



Manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan tinggi bermutu

Saepudin¹, Yanti Hasbian Setiawati², Ika Kartika³, Junaedi⁴

¹Komunikasi Penyiaran Islam, Universitas Islam Attahiriyah Jakarta, Indonesia

²Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor, Indonesia

³Pendidikan Agama Islam, Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor, Indonesia

⁴Manajemen. Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

*sasmintarasmintar@gmail.com

Abstract

This paper purpose to analyze the effectiveness of the management of Islamic based lecturer competencies to create quality tertiary institutions through strengthening the integration of lecturer characters by strengthening academic dan spiritual characters. The method used in this study uses library research. Data analysis was carried out through the application of an interactive analysis model involving three interrelated components dan determining the final result, namely data reduction, data presentation, conclusion dan verification. The results of this study indicate that Islamic based lecturer competency management in realizing a quality Islamic religious tertiary institution can be done through strengthening academic character by establishing policies, programs dan activities related to the management of lecturer competencies by academic procedures, namely, recruitment, selection dan placement. While strengthening the spiritual character of lecturers is done through strengthening competencies, da'wah, moral competence dan akidah competence.

Keywords: Lecturer; Competency; Management

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas manajemen kompetensi dosen berbasis Islam untuk mewujudkan perguruan tinggi bermutu melalui penguatan integrasi karakter dosen dengan penguatan karakter akademik dan karakter spiritual. Penelitian ini menggunakan metode penelitian pustaka. Hasil penelitian menemukan bahwa pengelolaan kecakapan dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan tinggi keagamaan Islam yang bermutu dapat dilakukan melalui penguatan karakter akademik dengan cara menetapkan kebijakan, program dan kegiatan yang terkait dengan pengelolaan kompetensi dosen dengan prosedur akademi, yaitu, rekrutmen, seleksi dan penempatan. Sedangkan penguatan karakter spiritual dosen dilakukan melalui penguatan kompetensi, dakwah, kompetensi akhlak dan kompetensi akidah.

Kata Kunci: Manajemen; Kompetensi; Dosen

Diserahkan: 11-05-2019 **Disetujui:** 16-04-2020. **Dipublikasikan:** 27-04-2020

Kutipan: Saepudin, S., Setiawati, Y., Kartika, I., & Junaedi, J. (2020). Manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan tinggi bermutu. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 089-101. doi:<http://dx.doi.org/10.32832/tadibuna.v9i1.1368>

I. Pendahuluan

Pendidikan Tinggi berfungsi untuk menyiapkan kader penerus bangsa yang memiliki kualitas intelektual, berakhlak dan profesional untuk kebutuhan industri pengguna lulusan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan pada setiap lembaga dalam mencapai mutu akademik dan mutu lulusannya sangat ditentukan oleh proses pengelolaan manajemen sumber daya Pendidikan.

Hal ini karena manajemen sumber daya merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan merupakan komponen integral yang tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Sebagaimana dinyatakan Jauhari (2013), bahwa perguruan tinggi berperan penting dalam menyiapkan sumber daya yang andal melalui kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat.

Islam sebagai agama, di dalamnya tidak hanya mengajarkan tentang aspek hubungan manusia dengan Allah dalam bentuk ibadah, tetapi mengajarkan hubungan manusia dengan manusia lain dalam bentuk muamalah. Dalam ajaran Islam bahwa manajemen sumber daya insani, tidak hanya mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi, tetapi lebih dalam yaitu untuk mencapai kebaikan di akhirat.

Dalam kaitan ini, pengelolaan perguruan tinggi keagamaan Islam dituntut untuk dapat dikelola secara efektif dan profesional dengan mengacu pada ajaran Islam sebagai landasan organisasi, terutama dalam pengelolaan kompetensi dosennya.

Menurut Pradhan (2017) bahwa realisasi peningkatan kompetensi dosen yang terkait dengan kreativitas dosen sebagai upaya meningkatkan kualitas lulusan. Oleh karena itu dalam upaya mewujudkan mutu lulusan dapat dilakukan melalui peningkatan efektivitas perkuliahan melalui pemanfaatan media dan sumber belajar dengan menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK).

Di Indonesia, penyelenggaraan pendidikan tinggi dilakukan oleh pemerintah dan swasta yaitu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Peran Perguruan Tinggi sebagai tempat kegiatan proses pembelajaran diupayakan mampu menghasilkan manusia yang memiliki kemampuan akademik dan terampil dalam bidangnya sejalan dengan tuntutan kebutuhan industri.

Dosen adalah pendidik dan ilmuwan yang tugasnya mengembangkan pengetahuan, teknologi, dan seni. Sehingga dosen dituntut untuk memiliki kompetensi yang optimal. (Suhaemi, 2015), mengungkapkan, dalam realitas kondisi universitas di Indonesia terindikasi rendahnya kompetensi dosen dan produk riset yang dihasilkan. (Suhaemi, 2015), Deskripsi atas, analisis terhadap manajemen kompetensi dosen berbasis Islam diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pasar industri.

II. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian pustaka (*Library Resarch*) yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan menganalisis literatur-literatur dan tulisan-tulisan yang mempunyai kaitan erat dengan manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan Islam yang bermutu. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, artikel, makalah-makalah, Al-Quran dan Hadits yang ada kaitannya dengan manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan Islam yang bermutu. Analisis data dilakukan melalui penerapan model analisis interaktif dengan melibatkan tiga komponen yang saling terkait dan menentukan hasil akhirnya, yaitu reduksi data, sajian data, kesimpulan dan verifikasi. (Miles dan Huberman, 2002)

III. Hasil dan Pembahasan

A. Manajemen Kompetensi Dosen

Menurut Fattah, manajemen sebagai suatu sistem yang setiap komponennya menampilkan sesuatu untuk menampilkan kebutuhan (Fattah, 2015, hlm. 1). Miftah Thoha (2005, hlm. 8), menyatakan manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi melalui usaha orang lain. Dalam kaitan ini Nawawi 2003, hlm. 13) menyatakan manajemen adalah kegiatan yang memerlukan kerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan.

Pada tataran Implementasi, Fattah (2015, hlm. 1) menyatakan, manajemen merupakan suatu proses, sedangkan manajer dikaitkan dengan aspek organisasi dan bagaimana mengaitkan aspek yang satu dengan yang lain, serta bagaimana mengaturnya sehingga tercapainya tujuan sistem. Menurut Handoko, (2000, hlm. 6-10) terdapat tiga alasan utama diperlukan manajemen, : (1) Mencapai tujuan organisasi dan pribadi; (2) Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dari organisasi, (3) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di muka, disimpulkan manajemen merupakan suatu proses pada sebuah sistem yang setiap komponennya bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Dalam kaitannya dengan prinsip dasar manajemen, Fattah (2015, hlm. 79) menegaskan,

pentingnya prinsip-prinsip dasar dalam praktik manajemen : menentukan cara atau metode kerja, pemilihan pekerja dan pengembangan keahliannya, pemilihan prosedur kerja, menentukan batas-batas tugas, mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas, melakukan pendidikan dan pelatihan, menentukan sistem dan besarnya imbalan. Semua itu untuk menentukan dimaksudkan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kompetensi.

Uraian pemikiran di muka, menegaskan bahwa para manajer membuat keputusan, mengelola sumber daya dan melaksanakan kegiatan menuju tujuan yang telah ditetapkan. Mulyasa (2003, hlm. 37) menyatakan bahwa kompetensi merupakan integrasi ilmu dan *skill* yang diimplementasikan dalam kegiatan pemikiran dan tindakan. Robbins (2008, hlm. 46) berpendirian bahwa kompetensi merupakan kecakapan seseorang untuk bekerja secara profesional. Menurut Dingle (2005, hlm. 30-36), kompetensi artinya kecakapan seseorang untuk mencapai efektif dan efisien kinerja. Gilmore dan Carson (2006, hlm. 39-57) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan kemahiran untuk mempraktikkan ilmu dan keterampilan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dari beberapa pendapat, menunjukkan bahwa kompetensi merupakan gabungan dari kemampuan, pengetahuan, kecakapan, sikap, sifat, pemahaman, apresiasi dan harapan yang mendasari karakteristik seseorang untuk berunjuk kerja dalam menjalankan tugas atau pekerjaan guna mencapai standar kualitas dalam pekerjaan nyata.

Dosen bertugas untuk mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu dan teknologi yang diimplementasikan dalam tri dharma Perguruan tinggi. Dosen sebagai pendidik dan mahasiswa dapat saja dipisahkan kedudukannya, tetapi mereka tidak dapat dipisahkan dalam mengembangkan diri mahasiswa dalam mencapai cita-citanya. Di sinilah manfaat dosen bagi mahasiswa benar-benar dituntut, seperti hadis Nabi "*Khairun naas anfa'uhum linnaas*", maknanya adalah sebaik-baik manusia adalah yang paling besar memberikan manfaat bagi orang lain. (AI-Hadist).

Dari pandangan di muka, menegaskan, manajemen kompetensi dosen diukur dari kebijakan, program dan teknis pelaksanaan kegiatan penguatan kompetensi keislaman dosen. Dalam pelaksanaan kegiatan pengelolaan kompetensi keislaman dosen diupayakan dikelola secara efisien dan efektif dengan menyelaraskan sumber-sumber daya yang tersedia secara optimal.

Dalam pengelolaan perguruan tinggi, manajemen kompetensi dosen dapat dianalisis melalui pengelolaan kompetensi akademik dan spiritual. Indikator pengelolaan kompetensi akademik meliputi: penentuan kebutuhan, rekrutmen, seleksi dan penempatan dosen yang memiliki sifat amanah, pandai dan profesional. Indikator kompetensi spiritual meliputi : kecakapan berdakwah, akhlak, dan akidah.

B. Hubungan Manajemen Dengan Islam

Menurut Mellahi dan Budhwar (2010, hlm. 867) bahwa hubungan antara manajemen dan agama dalam kegiatan pengelolaan organisasi telah diabaikan dalam berbagai penelitian bidang manajemen, padahal lebih dari 80 persen orang di seluruh dunia menganggap agama merupakan bagian penting dari kehidupan sehari-hari, tetapi sebagian besar penelitian dalam bisnis dan manajemen tidak melibatkan bidang agama sebagai variabel pengaruh.

Mellahi dan Budhwar (2010, hlm. 867) menyatakan bahwa pada dekade terakhir penelitian tentang manajemen dan organisasi dengan memasukkan unsur agama dalam praktik manajemen mendapat perhatian serius dari kalangan para ahli dan peneliti. Hal ini menunjukkan bahwa kebangkitan religius dapat dilihat dari anggapan bahwa agama memainkan peran yang signifikan dalam pengelolaan organisasi. Dalam kaitan ini Hassan (2012, hlm. 690) menganalisis tentang integrasi Islam dan lingkungan bisnis. Menurut Hassan (2012, hlm. 690) bahwa pembangunan lingkungan bisnis yang religius membutuhkan inspirasi dari ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW yang terkait dengan lingkungan dan bisnis sebagai upaya strategis dalam membangun lingkungan bisnis yang efektif. Menurut Hassan (2012, hlm. 690) bahwa dalam upaya membangun organisasi bisnis yang sehat, diperlukan pemahaman Islam dalam kegiatan bisnis, pembangunan lingkungan bisnis yang religius dengan menggunakan atribut-atribut Islam dalam kegiatan organisasi. Lebih lanjut Hassan (2012, hlm. 690) menyatakan bahwa tujuan sistem ekonomi Islam adalah untuk menghapus semua jejak ketidaksetaraan, ketidakadilan, eksploitasi dan penindasan masyarakat, sehingga dalam kegiatan bisnis yang religius dituntut berorientasi pada kelayakan ekonomi, kesetaraan sosial dan pembangunan lingkungan yang religius, ketaatan, dan tanggung jawab sejalan dengan akhlak Islam dalam pengelolaan organisasi bisnis dengan menunjukkan model epistemologi relasional.

Dalam perspektif monoteistik Hassan (2012, hlm. 690) menyarankan untuk menggunakan pendekatan tauhid dalam kegiatan bisnis yaitu upaya mengintegrasikan dimensi spiritual Islam dengan kegiatan bisnis dengan memasukkan nilai-nilai keadilan dan kesejahteraan dalam pengelolaan organisasi sebagai bagian dari kegiatan pembangunan ekonomi Islam.

Menurut Rana dkk. (2012, hlm. 17) bahwa Islam berperan dalam mengelola sumber daya insani melalui menanamkan nilai moral dan spiritual. Sementara Hashim (2010, hlm. 712-727) berpandangan pengelolaan sumber daya manusia dalam Islam didasarkan pada kejujuran, kepercayaan, dan bekerja sebagai implementasi ibadah. Zangoueinezhad dan Moshabaki (2010, hlm. 17-34) menegaskan bahwa pendekatan Islam dalam mengelola sumber daya manusia memicu semangat kerja atas dasar kejujuran, disiplin, tanggung jawab dan produktif sebagai wujud dari pengamalan ibadah terhadap Allah. Branine dkk. (2009, hlm. 712) mengungkapkan teori dan praktik manajemen Islam mengacu pada nilai-nilai moral dan spiritual dengan tujuan untuk mencapai kebaikan dunia dan akhirat.

C. Manajemen Kompetensi Dosen Berbasis Islam

Dalam ajaran Islam, manajemen dinyatakan dalam kajian yang lebih dalam dan universal, karena ajaran Islam di dalamnya tidak hanya mengajarkan tentang hubungan manusia dengan Allah dalam bentuk ibadah, tetapi mengajarkan tentang hubungan manusia dengan manusia lain dalam bentuk muamalah.

Manajemen telah dipraktikkan oleh Rasulullah SAW dalam membina masyarakat Madani di Madinah. Al-Qur'an yang diturunkan oleh Allah kepada umat manusia melalui Nabi Muhammad SAW, diyakini sebagai kitab suci dan sumber informasi yang akurat dan lengkap bagi umat Islam. Al-Qur'an dan al-Sunnah memuat isyarat-isyarat yang dapat memotivasi setiap kegiatan seperti: pendidikan, ekonomi, sosial politik, dan pemerintahan agar dapat dikelola secara efisien dan efektif. (Salmiyah, 2011, hlm. 1)

Al-Qur'an adalah *hudan* (petunjuk) bagi umat manusia, agar dapat mengatur kegiatannya sesuai dengan petunjuk Allah untuk mencapai kebahagiaan duniawi dan ukhrawi. Dalam hadits Nabi Muhammad SAW, juga banyak ditemukan petunjuk pelaksanaan tentang manajemen baik berupa hadits *qauliyah* (yang diucapkan) maupun hadits *filiyah* (yang dicontohkan) oleh Nabi Muhammad SAW. (Salmiyah, 2011, hlm. 1)

Manusia sebagai makhluk Allah yang sempurna dan sebaik-baik bentuk dilengkapi indra dan akal, dengan demikian manusia berwenang mengatur kehidupan di alam ini, untuk kedamaian dan ketenteraman lahir dan batin. Dengan demikian manusia sebagai pemimpin atau khalifah yang mempunyai disiplin ilmu, manajemen dan administrasi dalam keberhasilan tugasnya. Hal ini dinyatakan Allah dalam al-Qur'an, Surat Al-Baqarah ayat 30,

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi."

Pengertian ayat tersebut di atas dalam Tafsir Al-Manar menyebutkan bahwa manusia dijadikan Allah sebagai khalifah atau penguasa di bumi yang dibekali Allah akal pikiran dan ilmu pengetahuan yang tidak dimiliki oleh makhluk lain. (Arrida, 1954, hlm. 256) Jadi manusia diberikan kewenangan untuk mengatur alam semesta ini dengan petunjuk Al-Qur'an. Kewenangan mengatur alam, adalah tugas khalifah, khalifah disebut dengan penguasa, Allah menisbah khalifah di bumi untuk menjadi pimpinan terhadap sesamanya yang dilakukan secara bersambung dari generasi ke generasi. (Ibnu Katsir. tt. hlm. 49)

Kepemimpinan yang dikonsepsi Al-Qur'an merupakan suatu hal yang mendasar untuk mengelola manusia dengan sesama manusia dengan alam lingkungannya. Pemimpin yang dikemukakan Al-Qur'an bukan semata-mata pemimpin untuk ukhrawi tapi juga untuk urusan duniawi. Menurut Al-Qur'an pemimpin disebut Ulil Amri. Q. S. An-Nisa ayat 59,

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (-Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dalam menghadapi globalisasi teknologi informasi dan reformasi sosial, semakin penting seorang pemimpin atau pendidik mempelajari cabang ilmu pengetahuan

manajemen, sebab ilmu manajemen merupakan berkah dari Allah SWT yaitu dengan qudrah dan iradatnya menjadikan manusia hidup berkelompok, berbangsa, menciptakan suasana damai, dan bahagia, maka harus mengetahui ilmu manajemen.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, disimpulkan manajemen sebagai suatu proses pada sebuah sistem yang setiap komponennya bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi.

Dalam bahasa Arab, dinyatakan Kamus al-Munawir Arab Indonesia, sebagaimana dikutip Akhmad Alim, kompetensi diartikan *Al-Kafa'ah*, dan *Al-Ahliyah* artinya cakap dalam bidang profesinya dan memiliki kewenangan sesuai bidang keahliannya (Alim, 2016, hlm. 36). Dalam Al-Qur'an surat Lukman ayat 12,

Dan sesungguhnya telah Kami berikan hikmah kepada Lukman yaitu Bersyukurlah kepada Allah dan barang siapa bersyukur (kepada Allah). Maka Sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri dan barang siapa yang tidak bersyukur. Maka sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.

Menurut Hamka, sebagaimana dikutip Alim (2016, hlm. 36), 'hikmah dalam Al-Qur'an adalah pengetahuan yang disertai dengan berbagai rahasia dan manfaat hukum, sehingga dapat mendorong seseorang untuk dapat mengamalkan sesuai petunjuk. Pandangan tersebut merupakan pencerminan dari kompetensi Islam (*ishabah al-haq*).

Dalam pengelolaan universitas Islam, pengelolaan kompetensi dosen dapat dianalisis melalui pengelolaan kompetensi akademik dan kompetensi spiritual.

1. Mengelola Kompetensi Akademik Dosen

Kompetensi akademik diartikan kecakapan untuk belajar dan menghasilkan karya yang kreatif dan inovatif untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Robbins (2001, hlm. 37) menyatakan, kompetensi akademik adalah kecakapan untuk menghasilkan produk sesuai dengan penguasaan keterampilan yang dimiliki, Menurut Spencer dan Spencer dalam Gaffar, (2007, 52). kompetensi akademik meliputi prestasi, kepastian kerja, inisiatif, penguasaan Informasi, berpikir analitik, berpikir konseptual, keahlian praktis, kemampuan linguistik, dan kemampuan naratif. Jadi kompetensi akademik adalah kecakapan untuk berkreasi sesuai dengan bidang keahliannya secara inovatif dari hasil analisis ilmiah. Kompetensi akademik dosen meliputi penentuan kebutuhan, rekrutmen dosen, seleksi dosen dan penempatan.

Penentuan kebutuhan dosen, menurut Gaffar (2007, 52) didasarkan pada kebutuhan dosen pada perguruan tinggi. Sedangkan rekrutmen merupakan proses pencarian para pelamar. Rekrutmen dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran diserahkan. (Rivai, 2009, hlm. 192) Tujuannya untuk memenuhi kebutuhan personil yang ditindaklanjuti dengan kegiatan seleksi tentang identifikasi personil yang cocok dengan

kebutuhan. Rekrutmen dosen merupakan proses untuk mendapatkan sejumlah Sumber Daya Dosen yang berkualitas, Menurut Al-Qur'an surat Yusuf ayat 55,

Yusuf berkata: 'jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga lagi berpengetahuan'

Kutipan Firman Allah tersebut, pertimbangan untuk memperoleh sumber daya insani yang berkualitas dilakukan dengan merekrut pegawai yang amanah, pandai dan profesional.

Setelah pelamar memenuhi syarat, berikutnya adalah seleksi. Seleksi bertujuan untuk memutuskan memilih pegawai yang akan ditempatkan sesuai posisi yang ditawarkan. Menurut Rivai (2009, hlm. 209), kegiatan seleksi meliputi analisis pekerjaan, perencanaan SDM dan rekrutmen. Seleksi merupakan tahap pertama untuk memperoleh pegawai berkualitas. Allah berfirman dalam Al-Qur'an, surat Al-Rahman ayat 33,

Hai jamaah jin dan manusia, jika kamu sanggup menembus (melintas) penjuru langit dan bumi, maka lintasilah kamu tidak dapat menembusnya kecuali dengan kekuatan.

Ayat di atas menegaskan bahwa untuk mencapai keberhasilan dilakukan melalui seleksi SDM yang memiliki kekuatan spiritual, kekuatan intelektual, dan kekuatan emosional merupakan modal untuk mencapai keberhasilan individu dan institusi

2. Mengelola Kompetensi Spiritual Dosen

Kompetensi spiritual meliputi kecakapan dakwah, akhlak, dan akidah.

a. Mengelola Kecakapan Dakwah

Dalam pengertian etimologi dakwah dalam bahasa Arab, artinya panggilan, ajakan atau seruan berbentuk isim *masdhar* dari *fi'il* (kata kerja). Allah dalam a-Qur'an Surat Ali Imran ayat 104,

Dan hendaklah masing-masingmu menjadi ummat yang menyeru kepada kebaikan dan menyuruh kepada yang ma'ruf dan melarang dari berbuat munkar dan itulah mereka yang mendapat kemenangan.

Menurut Sudirman (2002, hlm. 2) dakwah ialah usaha untuk merealisasikan ajaran Islam dalam kenyataan hidup sehari-hari bagi kehidupan seseorang maupun kehidupan masyarakat sebagai keseluruhan tata hidup bersama dalam rangka pembangunan bangsa dan umat manusia untuk memperoleh keridhaan Allah SWT.

Jadi kecakapan dakwah adalah kecakapan untuk mengajak umat manusia ke jalan Allah untuk mengubah keadaan lebih baik yakni kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Pengelolaan kecakapan dakwah dilakukan melalui kebijakan, program dan kegiatan pengajaran sebagai wujud dari implementasi dakwah *bil lisan*, publikasi ilmiah hasil penelitian sebagai wujud dari dakwah *bil kalam* dan pengabdian masyarakat sebagai dakwah *bil hal*.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi dakwah bil lisan melalui kegiatan pengajaran, maka dosen dituntut untuk mampu meningkatkan penghayatan dan pengamalan serta mampu menanamkan nilai-nilai keislaman kepada mahasiswa melalui penyampaian materi, penggunaan media, metode dan strategi yang sesuai dengan kebutuhan perkembangan mahasiswa.

Kegiatan perkuliahan merupakan kegiatan yang strategis untuk menginternalisasikan nilai-nilai keimanan dan ketakwaan kepada mahasiswa agar tertanam keyakinan yang kuat bahwa belajar merupakan kewajiban yang ditetapkan dalam ajaran Islam.

Dalam upaya untuk meningkatkan kompetensi dakwah bil kalam, dosen dituntut untuk dapat meningkatkan kegiatan riset-riset ilmiah yang hasilnya merupakan kreasi yang inovatif yang dapat memberikan kontribusi positif untuk mengatasi berbagai persoalan masyarakat dan bangsa menuju masyarakat dan bangsa yang maju, mandiri, kompetitif dan terhormat di mata dunia internasional. Berbagai hasil riset-riset ilmiah dosen diupayakan untuk dapat dipublikasikan dalam berbagai bentuk media publikasi, buku, jurnal dan artikel berbasis digital dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

Meningkatkan kompetensi dakwah bil hal, dosen dilakukan melalui pengabdian pada masyarakat melalui berbagai kegiatan yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat, seperti pembinaan desa-desa tertinggal, pembinaan lembaga-lembaga pendidikan, membantu meningkatkan produktivitas petani, peternak, nelayan, membentuk rumah pintar, rumah yatim, rumah sehat dan sebagainya. Berbagai kegiatan tersebut merupakan realisasi dari kompetensi dakwah bil hal.

b. Mengelola Kompetensi Akhlak Dosen

Istilah akhlak dalam bahasa Arab artinya perangai, tabiat, dan watak dasar (Ardani, 2001, hlm. 25). Menurut Maskawaih dalam Djatnika, (1997, hlm. 25) "perangai artinya dorongan jiwa untuk bertindak tanpa melibatkan akal". Jadi akhlak artinya mengenai sifat dan kriteria perbuatan manusia serta berbagai kewajiban yang harus dipenuhinya. Karena semua manusia harus mempertanggungjawabkan setiap perbuatannya.

Akhlak yang baik merupakan aspek yang utama yang harus dimiliki oleh dosen, dalam pengelolaan kompetensi akhlak, dosen dituntut untuk memiliki sifat fathonah, tablig, amanah dan sidik yang direalisasikan dalam kegiatan perkuliahan, penelitian dan pelayanan masyarakat

Fathanah adalah bagian dari akhlak Rasulullah SAW yang harus diteladani oleh dosen dalam meningkatkan kompetensi akhlaknya, sehingga dosen dituntut untuk dapat meningkatkan kecerdasan dan kepandaiannya untuk menjadi seorang akademisi yang profesional melalui berbagai kegiatan penguatan kompetensi dosen.

Penguatan akhlak dosen dilakukan melalui peningkatan kecakapan dosen dalam menyampaikan kebaikan dan cakap untuk mencegah perbuatan yang buruk yang diimplementasikan pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, peneliti dan pengabdian pada masyarakat.

Sifat amanah adalah salah satu karakter sifat Rasul yang harus diteladani oleh dosen dalam upaya meningkatkan kompetensi akhlaknya untuk senantiasa dapat dipercaya dalam melaksanakan tugasnya dalam kegiatan mengajar dan mendidik, meneliti dan mengabdikan pada masyarakat.

c. Mengelola Kompetensi Aqidah Dosen

Kompetensi akidah adalah kemampuan seseorang untuk meyakini eksistensi Allah SWT. sebagai Tuhan pencipta alam dan Nabi Muhammad Sebagai utusan Allah sebagai pembawa risalah kitab suci untuk dijadikan pedoman hidup manusia untuk mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Aqidah artinya pandangan, pemahaman, atau ide (tentang realitas) yang diyakini kebenarannya oleh hati. Yakni, diyakini kesesuaiannya dengan realitas itu sendiri. Aqidah menjadi sebab dan amal perbuatan menjadi akibat. Aqidah mempunyai ciri-ciri yang membedakannya dengan kepercayaan agama lain, yaitu: (1) keterbukaan melalui persaksian [syahadat]. (2) cakrawala pandangan yang luas dengan memperkenalkan bahwa Allah adalah Tuhan seluruh alam, (3) ketahanan antara iman dan Islam atau antara iman dan amal perbuatan. Keyakinan demikian oleh al-Qur'an disebut dengan iman. (M. Munir dan Wahyu Ilahi, 2011, hlm. 25). Iman merupakan esensi dalam ajaran Islam. Iman juga erat kaitannya antara akal dan wahyu. Dalam Al-Qur'an, iman adalah bentuk kata benda verbal keempat dari akar kata a-m-n. Akar kata ini merujuk pada pengertian aman, mempercayakan, berpaling kepada, yang dari situ diperoleh makna keyakinan yang baik, ketulusan, ketaatan atau kesetiaan. Bentuk keempat amanah punya makna ganda yaitu percaya dan menyerahkan keyakinan. Makna primernya adalah menjadi setia pada apa yang telah dititipkan oleh Tuhan pada dirinya dengan keyakinan teguh di dalam hati; bukan hanya di lidah. Sementara itu ketika kata a-m-n yang diikuti oleh partikel hi, kata itu berarti mengakui atau mengenali. Kata ini juga dipakai dalam makna percaya, yaitu ketika orang merasa aman untuk memercayakan sesuatu kepada seseorang. (Esack, 2000, hlm. 64)

Istilah iman tampil dalam berbagai variasinya sebanyak kurang lebih 244 kali. Yang paling sering adalah melalui ungkapan, "Wahai orang-orang yang beriman" yaitu sebanyak 55 kali. Meski istilah ini pada dasarnya ditujukan kepada para pengikut Nabi Muhammad, 11 di antaranya merujuk kepada para pengikut Nabi Musa dan pengikutnya, dan 22 kali kepada para nabi lain dan para pengikut mereka. Orang yang memiliki iman yang benar [*haqiqy*] itu akan cenderung untuk berbuat baik, karena ia mengetahui bahwa perbuatannya itu adalah baik dan akan menjauhi perbuatan jahat, karena dia tahu

perbuatan jahat itu akan berkonsekuensi pada hal-hal yang buruk. Dan iman *haqiqy* itu sendiri terdiri atas amal sholeh, karena mendorong untuk melakukan perbuatan yang nyata, sehingga ibadah merupakan aktualisasi iman.

Dalam upaya meningkatkan kompetensi akidah, maka dosen diupayakan untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah dengan menjadikan kerja semata-mata merupakan panggilan dari Allah, sehingga dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen, dosen akan merasa terbebas dari berbagai tekanan, karena dalam bekerja dosen selalu dilandasi oleh sifat sabar, ikhlas dan tawadu, karena kerja bagi dosen yang memiliki kompetensi akidahnya kuat akan merasa bahwa kerja semata-mata karena mencari ridho Allah.

Hakikat manusia dalam Islam terletak pada kerja kerasnya, dengan kerja manusia dapat melihat karyanya. Karya itulah sebagai identitas manusia yang diaktualisasikan dan manusia menjadi dikenal karena karyanya. Dari hal tersebut, dosen dituntut untuk terus bekerja sebagai wujud dari pengamalan ibadah, dengan kerja akan menghasilkan karya yang bisa memberikan manfaat bagi manusia lain.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan kajian pembahasan di atas tentang manajemen kompetensi dosen berbasis Islam dalam mewujudkan perguruan tinggi bermutu dilakukan melalui pengembangan kemampuan akademik dan spiritual. Pengembangan kecakapan akademik dilaksanakan dengan cara menetapkan kebijakan, program dan kegiatan yang terkait dengan pengelolaan kompetensi dosen dengan prosedur akademi, yaitu, rekrutmen, seleksi dan penempatan. Sedangkan pengembangan kecerdasan spiritual dapat dilaksanakan melalui pengembangan kecakapan dakwah, akhlak dan akidah.

Kompetensi akademik dosen adalah kecakapan dalam bidang pengetahuan, keterampilan, profesional dan berkreasi secara produktif dan inovatif pada bidangnya. Untuk mengembangkan kompetensi dosen dapat dilaksanakan melalui penentuan kebutuhan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, dengan menyeleksi dosen yang memiliki sifat *fathonah, amanah, sidiq* dan *tablig* sebagai strategis dalam penguatan kompetensi dosen yang memiliki kecakapan akademik

Kompetensi spiritual dosen dilakukan melalui (1) pengembangan kecakapan berdakwah dengan cara mengajak umat manusia ke jalan Allah untuk memperbaiki situasi yang lebih baik dalam mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat. (2) pengembangan kecakapan akhlak dengan cara mengembangkan kualitas perbuatan dosen melalui perilakunya (3) pengembangan kecakapan akidah dengan mengembangkan pandangan, pemahaman, yang diyakini kebenarannya dalam hati dan diamalkan melalui tindakan.

Dengan demikian efektivitas pengelolaan kompetensi dosen yang mengacu pada landasan ajaran Islam dapat mewujudkan perguruan tinggi yang bermutu dalam memenuhi kebutuhan pasar industri.

Daftar Pustaka

- Alim, H. A. (2016). *Metodologi Penelitian Tafsir Tematik*. UIKA Press.
- Ardani M. (2001). *Nilai-nilai Akhlak/Budi Pekerti Dalam Ibadah*. Karya Mulia.
- Arrida, A.-S. M.R. (1954). *Tafsir Al-Manar*. Darul Manar Mesir.
- Awawi, H. N. (2003). *Administrasi Pendidikan*. H. Massagung.
- Branine, M., & Pollard, D. (2010). Human resource management with Islamic management principles: A dialectic for a reverse diffusion in management. *Personnel Review*, 39(6), 712–727. <https://doi.org/10.1108/00483481011075576>
- Dahlan, A. A. (2002). *Encopelodia Tematis Duma Islam*. PT. Ichtiar Barn Van Hoeve.
- Dahlan, S. S. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam*. Rabbani Press.
- Dingle, J. (1995). Analysing the competence requirements of managers. *Management Development Review*, 8(2), 30–36. <https://doi.org/10.1108/09622519510082028>
- Djatnika, R. (1997). *Sistem Etika Islam*. Pustaka Islam.
- Esack. (2000). *Al-Qur'an, Liberasi Pluralisme, Membebaskan Yang Tertindas*. Mizan.
- Fattah, N. (2015). *Manajemen Strategik Berbasis Nilai*. Remaja Rosda Karya.
- Fattah, N. (2016). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Remaja Rosda Karya.
- Gaffar, M. F. (2007). *Tantangan dan Arah Baru Bag Manajemen LPTK*. UPI Bandung.
- Ghazali, Al-. (1966). *Ihya Ulumuddin* (T. T. K. K. H. I. Ya'kuf & S.H., Trans.). Faizan.
- Ghozali, N. (2004). *Manusia, Pendidikan, dan Sains Dalam Perspektif Tafsir Hermeneutik*. Rineka Cipta.
- Gilmore, A., & Carson, D. (1996). Management competences for services marketing. *Journal of Services Marketing*, 10(3), 39–57. <https://doi.org/10.1108/08876049610119785>
- Habib Rana, M., & Shaukat Malik, M. (2016). Human resource management from an Islamic perspective: A contemporary literature review. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 9(1), 109–124. <https://doi.org/10.1108/IMEFM-01-2015-0002>
- Handoko H. (2000). *Manajemen*. BPFE.
- Hashim, J. (2009). Islamic revival in human resource management practices among selected Islamic organisations in Malaysia. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 2(3), 251–267. <https://doi.org/10.1108/17538390910986362>
- Hassan, A. (2016). Islamic ethical responsibilities for business and sustainable development. *Humanomics*, 32(1), 80–94. <https://doi.org/10.1108/H-07-2015-0047>
- Hassi, A. (2012). Islamic perspectives on training and professional development. *Journal of Management Development*, 31(10), 1035–1045. <https://doi.org/10.1108/02621711211281816>
- Janah, F. (2009). *Manajemen Akademik Lembaga Pendidikan Tinggi Islam*. Safiria Insania Press.
- Jauhari, V., & Thomas, R. (2013). Developing effective university-industry partnerships:

- An introduction. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 5(3), 238–243.
<https://doi.org/10.1108/WHATT-02-2013-0006>
- Ibnu Katsir, A. F. I. (t.t.). *Muhtasar Ibnu Katsir: Vol. Jilid I*. Isa Badil Halbi.
- Mellahi, K., & Budhwar, P. S. (2010). Introduction: Islam and human resource management. *Personnel Review*, 39(6), 685–691.
<https://doi.org/10.1108/00483481011075558>
- Muchtar, A. (2002). *Ensiklopedia Tematis Dunia Islam*. PT Ictiar Baru VanHoeve.
- Mugni. (2007). *SDM yang Produktif. Pendekatan Ajar dan Sains Insani*. Press. Jakarta Press.
- Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbash Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Rosdakarya.
- Munir, M. (2011). *Wahyu Ilahi, Manajemen Dakwah*. Prenada Media Group.
- Muzenda, A. (2013). Lecturers' competences and students' academic performance. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 3(1), 6–13.
- Omar, T. Y. (2003). *Ilmu Dakwah*. Widjaya.
- Pradhan, S., & Pradhan, R. K. (2012). Charismatic Leader and Rhetoric: A Critical Reviwe, Asian Juornal Of reserch. *Businessec Onomic and Management*, 2(ue, 6), 2449–737.
- Rivai, V. (2009). *Islamic Human Capital: Dari Teosi ke Praktek Manajemen Sumber Daya Islam*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Organisational Behavior*. Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, S. P. (2008). *Konsep, Kontroversi, Aplikasi: Vol. Jilid. 1*. PT. Prenhalindo.
- Suhaemi, M. E., & Aedi, N. (2015). A Management Strategy for the Improvement of Private Universities Lecturers' Professional Competences. *International Education Studies*, 8(12), 241–254.
- Thoha, M. (2005). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Zangouezehad, A., & Moshabaki, A. (2011). Human resource management based on the index of Islamic human development: The Holy Quran's approach. *International Journal of Social Economics*, 38(12), 962–972.
<https://doi.org/10.1108/03068291111176329>