daily Habits*

Hizzatul Warohmah

(hizzahwarohmah@gmail.com)

IAIN Pontianak

Fitri Sukmawati

(fitri_sukmawati@iainptk.ac.id)

IAIN Pontianak

Kiki Amalia

(kiki.amalia@iainptk.ac.id)

IAIN Pontianak

Harjani Hefni

(harjanihefni@iainptk.ac.id)

IAIN Pontianak

Muhammad Sophian

(msophian@unimas.my)

Universiti Malaysia Sarawak

Article History

Submitted: 25-01-2023; Reviewed: 17-04-2023; Approved: 09-05-2023

URL: <http://e-journal.uingusdur.ac.id/index.php/jousip/article/view/936/>

DOI: <https://doi.org/10.28918/jousip.v3i1.936>

Abstract

This study aims to analyze the influence of the implementation of The 7 Islamic Daily Habits training on prospective civil servants at the ushuluddin adab and da'wah faculties of the Pontianak State Islamic Institute and analyze how much influence this has on the experimental group. This research is a quantitative research with a true experimental research design which has two types of groups, namely the treated group and the non-treated group which is analyzed using the Wilcoxon Matched Pairs test. Data collection techniques used by researchers in the form of measurement scales, interview and observation techniques. The results of this study indicate that the research hypothesis (H_a) in the experimental group was accepted with a result of 0.028 ($p \leq 0.05$). Therefore, this study had an effect on subjects in increasing employee engagement of prospective civil servants at the Ushuluddin Adab Faculty and Da'wah Pontianak State Islamic Institute, while the results for the control group were not significant or rejected with a score of 0.109.

Keywords: *The 7 islamic daily habits, Employee engagement.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis terhadap adanya pengaruh penerapan pelatihan *The 7 islamic daily habits* terhadap Calon Pegawai Negeri Sipil Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Pontianak dan menganalisa terhadap seberapa besar pengaruh yang terjadi pada kelompok eksperimen. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *true experimental* (desain penelitian sungguhan) yang memiliki dua jenis kelompok yaitu kelompok yang diberi perlakuan dan kelompok yang tidak diberi perlakuan dengan di analisis dengan uji *Wilcoxon Matched Pairs*. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti berupa skala pengukuran, teknik wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_a) peneliti pada kelompok eksperimen di terima dengan hasil 0.028 ($p \leq 0.05$). Maka dari itu penelitian ini berpengaruh kepada subjek dalam meningkatkan *employee engagement* Calon Pegawai Negeri Sipil Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Pontianak, sedangkan untuk hasil dari kelompok kontrol tidak signifikan atau di tolak dengan angka 0,109.

Kata Kunci: *Tujuh Kebiasaan Islam dalam Kehidupan sehari-hari, Keterikatan Karyawan.*

PENDAHULUAN

Al-Fatihah menjadi surat yang mengawali Al-Quran dan memiliki manfaat. Ketika mengkajinya, pada saat ini Al-Fatihah sedang dikembangkan oleh Harjani Hefni yang menulis tentang *the 7 islamic daily habits* yang berisi tentang pengembangan kebiasaan Islam dengan nilai-nilai Al-Fatihah yang kemudian dikemas menjadi B5KB berarti Bismillah dalam melakukan setiap memulai pekerjaan, bersyukur atas setiap pencapaian yang diraih, berpikir positif terhadap setiap keadaan, berorientasi kepada akhirat, beribadah dan berdoa kepada Allah SWT, konsisten dalam komitmen yang dibuat, serta bercermin terhadap lingkungan (Hefni dkk 2019: 69). Hal ini termasuk ke dalam salah satu bentuk kreativitas dan inovasi dalam psikoterapi atau konseling (Subhi & Habibi, 2022). *The 7 islamic daily habits* diambil dari petikan ayat surah Al-Fatihah yang kemudian diinterpretasikan menjadi aktivitas kebiasaan baik yang dilakukan oleh umat Islam. Orientasi nilai tersebut linier dengan Al-Quran, serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari, seperti *Employee engagement*. *Employee engagement* merupakan karakteristik yang dicirikan sebagai perasaan akan komitmen, semangat dan energi, kemudian diinterpretasikan pada upaya tingkat tinggi, tekun terhadap tugas yang sulit sekalipun, melebihi harapan yang ditanamkan, cepat dalam mengambil inisiatif serta meningkatkan inovasi di dalam diri sendiri (Donna, 2011: 4).

Temuan awal di lapangan konstruk karakteristik *employee engagement* yang disebut di atas belum tampak dan masih perlu adanya eksplorasi mendalam dalam prosesnya karena

pengamatan peneliti bahwa subjek merasa lemah saat bekerja atau tidak adanya antusias serta semangat dan selama bekerja dengan tugas yang didapat tidak intens. Jika sikap *employee engagement* dimiliki oleh setiap karyawan, maka tidak dapat diragukan lagi bahwa perusahaan tersebut dapat menjadi salah satu perusahaan dengan karyawan yang menjunjung tinggi nilai dan aturan dalam budaya organisasi dan tidak dapat di ragukan lagi *performance* yang dimiliki oleh karyawan. Maka dari itu, peneliti didalam tulisan ini mencoba untuk bereksperimen menggunakan pelatihan *the 7 islamic daily habits* terhadap *employee engagement* yang terdiri dari 2 kelompok subjek yaitu kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan dan kelompok kontrol sebagai pembanding.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksperimen. Ade (2018: 2) mengutip dari beberapa pendapat Hadi, Sukardi, dan Sugiyono, menurut Hadi penelitian eksperimen adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui akibat yang ditimbulkan dari suatu perlakuan yang diberikan secara sengaja oleh peneliti. Agar tercapainya hasil dari penelitian eksperimen maka dalam penelitian ini menurut Fernando (2021: 59) peneliti menggunakan desain penelitian *true experimental* (desain penelitian sungguhan) dengan model *two group with pre test post test design with random test sample*. Menurut Azwar (2017: 164) desain ini diawali dengan prosedur randomisasi terhadap subjek untuk dibentuk menjadi 2 kelompok subjek untuk menyetarakan kondisi kedua kelompok tersebut pada awal eksperimen. Sebelum perlakuan atau intervensi diberikan pada kelompok eksperimen, lebih dahulu dilakukan pengukuran variabel dependent pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen (*pre test*). Dan setelah pemberian perlakuan terhadap kelompok eksperimen selesai maka dilakukan kembali pengukuran variabel dependent terhadap kedua kelompok (*post test*). Penelitian ini memiliki dua jenis kelompok yaitu kelompok yang diberi perlakuan (kelompok eksperimen) dan kelompok yang tidak diberi perlakuan (kelompok kontrol). Desain ini mempunyai perbedaan dengan desain penelitian semu karena adanya penentuan kelompok dalam penelitian ini yang ditentukan secara acak.

Tabel 1. Desain Penelitian

Kelompok	Pre Test	Variabel Independen	Post Test
Eksperimen	Y1	X	Y2
Kontrol	Y1	-	Y2

Keterangan: Y1: Pelaksanaan *Pretest*; Y2: Pelaksanaan *Posttest*; X : Perlakuan

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, yang terdiri atas subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan oleh peneliti ialah populasi yang memenuhi kriteria penelitian dan dapat dijangkau oleh peneliti atau biasa yang disebut dengan populasi terjangkau (Nursalam, 2008: 89). Populasi yang digunakan untuk menjadi sampel atau subjek penelitian terdiri dari beberapa karakteristik tertentu yaitu subjek merupakan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Pontianak angkatan tahun 2020 yang terdiri dari 10 orang. Akan tetapi 2 orang mengalami kendala untuk ikut serta dan 2 orang lainnya menolak untuk mengikuti penelitian ini, sehingga subjek yang tersisa ialah 6 orang yang dibagi menjadi 2 kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Skala ini di ambil dari skripsi Prayuda (2018) dan teori yang digunakan ialah teori Schaufeli & Bakker, teori ini juga sering digunakan dalam beberapa penelitian yang terdiri dari 14 item pertanyaan dengan menggunakan 3 aspek atau indikator (Schaufeli & Bakker, 2003) yaitu *vigor*, *dedication* dan *Absortion*. Skala *employee engagement* terdiri dari 14 item dengan penilaian item menggunakan skala *likert*. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur *the 7 islamic daily habits* dengan kolaborasi antara variabel *employee engagement* dan *the 7 islamic daily habits* yang diambil dari buku saku Hefni (2014) menjadi 34 butir item dengan validasi Harjani Hefni sebagai pelopor atau pencetus *grand* teori *the 7 islamic daily habits*. Selain kedua skala tersebut peneliti juga menggunakan wawancara pada saat *follow up* selama 1 minggu sekali. Hal ini dilakukan untuk memperkaya data yang harus digali oleh peneliti. Teknik analisis yang digunakan ialah: 1) Analisis deskriptif yang terdiri dari rata-rata, mean dan modus yang merupakan pecahan dari ukuran pemusatan data, 2) Analisis pengaruh yang menggunakan uji normalitas (*shapiro wilk*) dan homogenis (anova), 3) uji hipotesis yang menggunakan uji *wilcoxon matched pairs* adalah uji alternative untuk paired sample test.

PEMBAHASAN

1. *The 7 Islamic Daily Habits*

The 7 islamic daily habits merupakan nilai-nilai yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari dari surah Al-Fatihah. Kata Al-Fatihah berasal dari kata *fataba*, *yaftabu*, *fathan*

yang berarti pembukaan dan dapat pula berarti kemenangan. Nilai Al-Fatihah didalam tulisan yang ditulis oleh Harjani Hefni, Fitri Sukmawati dan Santa Rusmalita (2019:68-69) pada ayat pertama berupa *Bismillahirrahmanirrahim* yang memiliki beberapa nilai yaitu merasakan kehadiran Allah SWT, bersemangat dalam melakukan pekerjaan, takut melanggar aturan, dan memiliki sebuah ketajaman rohani. Nilai yang terkandung didalam ayat ini diharapkan dapat melahirkan sebuah kebiasaan atau budaya integritas yang tinggi. Pada ayat kedua, *Alhamdulillah rabb al'alam*, nilai yang terkandung didalam ayat ini yaitu : bahagia dan senang dengan nikmat yang ada, mengapresiasi nikmat dengan cara bersyukur, menggunakan nikmat sesuai dengan amanah pemerai nikmat, mengembangkan nikmat yang ada, tau diri dan ingin berbakti, kemudian berbagi dengan sesama. Nilai tersirat yang digali diharapkan dapat menciptakan sebuah budaya semangat dan senang dalam bekerja.

Ayat ketiga, *Al-Rahmaan Al-Rahim*. Nilai-nilai yang tersirat didalam nilai ini adalah memiliki cara pandang positif terhadap realitas kehidupan, merasa selalu diperhatikan oleh Allah SWT dalam setiap kondisi, tidak goyah menghadapi persoalan hidup, empati dengan sesama. Nilai yang tertulis pada ayat ketiga ini diharapkan dapat menumbuhkan budaya berpikir positif kepada Allah dan kepada sesama manusia. Keempat, *Maliki Yaum al-Diin*. Didalam nilai ini terdapat beberapa nilai yang dapat digali yaitu menyadari bahwa hidup akan berakhir, meyakini segala perbuatan didunia akan dipertanggung jawabkan, menumbuhkan kesadaran untuk berpacu dengan waktu dalam melakukan amalan-amalan positif, mengasah kemampuan untuk menghubungkan amal hari ini dengan balasan akhirat, mengasah keberanian untuk mengatakan ya atau tidak. Nilai-nilai yang tersirat didalam tulisan ini diharapkan dapat menciptakan budaya visioner dan bertanggung jawab.

Ayat kelima, *Iyyaka Na'budu wa iyyaka Nasta'in*, nilai-nilai yang dapat digali didalam ayat ini yaitu memiliki kemampuan membaca kecenderungan orientasi hidup, menjadikan ibadah sebagai tujuan hidup, memahami makna ibadah secara utuh, komitmen untuk menjadikan seluruh ibadah sebagai ibadah, berjanji untuk semakin taat beribadah, menumbuhkan budaya melapor dan memohon kepada Allah, mengenal waktu-waktu mustajab untuk berdoa, mengenal doa-doa pilihan. Dalam ayat ini nilai yang terkandung didalam ayat ini adalah menghasilkan budaya produktif dan bersemangat bekerja secara profesional. Keenam, *Ihdinas Shirath Al-Mustaqim*, nilai yang dapat dikaji didalam ayat ini yaitu menumbuhkan kesadaran bahwa jalan hidup berliku, menumbuhkan kesadaran bahwa godaan dijalan sangat banyak, menyadari bahwa kita lemah dihadapan godaan,

menumbuhkan keyakinan bahwa istiqomah adalah solusi, membangun komunitas istiqomah. Nilai yang tersirat didalam ayat ini diharapkan dapat menumbuhkan budaya miliki daya tahan. Ketujuh, *Shirath alladzina an'amtal'alaihim, Ghair al-maghduubi 'alaihim wala al-dhalliin*. Mengkaji ayat ini dapat menghasilkan beberapa nilai diantaranya: manusia memiliki sifat imitasi, mengenal tiga tipologi manusia: *an'amtal'alaihim, al-maghduubi 'alaihim, al-dhalliin*. Berkomitmen untuk bercermin dan hidup bersama orang-orang dengan tipologi: *an'amtal'alaihim*. Dari ayat ini diharapkan dapat menghasilkan budaya kerja bercermin, cepat belajar dari orang lain dan menjadi teladan bagi orang lain.

2. Employee Engagement

Employee engagement menjadi salah satu indikator pendukung terhadap berkembangnya suatu instansi atau perusahaan. Karena *employee engagement* dikatakan oleh Donna (2011: 4) *employee engagement* menjadi salah satu karakteristik yang dicirikan sebagai perasaan akan komitmen, semangat dan energi, kemudian di interpretasikan pada upaya tingkat tinggi, tekun terhadap tugas yang sangat sulit sekalipun, melebihi harapan yang ditanamkan, cepat dalam mengambil inisiatif serta meningkatkan inovasi didalam diri sendiri. Kemudian Bryne mendefinisikan *employee engagement* menjadi keadaan motivasi dari waktu ke waktu dalam hal ini individu hadir secara psikis, dan membangkitkan psiko fisiologis yang diselaraskan dengan tujuan pekerjaan dan organisasi, serta menyalurkan diri emosional dan kognitifnya untuk mengubah pekerjaan menjadi pencapaian yang bermakna dan bertujuan. Peneliti kemudian mengambil sebuah kesimpulan berdasarkan pada definisi yang telah di sampaikan diatas bahwa *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai sikap positif yang harus dimiliki oleh karyawan dalam menginternalisasikan nilai yang terdapat pada perusahaan yang di gambarkan dengan berkomitmen, semangat, energi, menyalurkan emosional terhadap pekerjaan serta membangkitkan psiko fisiologi yang berorientasi kepada pencapaian positif dan bertujuan. Dalam *employee engagement*, seorang pegawai akan menampilkan kinerja yang sangat baik.

Ada 4 prinsip utama yang menjadi syarat bagi seorang pegawai untuk menjadi *engage*, yaitu: *pertama*, Melibatkan Kapasitas (*The Capacity to Engage*). Untuk menciptakan pegawai yang *engage* dibutuhkan lingkungan kerja yang tidak hanya bisa meminta lebih, tetapi juga menyediakan lahan informasi, kesempatan belajar, dan mampu menciptakan keseimbangan kehidupan pegawainya, yaitu dengan menciptakan suatu basis untuk menampung energi dan inisiatif pegawai. *Kedua*, Melibatkan Motivasi (*The Motivation to Engage*). *Engagement*

muncul ketika pegawai memiliki ketertarikan terhadap pekerjaan mereka dan sesuai dengan nilai pribadi mereka, dan pegawai diperlakukan dengan cara yang secara alami menimbulkan rasa ingin membalas dalam bentuk kebaikan. *Ketiga*, Melibatkan Kebebasan (*The Freedom to Engage*). Engagement terjadi ketika pegawai merasa aman untuk bertindak berdasarkan inisiatif mereka. Oleh karena itu, kepercayaan menjadi hal yang paling penting di bawah kondisi sulit, tidak pasti, dan kebutuhan untuk berubah terutama ketika employee engagement itu dianggap penting. *Keempat*, Fokus dalam Keterlibatan Strategis (*The Focus of Strategic Engagement*). Ketika perusahaan menyediakan kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang sesuai, pengawasan yang adil dan bijaksana, upah yang sesuai, jaminan keamanan, dan seterusnya, engagement akan muncul dengan sendirinya karena rasa percaya akan prinsip timbal balik.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, engagement adalah penghayatan seorang pegawai terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptibilitas, usaha, dan kegigihan yang mengarah kepada tujuan organisasi. Pada dasarnya, *engagement* itu dibagi menjadi dua jenis, yaitu perasaan untuk *engage* dan perilaku *engagement* itu sendiri. Perasaan Keterlibatan (*The Feel of Engagement*), meliputi empat komponen penting dalam diri pegawai agar merasa *engage*. Kombinasi dari empat elemen di atas adalah yang membuat engagement menjadi baik berbeda dari konsep lain yang berkaitan dan secara simultan menjadi sumber energi dari pencapaian pegawai dan keuntungan persaingan bagi perusahaan. *Pertama*, Urgensi, adalah suatu determinasi dan energi yang mengarah kepada satu tujuan. Engagement tidak bisa muncul hanya karena suatu energi biasa, tetapi energi yang sudah mengarah ke satu tujuan. Urgensi juga diartikan sebagai suatu dorongan yang memaksa munculnya suatu perilaku untuk mencapai tujuan. Konsep dari urgensi menjadi inti dari bagian psikologi lain yang relevan dengan jenis perilaku yang muncul sesuai dengan pengertian dari engagement. Secara konseptual, urgensi memiliki kaitan dengan resiliensi, atau kapasitas untuk bangkit setelah mengalami kegagalan. Urgensi juga memiliki kaitan dengan kepercayaan diri, yang mencakup kepercayaan bahwa seseorang itu pasti bisa mencapai satu tujuan.

Kedua, Fokus. Pegawai yang *engage* akan merasa fokus ketika bekerja. Di bawah kondisi yang normal, mereka akan merasa tepat sasaran dalam menjalankan pekerjaan dan tidak mudah terdistraksi oleh gangguan dari luar, seperti mengobrol dengan rekan kerja, berdiskusi mengenai tempat makan siang, cuaca yang buruk, dan sebagainya. Agar

terciptanya engagement, dibutuhkan perhatian yang harus dipertahankan dalam rentang waktu yang lebih lama. Hal ini setara dengan kemampuan untuk berkonsentrasi dan terlarut dalam pekerjaan, tetapi bukan berarti menjadi terisolasi terhadap pekerjaan lain yang bukan menjadi prioritas utama.

Ketiga, Intensitas, diartikan sebagai kedalaman dari konsentrasi. Hal ini diarahkan dalam bagian alami dari tuntutan pekerjaan dan tingkat kemampuan pegawai yang bersangkutan. Ketika tingkat kemampuan cocok dengan tuntutan pekerjaan, pegawai harus menggabungkan perhatian dan energi ke dalam pekerjaan tersebut agar dapat diselesaikan. Sebaliknya, ketika tingkat kemampuan pegawai jauh melebihi tuntutan pekerjaan, maka pegawai tersebut akan merasa bosan, sehingga perhatian dan energi mereka dapat pindah ke hal lain. Intensitas mengarahkan pegawai untuk membuka diri mendekati semua sumber energi yang tersedia. Secara bersamaan, urgensi, fokus, dan intensitas mengesankan bahwa dalam mencapai suatu tujuan, pegawai yang engage membuka diri mereka ke dalam seluruh sumber yang meluas (kemampuan, pengetahuan, dan energi) dan mengaplikasikannya secara menyeluruh dan giat dalam jangka waktu yang lama.

Keempat, Antusiasme, adalah kondisi psikologis yang secara simultan mencakup energi dan kebahagiaan. Hal ini merupakan kondisi emosi yang mengacu kepada perasaan positif, dan dikonotasikan sebagai positive well-being yang kuat. Ketika kita membayangkan tentang antusiasme pegawai, kita akan mendapatkan gambaran seorang pegawai yang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Jika diselidiki, pegawai yang antusias dalam bekerja akan merasa lebih “hidup” dan bergairah dalam bekerja. Antusiasme menjadi pusat dari perasaan engage di dalam pekerjaan. Gairah ini bukan merupakan suatu hasil dari energi dan focus saja, melainkan suatu elemen dari keunikan engagement itu sendiri. Antusiasme menjadi alasan mengapa engagement dikategorikan sebagai suatu emosi. Komponen emosi yang positif itulah yang disebut dengan antusiasme.

Perhatian Keterlibatan (*The Look of Engagement*), meliputi empat perilaku utama yang diperlihatkan oleh pegawai yang memiliki perasaan engage. Perilaku pegawai yang engage dapat terlihat berbeda dari apa yang diamati dan diharapkan. Perbedaan tersebut dapat dilihat tidak hanya secara individual saja tetapi secara keseluruhan dari lingkungan kerja. *Pertama*, Ketekunan (*Persistence*), diartikan sebagai suatu ketekunan. Bentuk perilaku mengenai ketekunan paling jelas yang dapat diperlihatkan oleh seorang pegawai adalah penyelesaian tugasnya. Contohnya adalah pegawai yang bekerja keras, dalam jangka waktu

yang lama tanpa beristirahat, dan dalam jam kerja yang lebih banyak selama hari kerja. Contoh yang lebih spesifik adalah, ketika seorang agen asuransi memilih untuk melewatkan waktu makan siang untuk melayani keluhan dari pelanggannya. Ketekunan ini mengikuti faktor energi yang mengarah ke tujuan yang sebelumnya dijelaskan sebagai urgensi. Kita dapat mengharapkan perilaku tekun ketika pegawai merasa antusias dikarenakan mereka percaya bahwa mereka mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan. Ketekunan juga akan muncul ketika pegawai secara intens fokus sehingga mereka memperoleh jalur alternatif untuk mencapai tujuan ketika menemui rintangan. Keuntungan dari ketekunan itu sendiri cukup jelas, mencakup kualitas kerja yang lebih tinggi, menghasilkan pelayanan yang lebih cepat dan tanggap, lebih sedikit kebutuhan/tuntutan pegawai, dan biaya yang lebih rendah.

Kedua, Proaktif (*Proactivity*), satu karakteristik penting dari pegawai yang engage adalah mereka menjadi proaktif, tidak hanya reaktif, atau bahkan lebih parah, pasif. Menjadi proaktif berarti mengambil tindakan ketika kebutuhan untuk bertindak muncul pada diri pegawai, seperti memperbaiki performa kerja suatu mesin yang mulai memperlihatkan penurunan, daripada hanya diam dan menunggu perintah dari atasan. Atau inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan kelompok selagi anggota kelompok yang lain masih berleha-leha.

Ketiga, Perluasan Peran Kerja (*Role Expansion*), diartikan sebagai perluasan peran kerja. Pegawai yang engage cenderung akan memperlihatkan peran mereka secara lebih luas dan menyeluruh. Jenis perilaku seperti ini cukup sering terlihat dalam berbagai variasi, tetapi tidak semuanya perilaku itu memperlihatkan adanya loncatan ke dalam satu tipe pekerjaan lain di luar tanggung jawab pegawai yang bersangkutan dan secara lebih umum untuk membantu keberhasilan dari perusahaan. Di sisi lain, role expansion juga mencakup pergantian peran kerja dalam jangka panjang atau bahkan menetap. Adakalanya seorang atasan mendelegasikan tanggung jawab dan pekerjaannya kepada bawahannya sehingga kompetensi pegawai menjadi lebih jelas terlihat, atau sesuai dengan tuntutan perubahan itu sendiri. Karakteristik penting dalam role expansion adalah kesediaan untuk menerima suatu jenis pekerjaan yang berbeda dari suatu peran.

Keempat, Kemampuan beradaptasi (*Adaptability*). Seorang pegawai yang adaptif akan membantu perusahaannya mengantisipasi dan merespon terhadap perubahan dalam lingkup perasingan secara lebih cepat, lebih berhasil, dan dengan biaya yang lebih kecil.

Pegawai yang adaptif akan mengembangkan keterampilan baru seiring dengan perubahan tuntutan, sehingga mengurangi kebutuhan untuk merekrut pegawai baru.

Berkaitan dengan aspek keterikatan karyawan (*Employee Engagement*), *Employee engagement* menjadi salah satu indikator yang dapat mempengaruhi situasi dan kondisi kerja di perusahaan atau instansi. Maka dari itu, perusahaan tentunya memerlukan suatu cara untuk mengukur *employee engagement* untuk melihat seberapa tinggi tingkat *employee engagement* pada setiap karyawan atau pegawai yang bekerja disuatu instansi atau perusahaan. Terdapat beberapa aspek yang dapat diukur didalam *employee engagement* yang mengacu pada teori Schaufeli & Bakker (2003). Alasan peneliti menggunakan teori Schaufeli & Bakker karena teori ini merupakan teori yang paling sering digunakan dalam penelitian lainnya. Menurut Schaufeli & Bakker (2003) *employee engagement* terdiri dari 3 elemen yaitu: *pertama*, *Vigor* ialah keterikatan karyawan melalui fisik dan mental dalam melakukan pekerjaan. *Vigor* dapat dikenal dengan kekuatan tinggi dan resiliensi mental dalam bekerja., energi optimal, berani melakukan usaha, keinginan, kemauan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam bekerja, pantang menyerah, gigih, semangat walaupun mendapatkan kesulitan.

Kedua, *Dedication* ialah keterikatan karyawan secara emosional kepada pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan perasaan antusias karyawan dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, terinspirasi pada perusahaan tanpa adanya perasaan terancam dengan tantangan yang dihadapi. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi, merasakan antusias dan bangga terhadap pekerjaannya. *Ketiga*, *Absorption* ialah keterikatan karyawan yang di tunjukkan dengan perilaku yang memberikan perhatian kepada pekerjaannya. *Absorption* dicerminkan dengan keadaan karyawan yang merasa senang dan tenggelam secara total, konsentrasi tinggi, serta bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

Berkaitan dengan hubungan antara *The 7 islamic daily habits* dengan *Employee Engagement*, diketahui dari adanya Surat Al-Fatihah yang merupakan surat pembuka dalam Al-Qur'an terdiri dari 7 ayat. Dalam setiap kesempatan, surat Al-Fatihah tidak pernah lupa untuk dibaca, mulai dari shalat, berdoa, mengaji, dan kegiatan lain akan diawali dengan surat tersebut. Bahkan, surat Al-Fatihah menjadi surat wajib yang harus dibaca dalam setiap raka'at shalat. Dalam sehari, paling tidak umat muslim membacakan surat ini sebanyak 17 kali. Nabi Muhammad SAW bersabda, " Tidak sah shalatnya orang yang tidak membaca Surah Al Fatihah." (HR. Muslim). Al-Fatihah merupakan obat dari segala penyakit (ruqyah). Suatu waktu, seorang sahabat pernah didigit oleh kalajengking, kemudian dibacakan Al-

Fatihah untuk menyembuhkannya. Namun, Al-Fatihah hanya bisa menjadi obat jika yang membacanya mengimani bahwa surat ini merupakan ruqyah yang bermanfaat, begitu pula orang sakit yang dibacakan Al-Fatihah harus mengimaninya pula (Farmawati, 2021: 40).

Terdapat beberapa nilai Al-Fatihah didalam buku *the 7 islamic daily habits*. Buku ini membicarakan tentang cara-cara untuk hidup islami dan modern dengan Al-Fatihah sebagai dasarnya dan cara-cara tersebut terdapat dalam setiap ayat yang ada didalam Al-Fatihah dengan model B5KB yaitu pada ayat yang pertama bermakna bismillah setiap memulai pekerjaan, pada ayat kedua bermakna bersyukur atas setiap capaian, pada ayat ketiga bermakna berfikir positif kepada sang pencipta, pada ayat keempat bermakna berorientasi akhirat, pada ayat kelima bermakna beribadah dan berdoa, pada ayat keenam bermakna konsisten dalam komitmen, dan yang terakhir pada ayat ketujuh bermakna bercermin. Model-model inilah yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam menjalani kehidupan menurut panduan *the 7 islamic daily habits* yang ditulis oleh Hefni (2008). Berdasarkan dua acuan ini peneliti dapat melihat sebuah gambaran bahwa terdapat makna yang dapat digali dan dijadikan sebuah acuan dalam menjalankan kehidupan dengan Al-Quran sebagai referensi utama, hal ini juga baik apabila diterapkan dalam dunia kerja.

Elemen-elemen yang terdapat di dalam *employee engagement* dibagi menjadi 3 elemen yaitu pertama, *vigor* (semangat yang dibuktikan dengan kekuatan fisik) berisi memiliki energi yang tinggi saat bekerja, bersedia mengerahkan semua energi untuk menyelesaikan pekerjaannya, merasa bersemangat dalam bekerja, dan tidak mudah menyerah dalam bekerja. Kemudian yang kedua *dedication* (keterikatan secara emosional) indikator ini memiliki emosi yaitu merasa antusias dengan pekerjaannya, merasa pekerjaannya menantang, merasa bangga dengan pekerjaannya, merasa pekerjaannya menginspirasi, merasa pekerjaan yang dilakukan bermakna. Kemudian yang terakhir *absorption* (keterikatan berdasarkan perhatian karyawan) yang didalamnya berisikan perilaku serius dalam mengerjakan setiap pekerjaannya, menikmati pekerjaan hingga lupa waktu, merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja, merasa bahagia ketika bekerja secara intens, merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Farmawati, Wiroko & Sharip (2022: 17) menyebutkan bahwa menjaga kesehatan mental sangat penting agar mental tenang dan damai, sehingga dapat menikmati kehidupan sehari-hari dan menghargai orang lain. Dalam dunia kerja *employee engagement* menjadi salah satu unsur yang harus benar-benar diperhatikan dan dikembangkan guna menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa ulasan di atas, peneliti meriset dan mencoba untuk menemukan sebuah makna dari Al-Fatihah yang bersinggungan dengan dunia kerja khususnya tentang *employee engagement* atau bisa disebut dengan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Sebenarnya apabila kita kaji, kedua hal ini memiliki dua sisi yang dapat dikombinasikan menjadi lebih baik. Karena jika kita melihat indikator yang dimiliki oleh Al-Fatihah dan indikator *vigor* yang dimiliki *employee engagement* dapat saling mendukung seperti halnya tidak menyerah untuk memperbaiki jika berbuat kesalahan dan dengan mengucapkan basmallah sebelum memulai pekerjaan akan membuat pekerjaan menjadi lebih ringan serta lebih bersemangat dalam menjalani pekerjaan. Hal yang dilakukan oleh karyawan tersebut sudah merealisasikan kebiasaan didalam Al-Quran, bahkan bisa jadi semangat dan dengan cepat memperbaiki kesalahan yang dimunculkan oleh karyawan sehingga mereka benar-benar sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam jurnal yang ditulis oleh Athoullah (2007) yang berjudul makna basmallah dalam perspektif ilmu hikmat mengatakan bahwa basmallah menurut ahli hikmah mempunyai kekuatan spiritual dan magis yang luar biasa bila diamalkan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Sebagai kunci kesuksesan untuk mendapatkan kekuatan itu melalui latihan dan kesungguhan seperti menahan haus dan dahaga, mendekatkan diri kepada Allah SWT, sehingga mendapatkan keberkahan dalam kehidupan serta mendapatkan kemujaraban dalam menghadapi masalah.

Dengan alur pikir ini peneliti dapat menemukan sebuah keterkaitan antara Al-Fatihah dengan *employee engagement* tersebut karena dalam setiap hal yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan sebenarnya secara tidak sadar merupakan perilaku yang sudah dianjurkan oleh Al-Quran. Oleh karena itu, peneliti merasa bahwa Al-Fatihah dan *employee engagement* merupakan hal yang saling mendukung antara indikator satu dengan indikator lainnya. Jadi dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki sebuah titik singgung dengan Al-Fatihah, maka sangat baik apabila *employee engagement* ditingkatkan menggunakan Al-Fatihah atau *the 7 islamic daily habits* sebagai dasar pengembangan tersebut.

Selain beberapa indikator yang telah disampaikan di atas terdapat beberapa hal yang terdapat pada *employee engagement* yang dapat dihubungkan dengan nilai-nilai Al-Fatihah pada indikator *dedication*. Kita dapat melihat sebuah perilaku karyawan yang memiliki keterikatan emosi terhadap pekerjaannya, jika kita mendeskripsikan indikator tersebut kita dapat menemukan sebuah perilaku antusias, bangga, serta menganggap pekerjaan tersebut bermakna dan menginspirasi orang lain. Pada kasus ini, ditemukan makna bahwa dedikasi

tersebut merupakan salah satu bentuk nilai dari Al-Fatihah ayat kedua, kelima dan ketujuh. Karena disini ini seorang karyawan benar-benar sadar dalam memiliki rasa syukur, tentang hak dan kewajiban terhadap diri sendiri serta mencontoh hal positif dari orang yang lain.

Kemudian pada indikator terakhir yaitu *absorption* yang menggambarkan karakter karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan setiap pekerjaannya kemudian gambaran tersebut kita dapat melihat makna yang dikandung didalam Al-Fatihah ayat keempat yang memiliki karakter pekerja keras, dari makna tersebut kita menemukan sebuah kesinambungan antara *absorption* dan ayat keempat dan ketiga hal ini makna dari *absorption* dalam kaitannya benar-benar terkandung didalam ayat keempat dengan sangat jelas kandungannya. Dalam Al-Quran *Surat At-Taubah* ayat 105 yang artinya “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Hal ini menunjukkan bahwa dalam Islam, bekerja disejajarkan dengan keimanan, sekaligus sebagai wujud dari keimanan itu sendiri. Hal ini pulalah yang memberikan pemahaman bahwa bekerja hendaknya berada dalam bingkai keimanan kepada Allah SWT. Sebagaimana firman-Nya dalam Al-Quran surah Al-Insyiqaaq ayat 6 yang artinya : “Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya.” Sedangkan dalam ayat ketiga titik temu diantara *absorption* dan *the 7 islamic daily habits* ialah adanya pikiran positif membantu dalam kehidupan sehari-hari baik dalam bekerja maupun dalam hal beribadah. Sehingga terdapat beberapa perilaku yang muncul seperti malu untuk mengeluh dan hal ini juga membuat pekerjaan menjadi ringan. Seperti hadist yang diriwayatkan oleh Al-Haakim berbunyi “Sesungguhnya berprasangka baik kepada Allah bagian dari ibadah kepada Allah.”(H.R Al-Haakim). Maka dari itu peneliti kemudian menyimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki titik-titik yang saling berhubungan bahkan terkandung didalam surah Al-Fatihah.

Hasil yang diperoleh dalam proses *follow up* yang dilakukan pada kelompok eksperimen, peneliti menemukan bahwa pemberian jarak antara *pre test* pertama atau sebelum video (P1) ke *pre test* pelatihan (P2) terdapat penurunan dengan skor 44,43 dan 39 menjadi 41,40 dan 36 hal ini dikarenakan bahwa subjek menonton video secara terburu-buru (maraton) hal itu yang membuat pemahaman sekaligus penyerapan makna subjek dalam video tersebut. Pada *pre test* dan *post test* setelah pelatihan (P2-P3) terjadi peningkatan

kembali dikarenakan mereka sudah mulai memahami isi dari surah Al-Fatihah tersebut, tidak hanya secara tekstual tapi secara makna yang terselubung yang ada di setiap surat tersebut dengan skor pengukuran 46, 46 dan 45 ke 50, 47 dan 46.

Pada *follow up* ke 1 (P4) dengan skor dan *follow up* 2 (P5) dengan skor 50, 47 dan 46 menjadi 50,47 dan 46. Maka dengan hasil tersebut, adanya peningkatan yang sama saat *follow up* pertama walaupun pada minggu ini mereka sedang sibuk-sibuknya prajabatan dan banyak tugas yang harus diselesaikan serta tidak mudah menyerah karena pada masa ini mereka dapat membagi tugas mereka sesuai dengan komitmen tugas dan kewajiban yang mereka lakukan. Hal ini dianggap sebagai bentuk peningkatan yang terjadi kepada subjek dalam meresapi makna dari pelatihan penerapan *the 7 islamic daily habits*.

Temuan terhadap subjek dengan inisial N, pada fase awal peneliti mengetahui bahwa N tidak mengetahui makna Al-Fatihah yang sebenarnya. Dalam arti lain bahwasannya makna yang N ketahui hanya bersifat tekstual bukanlah kontekstual, dengan adanya pemberian uraian dan pelatihan yang disampaikan oleh *author the 7 islamic daily habits*. Subjek N dapat lebih memahami makna yang sebenarnya tentang T7IDH secara kontekstual tidak hanya sebatas tekstual yang diterjemahkan oleh kementerian Agama dan sebagainya.

Berbeda dengan subjek dengan inisial P, bahwa sedari dulu ia memang sudah terbiasa dengan menerapkan dua nilai dasar didalam Al-Fatihah yaitu selalu mengucapkan bismillah dalam setiap memulai pekerjaan dan selalu bersyukur dalam setiap keadaan. Hal ini yang menjadi terapan bagi subjek dalam kehidupannya sehari-hari namun pada saat ini subjek lebih banyak mengetahui bahwa sebenarnya hal-hal yang ia lakukan setiap melakukan sesuatu sebenarnya menjadi bagian dalam makna Al-Fatihah yang sebenarnya. Tentunya nilai tersebut telah dituangkan didalam T7IDH yang disampaikan didalam pelatihan.

Pada minggu ini, didapatkan bahwa perubahan yang terjadi cukup signifikan pada FSI yang pada awalnya sangat malas dalam melakukan aktivitas. Namun dengan adanya *chip* Al-Fatihah yang disampaikan oleh autor, FSI menjadi lebih semangat. Hal ini terjadi karena anggapan bahwa hal yang mereka kerjakan merupakan sebuah amanah yang dititipkan kepada mereka, maka dari itu melakukan ikhtiar untuk memberikan yang terbaik kepada amanah yang Allah titipkan menjadi hal yang wajib bagi FSI untuk dilaksanakan.

Fase P5-P6 dengan skor 50,47 dan 49 menjadi 53,50 dan 49 karena pada saat memulai setiap pekerjaan dengan basmalah para subjek merasa terbantu dengan beban tugas yang mereka alami serta apabila melakukan kesalahan mereka akan memperbaiki dengan

semaksimal mungkin. Hal yang subjek anggap berat ketika menghadapi latihan dasar yang menjadi program prioritas mereka sebelum menjadi PNS, hal ini tentunya menjadi hal yang dianggap begitu sulit. Namun ketika setiap kali memulai kegiatan mereka mengawali dengan basmalah tugas-tugas yang mereka alami tersebut terasa lebih ringan, lebih mudah mereka hadapi dan tidak mudah menyerah. Kemudian P5-P6 dengan hasil 53,50 dan 49 menjadi 60,57 dan 54 pada saat latihan dasar CPNS yang subjek alami menjadi lebih produktif dan terkadang disempitkan waktunya untuk beristirahat.

Pada waktu shalat itulah mereka menyempatkan diri sejenak beristirahat dan tanpa sengaja mengingat makna dari Al-Fatihah itu sendiri sehingga dengan mengingat hal itu subjek merasa lebih nyaman dan subjek merasa lebih tenang dari sebelumnya. Pada fase terakhir yaitu P6-P7 dengan skor 60,57 dan 54 menjadi 70,70 dan 64 dikarenakan subjek kembali teringat terhadap makna Al-Fatihah didalam shalat mereka. Hal ini dapat terjadi karena pada setiap shalat seorang muslim dan muslimah harus membaca Al-Fatihah dan pada saat itulah subjek dapat men-charge hati mereka dengan lantunan ayat-ayat Al-Fatihah yang maknanya dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari serta ribuan berkah yang dapat diraih. Selain pada saat shalat, subjek juga menjadikan ucapan basmalah sebagai pengawal kegiatan dan hamdalah sebagai pengakhir, serta adanya komitmen dalam bekerja. Karena pekerjaan ini merupakan pemberian dari Allah (amanah) sehingga malu untuk mengeluh dan tidak mudah menyerah jika berbuat kesalahan serta mencoba mengembangkan ilmu yang selama ini mereka dapatkan merupakan sebuah *habits* bagi subjek dalam setiap melakukan aktivitas sehari-hari mereka.

Sedangkan pada kelompok kontrol yang hanya diberikan *pre test* dan *post test* memiliki skor 45, 43 dan 35 pada pengukuran 1 serta 55, 52 dan 41 pada pengukuran 7. Walaupun secara angka terjadi kenaikan akan tetapi ketika di kategorisasikan hasil yang didapat pada pengukuran 7 serupa dengan pengukuran 1 yaitu sedang, sedang dan rendah. Hal ini dibuktikan juga dengan uji *wilcoxon matched pairs* dengan hasil skor 0,109 (tidak signifikan).

PENUTUP

Ada pengaruh signifikan yang terjadi pada 3 subjek CPNS FUAD IAIN Pontianak yang mengikuti penerapan pelatihan *the 7 islamic daily habits* terhadap *employee engagement*. Secara statistika, diketahui bahwa sebelum diberikan pelatihan memiliki skor tertinggi 44 dengan kategori sedang dan terendah skor 39 dengan kategorisasi rendah. Akan tetapi sesudah diberikan pelatihan skor tertinggi 70 dengan kategorisasi tinggi dan terendah 64

dengan kategorisasi sedang. Hasil *follow up* selama 30 hari dengan metode wawancara mendapatkan beberapa perubahan dari perilaku subjek, seperti lebih mengingat makna Al-Fatihah dalam shalat. Hal ini terjadi karena dalam setiap shalat kaum muslim harus membaca Al-Fatihah, kemudian subjek dapat memotivasi mereka dengan membacakan ayat-ayat Al-Fatihah yang maknanya dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Besaran pengaruh yang terjadi pada kelompok eksperimen CPNS FUAD IAIN Pontianak yang diberikan pelatihan penerapan *the 7 islamic daily habits* diketahui dan dibuktikan dengan hasil aplikasi SPSS menyimpulkan bahwa hasil hipotesis peneliti pada kelompok eksperimen di terima (H_a) dengan hasil 0,028. Maka dari itu penelitian ini berpengaruh kepada subjek dalam meningkatkan *employee engagement* CPNS FUAD IAIN Pontianak, sedangkan untuk hasil dari kelompok kontrol tidak signifikan atau di tolak dengan angka 0,109.

REFERENSI

- Ahmad, A. (2007). *Al-Qalam: Makna Basmalah dalam Perpspektif Ilmu Hikmat*. Vol. 24 No. 3
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Dickson, Donna A. 2011. *Fostering Employee engagement: practical tools and best practice techniques*. Amherst: HRD Press Inc
- Farmawati, C. (2021). *Psikoterapi Profetik: Tujuh Sunnah Harian dari Rasulullah*. Penerbit NEM.
- Farmawati, C., Wiroko, E. P., & Sharip, H. (2022). Javanese Indigenous Healing for Physical and Mental Health. *JOUSIP: Journal of Sufism and Psychotherapy*, 2(1), 17-32.
- Hefni, H. (2008). *The 7 islamic daily habits*. Jakarta: Pustaka Ikadi
- Hefni, Harjani, Sukmawati, F., & Rusmalita, S. (2019). *Jurnal Psikologi Islam dan Budaya: Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Al-Fatihah dala meningkatkan kinerja pada tenaga kependidikan*. Vol. 2. Nomor 1
- Nursalam. (2008). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pakpahan, dkk., A. F. (2021). *Metodologi Penelitan Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis
- Payadnya, I P. A. A., & Jayantika, I G. A. N. T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistic Dengan Spss*. Yogyakarta: Deepublish
- Prayuda, H. W. (2018). *Skripsi: pengaruh Employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di universitas islam Indonesia*. Yogyakarta: Universitas islam Indonesia Fakultas Ekonomi
- Schaufeli, W.B., & Bakker A.B. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Unpublished Manuscripy: Departement of Psychology, Utrecht University.
- Subhi, M. R., & Habibi, B. Y. (2022). Development of Creativity and Innovation in Guidance and Counseling: A Sufistic Approach. *Pamomong: Journal of Islamic Educational Counseling*, 3(2), 53-63.