



## Menerapkan Prinsip-prinsip Manajemen Perubahan Islami: Membentuk Budaya Organisasi yang Responsif dan Adaptif

**Leny Lastrian Nahulae**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Nuri Aslami**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [nuriaslami@uinsu.ac.id](mailto:nuriaslami@uinsu.ac.id)

Korespondensi penulis: [lenynahulae@gmail.com](mailto:lenynahulae@gmail.com)

***Abstract.** This journal discusses the principles of Islamic change management in forming a responsive and adaptive organizational culture. This study aims to explain the concept of Islamic change management and its application in forming a responsive and adaptive organizational culture. The author uses a qualitative approach by conducting a literature review. The results show that Islamic management principles such as justice, ethics, and Islamic-oriented leadership have a significant impact in shaping a responsive and adaptive organizational culture. This journal is able to provide an understanding of the concept of Islamic change management and its impact on forming a responsive and adaptive organizational culture. This research provides knowledge and guidance for practitioners and managers in an effort to develop a change management strategy that is based on Islamic values and principles.*

*Keywords: Islamic Change Management, Organizational Culture*

**Abstrak.** Jurnal ini membahas mengenai prinsip-prinsip manajemen perubahan Islami dalam membentuk budaya organisasi yang responsif dan adaptif. Penelitian ini bertujuan menjelaskan konsep manajemen perubahan Islam dan penerapannya dalam membentuk budaya organisasi yang responsif dan adaptif. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan tinjauan literatur. Hasilnya menunjukkan bahwa prinsip-prinsip manajemen Islam seperti keadilan, beretika, dan kepemimpinan yang berorientasi Islam memiliki dampak yang cukup signifikan dalam membentuk budaya organisasi yang responsif dan adaptif. Jurnal ini mampu memberikan pemahaman terhadap konsep manajemen perubahan Islami dan dampaknya dalam membentuk budaya organisasi yang responsif dan adaptif. Penelitian ini memberikan pengetahuan dan panduan bagi praktisi dan manajer dalam upaya mengembangkan strategi manajemen perubahan yang berlandaskan dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam.

**Kata kunci:** Manajemen Perubahan Islam, Budaya Organisasi

## LATAR BELAKANG

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang sangat kompleks, setiap organisasi harus memiliki kemampuan beradaptasi secara cepat terhadap perubahan yang sedang terjadi. Dalam menerapkan perubahan yang efektif dan berkelanjutan, setiap organisasi harus memiliki sistem manajemen yang baik serta strategi yang tepat guna membentuk budaya organisasi yang responsive dan adaptif. Dalam konteks ini, prinsip-prinsip manajemen perubahan Islami dapat dijadikan sebagai panduan dalam membentuk budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai dan kaidah-kaidah Islam.

Perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan berorganisasi. Berbagai tuntutan selalu terjadi baik dalam bidang kehidupan, individu, kelompok masyarakat, lembaga, organisasi, maupun perusahaan. Faktor utama terjadinya perubahan adalah faktor di luar organisasi dan faktor dalam organisasi (Kusumaputri,2018). Menurut Cummings dan Worley (1997) perubahan organisasi disebabkan oleh permasalahan atau timbulnya ketidakwajaran yang menuntut organisasi untuk melakukan perubahan. Dapat disimpulkan bahwa perubahan adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan pribadi maupun berorganisasi. Setiap organisasi harus mampu memiliki kemampuan beradaptasi secara efektif dan efisien dalam menghadapi perubahan yang terjadi agar tidak mengalami ketertinggalan serta mampu mempertahankan organisasinya.

Dalam perspektif Islam, perubahan adalah suatu hal yang tidak dapat dihindarkan. Islam memandang perubahan sebagai suatu keniscayaan, karena pada dasarnya organisasi selalu terlibat dengan pengaruh yang ada pada lingkungan sekitarnya. Islam memandang perubahan sebagai, pertama; Menyetujui keharusan, keniscayaan, keabadian, dan *universality* perubahan. Kedua; Islam meneguhkan keunikan misi dan visi Islam mengenai perubahan sosial yang dapat ditelusuri melalui dasar fundamental dan eternal yaitu tauhid (Kusuma putri,2018).

Manajemen perubahan Islami selalu melibatkan prinsip-prinsip serta nilai-nilai Islam dalam mengelola perubahan suatu organisasi. Prinsip tersebut mencakup etika, keadilan, tanggung jawab sosial, kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam, dan pengembangan individu maupun kelompok yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Organisasi akan mampu membentuk budaya yang responsive dan adaptif apabila mampu mengintegrasikan prinsip-prinsip manajemen perubahan Islami secara tepat, sehingga organisasi memiliki kesiapan menghadapi berbagai tantangan perubahan dengan arah yang benar serta memberikan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis prinsip-prinsip manajemen perubahan Islami yang dapat diterapkan dalam konteks pembentukan budaya organisasi yang responsif dan adaptif. Jurnal ini diharapkan mampu memberikan wawasan tentang pengaruh nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam sebagai landasan serta acuan untuk mengelola perubahan organisasi yang sesuai dengan kaidah Islam.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Prinsip-prinsip Manajemen Islami**

Manajemen islami atau dikenal dengan manajemen syariah merupakan sebuah panduan berupa nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam konteks manajemen organisasi. Manajemen Islam sangat berbeda dengan manajemen konvensional. Manajemen Islami sangat menjunjung konsep keadilan. Keadilan yang dimaksud adalah seorang pemimpin tidak bertindak sewenang-wenangnya kepada anggotanya, dan anggota juga tidak melakukan tindakan yang mampu merugikan atasannya.

Dalam perspektif Islam, manajemen merupakan tindakan seorang khalifah atau pemimpin dalam memperlakukan dengan adil. Manajemen Islam, aspek keadilan, kejujuran, dan kepercayaan memiliki peran yang cukup signifikan (Prasetyo,2021).

Prinsip-prinsip manajemen Islami adalah sebagai berikut:

#### 1. Tauhid (Keesaan Allah)

Prinsip tauhid menekankan tentang betapa pentingnya setiap umat untuk memiliki kesadaran akan keesaan Allah SWT dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam manajemen organisasi. Dengan menjadikan prinsip tauhid sebagai prinsip utama dalam manajemen organisasi akan memberikan arah yang jelas terhadap visi dan misi perusahaan.

#### 2. *Adl* (Keadilan)

Dalam manajemen Islam, prinsip keadilan merupakan prinsip dasar yang memiliki peranan sangat penting. Menurut Auddinata (2003), keadilan merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan persamaan atau bersikap tengah-tengah pada dua perkara. Sebuah organisasi yang menerapkan prinsip keadilan akan selalu berusaha memberikan perlakuan yang adil kepada setiap anggota tanpa membedakan antar anggota. Keadilan dapat diterapkan dalam pengambilan keputusan, pembagian tugas dan tanggung jawab yang adil, serta pendistribusian sumber daya.

#### 3. Ihsan (Kesempurnaan)

Sebuah organisasi yang menerapkan prinsip ihsan atau kesempurnaan ini akan selalu memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggannya, melakukan tugas dengan sempurna, serta menciptakan produk maupun layanan yang berkualitas pula.

#### 4. Shura (Konsultasi)

Dalam suatu organisasi, prinsip ini merupakan prinsip yang cukup penting dalam pengambilan keputusan. Seorang pemimpin organisasi wajib untuk melibatkan segala pihak dalam pengambilan keputusan. Prinsip ini memberikan kesempatan kepada setiap anggota organisasi berpartisipasi secara aktif dalam menyampaikan pendapatnya. Prinsip shura ini mampu menciptakan rasa kerjasama, kepercayaan, dan kepuasan bagi seluruh anggota organisasi.

#### 5. Tawakkal (Bergantung kepada Allah)

Sebelum mengambil ataupun melakukan suatu tindakan, setiap umat wajib memahami betapa pentingnya prinsip tawakkal. Pada dasarnya, prinsip tawakkal ini mampu meningkatkan rasa ikhlas dan ketenangan dalam menghadapi berbagai rintangan dan perubahan. Dalam manajemen organisasi, prinsip ini mendorong para pemimpin dan anggota untuk bekerja keras, namun tetap menyerahkan segala hasil akhir kepada keputusan maupun kehendak dari Allah SWT.

### **Budaya Organisasi**

Prof. Edgar H Schein (1992) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah pola asumsi dasar bersama, dimana organisasi belajar memecahkan masalah untuk beradaptasi secara eksternal dan internal yang telah berjalan cukup baik, kemudian hal tersebut diajarkan kepada setiap anggota baru berkaitan dengan pemecahan masalah).

Schein juga merumuskan unsur-unsur budaya yang terdiri dari tiga elemen, sebagai berikut:

1. *Artefact*: Sesuatu yang dapat dilihat dan dirasakan ketika berada dalam sebuah organisasi atau perusahaan
2. *Espoused values*: Nilai-nilai yang diterapkan dalam visi dan misi perusahaan
3. *Basic assumption*: Elemen mendasar dari suatu budaya yang menyangkut nilai-nilai yang dianut dan merupakan acuan dasar setiap individu karyawan dalam pengambilan keputusannya (Poniman dan Hidayat, 2015)

Kotter dan Heskett (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu mempengaruhi setiap karyawan untuk berpikir, berperilaku, dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian yang tercipta antara budaya organisasi dengan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka dengan baik. Oleh karena itu, budaya organisasi yang kuat memberikan dampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara keseluruhan.

## **Manajemen Perubahan**

Menurut Kurt Lewin, model perubahan dibagi menjadi tiga tahapan, yaitu mencairkan (*unfreeze*), perubahan (*movement*), dan membekukan kembali (*refreeze*). Menurut Lewin, langkah pertama dalam proses perubahan perilaku adalah mencairkan situasi yang ada. Tahap kedua berkaitan dengan pergerakan sistem menuju keseimbangan baru. Tahap ketiga adalah upaya untuk mengimplementasikan perubahan demi mempertahankan keberlanjutan. Model Lewin memberikan gambaran terkait pengaruh kekuatan yang mendorong dan menghambat perubahan (Mellita dan Elpanso, 2020).

Dalam manajemen Islam, tahapan Lewin memiliki beberapa kesamaan dengan manajemen perubahan Islami. Namun, dalam manajemen perubahan Islami, setiap tahapan perubahan diikuti dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam.

## **Etika dan Tanggung Jawab Sosial dalam Islam**

Etika berkaitan dengan akhlak, budi pekerti, perangai, tabiat, adab, dan sopan santun. Seseorang dapat dikatakan memiliki etika yang baik apabila berakhlak budi pekerti yang baik. Dalam Islam, suatu organisasi maupun bisnis yang dijalankan dengan etika baik akan memberikan keuntungan dan tentunya mendapatkan ridho Allah SWT (Harjito,2022). Konsep beretika yang baik dalam menjalankan sebuah organisasi maupun bisnis dapat dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, berperilaku dengan baik, mengerjakan segala sesuatu dengan ikhlas, dan memiliki rasa tanggung jawab.

Dalam Islam, segala sesuatu yang dilakukan dan dikerjakan menjadi tanggung jawab setiap umat manusia kepada Allah SWT untuk mencapai keridhoan-Nya (Al-Attas, 1996 dalam Fitira dan Hartanti,2010). Tanggung jawab terhadap Allah SWT mampu menciptakan rasa tanggung jawab setiap individu terhadap lingkungan sosialnya dengan tujuan melindungi dan memberikan kontribusi baik terhadap masyarakat yang berada di lingkungan organisasi itu berada.

## **Pembelajaran Organisasi**

Marquardt (1996) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan secara efisien, efektif serta memiliki kemampuan bertahan, tumbuh, dan berkembang sebagai makhluk hidup, setiap organisasi perlu melakukan pembenahan dengan cara belajar. Sebuah organisasi tidak akan mampu bertahan dan berkembang apabila tidak melakukan penyesuaian diri terhadap perkembangan dan kemajuan ekonomi, sosial, teknologi, ilmu pengetahuan, serta lingkungan. Intinya setiap organisasi untuk harus melakukan pembenahan diri dan melakukan evaluasi sebagai pembelajaran.

Marquardt (1996) mengungkapkan *learning organization* adalah organisasi yang terus belajar secara bersungguh-sungguh dan bersama-sama, kemudian melakukan transformasi diri untuk mengoleksi, mengelola, dan menggunakan pengetahuannya untuk mencapai keberhasilan organisasi. Keinginan dan kebiasaan belajar yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi akan menjadi sarana pertumbuhan organisasi yang terus belajar, atau organisasi pembelajaran.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis riset yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan. Studi kepustakaan adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca serta mencatat untuk mengolah bahan penelitian. Riset pustaka ini bersumber dari perpustakaan sebagai upaya mendapatkan data yang cukup relevan (Zed, 2008). Sumber data yang digunakan penulis berasal dari sumber-sumber tertulis seperti buku dan majalah ilmiah, arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi (Moleong, 2000). Penulis menggunakan teknis analisis data untuk mendapatkan inferensi valid, dan melakukan pemeriksaan ulang agar selaras dengan konteks (Krippendoff, 1993). Selain itu, peneliti juga melakukan analisis kegiatan dengan menggabungkan, membandingkan, memilah sehingga menemukan data relevan (Sabarguna, 2005).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Manajemen Perubahan Islam Membentuk Budaya Organisasi yang Adaptif dan Responsif**

Di era perubahan yang terjadi secara cepat dan signifikan ini, setiap organisasi harus memiliki kemampuan mengembangkan dan mempertahankan organisasinya dengan menciptakan budaya yang mampu menghadapi perubahan tersebut. Pada dasarnya, semua perubahan yang dilakukan mengarah terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan tujuan untuk perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2001). Jadi, setiap organisasi harus mampu mempertahankan organisasinya dengan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi secara internal maupun eksternal secara efisien dan efektif. Selain itu, organisasi juga harus memiliki kemampuan cepat tanggap dalam menghadapi perubahan yang terjadi agar tidak mengalami ketertinggalan.

Manajemen perubahan Islam memiliki peranan yang cukup penting dalam menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan responsif dengan mengarahkan perubahan sejalan dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Prinsip-prinsip manajemen perubahan Islam terdiri dari keadilan, kebersamaan, keberlanjutan, serta beretika. Selain itu, untuk menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan responsive, sebuah organisasi memerlukan seorang pemimpin yang berintegritas, adil, memiliki visi yang jelas, dan berpegang teguh pada prinsip-prinsip Islam. Pemimpin yang memiliki kemampuan tersebut mampu memberikan pengaruh baik terhadap karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan, mendorong kolaborasi, dan menciptakan budaya yang adaptif dan responsive.

Dalam upaya menciptakan budaya organisasi yang adaptif dan responsive guna menghadapi perubahan sejalan dengan manajemen perubahan Islam, setiap organisasi harus memfasilitasi komunikasi yang efektif di dalam organisasinya. Komunikasi efektif dalam konteks Islam berupa kejujuran, saling menghormati, saling memahami, dan saling menghargai setiap pendapat. Komunikasi efektif ini akan mempermudah dalam menyampaikan visi perubahan, mendapatkan dukungan dari para anggota, serta memfasilitasi kolaborasi yang diperlukan.

Manajemen perubahan Islam mampu menciptakan lingkungan dimana para anggota organisasi memiliki rasa tanggung jawab untuk beradaptasi, berinovasi, dan bekerja sama dalam menghadapi perubahan. Hal tersebut dapat tercapai dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam.

### **Dampak Manajemen Perubahan Islam dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Adaptif dan Responsif**

Dampak manajemen perubahan Islam dalam membentuk budaya organisasi yang adaptif dan responsive adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang berorientasi Islam

Manajemen perubahan Islam memberikan dorongan kepada setiap pemimpin untuk berpegang teguh terhadap prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, keberlanjutan, dan kebersamaan. Pemimpin yang Islami dapat menjadi inspirasi bagi karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan secara adaptif dan responsif. Pemimpin sendiri merupakan contoh teladan bagi para anggotanya. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu menunjukkan sikap keteladanan yang baik dengan membangun kepercayaan, memiliki arah yang jelas, dan bersikap dengan adil dalam menghadapi perubahan.

2. Komunikasi berlandaskan etika Islam

Manajemen perubahan Islam mampu memberikan komunikasi yang beretika baik berdasarkan prinsip-prinsip Islam seperti kejujuran, saling menghargai, saling memahami, dan saling menghormati. Dalam konteks perubahan, komunikasi yang dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk menyampaikan pendapatnya sehingga terjadi komunikasi secara efektif dan terbuka. Hal ini akan mendorong keaktifan setiap anggota dan menimbulkan rasa percaya.

### 3. Pembelajaran organisasi berkelanjutan

Prinsip-prinsip Islam seperti tawakal dan ikhtiar mampu memberikan dorongan kepada organisasi untuk melakukan pembelajaran dan perbaikan. Organisasi adaptif dan responsive akan terus belajar dari pengalaman, mengevaluasi, dan melakukan perbaikan. Organisasi yang mampu menjadikan pengalaman sebagai sebuah pembelajaran akan mendorong setiap anggota untuk mengembangkan diri. Hal ini akan meningkatkan kapabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

### 4. Etika bisnis Islami

Manajemen perubahan Islam mampu menciptakan organisasi yang beretika sesuai dengan prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, tanggung jawab sosial, pengambilan keputusan yang tepat, dan pengelolaan organisasi. Etika bisnis Islam mampu menciptakan budaya organisasi yang bertanggung jawab, mengutamakan kepentingan bersama, dan berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat.

### 5. Peningkatan kualitas dan inovasi

Manajemen perubahan yang Islami mampu mendorong organisasi untuk terus meningkatkan kualitas produk dan layanan yang disediakan. Organisasi melakukan promosi inovasi, pengembangan produk, dan terus berusaha memenuhi kebutuhan pelanggan yang berubah-ubah namun tetap sesuai dengan prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam. Hal ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan pasar dan permintaan pelanggan.

## **KESIMPULAN**

Manajemen perubahan Islami merupakan sebuah pedoman bagi organisasi dalam mengelola perubahan dengan berlandaskan prinsip-prinsip Islam seperti keadilan, keberlanjutan, dan beretika. Prinsip-prinsip Islam mampu membangun kepemimpinan yang berorientasi Islam, komunikasi berlandaskan etika Islam, pembelajaran organisasi berkelanjutan, dan etika sesuai dengan ajaran Islam.

Strategi manajemen perubahan berbasis Islami ini mampu membentuk budaya organisasi yang responsif dan adaptif dengan meningkatkan kinerja organisasi, meningkatkan kepuasan pelanggan dan anggota organisasi. Di era perubahan yang terjadi begitu cepat, manajemen perubahan Islam mampu memberikan dan menciptakan sebuah pedoman berupa kerangka kerja yang relevan dan berkelanjutan demi terciptanya budaya organisasi yang responsif dan adaptif. Suatu organisasi yang ingin mengembangkan dan mempertahankan organisasinya di era perubahan saat ini harus memiliki kemampuan beradaptasi dan cepat tanggap dalam menghadapi perubahan dengan melakukan pengembangan inovasi, melakukan kolaborasi, dan meningkatkan layanan serta produk yang disediakan. Hal ini lah yang menjadi bagian penting dalam budaya organisasi yang adaptif dan responsif.

## DAFTAR REFERENSI

- Kusumaputri, Erika Setyanti. *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Deepublish, 2018.
- Cummings, T. G., and C. G. Worley. "Organization change and development." *Cincinnati, OH: South-Western College Publishing* (1997).
- Prasetyo, Ari. *Pengantar Manajemen Islami*. Airlangga University Press, 2021.
- Abuddinata, (2003). *Akhlaq Tasawuf*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Poniman, Farid, and Yayan Hadiyat. *Manajemen HR Stifin*. Gramedia Pustaka utama, 2015.
- Edgar, Schein. "Organizational culture and leadership." *San Francisco* (1992).
- Kotter, John P., and James L. Heskett. "LS kkkkS a book that takes culture se." (2006).
- Mellita, Dina, and Efan Elpanso. "Model Lewin Dalam Manajemen Perubahan Teori Klasik Menghadapi Disrupsi Dalam Lingkungan Bisnis." *Mbia* 19.2 (2020): 142-152.
- Harjito, Agus. "Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dalam Perspektif Islam." *Al-Mawarid: Jurnal Hukum Islam* (2002): 118-127.
- Fitria, Soraya dan Dwi Hartanti. 2010. Studi Perbandingan Pengungkapan Berdasarkan Global Reporting Initiative Indeks Dan Islamic Social Reporting Indeks. Simposium Nasional. Purwokerto.
- Marquardt, M.J.1996. Building the Learning Organization. New York: McGraw-Hill
- Marquardt.1996, Building the Learning Organization. New York: McGrawHill
- Zed, Mestika. *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2008.
- Moleong, Lexy J. 2000. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Krippendoff, Klaus. 1993. Analisis Isi: Pengantar Teori dan Metodologi. Jakarta: Citra Niaga Rajawali Press.
- Sabarguna, B. S. "Analisis Data pada Penelitian Kualitatif. Edisi Pertama." (2005).
- Robbins, Stephen P.2001. Organization Behavior. New Jersey: Prentice Hall International Inc.