

Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Al-Fatihah dalam Meningkatkan Kinerja pada Tenaga Kependidikan

Harjani Hefni¹, Fitri Sukmawati², Santa Rusmalita³

^{1,2,3} IAIN Pontianak, Jl. Letjend Suprpto, Benua Melayu Darat, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78113

¹ e-mail: ghandur78@gmail.com

Abstract / Abstrak	Keywords / Kata kunci
<p><i>This research aims to evaluate the effectiveness of working culture internalization based on Alfatihah in order to encourage performance among educational employee through mixed method with quantitative-qualitative paradigm. Result shows that there is a significant differences on means of employee performance in which before having treatment and after having treatment. Therefore, treatment method with Alfatihah effectively increased performance of educational employee. This research is expected to be used as an input to develop positive working culture.</i></p>	<p><i>Al-Fatihah Internalization Model Work culture Performance</i></p>
<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat efektifitas internalisasi budaya kerja berbasis al-Fatihah dalam meningkatkan kinerja di lingkungan tenaga kependidikan di IAIN Pontianak dengan menggunakan paradigma kuantitatif-kualitatif atau sering juga disebut sebagai <i>mixed methode research</i>. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya perubahan yang signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan yang berjumlah 23 orang, bahwa metode <i>treatment</i> Surah al-Fatihah efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Pontianak, yang awalnya sudah tinggi menjadi lebih tinggi. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai budaya kerja di lingkungan IAIN Pontianak dan lembaga lain di luar IAIN.</p>	<p>Model Internalisasi Al-Fatihah Budaya kerja Kinerja</p>

Pendahuluan

Pemerintah, dalam hal ini BAPPENAS memandang bahwa kualitas kehidupan beragama di kalangan masyarakat tampak berbeda-beda. Di satu pihak, ada sekelompok masyarakat yang memiliki semangat kuat untuk meningkatkan pemahaman, penghayatan, dan pengamalan ajaran agama. Namun di pihak lain, kehidupan beragama pada sebagian masyarakat justru baru mencapai tataran simbol-simbol keagamaan dan belum pada penghayatan dan pengamalan ajaran agama. Indikasi yang menggambarkan fenomena ini antara lain: gejala negatif seperti perilaku asusila, praktik KKN, penyalahgunaan narkoba, pornografi, pornoaksi, perjudian dan berbagai perilaku melanggar nilai-nilai agama. Keluarga sebagai basis pembinaan masyarakat juga belum berperan secara optimal, karena lembaga ini belum kuat seperti bisa diamati dalam kasus-

kasus perceraian yang masih tinggi dan kehidupan keluarga yang tidak harmonis. Kondisi demikian memperlihatkan adanya kesenjangan antara ajaran agama dengan pemahaman dan pengamalannya. Untuk itu, peran tempat-tempat peribadatan dan kitab-kitab suci harus dimaksimalkan sebagai laboratorium bagi pengembangan kegiatan-kegiatan keagamaan serta pendalaman dan pemahaman ajaran agama (BAPPENAS, 2009).

Pendalaman dan pemahaman ajaran agama yang dimaksud oleh BAPPENAS dalam Ilmu Komunikasi sering disebut dengan internalisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, internalisasi diartikan sebagai penghayatan, penugasan, penguasaan secara mendalam yang berlangsung melalui pembinaan, bimbingan, penyuluhan, penataran, dan sebagainya (KBBI, 1989). Dalam pengertian psikologis, internalisasi mempunyai arti penyatuan sikap

atau penggabungan, standar tingkah laku, pendapat, dalam kepribadian. Freud menyakini bahwa super ego atau aspek moral kepribadian berasal dari internalisasi sikap-sikap orang tua (Chaplin, 1993).

Dengan demikian internalisasi merupakan suatu proses penanaman sikap ke dalam diri pribadi seseorang melalui pembinaan, bimbingan dan sebagainya agar ego menguasai secara mendalam suatu nilai serta menghayati sehingga dapat tercermin dalam sikap dan tingkah laku sesuai dengan standar yang diharapkan.

Berdasarkan informasi dari berbagai sumber di atas, internalisasi adalah salah satu tahapan yang harus dilalui oleh seseorang agar mampu bertindak dan bertingkah laku sesuai dengan standar. Tangga atau tahapan itu adalah penghayatan, penyikapan, pengamalan, dan tingkah laku. Jadi, budaya kerja adalah lahir dari internalisasi.

Di antara ajaran Islam yang peneliti anggap berpotensi untuk diinternalisasi di lingkungan IAIN Pontianak adalah Surah al-Fatihah. Meskipun semua orang sudah hafal Surah ini dan sebagian hafal dengan artinya, tetapi berdasarkan pengalaman peneliti selama bertahun-tahun dalam banyak pelatihan *The 7 Islamic Daily Habits*, ternyata hampir semua orang memerlukan internalisasi yang mendalam tentang Surah ini agar bisa menjelma menjadi budaya kerja. Hal ini yang dapat di observasi dalam proses pelatihan.

Penelitian ini diangkat untuk mendesain model yang memungkinkan Surah al-Fatihah bisa dijadikan acuan untuk merumuskan budaya kinerja di lingkungan IAIN Pontianak pada tenaga kependidikan yang dianggap sebagai pendukung utama berjalannya sistem pendidikan di perguruan tinggi.

Dipilihnya Surah al-Fatihah karena Surah ini memiliki keistimewaan, baik dari aspek muatan atau isi, penguasaan terhadap isi, aspek cara menanamkan nilai, dan aspek motivasi. Keistimewaan dari aspek materi sudah tidak dipungkiri, karena alquran sejak awal diturunkan sudah disifati sebagai kitab yang

hak dan tidak ada keraguan sedikitpun padanya, dan selama 15 abad berjalan tidak ada yang mampu membuat semisal alquran. Dari aspek isi, Surah al-Fatihah mengandung 7 nilai yang sangat kuat untuk menjadi budaya kerja dan meningkatkan kinerja. Aspek kedua dari keistimewaan Surah al-Fatihah adalah penguasaan. Maksudnya, tidak ada satupun orang Islam yang tidak menghafal Surah ini. Hafalan ini menjadi modal utama atau tangga utama untuk melakukan internalisasi. Keistimewaan yang juga melekat dengan Surah al-Fatihah adalah dari aspek motivasi, di mana setiap muslim pasti memiliki motivasi yang tinggi untuk membaca Surah ini, karena sifatnya adalah wajib.

Dengan keyakinan yang mantap akan kebenaran isi dan kandungan al-Fatihah, lalu kandungannya dikuasai secara baik, dan diulangi minimal 17 kali sehari, serta disertai dengan motivasi yang tinggi, di mana pembacanya selalu di *charge* dengan nilai yang penuh berkah dari Allah swt, diharapkan hati pembacanya akan selalu hidup dan memiliki tekad untuk mengamalkan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja sudah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu. Novayanti Pramedia Sambali meneliti tentang pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. Peneliti menemukan hasil regresi bahwa budaya kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja, dan dia menyimpulkan bahwa budaya kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah. (Novayanti, 2015).

Penelitian lain Nur Syamsu Kuku Maulana, tentang pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Koperasi Simpan Pinjam "Jasa" Di Pekalongan. Hasil penelitian bahwa budaya kerja dan kepuasan kerja mampu berpengaruh

terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial.

Dari berbagai macam latar belakang di atas, maka Surah al-Fatihah sangat berpeluang dan sangat penting untuk diinternalisasi dengan berbagai macam tahapannya untuk melahirkan budaya kerja yang efektif meningkatkan kinerja. Karena itu, penelitian ini berusaha untuk melihat sejauhmana efektivitas Budaya Kerja yang lahir dari Model Internalisasi Surah al-Fatihah dalam Meningkatkan kinerja pada Tenaga Kependidikan di IAIN Pontianak.

Metode

Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif-kualitatif atau sering juga disebut sebagai *mixed methode research*. Dalam praktiknya, penggunaan desain kualitatif-kuantitatif dilakukan dengan bobot yang sama (Sarwono, 2006). Dalam desain ini paradigma kualitatif dan kuantitatif digunakan secara bersama-sama. Penggunaan paradigma penelitian campuran ini didasarkan pada kebutuhan dan masalah penelitian.

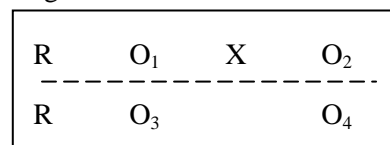
Paradigma kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengkaji dinamika budaya kerja pada tenaga kependidikan (jabatan fungsional umum) di IAIN Pontianak. Paradigma ini juga digunakan dalam menguji efektivitas model yang dikembangkan. Sementara itu paradigma kualitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui validitas rasional Model Hipotetik Internalisasi Al-Fatihah untuk Meningkatkan Kinerja. Produk dimaksud dalam penelitian ini adalah Model Internalisasi Al-Fatihah untuk Meningkatkan Kinerja pada Tenaga Kependidikan di IAIN Pontianak.

Dalam pengalaman menerapkan pendekatan tersebut, Sukmadinata (2007) telah melakukan modifikasi sehingga ia dan kawan-kawannya meringkasnya menjadi empat tahapan pokok: (1) studi pendahuluan, (2) pengembangan model, (3) uji model dan (4) deseminasi. Berdasarkan modifikasi ini, maka penelitian ini mengikuti modifikasi Sukmadinata.

Pada studi pendahuluan subyeknya adalah tenaga kependidikan yang berjumlah 151 orang, terdiri dari 62 orang PNS dan 89 orang non PNS. Sedangkan dalam tahap pengembangan subyeknya adalah para pakar yang jumlahnya tiga orang, satu pakar bidang psikologi, satu pakar bidang konseling, dan satu lagi di bidang tafsir.

Selanjutnya untuk melihat efektivitas Model Internalisasi al-Fatihah untuk Meningkatkan Kinerja pada Tenaga Kependidikan sebelum diberikan kepada 151 dan sesudah *treatment* diberikan sebanyak 23 orang di IAIN Pontianak dilakukan eksperimen dengan menggunakan desain *pretest-posttest control group* (Sarwono, 2006). Pengukuran kinerja pegawai digunakan skala Likert dengan 5 kategori (SS : Sangat Setuju S : Setuju R : Ragu-ragu TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju). Sedangkan pelaksanaan *treatment* al-Fatihah dilakukan melalui tahapan 2 tahapan, yaitu 1). Pengulangan berkala al-Fatihah dan, 2) Internalisasi al-Fatihah.

Desain ini digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

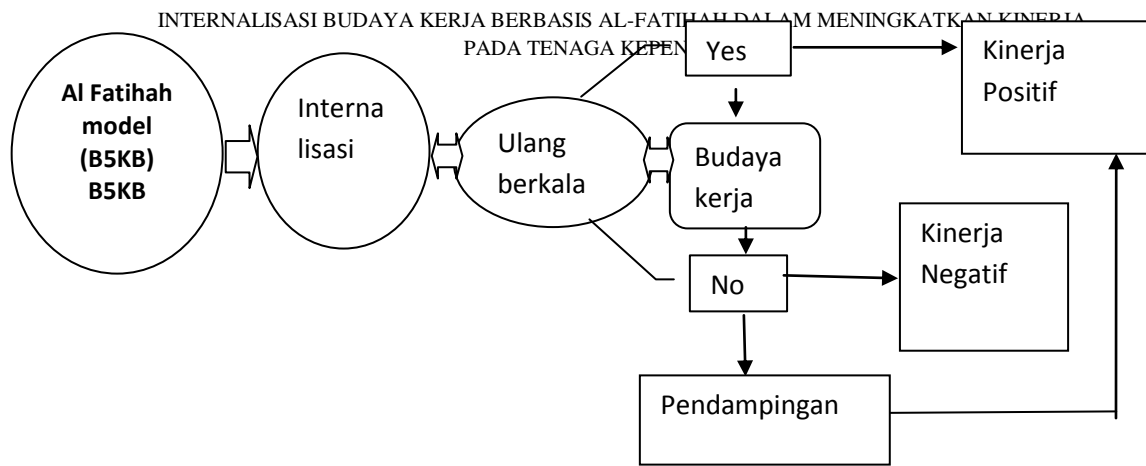


Keterangan:

- O₁ : Nilai *Pretest* Kelompok Eksperimen
- X : Eksperimen (*treatment*)
- O₂ : Nilai *Posttest* Kelompok Eksperimen
- O₃ : Nilai *Pretest* Kelompok Kontrol
- O₄ : Nilai *Posttest* Kelompok Kontrol
-

Hasil dan Diskusi

Penelitian ini menemukan beberapa hal penting, di antaranya: a) butir-butir nilai yang harus diinternalisasi dalam setiap ayat; b) model internalisasi; c) efek dari pemberian *treatment*. Masing-masing hasil didukung oleh pembahasan.



Gambar 1. Model Internalisasi Budaya Kerja Berbasis Surah al-Fatihah

Nilai-nilai yang diinternalisasi

Nilai-nilai yang diinternalisasi dalam pelatihan dari Surah al-Fatihah adalah: *Pertama, Bismillàhirrahmànirrahím.* Nilai-nilai yang digali dari ayat ini di antaranya: a) merasakan kehadiran Allah; b) bersemangat melakukan kebaikan; c) takut melanggar aturan; d) Memiliki ketajaman nurani. Dari nilai-nilai ayat pertama ini diharapkan melahirkan budaya integritas. *Kedua, Alhamdulillah Rabb al-Álamín.* Nilai-nilai yang digali dari ayat ini di antaranya: a) bahagia dan senang dengan nikmat yang ada; b) mengapresiasi nikmat dengan cara mengungkapkan; c) menggunakan nikmat sesuai dengan amanah pemberi nikmat; d) mengembangkan nikmat yang ada; d) tahu diri dan ingin berbakti; e) berbagi dengan sesama. Dari nilai-nilai ayat kedua ini diharapkan melahirkan budaya senang bekerja.

Ketiga, Al-Rahmàn al-Rahím. Nilai-nilai yang digali dari ayat ketiga ini di antaranya: a) memiliki cara pandang positif terhadap realitas kehidupan; b) merasa selalu diperhatikan Allah dalam setiap kondisi; c) tidak goyah menghadapi persoalan hidup; d) empati dengan sesama. Dari nilai-nilai ayat ketiga ini dihasilkan budaya berpikir positif kepada Allah dan kepada sesama.

Keempat, Màliki yaum al-dín. Nilai-nilai yang digali dari ayat ke-empat ini di antaranya: a) menyadari bahwa hidup akan berakhir; b) meyakini bahwa segala perbuatan di dunia akan dipertanggungjawabkan; c) menumbuhkan kesadaran untuk berpacu dengan waktu dalam

melakukan amal-amal positif; d) mengasah kemampuan untuk menghubungkan amal hari ini dengan balasan akhirat; e) mengasah keberanian untuk mengatakan ya atau tidak. Dari nilai-nilai ayat ketiga ini dihasilkan budaya visioner dan bertanggungjawab.

Kelima, Iyyàka Na'budu wa iyyàka nasta'in. Nilai-nilai yang digali dari ayat keempat ini di antaranya: a) memiliki kemampuan membaca kecenderungan orientasi hidup; b) menjadikan ibadah sebagai tujuan hidup; c) memahami makna ibadah secara utuh; d) komitmen untuk menjadikan seluruh ibadah sebagai ibadah; e) berjanji untuk semakin taat beribadah; f) menumbuhkan budaya melapor dan memohon kepada Allah; g) mengenal waktu-waktu mustajab untuk berdoa; h) mengenal doa-doa pilihan. Dari nilai-nilai ayat ketiga ini dihasilkan budaya produktif dan bersemangat bekerja secara profesional.

Keenam, Ihdinas Shiràth al-mustaqím. Nilai-nilai yang digali dari ayat keempat ini di antaranya: a) menumbuhkan kesadaran bahwa jalan hidup berliku; b) menumbuhkan kesadaran bahwa godaan di jalan sangat banyak; c) menyadari bahwa kita lemah di hadapan godaan; d) menumbuhkan keyakinan bahwa *istiqomah* adalah solusi; e) membangun komunitas *istiqomah*. Dari nilai-nilai ayat ketiga ini dihasilkan budaya memiliki daya tahan.

Ketujuh, Shiràth alladzina an'amta 'alaihim, Ghair al-Mahgdhúbi 'alaihim wala al-dhàllín. Nilai-nilai yang digali dari ayat keempat ini di antaranya: a) manusia memiliki

sifat imitasi; b) mengenal 3 tipologi manusia: *an'amta 'alaihim, al-maghdhubi 'alaihim, adhdhallin*. c) berkomitmen untuk bercermin dan hidup bersama orang-orang dengan tipologi *an'amta 'alaihim*. Dari nilai-nilai ayat ketiga ini dihasilkan budaya kerja bercermin, cepat belajar dari orang lain dan menjadi teladan untuk orang lain.

Model Internalisasi Surah al-Fatihah

Nilai-nilai al-Fatihah yang memiliki tempat spesial di hati orang Islam sangat berpotensi untuk dijadikan Budaya Kerja. Agar nilai yang istimewa ini bisa menjadi Budaya diperlukan beberapa tahap. Tahapan itu ialah: pertama, mengaktifkan nilai ini ke dalam hati setiap muslim; kedua, memotivasi mereka untuk mengulang secara otomatis nilai-nilai ini; ketiga, mendorong mereka untuk mengamalkan nilai-nilai tersebut. Jika tahapan ini berhasil diterapkan, maka diharapkan menghasilkan budaya kerja, tetapi jika belum berhasil, maka setiap orang memiliki kesempatan untuk menanamkannya setiap waktu sholat. Kalau belum terjadi internalisasi atau gagal memahaminya proses internalisasinya, maka diadakan pendampingan kembali secara berulang. Pendampingan bisa dalam bentuk *coaching* atau diskusi *peer group* tentang pengalaman mengamalkan Surah al-Fatihah dalam kehidupan, atau dalam bentuk pelatihan kembali dalam rangka untuk menyegarkan informasi dan komitmen. Dengan langkah-langkah di atas, diharapkan nilai-nilai Surah al-Fatihah betul-betul bisa diwujudkan dalam dunia kerja dan membawa dampak positif dalam membentuk budaya kerja yang menjadi faktor besar dalam meningkatkan kinerja.

Maka model yang peneliti rumuskan untuk menjadikan Surah al-Fatihah agar sebagai Budaya Kerja tertera pada Gambar 1.

Penjelasan Model:

Al-Fatihah dirumuskan dengan B5KB, yaitu Bismillah setiap memulai pekerjaan, Bersyukur atas setiap capaian, Berpikir positif, Berorientasi akhirat, Beribadah dan berdoa, Konsisten dalam komitmen, dan Bercermin.

Karena tujuh nilai ini sudah ada pada setiap muslim yang dibuktikan dengan hafalnya mereka dengan Surah al-Fatihah, maka yang diperlukan dalam model ini bukan mengenalkan nilai, tetapi menghidupkan nilai yang ada supaya bisa bermanfaat. Upaya untuk mengenalkan keutamaan, memahami arti, membimbing cara mengamalkannya, dan pengenalan maksud pengulangan Surah al-Fatihah disebut internalisasi. Menginternalisasi dengan membaca secara berulang yang disertai dengan pemahaman arti diharapkan akan melahirkan kesadaran nilai. Kesadaran nilai yang dimaksud di sini adalah kesadaran bahwa al-Fatihah penting untuk dijadikan landasan nilai dalam bekerja supaya kerja bernilai ibadah. Jika kesadaran di atas sudah tertanam maka prinsip BUDAYA KERJA BERBASIS AL-FATIHAH sudah dimiliki. Agar prinsip ini selalu segar dalam diri seseorang maka harus dilakukan secara ulang berkala. Jika belum tertanam, maka yang harus dilakukan juga adalah ulang berkala atau pendampingan. Setelah kesadaran nilai dimiliki maka akan muncul tekad untuk mewujudkannya dalam kerja nyata. Kerja berbasis budaya al-Fatihah diharapkan akan mewujudkan kinerja positif. Jika belum terwujud, maka pengulangan nilai sebanyak tujuh belas kali sehari yang otomatis dilakukan oleh setiap muslim dalam sholatnya diharapkan akan terus mengukuhkan makna al-Fatihah dalam kehidupan.

Efektivitas Model

Tingkat kinerja tenaga pendidik IAIN Pontianak sebelum mendapat perlakuan dengan model al-Fatihah

Sebelum mendapat *treatment* dengan model Al-Fatihah, terlebih dahulu tenaga kependidikan IAIN Pontianak dilakukan pengukuran untuk melihat tingkat kinerja mereka. Berdasarkan pengukuran yang dilakukan, kinerja tenaga kependidikan IAIN Pontianak digambarkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1

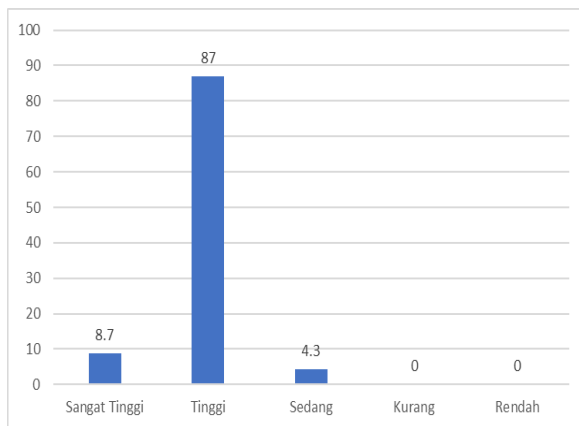
Analisis Deskriptif Kinerja Tendik Sebelum Treatment

Interval Kinerja	Kategori	n	%
100.8 – 120	Sangat Tinggi	2	8.7
81.6 - 100.7	Tinggi	20	87.0
62.4 - 81.5	Sedang	1	4.3
42.2 - 62.3	Kurang	0	0.0
24 - 42.1	Rendah	0	0.0
Total		23	100.0

Sumber: Data primer tahun 2017.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif pada Tabel 1 memberikan gambaran bahwa sebagian besar (20 orang atau 87,0%) kinerja tenaga kependidikan IAIN Pontianak berada pada kategori tinggi, hanya 4,3% yang masuk kategori sedang dan tidak satupun yang masuk dalam kategori kurang ataupun rendah.

Secara lebih jelas, tabel tersebut dapat divisualkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Tendik Sebelum Treatment

Sumber: Data Promer tahun 2017

Secara visual berdasarkan grafik batang pada gambar 2 menunjukkan distribusi kinerja tenaga kependidikan sebelum treatment menggunakan metode Surah al-Fatihah yang paling banyak adalah kategori tinggi.

Tingkat kinerja tenaga kependidikan IAIN Pontianak setelah mendapat perlakuan dengan model al-Fatihah

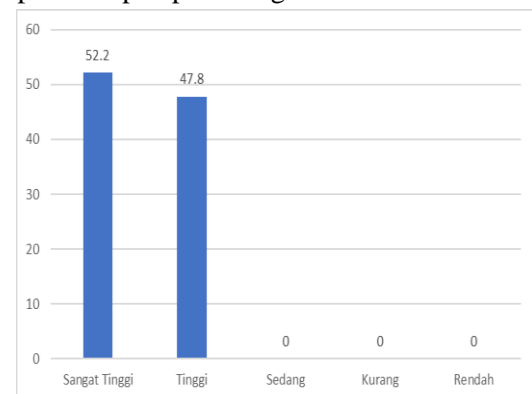
Setelah mendapatkan treatment dengan menggunakan Model al-Fatihah, kinerja tenaga kependidikan IAIN Pontianak mengalami kenaikan. Adapun kenaikan kinerja tersebut digambarkan pada tabel 2.

Tabel 2
Analisis Deskriptif Kinerja Tenaga Kependidikan Setelah Treatment

Interval Kinerja	Kategori	n	%
100.8 – 120	Sangat Tinggi	2	52.2
81.6 - 100.7	Tinggi	1	47.8
62.4 - 81.5	Sedang	0	0
42.2-62.3	Kurang	0	0.0
24-42.1	Rendah	0	0.0
Total		23	100.0

Sumber: Data Promer tahun 2017

Berdasarkan analisis statistik deskriptif pada tabel 2 memberikan gambaran bahwa sebagian besar (12 orang atau 52,2%) kinerja tenaga kependidikan IAIN Pontianak berada pada kategori sangat tinggi, tidak satupun yang masuk dalam kategori sedang, kurang ataupun rendah. Secara visual kenaikan kinerja tersebut seperti tampak pada diagram berikut:



Gambar 3. Analisis Deskriptif Kinerja Tendik Setelah Treatment

Sumber: Data Promer tahun 2017

Keutamaan Surah al-Fatihah

Al-Fatihah adalah surat paling agung yang diturunkan Allah kepada manusia. Ia dinamakan al-Fatihah (pembuka atau Katsir), karena mushaf dibuka dengan surat ini dan setiap sholat dibuka dengannya. Ia adalah

Ummul Kitab, Ummul Qur'an, dan Asas al Qur'an. *Ummi* (ibu) adalah penyebab awal kehidupan seseorang, dan dalam kondisi paling sulit, manusia akan kembali kepada *umminya*. Al-Fatihah dinamakan *Ummul Kitab dan Ummul Qur'an* karena alquran dimulai dengannya, dan dalam kondisi paling sulit, disaat semua teori manusia sudah kehilangan energinya, manusia akan kembali kepada solusi alquran, dan seluruh makna alquran merujuk kepada tujuh ayat ini. Dan disaat semua orang sudah cuek dengan alquran, al-Fatihah *insya Allah* masih ada di hatinya.

Al-Fatihah dinamakan juga *As Sab'ul Matsani* (tujuh yang berulang), karena surat ini selalu dibaca secara berulang minimal tujuh belas kali sehari semalam. Pengulangan seperti ini menyiratkan ada makna besar di balik surat ini. Tidak mungkin diulang sebanyak itu kalau kandungannya tidak banyak manfaatnya bagi yang membaca dan mengamalkannya. Ia juga disebut *Al Qur'an al Adzim*. Istilah ini secara eksplisit menyebutkan keagungan surat ini, seolah-olah alquran adalah al-Fatihah itu sendiri. Karenanya, para ulama juga menamakan surat ini dengan *al Kafiyah* (cukup), karena semua muatan alquran terkandung di dalamnya. al-Fatihah disebut juga *asy Syifa'* (obat). Artinya, al-Fatihah mengandung energi penyembuh penyakit yang diidap oleh masyarakat. Ia juga dinamakan *ruqyah*. Nama ini menyiratkan makna bahwa al-Fatihah dapat menyembuhkan orang dari penyakit akibat gangguan jin dan makhluk halus.

Al-Fatihah juga dinamakan *al kafiyah* (sempurna), karena ia adalah satu kesatuan, tidak boleh membaca setengah surat al-Fatihah di satu rakaat lalu dilanjutkan setengahnya lagi di rakaat kedua. *Al kafiyah* menyiratkan makna bahwa al-Fatihah adalah totalitas, tidak akan efektif kekuatannya kalau hanya diambil sebagian dan meninggalkan sebagian yang lain. *Al Waqiyah* adalah salah satu nama al-Fatihah. Nama ini secara bahasa berarti pelindung, tetapi nama ini menyiratkan makna kekuatan dalam Surat ini.

Yahya bin Abi Katsir yang menyebut al-Fatihah dengan nama ini memahami bahwa al-Fatihah mampu melindungi diri, keluarga, dan masyarakat dari berbagai hal yang tidak diinginkan. Al-Fatihah juga dinamakan *sholat*, karena sholat dimulai dengan surat ini dan tidak sah sholat seseorang kalau tidak membaca surat ini. Penamaan ini mengandung arti bahwa jika salah satu pekerjaan penting bahkan terpenting seperti sholat tidak boleh mengabaikan al-Fatihah, apalagi mengisi kehidupan dalam rentang yang cukup relatif panjang. Mengabaikan pemaknaan *al-Fatihah* dalam mengisi kehidupan sebagian atau seluruhnya akan membuat hidup kita tidak berkualitas, keberadaan kita di muka bumi ini tidak sah dan ilegal.

Dari Surah ini, saya menarik tujuh prinsip dasar manusia hidup dan bekerja. Ketujuh Prinsip itu adalah: *Pertama*, *Bismillah* dalam memulai setiap pekerjaan. Prinsip inilah yang diajarkan Allah kepada Rasul-Nya Muhammad sejak pertama kali menerima wahyu. Sejak saat itu juga, Nabi tidak pernah meninggalkan prinsip ini dalam setiap aktivitasnya. Bahkan beliau mengatakan bahwa setiap pekerjaan yang tidak dimulai dengan *Bismillah* tidak akan sempurna. Orang yang memulai aktivitasnya dengan menyebut nama Allah insya akan lebih mampu mengendalikan diri dibandingkan orang yang tidak menyebut nama-Nya.

Kedua, Bersyukur atas segala nikmat yang diterima. Prinsip ini selalu dipegang teguh oleh Rasulullah sejak beliau menerima Risalah Islam. Prinsip syukur ini menjadikan Nabi Muhammad sangat dekat dengan Tuhannya (أفلا أكون عبدا شكورا), menghargai sesama (من لا يشكر الله لا يشر الناس), dan menikmati hidup laksana di Surga (بيتي جنتي). Syukur membuat jiwa tenang dan kerja menjadi konsentrasi. Syukur juga mampu mendongkrak produktivitas manusia. *Ketiga*, Berfikir positif terhadap Allah dan berkasih sayang terhadap sesama. Sikap berpikir positif ini dicontohkan oleh Rasulullah kepada kita dalam kondisi tersulit sekalipun. Di saat masyarakat Thaif menolak kehadiran beliau dan dakwah yang

beliau bawa, bahkan beliau dilempari batu, beliau masih mengedepankan pikiran positifnya terhadap mereka, dengan harapan akan lahir dari rahim-rahim masyarakat di situ yang akan menjadi pemimpin Islam di masa yang akan datang. Melakukan aktivitas dengan kacamata pikiran positif membuat Rasulullah mampu bertahan dengan prinsipnya dan selalu merasa berada di bawah lindungan-Nya.

Dalam konteks dunia kerja, berpikir positif terhadap Allah membuatnya semakin bersemangat meningkatkan kualitas dirinya, karena dia yakin Allah tidak akan mendzalimi hamba-Nya. *Keempat*, Berorientasi akhirat. Prinsip ini membuat kita sekali mendayung dua atau tiga pulau terlampaui, artinya energi yang kita keluarkan untuk dunia sekaligus bernilai akhirat. Tidak terjadi tumpang tindih dan tabrakan antara pekerjaan dunia dan akhirat. Mempraktekkan prinsip ini akan menjadikan kita orang yang kaya kredit poinnya di sisi Allah, dan menjadikan kita selalu merasa diingatkan tentang akhirat saat kita berniat melakukan penyimpangan.

Kelima, Beribadah dan Berdoa. Allah berjanji akan mengabulkan harapan kita kalau kita mendahulukan ibadah, ketundukan dan loyalitas kepada-Nya. Mempraktikkan prinsip ini akan membuat hidup kita semakin optimis, karena Allah tidak pernah mengingkari janji-Nya. *Keenam*, konsisten dalam komitmen. Sesuai dengan karakter hati yang gampang bolak-balik, maka banyak orang yang tidak mampu bertahan dalam prinsipnya. Menjaga konsistensi diri dalam komitmen kebaikan adalah pekerjaan sulit yang membuahkan hasil spektakuler. *Ketujuh dan terakhir*, bercermin. Orang yang tidak mau bercermin atau belajar dengan sekitarnya ibarat orang yang berjalan dengan menutup mata, dia asyik dengan dirinya dan tidak pernah tahu dengan dunia luar. Padahal, sekitar adalah kitab berharga yang banyak mengandung pelajaran. Untuk lebih memudahkan mengingat rumusan surat ini, saya membuat istilah B5KB. Istilah ini diambil dari urutan surat al-Fatihah yang terdiri dari tujuh ayat.

Internalisasi Surah al-Fatihah

Agar nilai-nilai Surah al-Fatihah dipahami secara baik dan bisa diterapkan, maka diperlukan internalisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, internalisasi diartikan sebagai penghayatan, penugasan, penguasaan secara mendalam yang berlangsung melalui pembinaan, bimbingan, penyuluhan, penataran, dan sebagainya (KBBI, 1989). Dalam pengertian psikologis, internalisasi mempunyai arti penyatuan sikap atau penggabungan, standar tingkah laku, pendapat, dalam kepribadian.

Dalam proses internalisasi yang dikaitkan dengan pembinaan peserta didik, ada tiga tahapan yang terjadi (Chaplin, 1993): a). Tahap Transformasi nilai: Tahap ini merupakan suatu proses yang dilakukan oleh pendidik dalam menginformasikan nilai-nilai yang baik dan kurang baik. Pada tahapan ini terjadi komunikasi verbal antara guru dan siswa. b). Tahap Transaksi nilai: suatu tahap pendidikan nilai dengan jalan melakukan komunikasi dua arah atau interaksi antara siswa dengan pendidik yang bersifat timbal balik. c). Tahap Trans-internalisasi: tahap ini jauh lebih mendalam dari tahap transaksi. Pada tahap ini bukan hanya dilakukan dengan komunikasi verbal tapi juga sikap mental dan kepribadian. Pada tahap ini komunikasi kepribadian yang berperan secara aktif.

Metode Internalisasi Nilai-Nilai Surah al-Fatihah

Berdasarkan teori internalisasi di atas, maka internalisasi nilai-nilai al-Fatihah untuk para tenaga kependidikan di IAIN Pontianak dilakukan dalam tiga tahapan di atas, tetapi dilakukan dalam bentuk pelatihan dan bimbingan.

Di dalam pelatihan diberikan semua tahapan internalisasi. Transformasi nilai dilakukan dengan dua hal: pertama, penanaman urgensi Surah al-Fatihah; dan kedua, penanaman nilai-nilai setiap ayat dalam Surah al-Fatihah. Tahap transaksi nilai dilakukan di

akhir setiap sesi. Instruktur memberi contoh bagaimana menerapkan nilai dan menanyakan kesiapan peserta untuk menerapkan ayat demi ayat dalam pekerjaan mereka. Sedangkan trans-internalisasi dilakukan dengan ulang berkala serta pendampingan berkelanjutan pasca pelatihan. Pelatihan ini dilakukan dalam delapan sesi, dilakukan dalam satu hari. Sedangkan pengulangan Surah ini dilakukan secara mandiri minimal 17 kali sehari pada saat sholat.

Urgensi Ulang Berkala

Ada tiga teori yang menguatkan pentingnya pengulangan sebuah nilai agar tertanam kuat pada diri seseorang dan akan berpengaruh terhadap budaya kerja dan kinerja. Ketiga teori itu adalah: pertama, teori Psikologi Daya. Teori ini menekankan perlunya pengulangan. Menurut teori ini belajar dengan melatih daya yang ada pada manusia seperti mengamati, menangkap, mengingat, berpikir dan merasakan. Dengan mengadakan pengulangan maka daya tersebut akan terlatih dan akan menjadi sempurna. Kedua, teori psikologi asosiasi atau koneksionisme dengan tokoh Thorndike dari hukum belajar "*law of exercise*" bahwa belajar pembentukan hubungan antara stimulus dan respon dan pengulangan terhadap pengalaman-pengalaman itu memperbesar peluang timbulnya respon yang benar. Ketiga, Psikologi *Conditioning*. Teori ini terkait dengan pembentukan hubungan stimulus dan respon. Respon akan timbul bukan karena adanya stimulus saja, tetapi juga stimulus yang dikondisikan. Banyak tingkah laku manusia timbul akibat dari kondisi.

Ketiga teori di atas menekankan pentingnya prinsip pengulangan dalam belajar, yang pertama pengulangan untuk melatih daya-daya jiwa. Yang kedua dan ketiga pengulangan untuk respon yang benar dan membentuk kebiasaan-kebiasaan. Dalam belajar tetap diperlukan pengulangan, metode *drill* dan *stereotyping* merupakan bentuk belajar yang menerapkan prinsip pengulangan (Gage & Berliner, 1984).

Ulang Berkala Surah al-Fatihah

Peserta eksperimen diajarkan pentingnya pengulangan Surah al-Fatihah. Pengulangannya dilakukan pada saat sholat wajib yang jumlahnya sebanyak 17 kali. Pengulangannya juga dilakukan pada interval waktu yang sudah diatur: dua kali pada saat sholat Subuh, empat kali pada saat sholat Dzuhur, empat kali pada saat sholat Ashar, tiga kali pada saat sholat Maghrib, dan empat kali lagi pada saat sholat Isya. Dengan jumlah pengulangan minimal 17 kali ini diharapkan akan menguatkan pesan pentingnya nilai al-Fatihah untuk dijadikan aksi secara berulang.

Budaya kerja

Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi didalam sebuah organisasi. Menurut Ernawan (2011), budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya. Selain itu menurut Harrison & Stoke sebagaimana yang dikutip oleh Erni R. Ernawan, budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, mitos para anggota suatu organisasi, yang memengaruhi perilaku semua individu dan kelompok dalam organisasi. Budaya organisasi di suatu kampus juga berpengaruh dalam pelaksanaan kehidupan di kampus, seperti keputusan yang akan diambil oleh kampus dan bagaimana perilaku anggota organisasinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rusmana (2011) mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja mengajar guru sebesar 49%.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat semua kalangan karena dapat dijadikan sebagai peraturan dan ketentuan-ketentuan yang diterapkan di kampus. Menurut Schein (dalam Mangkunegara, 2009) budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya kerja, sebagaimana dituangkan dalam Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur, adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dengan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi yang terbaik.

Hasil observasi di lapangan menunjukkan adanya sebagian tenaga kependidikan yang memiliki kinerja yang perlu untuk ditingkatkan. Fenomena datang terlambat, atau datang awal hanya untuk absen, atau tidak melaksanakan tugas dengan baik, atau menghabiskan waktu untuk hal-hal yang tidak produktif menunjukkan adanya budaya kerja yang perlu untuk direvitalisasi di lingkungan IAIN Pontianak. Selain fenomena di atas, sebagian tenaga kependidikan sudah memiliki semangat kerja yang baik. Sebagian tenaga kependidikan memiliki prestasi membanggakan, bahkan ada yang berprestasi di level nasional. Kinerja baik dan buruk tidak bisa dipisahkan dari cara pandang seseorang terhadap bidang kerjanya.

Jika seseorang memiliki cara pandang yang positif terhadap bidang kerja pasti tidak akan sama dengan seseorang yang cara pandangnya negatif.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2009) mengartikan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai hasil yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Martoyo (1994), kinerja selain berkenaan dengan derajat penyelesaian tugas-tugas yang dicapai individu, juga merefleksikan seberapa baik karyawan telah memenuhi persyaratan pekerjaannya, sehingga kinerja diukur dalam artian hasil. Hasil dari penilaian terhadap karyawan apapun hasilnya akan sangat bermanfaat bagi seorang manajer atau pimpinan dalam membuat rancangan selanjutnya.

Sedangkan menurut Ardiansyah (2011), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain: 1) Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Jadi berdasarkan pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tersebut diatas dapat dikatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dapat berasal dari dalam individu (*internal*) seperti motivasi, keterampilan dan juga pendidikan. Selain itu terdapat juga faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dari luar individu (*eksternal*) seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya.

Ada dua kelompok faktor-faktor yang memengaruhi kerja seseorang di dalam organisasi yaitu faktor motivator (pemuas) dan faktor pemeliharaan. Faktor-faktor motivator yang akan meningkatkan prestasi kerja atau kepuasan kerja sedangkan faktor pemeliharaan mencegah menurunnya, semangat kerja dan prestasi. Jika faktor motivator terpenuhi maka tercapai prestasi kerja tetap apabila faktor pemeliharaan terpenuhi maka tidak akan muncul prestasi kerja karena faktor pemeliharanya hanya untuk mengurangi ketidakpuasan kerja. Jadi kedua faktor tersebut sangat lah diperlukan. Faktor-faktor pemeliharaan terdiri dari gaji, upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor-faktor motivator terdiri dari pekerjaan menarik, ada tantangan, penghargaan dan promosi.

Dalam penelitian ini, yang diukur adalah pengaruh faktor internal, yaitu budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tidak membahas tentang pengaruh faktor eksternal terhadap kinerja.

Hubungan Pengulangan Surah Al-Fatihah Secara Berkala dengan Budaya Kerja dan Kinerja

Tujuh ayat dalam Surah al-Fatihah merupakan mata rantai nilai yang tidak bisa dipisahkan. Hal itu bisa dipahami dari istilah *al-sab'u al-matsàni* (tujuh ayat yang berulang) dan kewajiban setiap orang untuk membacanya secara utuh dalam sholat. Seluruh nilai yang terdapat di dalamnya menggambarkan tentang budaya kerja, sebagaimana tergambar dalam tabel 4.

Penjelasan Tabel 4

Surah al-Fatihah yang dimulai dengan *Bismillahirrahmànrrahím* jika diinternalisasi dengan baik akan melahirkan budaya integritas. Budaya integritas akan membantu seseorang untuk patuh terhadap aturan, karena merasa selalu diawasi oleh Allah swt. Adapun ayat kedua, *alhamdulillah Robb al-‘Àlamín*, jika berhasil diinternalisasi akan melahirkan rasa

syukur dan senang terhadap pekerjaan yang digelutinya. Rasa senang akan menumbuhkan semangat untuk bekerja yang terbaik. Orang yang kerjanya baik akan menumbuhkan keinginan untuk berinovasi.

Ayat ketiga, *Al-Rahmàn al-Rahím*, merupakan ayat yang mengajarkan pembacanya untuk senantiasa berpikir positif kepada Pencipta. Dengan ayat ini seseorang meyakini bahwa apapun yang ia dapatkan dan alami merupakan pemberian terbaik dari Allah Yang Maha Pengasih. Ayat ini juga mengajarkan manusia agar senantiasa berkasih sayang dengan sesamanya. Ayat ketiga ini akan membantu seseorang untuk memiliki mental yang stabil dalam menghadapi berbagai keadaan dan berusaha untuk selalu berbuat yang terbaik buat saudaranya. Budaya yang selalu mengedepankan pikiran positif terhadap sesama akan membuat pekerjaan menjadi ringan, karena dikerjakan dalam kebersamaan.

Ayat keempat, *Màliki yaum al-Dín*, membantu seseorang yang menginternalisasinya untuk selalu mengingat akhirat. Dengan selalu mengingat akhirat, seseorang selalu mengerjakan sesuatu yang bisa dipertanggungjawabkan di akhirat. Sedangkan ayat kelima, *Iyyàka na‘budu wa iyyàka nastàin* akan membantu orang untuk menyikapi pekerjaannya sebagai ibadah. Sikap ini akan membuatnya bersemangat untuk bekerja dan mengawalinya untuk bekerja sesuai dengan aturan Allah. Ayat keenam, *ihdina al shiràth al mustaqím*, mengajarkan orang yang menginternalisasi nilai al-Fatihah agar memiliki daya tahan dalam melakukan pekerjaan yang baik. Daya tahan ini bisa didapatkan jika seseorang menerapkan lima nilai yang telah disebutkan di atas.

Sedangkan ayat terakhir, *Shiràth alladzín an‘amta ‘alaihim ghair al maghdhúbi ‘alaihim wala al dhàllín*, jika diinternalisasi dengan baik akan membantu seseorang untuk terus belajar dari orang lain yang sukses dan mengambil pelajaran dari orang-orang gagal agar tidak diulangi. Semangat untuk terus belajar atau

bercermin dari orang lain yang sukses akan meningkatkan kinerja seseorang.

Hubungan antara Budaya Kerja dan Ulang Berkala

Dengan diulangnya nilai-nilai penting dalam Surah al-Fatihah, diharapkan dapat menghasilkan budaya kerja. Ketika budaya kerja B5KB ini tertanam pada setiap orang maka diharapkan akan melahirkan semangat kerja yang tinggi yang berdampak pada kinerja yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya perubahan yang signifikan terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Rata-rata kinerja tenaga kependidikan sebelum *treatment* adalah sebesar 93,4783 sedangkan setelah dilakukan *treatment* adalah sebesar 99,2174, artinya kinerja pegawai setelah dilakukan *treatment*, menggunakan surah al-Fatihah meningkat signifikan sebesar 5,7391. Nilai ini memverifikasi hasil uji beda rata-rata antar perlakuan menggunakan uji t sampel berpasangan (*paired sample t test*) yang menunjukkan t statistik sebesar -2,818 (tanda *negative* menunjukkan penurunan) dengan tingkat signifikansi

probabilitas sebesar 0,01 (kurang dari 0,05) sehingga H_0 di tolak artinya terdapat peningkatan yang signifikan antara kinerja dan budaya kerja sebelum dan sesudah diberikan *treatment* surah al-Fatihah.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa metode *treatment* Surah al-Fatihah efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Pontianak. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah: 1. Penelitian baru dilakukan di lingkungan kecil, yaitu di IAIN Pontianak. 2. Penelitian baru meneliti subyek yang sudah hafal Surah al-Fatihah dan mengamalkannya dalam sholat. Diperlukan penelitian dalam skala yang lebih luas dengan subyek yang lebih bervariasi.

Model Internalisasi Surah al-Fatihah agar menjadi Budaya Kerja untuk meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan IAIN Pontianak setelah dilakukan *treatment* memiliki dampak signifikan. Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan dalam skala yang lebih luas agar lebih teruji dan dapat memberikan kemanfaatan yang luas buat masyarakat.

INTERNALISASI BUDAYA KERJA BERBASIS AL-FATIHAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PADA TENAGA KEPENDIDIKAN

Tabel 4
Hubungan Surah al-Fatihah, Budaya Kerja dan Kinerja

Nilai Al- Fatihah	Budaya Kerja al Fatihah	Kinerja
Bismillah	Integritas : Memulai pekerjaan dengan ingat dan memohon pertolongan kepada Allah Yang Maha Pengasih Maha Penyayang. Indikasi Positif: 1. Menghubungkan hati dengan Sang Pencipta 2. Menyesuaikan hati, kata dengan perbuatan 3. Menghadirkan pengawasan Allah saat bekerja 4. Bekerja dan berbuat dengan suara hati	Kepatuhan terhadap aturan
Bersyukur:	Senang bekerja dan melakukan inovasi: Senang dengan nikmat pekerjaan, senang bekerja, produktif, dan inovatif 1. Pandai membaca nikmat 2. Merasa gembira dengan nikmat yang ada 3. Menguatkan perasaan gembira dengan ungkapan 4. Memanfaatkan nikmat yang ada dengan optimal 5. Memanfaatkan nikmat sesuai dengan aturan Allah 6. Tidak sombong dan merasa besar diri dengan prestasi dan capaian 7. Senang dan berusaha mengembangkan nikmat sesuai dengan kelebihan yang diberikan.	Kenyamanan bekerja, menjalankan tugas dan fungsi, merasa memiliki lembaga, dan merasa senang dengan fasilitas yang diberikan.
Berpikir Positif:	Berpikir positif kepada Allah dan dengan sesama 1. Membaca kasih sayang Allah terhadap kita 2. Membandingkan kasih sayang-Nya dengan kondisi kita. 3. Mampu menata jiwa saat menghadapi musibah 4. Menghilangkan perasaan kesal, marah, jengkel saat menghadapi sesuatu yang tidak sesuai dengan harapan 5. Menghilangkan perasaan dengki terhadap orang lain 6. Menghilangkan penyakit stres menghadapi peristiwa berat 7. Mampu Menemukan hikmah di balik peristiwa 8. Tidak putus asa mengharap kasih sayang-Nya. 9. Berkasih sayang dengan sesama.	Mampu bekerja di tengah keberagaman sifat dan karakter
Berorientasi Akhirat	Visioner dan Bertanggungjawab : Menghubungkan setiap pekerjaan dengan konsekuensi akhirat: 1. Menyadari bahwa hidup akan berakhir. 2. Meyakini bahwa segala perbuatan di dunia akan dipertanggungjawabkan. 3. Menumbuhkan kesadaran untuk berpacu dengan waktu dalam melakukan amal-amal positif. 4. Mengasah kemampuan untuk menghubungkan amal hari ini dengan balasan akhirat. 5. Mengasah keberanian untuk mengatakan ya atau tidak.	Bertanggungjawab dengan pekerjaan yang diamanahkan karena akan dipertanggungjawabkan.
Beribadah dan Berdoa	Produktif dan Bersemangat bekerja secara profesional: 1. Memiliki kemampuan membaca kecenderungan orientasi hidup. 2. Menjadikan ibadah sebagai tujaun hidup. 3. Memahami makna ibadah secara utuh. 4. Komitmen untuk menjadikan seluruh ibadah sebagai ibadah. 5. Berjanji untuk semakin taat beribadah. 6. Menumbuhkan budaya melapor dan memohon kepada Allah. 7. Mengenal waktu-waktu mustajab untuk berdoa. 8. Mengenal doa-doa pilihan	Memahami secara baik pekerjaan yang diamanahkan dan bersemangat bekerja dengan niat ibadah.
Konsisten Dalam Komitmen	Memiliki Daya Tahan: 1. Menumbuhkan kesadaran bahwa jalan hidup berliku. 2. Menumbuhkan kesadaran bahwa godaan di jalan sangat banyak. 3. Menyadari bahwa kita lemah di hadapan godaan. 4. Menumbuhkan keyakinan bahwa <i>istiqomah</i> adalah solusi. 5. Membangun komunitas <i>istiqomah</i>	Bertahan dalam profesi
Bercermin	Keteladanan 1. Bercermin untuk melihat apa adanya tentang diri, kelebihan dan kekurangan. 2. Belajar mengamati dan mendengarkan dari orang lain 3. Belajar meniru 4. Belajar memodifikasi dan menjadi diri sendiri 5. Bisa menjadi teladan orang lain	Menjadi yang terbaik di bidang tugasnya masing-masing.

Saran

Diharapkan ada penelitian lanjut tentang al-Fatihah dengan pendekatan multidisiplin, dengan skala yang lebih luas dan subyek yang lebih bervariasi sehingga hasilnya lebih maksimal.

Referensi

- Ardiansyah, M. A. (2011). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja*. Diunduh dari <http://www.majalahpendidikan.com/2011/04/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja.html>
- BAPPENAS (2009). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah, Bidang Pembangunan Agama*.
- Borg, W.R. & Gall, M.D. (1989). *Educational research: An introduction, fifth edition*. New York: Longman.
- Chaplin, J. (1993). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dewi, R. P. (2008). *Modul: Menjaga dan melindungi budaya kerja, sesuai standar isi 2006*. Jakarta: Yudhistira.
- Ernawan, E. R. (2011). *Organizational culture: Budaya organisasi dalam perspektif ekonomi dan bisnis*. Cetakan Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Hasanah, D. S. (2012). *Pengaruh pendidikan latihan (DIKLAT) kepemimpinan guru dan iklim kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar sekecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta*. *Jurnal*. Diakses dari <http://jurnal.upi.edu/saung-guru/view/1815/>.
- Gage, N. L. & Berliner, D. C. (1984). *Educational psychology*. Chicago: Rand Mc Nally College Publishing Company.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (1994). *Manajemen Sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nana Syaodih Sukmadinata, N. S. (2007) *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Novayanti, PS (2015). *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah*. (*Jurnal e-Katalogis*, Volume 3 No.8)
- Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1989). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rusmana. (2011). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru: Studi analisis terhadap guru Sekolah Dasar Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung*. *Thesis (Tidak diterbitkan)*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sarwono, J. (2006) *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Cetakan 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suyoto (t.th). *Jalan sukses al-fatihah*. Bojonegoro: CBC.

Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

INTERNALISASI BUDAYA KERJA BERBASIS AL-FATIAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PADA TENAGA KEPENDIDIKAN