
MANAJEMEN BERBASIS KARAKTER RASULULLOH SAW

Moch. Said Bernad Hananto¹, Andi Suhandi², Iin Masriah³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam YPII

*Email : bernadhananto@gmail.com¹, suhandiandi741@gmail.com², iin.masriah2024@gmail.com³

ABSTRAK

Manusia paling mulia dan paling baik akhlaknya ada Nabi Muhammad SAW, akhlak/sifat/karakter ini merupakan panutan bagi umat Islam dalam melaksanakan kehidupan sehari-hari, Nabi Muhammad SAW adalah sosok pemimpin pada zamannya dan bahkan masih memiliki pengaruh yang besar sampai saat ini yang membuat semakin meningkatnya penganut Islam di jaman sekarang, tulisan ini menggunakan akhlak dan sifat nabi Muhammad SAW sebagai dasar perumusan kompetensi dalam membangun manajemen berbasis kompetensi, manajemen berbasis kompetensi secara umum banyak diaplikasikan pada organisasi baik itu organisasi komersial maupun non komersial, pada prakteknya seringkali implementasinya hanya tidak menyentuh pada kondisi yang mendetail artinya hanya sampai definisi dari kompetensi dan penjelasannya saja, jarang sekali kompetensi di turunkan sampai setiap posisi, fungsi, jabatan dan job descriptionnya secara spesifik, dan juga tidak terukur atau tidak menjelaskan pada kondisi bagaimana disebut kompeten dan pada kondisi tidak kompeten dan bagaimana langkah-langkah memperbaikinya.

Kata Kunci : Islamic View, Karakter, Bisnis

ABSTRACT

The Prophet Muhammad SAW possessed the highest moral standards and the purest of character. Muslims look up to him in daily life because of his principles, character, and attributes. Islamic adherents are growing in number in the modern day, and the Prophet Muhammad SAW was a leader in his day and still has a big impact now. This essay bases its competency-based management formulation on the values and characteristics of the Prophet Muhammad SAW. Generally speaking, both commercial and non-commercial organizations use competency-based management extensively. Its application frequently stops short of addressing specific conditions in practice, therefore it only goes as far as defining competencies and providing justifications for them. Seldom are competencies broken down to each role, function, role, and specific job description, and they are also not measurable or do not clarify the conditions under which one is considered competent or incompetent, as well as the steps to improve.

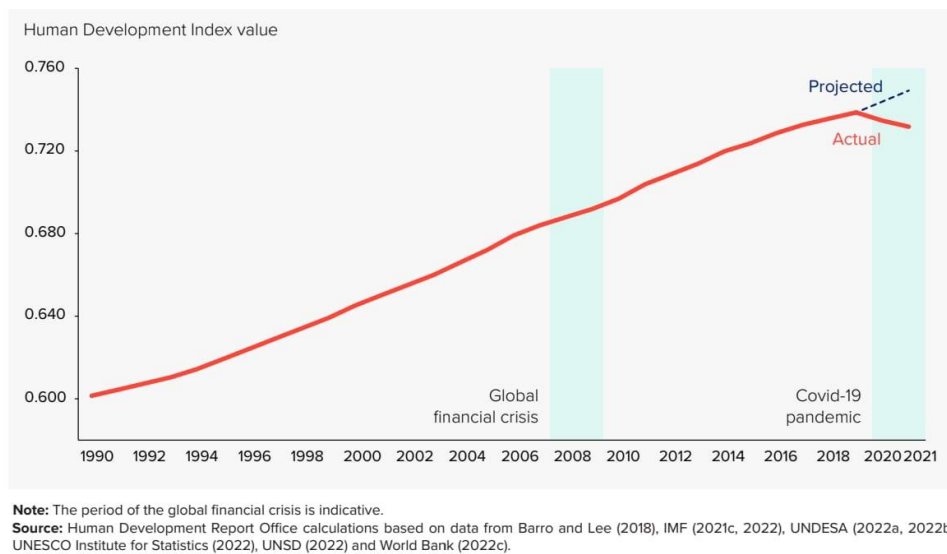
Keywords: Islamic View, Character, Business

PENDAHULUAN

Dalam mengantisipasi situasi dan kondisi dunia saat ini, seperti perubahan ekosistem, perubahan iklim, sumber daya alam yang terbatas dan semakin menipisnya cadangan sumber daya alam bagi generasi mendatang, masalah perkembangan jumlah penduduk, pandemi yang panjang memunculkan virus varian baru dalam waktu yang singkat, krisis pangan, siklus krisis ekonomi yang semakin pendek, perang antar negara yang memiliki resiko dan dampak perang

regional bahkan perang dunia, maka peran sumber daya manusia sangat penting dalam keberlangsungan hidup serta dalam pembentukan peradaban dunia, dan sumber daya manusia ini harus terus dibangun/kembangkan guna memajukan kehidupan dunia, mentransformasikan dunia menjadi lebih baik. Biro Pusat Statistik (2022) mendefinisikan pembangunan manusia merupakan usaha guna peningkatan berbagai aspek kualitas hidup manusia, antara lain pendidikan, kesehatan, akses terhadap sumber daya, dan keamanan dan bertujuan agar kesejahteraan merata dan berkelanjutan.

United Nation Human Development Report (2022) telah melansir laporan mengenai pembangunan Manusia untuk tahun 2021 dan 2022, bahwa nilai index pembangunan manusia menurun dalam kurun waktu dua tahun berturut turut, menghapus kenaikan selama 5 tahun sebelumnya.



Gambar.1 Human Development Index Value
 Sumber : (United Nation Human Development Report, 2022)

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki jumlah penduduk yang besar untuk itu pembangan sumber daya menjadi salah satu kunci untuk menjadikan Indonesia menjadi negara maju, Badan Pusat tatistik Indonesia telah merilis laporan Indeks Pembangunan Manusia 2022.



Gambar.2 Status Pembangunan Manusia.
 Sumber : (Biro Pusat Statistik, 2022)

Index pembangunan manusia di Indonesia memiliki kenaikan yang konsisten pada periode lima tahun belakangan ini.

Pentingnya pembangunan manusia ini menjadi fokus pada dunia usaha dan entitas usaha pada umumnya memiliki fungsi pembangunan dan atau pengembangan sumber daya manusia pada organisasinya, manajemen dalam sebuah entitas usaha memiliki fungsi sebagai perekrut, pengembangan sumber daya manusia, dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten, urusan sumber daya manusia bukan hanya tanggung jawab departemen sumber daya manusia saja akan tetapi juga merupakan tanggung jawab seluruh anggota organisasi secara menyeluruh di setiap departemen atau bagian, sumber daya manusia di arahkan agar mampu mewujudkan visi dan misi perusahaan dalam jangka panjang serta untuk jangka pendeknya harus mampu mewujudkan rencana rencana maupun target target tahunan, dalam implementasi strategi, perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten, serta memiliki komitmen, implementasi strategi dimaksud agar dapat mewujudkan tujuan organisasi, baik itu jangka pendek ataupun jangka panjang (Kurniawan et al., 2023).

Organisasi-organisasi menerapkan strategi yang tepat untuk merekrut, dan mempromosikan orang, dan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara sarana dan tindakan, (Ratnawat, 2018), dalam hal menciptakan dan meningkatkan daya saing salah satu strategi yang dilakukan perusahaan adalah mengimplementasikan manajemen kompetensi pada pengelolaan Sumber Daya Manusia, (Sunarsih, 2016) pengelolaan SDM harus terlebih dahulu diketahui bagaimana kompetensi SDM dikelola, mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian sampai dengan evaluasinya, jika diterapkan dengan baik, manajemen SDM berbasis kompetensi mempunyai potensi untuk mendukung organisasi mencapai tujuan dan memberikan nilai tambah bagi organisasi (Herman, 2011), penempatan seseorang dalam suatu jabatan memperhatikan kemampuan yang dimiliki sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan baik, (Saleha & Yusuf, 2018), sumber daya manusia yang berkompeten di perlukan dalam menghadapi pasar terbuka Masyarakat Ekonomi ASEAN, perusahaan yang ideal adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang layak dan berkompetensi maka perusahaan harus melakukan berbagai cara dan salah satu nya adalah mengelola kompetensi sumber daya manusia, organisasi telah menyadari betapa pentingnya untuk mengembangkan dan mengelola sumber daya tidak berwujud mereka secara optimal agar mereka dapat bersaing dalam perekonomian resesi saat ini. (Warier, 2008)

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sikap dan perilaku karyawan memainkan peran penting dalam menghasilkan kinerja yang unggul daripada hanya keterampilan teknis, (Ratnawat, 2018), kualitas SDM tidak cukup hanya menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi saja, tetapi juga nilai nilai rohani spiritual, yaitu berupa iman dan taqwa (Haluty, 2014), ketika seseorang mempertahankan hubungan yang konstan dengan Allah SWT, maka semua aspek kehidupan membawa kenikmatan yang lebih baik, meningkatkan nilai nilai seseorang dan mengoreksi standar nya, (Hafeez, 2010).

Jauh sebelum konsep personalia lahir, Islam telah mempraktikkan cara menyantuni manusia dalam organisasi (Rahmat & Agusti, 2018), Islam adalah peradaban pada hakikatnya meletakkan prinsip-prinsip profesionalitas dalam manajemen, khususnya terkait dengan bagaimana pemimpin memberdayakan manusia dalam suatu organisasi atau suatu pekerjaan, untuk mencapai kesuksesan yang optimal (Musyaddad, 2014), pengelolaan sumber daya manusia islami mengacu pada yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW berdasarkan konsep Islam tentang manusia, konsep pertama: Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan, Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah, dan konsep kedua: Manusia adalah khalifatullah fil ardhli (Haluty, 2014), para ahli studi islam hanya melakukan penelitian sumber daya manusia berdasarkan empat sumber yaitu al qur'an, hadist,

ijma dan qiyash, perlu untuk meneliti lebih jauh tentang praktek terbaik (Rahmat & Agusti, 2018), dasar landasan pendidikan karakter dalam Islam adalah Al-Qur'an yang bersifat karakter Nabi Muhammad, (Burhanuddin, 2016), kandungan akhla mulia yang terdapat pada karakter Rasulullah SAW dapat menjadi pedoman bersikap dan bertingkah laku sebagai bentuk ideal dan menjadi individu yang tajam dan sensitive dalam menghadapi tantangan (Darimis, 2015).

“My choice of Muhammad to lead the list of the world's most influential persons may surprise some readers and may be questioned by others, but he was the only man in history who was supremely successful on both the religious and secular level.”, Michael H. Hart, The 100: A Ranking of the Most Influential Persons in History, published 1978

Hadits yang diriwayatkan Imam Malik: “Aku hanya diutus untuk menyempurnakan akhlak yang mulia” (HR. Imam Malik). Penelitian tentang penjabaran mengenai karakter Rasulullah SAW yang merupakan merupakan suri teladan bagi umat muslim kedalam detail kompetensi dan terukur sehingga dapat di diaplikasikan, implementasikan kedalam manajemen berbasis kompetensi guna membantu organisasi membangun manajemen berbasis kompetensi secara terukur.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap fenomena atau konsep melalui analisis teori dan literatur yang relevan. Dalam pendekatan ini, peneliti tidak mengumpulkan data langsung dari lapangan, melainkan menggunakan sumber-sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan dokumen lainnya sebagai data utama. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis literatur yang relevan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai topik yang dikaji. Peneliti kemudian mengorganisir data ini dengan metode interpretatif untuk mengungkap pola, tema, atau konsep yang mendukung tujuan penelitian. Pendekatan ini sering digunakan untuk membangun landasan teori atau memberikan perspektif baru terhadap penelitian sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keberhasilan Rasulullah SAW sebagai pemimpin merupakan pengejawantahan sifat sifat dan karakter, akhlak beliau dalam memimpin, seperti sifat sifat, akhlak, perilaku Sidiq, Tabligh, Amanah dan Fathonah, karakter ini menjadikan Rasulullah SAW sebagai pemimpin yang berhasil. Salah satu bank BUMN syariah menerapkan budaya kerja “sifat” yang merupakan singkatan dari Shiddiq, Istiqomah, Fathonah, Amanah dan Tabliq, (Hafidhuddin & Handoni, 2004), pada prakteknya sifat sifat, akhlak, perilaku ini yaitu, Sidiq, Tabligh, Amanah dan Fathonah perlu dapat dijabarkan, diurai lebih detail sehingga dapat dipelajari, sehingga dapat diaplikasikan dan dapat menjadi acuan dalam pengembangan kemampuan memimpin pada saat ini. Penjabaran sifat sifat Rasulullah SAW menjadi lebih detail dan terinci ini disebut sebagai Kompetensi Rasulullah SAW atau Prophetic Competence, dan manajemen yang mengaplikasikan kompetensi ini disebut sebagai manajemen yang berbasis kompetensi atau Prophetic Competence Base Management, kompetensi juga mempunyai hubungan dengan Standar dimana kompetensi seseorang dapat diperoleh melalui bimbingan dan pendidikan, (Rahmadhani & Ritonga, 2021), kompetensi bisa dipelajari dan juga bisa aplikasikan dalam kehidupan sehari hari dan menjadi acuan dalam pengembangan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang di tangannya, guna mendapatkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi harus dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi, lalu penempatan, rencana suksesi, perencanaan karier, (Sujanto, 2006).

Pembahasan Ahlak/sifat/karakter Rasulullah SAW menjadi kompetensi :

1. Sidiq

(Al'Quran) Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tetaplah bersama orang-orang yang benar! (QS. At Taubah : 119). “Dan Barangsiapa yang mentaati Allah dan Rasul(Nya), mereka itu akan bersamasama dengan orang-orang yang dianugerahi nikmat oleh Allah, Yaitu: Nabi-nabi, Para shiddiiqiin, orang-orang yang mati syahid, dan orang-orang saleh. dan mereka Itulah teman yang sebaik baiknya.” (QS. An-Nisaa“: 69)

Sidiq artinya adalah benar, bukan hanya perkataan tetapi juga perbuatannya adalah benar, jadi perbuatan juga sesuai dengan ucapan / hasil / tujuan. Indikator Penampilan Karakter Sidiq adalah ; Jujur, Tawadhu’, Loyal, Sabar, Ikhlas, Transparan, Perbaikan, Mandiri, Adil, Terbuka, Teladan, Objektif, (Darimis, 2015), Siddiq dalam etika bisnis modern sering dipahami dengan kata “integritas” (Nafiuddin, 2018),

Rasulullah juga bersabda, yang artinya :“Tidak dibenarkan seorang muslim menjual satu jualan yang mempunyai aib, kecuali ia menjelaskan aibnya.” (HR Al Quzwani). Sebelum menjadi nabi Muhammad, Siti Khodijah memberinya tugas menjalankan bisnis dagang. Usaha ini berhasil dengan keuntungan besar karena kejujuran beliau dalam berdagang, dan nama beliau sebagai seorang yang jujur semakin terkenal. (Almunadi, 2016). Ada 3 hal dalam hal pengertian sidiq, (Almunadi, 2016)

- Shidq dalam perkataan, menegakkan lisan di atas kata-kata seperti bulir tegak di tangkainya.
- Shidq dalam amal, menjunjung tinggi perintah dan mematuhi sunnah, seperti tegakkan kepala di atas tubuh
- Shidq dalam keadaan, menegakkan amal hati dan anggota tubuh pada keikhlasan

Selain itu, "shidiq" dapat berarti kejujuran, integritas hati, dan kebaikan yang tidak tercemar oleh penipuan dan pengurangan, makna sidiq dalam tasawuf adalah ; (Almunadi, 2016)

- Kesesuaian antara yang dapat dilihat dan yang tidak dapat dilihat
- Pernyataan yang tepat dalam situasi apapun
- Loyal kepada Allah melalui tindakan
- Rohani yang bersih
- Amal sesempurna mungkin dan tidak ragu dalam menjalankan keyakinan

Sifat shidiq akan menghasilkan sifat efisien dan efektif. Efektifitas adalah mencapai tujuan dengan cara yang tepat dan benar, sedangkan efisiensi adalah melakukan tugas dengan cara yang hemat dan efisien, ini berarti menggunakan metode dan pendekatan yang tidak menghasilkan kemubadhiran. (Nafiuddin, 2018).

Sidiq haruslah mampu menguasai sesuatu/ilmu/pengetahuan yang menjadi tanggung jawab, maka didalam sidiq terdapat pengetahuan tentang kemampuan diri, kemampuan untuk pengembangan diri (self development), keteguhan berjuang didalam kebenaran, dengan ilmunya mampu menyelesaikan masalah dengan baik, karakter sidiq memiliki kompetensi sebagai berikut; Pengembangan Diri yang meliputi kompetensi; Kemampuan Belajar / Pengembangan Diri, Pengetahuan Tentang Diri Sendiri, Ketekunan, Kejujuran, Integritas. Kemampuan Intelektual yang meliputi kompetensi ; Kemampuan Teknis, Kreatifitas, Berdiri Sendiri, Menyelesaikan Masalah.

2. Tabliq

(Al'Quran) “Supaya Dia mengetahui, bahwa sesungguhnya rasul-rasul itu telah menyampaikan risalah-risalah Tuhannya, sedang ilmu-Nya meliputi apa yang ada pada mereka, dan Dia menghitung segala sesuatu satu persatu” (Al-Jin: 28). Tabliq memiliki arti menyampaikan, Segala firman Allah yang ditujukan kepada manusia disampaikan melalui Rasulullah SAW, dan tidak ada yang disembunyikan. Indikator Penampilan Karakter Tabliq adalah ; Komunikatif, Empati, Proaktif, Memimpin, Spontanitas, Bijaksana, Melayani, Kerjasama, Dukungan, Teladan, (Darimis, 2015)

Prinsip-prinsip ilmu komunikasi (personal, interpersonal) dirusak oleh sifat tabligh (komunikatif, transparan, dan marketable). (Nafiuddin, 2018). Tabliq memiliki kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan untuk hubungan yang baik antar sesama (Interpersonal Skill), dan Tabliq memiliki kemampuan menyampaikan dan membangun, mengarahkan, menginspirasi dan menjadi panutan bagi orang lain, karakter Tabliq memiliki kompetensi sebagai berikut; Kemampuan Interpersonal yang meliputi kompetensi ; Tenang, Kepedulian, Komunikatif, Mudah untuk berteman, Memahami orang lain, Perasaan Simpati, Berpengaruh bagi orang lain. Kemampuan Komunikasi yang meliputi kompetensi ; Presentasi, Menulis, Negosiasi, Pengembangan Orang lain, Kemampuan Mengarahkan, Memotivasi.

3. Amanah

Amanah artinya dapat dipercaya, jika suatu urusan diserahkan kepadanya maka akan dikerjakan dengan sebaik baiknya oleh karena itu Rasulullah SAW mendapat gelar al Amin. Beberapa ayat dalam (Al'Quran) membahas mengenai amanah : “*(Sungguh beruntung pula) orang-orang yang memelihara amanat dan janji mereka.*” (Q.S : Al-Mu'minun : 8). “*Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui*” (Q.S : Al Anfal : 27); “*Aku menyampaikan amanat-amanat Tuhanku kepadamu dan aku hanyalah pemberi nasihat yang terpercaya bagimu.*” (Q.S: Al-A'raaf: 68); “*Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku pengelola perbendaharaan negeri (Mesir). Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga (amanah) lagi sangat berpengetahuan.*” (Q.S : Yusuf : 55).

Dari Abu Hurairah r.a. berkata, *tatkala Nabi SAW. berada dalam suatu majelis sedang berbicara dengan sahabat, maka datanglah orang Arab Badui dan berkata, “Kapan terjadi Kiamat?” Rasulullah SAW. terus melanjutkan pembicaraannya. Sebagian sahabat berkata, “Rasulullah SAW. mendengar apa yang ditanyakan tetapi tidak menyukai apa yang ditanyakannya . Berkata sebagian yang lain, “Rasul SAW. tidak mendengar”. Setelah Rasulullah saw. menyelesaikan perkataannya, beliau bertanya, “Mana yang bertanya tentang Kiamat?” Berkata orang Badui itu, “Saya wahai Rasulullah SAW.” Rasulullah saw. berkata, “Jika amanah disia-siakan, maka tunggulah Kiamat”. Bertanya, “Bagaimana menyia-nyiakannya?” Rasul saw. menjawab, “Jika urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah Kiamat” (HR Bukhari).*

Indikator Penampilan Karakter Amanah adalah ; Prinsip, Harmoni, Cinta, Respek, Tanggung jawab, Tepat janji, Misi, Tugas, Kehormatan, Visioner, (Darimis, 2015). Amanah (tanggung jawab, kredibilitas). Mereka dapat menjadi orang yang kredibel dan memiliki sikap yang penuh tanggung jawab. Amanah sangat penting dalam aktifitas bisnis karena membuat kehidupan bisnis tidak stabil. (Nafiuddin, 2018).

Amanah adalah dapat melakukan apa yang menjadi tanggung jawab yang dipercayakan, sifat amanah memiliki kemampuan untuk menata segala hal yang

berhubungan dengan apa yang tugaskan sehingga memastikan bahwa apa yang ditugaskan kepadanya dapat diselesaikan dengan efektif dan effisiense (baik itu quantitas, kualitas dan waktu yang sesuai dengan penugasan).

Amanah memerlukan kompetensi soft skill sebagai berikut 1) agar dapat diserahkan tugas/jabatan maka seorang yang amanah harus bisa di percaya (trustworthy), dan mampu meyakinkan orang yang menugaskan dan dikenal baik serta dipercaya oleh yang menugaskan; 2) Agar dapat dipercaya maka sifat amanah selalu fokus terhadap pada usaha serta fokus pada hasil untuk itu diperlukan kemampuan untuk membangun sistim yang baik dan mampu menempatkan orang orang yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatannya.

Karakter Amanah memiliki kompetensi sebagai berikut 1) Kepribadi Luar Biasa yang meliputi kompetensi ; Dapat Dipercaya, Dikenal Baik, Komitmen, Membangun Semangat Team, Berorientasi pada Tindakan, Berorientasi pada Hasil, Inovatif. 2), Kemampuan melaksanakan Tugas yang meliputi kompetensi ; Delegasi, Penempatan Kerja Staf dan Rekruetmen, Membangun Sistim Kualitas, Mengelola dan Mengukur, Fokus pada Pemangku Kepentingan.

4. Fathanah

Kisah Nabi Yusuf yang memohon untuk membangun negeri mesir karena pengetahuan / kebijaksanaan nya terdapat dalam (Al'Quran) “Dia (Yusuf) berkata, “Jadikanlah aku pengelola perbendaharaan negeri (Mesir). *Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga (amanah) lagi sangat berpengetahuan.*” (Q.S : Yusuf : 55)

Indikator Penampilan Karakter Fathanah adalah ; Kecerdasan, Berilmu, Etika, Profesional, Realistis, Rasional, Inisiatif, Solusi, Inovasi, Prestasi, Kreativitas, Toleransi, Wisdom, Analitis, Toleransi, (Darimis, 2015). Fathonah (kecerdasan, kebijaksanaan, profesionalisme, dan kecerdasan). Dalam bisnis, sifat ini berarti bahwa semua hal harus dilakukan dengan ilmu atau kecerdasan dan optimalisasi semua akal untuk mencapai tujuan. (Nafiuddin, 2018). Fathanah artinya adalah pandai, cerdas, menguasai banyak ilmu, bijaksana, dalam menyampaikan dan menjelaskan ayat-ayat Al Quran dan ribuan hadist diperlukan kecerdasan yang luar biasa, fathonah terdapat kecerdasan pikiran (IQ), kecerdasan emotional (EQ) dan juga kecerdasan spiritual (SQ).

Rasulullah SAW berhasil mentransformasikan bangsa Arab jahiliah yang asalnya bodoh, kasar/bengis, berpecah-belah serta sentiasa berperang antara suku, menjadi satu bangsa yang berbudaya dan berpengetahuan. Itu semua memerlukan kebijaksanaan yang luar biasa. Seorang yang fathonah memiliki sifat sabar, adil, serta berani memimpin dan mengambil tanggung jawab besar, menerima aspirasi dari berbagai pihak guna memutuskan perkara dengan baik. Memiliki wawasan dan pemikiran yang luas dan pandangan kedepan / visioner serta mampu menciptakan masa depan sesuai dengan pandangannya, Karakter Fathonah memiliki kompetensi sebagai berikut; 1) Kebijakan yang meliputi kompetensi ; Sabar, Adil, Berani, Konfrontasi, Musyawarah, Menyeimbangkan Hidup dan Pekerjaan. 2) Kemampuan Strategis yang meliputi kompetensi ; Penyelesaian Masalah, Keputusan yang Berkualitas, Mengatur Waktu, Kemampuan mengorganisasi, Strategi dan Perencanaan, Memimpin dengan Visi dan Perspektif.

Membuat Standar Kompetensi / Model Kompetensi / Kerangka Kompetensi

Pada prakteknya kompetensi yang ada tidak di terjemahkan lebih detail sesuai dengan fungsi, jabatan dan job desk yang sebenar merupakan kompetensi yang dibutuhkan dalam

menjalankan tugas, membangun manajemen kompetensi maka manajemen membuat standar kompetensi yang diperlukan untuk setiap jabatan sesuai dengan tuntutan tugas atau job description, dan serta keterangan detail terinci kompetensi tersebut, lebih detail lagi maka sertakan juga kriteria /ciri-ciri yang menjadikan seseorang dinilai kompeten dan tidak kompeten misalnya kompetensi teknis, pada bagian staf akuntansi akan memiliki kompetensi teknis yang berbeda dibanding staf pengadaan, pada staf akuntansi yang masuk dalam kompetensi teknis adalah, pengetahuan tentang dasar dasar akuntansi, menggunakan aplikasi akuntansi, dan lain sebagainya, sedangkan pada staf pengadaan kompetensi teknis akan meliputi pengetahuan tentang aplikasi/sistem pengadaan, pengetahuan tentang minimum order serta waktu pengiriman pada vendor tertentu dan lainnya, contoh lain misalnya kompetensi inovasi, pada level staf kompetensi inovasi adalah mampu membuat pekerjaan harian sesuai job desnya menjadi lebih mudah, lebih efektif, mengurangi kesalahan, pada level supervisor kompetensi inovasi adalah mampu membuat perubahan pada proses kerja antar staf di dalam departemennya menjadi lebih mudah, lebih efektif dn efisien, dan pada level selanjutnya inovasi dijabarkan sebagai kemampuan membuat perubahan yang lebih baik, lebih efisien dan efektif antar departemen didalam perusahaan dan begitu seterusnya pada level diatasnya.

Kerangka kompetensi adalah daftar kompetensi dalam konteks beserta definisinya, efektif dan tidak efektif perilaku beserta kriteria pengukurannya. Kerangka kompetensi atau model kompetensi yang populer disebut, membantu manajer mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan tertentu secara efektif. (Ratnawat, 2018)

Performance Appraisal

Pemetaan kompetensi merupakan bagian dari manajemen berbasis kompetensi dengan demikian telah menarik perhatian para peneliti dan juga praktisi, (Ratnawat, 2018), pemetaan ini membandingkan antara kompetensi yang dibutuhkan / matrik kompetensi pada setiap jabatan / posisi dengan kompetensi yang dimiliki oleh orang yang menjabat posisi tersebut, jika terjadi gap atau inkompeten maka diperlukan rencana pengembangan bagi orang tersebut agar kompetensi sesuai dengan matrik kompetensi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Guna meningkatkan kemampuan dan kinerja maka, organisasi harus mampu mengembangkan karyawan yang ada, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang disyaratkan, untuk itu perusahaan harus memiliki standart kompetensi pada setiap jabatan, dan lalu mengadakan review terhadap karyawan apakah sudah memiliki kompetensi standart pada jabatannya, jika belum maka diperlukan pengembangan karyawan tersebut, pengembangan kompetensi bagi pegawai akan membentu persepsi pegawai bahwa tempat kerja mendukung perkembangan pribadi mereka (Nugroho, Secapramana, & Hariyanto, 2019), penempatan individu pada suatu jabatan didasarkan atas kebutuhan kompetensi pada jabatan, yang sebelumnya telah di analisa dan diukur aspek aspek yang mempengaruhi keberhasilan dalam jabatan tersebut (Herman, 2011), setiap individu harus mengevaluasi karakter dan perilakunya, dan kemudian diikuti perbaikan dan reformasi diri, serta implementasi perbaikan diri, (Hafeez, 2010).

Development Plan harus dibuat untuk karyawan yang memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan jabatannya, dan juga karyawan yang akan menduduki jabatan tertentu di masa mendatang buatlah dengan detail mengenai apa yang harus dikembangkan dan juga dengan apa dikembangkannya dan kapan harus dilaksanakan dan apa hasil yang harus dicapai serta kapan pencapaiannya,

Pengembangan karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan sarana internal perusahaan seperti inhouse training, memberikan tugas yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan dan diawasi oleh atasan, memberikan fasilitas buku, pengembangan juga bisa dilakukan external perusahaan, baik pendidikan formal maupun informal.

Development di Tempat Kerja ;

- Inhouse training, development program,
- Tugas baru, Menangani tugas baru yang sesuai dengan kompetensi yang akan dikembangkan walaupun bukan menangani tugas besar akan tetapi tugas ini bisa mengembangkan kompetensi yang akan dikembangkan.
- 360° Feedback, Feed back sangatlah diperlukan untuk menilai kompetensi seseorang dimana feedback bisa berasal dari atasan, bawahan, rekan kerja, atau juga sebagai pihak yang berinteraksi, seperti pelanggan, dan pemangku kepentingan lainnya.

KESIMPULAN

Kompetensi yang dibutuhkan pada setiap posisi jabatan adalah berbeda beda dan spesifik sehingga perlu membangun matrik kompetensi pada setiap jabatan/posisi, guna membangun manajemen kompetensi berdasarkan akhlak/sifat/karakter Nabi Muhammad SAW, diperlukan penjabaran secara mendetail dan spesifik tentang Sidiq, Tabliq, Amanah, dan Fathonah kedalam dalam bentuk kompetensi serta membuat matrik kompetensi atau kompetensi yang diperlukan pada setiap deskripsi pekerjaan/posisi jabatan, sehingga dapat diukur kompeten atau tidaknya setiap orang yang dinilai, ini menjadi efektif dan efisien manakala ada feedback dari berbagai pihak atau 360° feedback, dan juga setiap kompetensi harus dirumuskan berbagai cara dan langkah langkah pengembangan/perbaikan agar yang tidak kompeten bisa menjadi kompeten serta perlu diadakan peninjauan secara berkala guna memantau perkembangannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Tawai Saleha, Muh. Yusuf. (2018) Manajemen Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi Pada Kantor Camat Mandonga Kota Kendari Al Qur'anul Karim
- Azhar, R. M. (2024). The Application of Islamic Principles on Entrepreneurship Competence Development Framework. *Australian Journal of Islamic Studies*
- Burhanuddin, H. (2019). Pendidikan Karakter Dalam Perspektif Al Qur'an AN. *Al-Aufa: Jurnal Pendidikan Dan Kajian Keislaman*
- Child, S. F., & Shaw, S. D. (2020). A purpose-led approach towards the development of competency frameworks. *Journal of Further and Higher Education*
- Darimis, D. (2015). Rem-Bekas (Revolusi Mental Berbasis Konseling Spritual Teistik): Upaya Membangun Generasi Berkarakter FAST (Fathonah, Amanah, Siddiq, dan Tabligh).
- Fathina, R. (2017). *Model manajemen sumber daya manusia perspektif Islam: analisis manajemen sumber daya manusia pada era Rasulullah* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Haluty, D. (2014). Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas. *Irfani* (Musyaddad, 2014)
- Herman, H. (2011). Implementasi Manajemen Sdm Berbasis Kompetensi. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*.

- Kurniawan, H., Ropi'ah, E. S., & Nugraha, A. (2023). Pengembangan Ekonomi Pesantren Melalui Pendekatan Modal Sosial Masyarakat. *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 1(1), 56-64
- Muhammad A Hafeez. (2010), *Human Character And Behavior (From An Islamic Perspective)*, Amana Publication. Oxford English Dictionary, <https://www.oed.com/> di akses 26 September 2023,
- Nena Sunarsih. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi : Strategi menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)*
- Nugroho, W. S., Secapramana, V. H., & Hariyanto, V. H. (2019). Penyusunan Rancangan Sistem Manajemen Berbasis Kompetensi dalam Konteks Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2489671>
- Rahmat, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam: Sejarah, Nilai Dan Benturan. *Jurnal Ilmiah Syi'ar*, 18(1), 23-38
- Ratnawat, R. K. (2018). Competency based human resource management: Concepts, tools, techniques, and models: A review. *Competency*.
- Sujanto, A. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Ilmiah Infokam*
- United Nation Human Development Report. (2022). *Human Development Report Tahun 2021/2022*