

Main Model of Kurt Lewin's Change Management Based on Al-Quran Perspective

Model Utama Manajemen Perubahan Kurt Lewin Berdasarkan Perspektif Al-Quran

Berlian Telaumbanua¹⁾; Nuri Aslami²⁾

¹⁾Study Program of Faculty of Economics and Islamic Business, State Islamic University of North Sumatra

Email: ¹⁾ berliantelaumbanua09@gmail.com; ²⁾ Nuriaslami@uinsu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [21 April 2023]

Revised [19 Mei 2023]

Accepted [29 Mei 2023]

KEYWORDS

Model, manajemen perubahan, Kurt Lewin, Perspektif Al-Quran

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Pada saat ini perubahan adalah hal yang sangat esensial dan dituntut dalam dunia organisasi atau perusahaan. Model utama manajemen perubahan yang dikenalkan oleh Kurt Lewin menjadi suatu hal yang harus digali kembali yang dimana ia mengenalkan tiga tahapan model yang meliputi : Unfreeze-Change-Freeze. perusahaan dapat menggunakan model ini sebagai acuan dan dapat diandalkan sebagai keberhasilan organisasi dalam bertransformasi di masa kini. Maka dari itu diperlukan model manajemen perubahan yang dikenalkan oleh Kurt Lewin yang dikorelasikan berdasarkan perspektif Al-Quran dengan tujuan dari penelitian ini agar terbangun nilai-nilai baru baik dari sisi teori yang dikemukakan yang berdasar pada studi ilmiahnya maupun sisi religius gaya/model kepemimpinan perubahan dalam organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kualitatif. Penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode yang bersifat sekunder serta penelitian ini berdasar pada kepustakaan yang berasal dari berbagai macam buku literatur serta jurnal ilmiah yang menguatkan bahasan dari penelitian ini.

ABSTRACT

At this time change is very essential and demanded in the world of organizations or companies. The main model of change management introduced by Kurt Lewin is something that must be explored again, in which he introduces a three-stage model which includes: Unfreeze-Change-Freeze. Companies can use this model as a reference and can be relied upon as an organization's success in transforming today. Therefore, a change management model introduced by Kurt Lewin is needed which is correlated based on the perspective of the Koran with the aim of this study so that new values are built both from the theoretical side put forward which is based on scientific studies and the religious side of the leadership style/model of change in organization. The method used in this research is a qualitative approach. This research was obtained using secondary methods and this research is based on literature from various kinds of literature books and scientific journals that strengthen the discussion of this research.

PENDAHULUAN

Setiap insan dilahirkan untuk memanifestasikan suatu perubahan. Seiring berjalannya waktu perubahan akan selalu terjadi di dalam tatanan kehidupan seseorang baik seorang pemimpin, karyawan, maupun masyarakat biasa. Perubahan selalu merujuk pada radar waktu maupun keadaan, hal tersebut tak dapat dipungkiri bahwa setiap perubahan akan mendorong pelakunya kearah yang lebih bertransformasi selangkah lebih maju dari masa sebelumnya. Perubahan merupakan hal yang sudah dipastikan dan akan terjadi. Sama halnya dengan perusahaan ataupun organisasi yang mana akan selalu dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan perubahan baik perubahan secara internal maupun eksternal atau perubahan yang datang secara mikro maupun makro.

Namun secara eksplisit manajemen perubahan (change management) merupakan sebuah model atau kultur yang coba di bangun oleh perusahaan demi mendorong terealisasinya suatu perubahan dalam aktivitas lingkungan organisasi yang mengarah kepada tujuan yang diharapkan. Sejalan dengan pendapat Aradea,dkk (2010: E-27) bahwa manajemen perubahan merupakan tahapan sebuah proses yang diaplikasikan untuk memastikan bahwa perubahan strategis dan signifikan yang dilaksanakan secara tersupremasi dan sistematis, untuk menumpas resistensi terhadap perubahan dalam hal mengoptimalkan keterkaitan dan pencapaian goals organisasi untuk transformasi yang efektif. Kurt Lewin dalam teorinya tentang teori force-field (model perubahan) yang dikembangkannya (1951) menurut pendapatnya, perubahan terjadi dikarenakan timbulnya represi terhadap lingkungan individu, kelompok maupun organisasi. Serta membantu menganalisis dan menelaah vitalitas terhadap suatu inisiatif perubahan. Force field analysis adalah sebuah teknik untuk melihat gambaran utama yang melibatkan semua kekuatan yang mendorong perubahan (driving forces) dan kekuatan yang merintangai perubahan (resisting forces) Namun perubahan tidak terlepas dari hubungan antara seorang hamba terhadap penciptanya sesuai firman Allah SWT (QS Ar-Ra'd [13]: 11) "Sesungguhnya Allah tidaklah merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri." Menurut

Arif Rif'an, ayat ini menjadi gambaran perubahan suatu kondisi yang awalnya tidak ideal menjadi ideal, atau kondisi tidak baik menjadi lebih baik.

Dalam hal itu perubahan adalah hal yang begitu esensial dan dituntut dalam konsep islam yakni perubahan secara kolektif yang ruang lingkupnya mencakup berbagai aspek kehidupan salah satunya lingkungan perusahaan atau organisasi maupun perubahan yang masuk dari lingkungan luar organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan model manajemen perubahan yang dikenalkan oleh kurt Lewin yang dikorelasikan berdasarkan perspektif al quran dengan tujuan dari penelitian ini agar terbangun nilai-nilai baru , gaya/model kepemimpinan perubahan baik dalam organisasi ataupun perusahaan sehingga dampak dari adanya model manajemen perubahan kurt lewin dapat menjadi perubahan yang signifikan positif dan dapat diterapkan pada perubahan yang diharapkan oleh perusahaan.

LANDASAN TEORI

Model perubahan organisasi menjelaskan langkah organisasi dari kondisi negara pada masa ini yang di ketahui menuju pada kondisi yang tak diketahui pada kondisi masa depan yang diharapkan. "Pihak manajemen juga harus melibatkan anggota organisasi untuk turut berpartisipasi dalam perubahan yang dilakukan, dengan tujuan agar anggota atau karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut". (Wibowo, 2009). Untuk tujuan, penelitian ini mengeksplorasi dan menelaah model-model perubahan yang berfokus pada setiap tahapan yang mendasar dan di tarik untuk dijadikan sebagai bahan implemetasi bagi organisasi ataupun perusahaan. Pada penelitian ini perubahan organisasi akan diistilahkan dalam sebuah tahapan perubahan yang di rancang. Menurut (Gunawan, Suryono, dan Purwanto 2010) Dalam konsep timbulnya tahapan perubahan, budaya dalam organisasi telah diakui oleh ahli teori sebagai moderator dalam perubahan organisasi

Berdasarkan hal tersebut adanya perubahan dapat menjadikan organisasi harus berkesinambungan untuk menelusuri dan menggali kemampuannya untuk bertahan dalam menghadapi perubahan yang mungkin bisa saja terjadi.

Keberhasilan suatu perubahan tentunya membutuhkan Gerakan setiap individual dalam memberlakukan perubahan perilaku baru sehingga perubahan yang diharapkan tercapai (Armenakis & Bedeian, 1999). Model dan teori diimplementasikan untuk menggerakkan perubahan dalam sebuah organisasi (perusahaan) baik dalam ruang lingkup segi internal yakni pemimpin, manajer organisasi beserta anggota atau karyawan sedangkan dalam lingkup eksternal yang berasal dari luar organisasi yakni terjadinya pola perubahan baik individual, teknologi maupun pemasarannya. Pentingnya Model perubahan yang baru untuk menciptakan dan menggambarkan penyebab perubahan organisasi, menelusuri bagaimana fungsi organisasi dan penyebab terjadinya perubahan model. Oleh karenanya, lingkup internal dan eksternal penting dalam membujuk perusahaan untuk melakukan perubahan. Hal ini berdasar pada pendapat (Mellita and Elpanso, 2020).

Menurut pernyataan kurt lewin, perubahan terjadi karena timbulnya tekanan-tekanan terhadap organisasi, lewin berkesimpulan bahwa kekuatan tekanan (driving forces) akan bertentangan dengan keenganan (resistances) untuk menuju pada perubahan. Perubahan tersebut dapat memperkuat "driving forces" ataupun mampu melemahkan "resistances to change". Berdasarkan paparan model yang telah diterapkan oleh kurt lewin , ada banyak alasan organisasi harus melakukan pratinjau dalam perubahan , pada tiga tahapan yang ia kenalkan melalui Unfreeze,change,freeze . Tahap tersebut dapat mengubah serta meningkatkan perilaku setiap kelompok yang masuk dalam perubahan untuk meningkatkan tekanan dalam kepemimpinan pada level yang tertinggi, maka melalui pernyataan lewin bahwasanya kekuatan akan muncul dan terciptanya resistensi dan kelemahan dalam jumlah yang minimum sehingga mampu menciptakan strategi maupun nilai-nilai yang baru serta berkesinambungan dengan munculnya gaya kepemimpinan baru yang diciptakan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, Menurut Creswell (1998) pendekatan kualitatif merupakan suatu metode penelitian dan tinjauan yang didasarkan pada metodologi yang merunut pada fenomena sosial dan problem manusia. Dengan menggunakan metode yang bersifat sekunder serta penelitian ini berdasar pada kepustakaan yang berasal dari berbagai macam buku literatur serta jurnal ilmiah yang menguatkan bahasan dari penelitian ini.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Perubahan

Menurut istilah sederhana manajemen merupakan ilmu atau seni yang diantaranya terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menerapkan sumber daya yang dimiliki demi mencapai goals maupun sasaran yang dituju pada suatu organisasi atau perusahaan. Namun manajemen menurut pandangan syariat merupakan segala hal yang dipraktikkan dengan tertata rapi, tertib maupun terorganisir. Sebagaimana dalam Al-quran surah Ash-shaff :4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَهُمْ يُبْنُونَ مَرْصُوصًا

Terjemahan : “Sesungguhnya Allah sangat menyukai orang-orang yang berjuang dijalanNya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kukuh”

Berdasarkan ayat tersebut jelas bahwa Allah sangat menyukai perbuatan yang termanage dengan baik. Manajemen adalah suatu keniscayaan, yang apabila diorganisir dengan baik dan rapi, maka akan tercapai pula hasil yang lebih baik. Ayat tersebut juga sejalan berdasar pada hadist nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan imam Thabrani. Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah sangat menyukai manusia yang dimana jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas).” (HR. Thabrani).

Sedangkan perubahan jika didefinisikan secara sederhana dan dikorelasikan dengan organisasi, bahwa perubahan suatu peralihan dari masa sekarang menuju pada masa yang akan datang. Dalam Q.S Al-a'raf: 56 menjelaskan bahwa Suatu perubahan tidak selamanya berkonotasi buruk, karena setiap perubahan pastinya memiliki konotasi positif, perubahan itulah yang diharapkan dan memiliki makna yang sebenarnya pada perubahan, yakni merujuk pada kebaikan. Sama halnya jika dikaitkan dengan lingkungan organisasi, dalam organisasi perlu adanya perubahan agar organisasi tersebut dapat mencapai level yang lebih baik dari periode sebelumnya. Perubahan menurut (Wibowo) adalah suatu mekanisme yang secara sistematis untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang terkena dampak dari mekanisme tersebut. Adanya manajemen perubahan diharapkan dapat memberikan solusi bagi lingkungan organisasi atau bisnis yang dibutuhkan dengan cara yang terorganisir melalui penataan dampak perubahan terhadap orang yang terlibat di dalamnya. Secara harfiah, manajemen perubahan dapat dimaknai sebagai suatu pendekatan sistematis untuk membangun transisi atau perubahan yang diharapkan oleh perusahaan, yang mana nantinya akan terjadi perubahan baik dalam bentuk model/budaya perusahaan, perubahan yang datang dari luar dan dalam, transformasi teknologi, kedudukan perusahaan, dan berbagai aspek perubahan lainnya. Oleh karenanya, perubahan akan sangat berpengaruh apabila suatu organisasi menerapkan/menggunakan model manajemen perubahan yang dikenalkan oleh Kurt Lewin. Menurut Fauzan, dkk (2021) Organisasi atau perusahaan harus selalu menganalisis, memperhatikan setiap perubahan yang hadir, baik dari lingkup internal maupun eksternal dan perubahan tersebut dimanfaatkan demi mengembangkan perusahaan sehingga terwujud perubahan yang lebih baik.

Model Manajemen Perubahan Kurt Lewin

Istilah model pada dasarnya merupakan representasi dari suatu objek, benda maupun ide-ide yang bentuk rangkainya disederhanakan. Model-model tersebut terdiri dari beberapa informasi tentang Langkah-langkah yang dibuat dengan tujuan memahami sistem yang aktual.

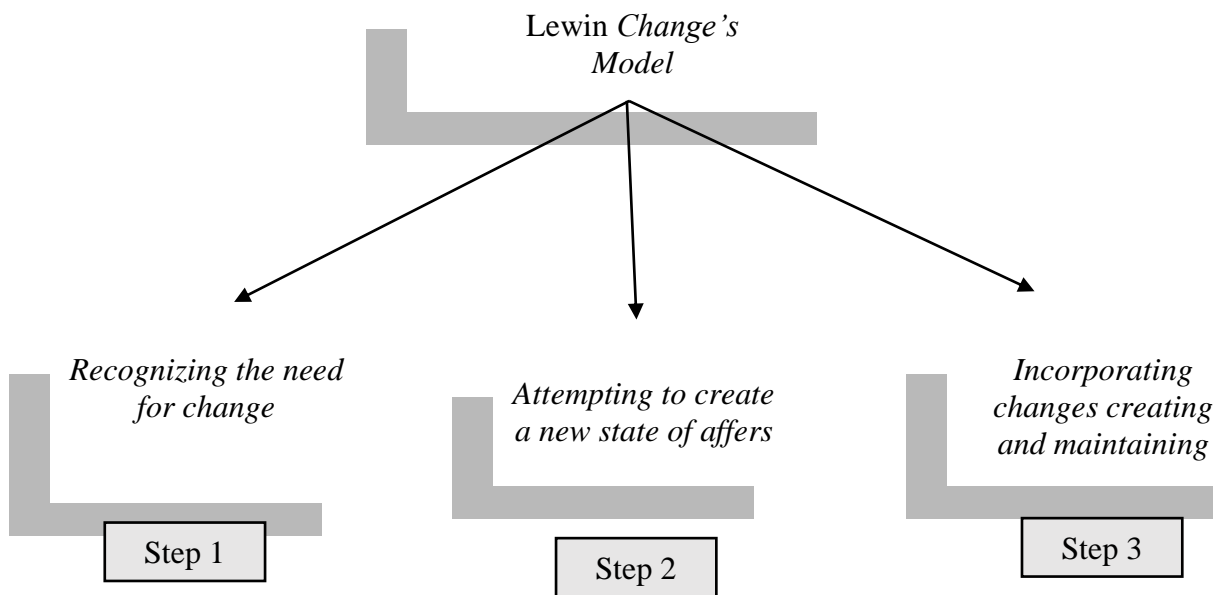
Menurut Suprijono (2009:45) “ Model adalah wujud representasi akurat sebagai suatu proses konkret yang menguatkan individual atau sekelompok orang yang mencoba berperan berdasarkan model itu”.

Dalam Islam model utama hadirnya perubahan yakni dengan diutusnya Rasulullah di muka bumi untuk menghadirkan perubahan bagi hambaNya menjadi lebih baik dan hal itulah yang menjadi ciri-ciri datangnya suatu perubahan. Oleh karenanya Rasulullah adalah model utama bagi manusia yang mana telah membawa dua pedoman hidup yakni al-quran dan sunnahnya. Begitu pula jika disandingkan dalam lingkup suatu organisasi atau perusahaan, dalam organisasi model utama bagi karyawan adalah pemimpin yang memimpin perusahaan, apabila pemimpin tersebut merepresentasikan model atau gaya kepemimpinan yang baik, maka secara otomatis karyawan akan menjadikan pemimpin tersebut sebagai role model bagi dirinya dalam menjalankan tugas sebagai karyawan dan hal tersebut menjadi ciri bagi datangnya perubahan. Menurut Melita and Elpanso (2020) bahwa model terapan yang baru perlu dibangun untuk mencitrakan penyebab perubahan perusahaan atau organisasi, Melakukan eksplorasi terkait bagaimana fungsi dari lingkup organisasi serta penyebab perubahan model tersebut dengan sengaja. Lingkup eksternal dan internal yang mendatangkan perubahan bagi organisasi demi terbangunnya perubahan. Model manajemen perubahan merupakan rangkaian kerja yang mengikhtisarkan konsep dasar, metamodel, metodologi, serta pendekatan yang mendalam untuk

memperoleh goals perubahan yang mendorong adopsi dan keadaan baru yang diharapkan. (Ciopages StaffWriter, 2021)

Model perubahan yang dikenalkan oleh kurt lewin merupakan model yang disebut sebagai model tiga tahap yang mencitrakan serta memahami proses perubahan itu terjadi. Model karya Kurt Lewin yang mendominasi teori dan praktek manajemen perubahan selama lebih dari empat puluh tahun . Karya Lewin yang paling banyak dikutip karena kontribusinya terhadap perubahan organisasi yang disebut sebagai model 3 langkah. Model ini menggambarkan proses perubahan sebagai :Unfreeze (Pencairan) , Change (perubahan), dan Freeze (Pembekuan Kembali). Model ini diusulkan oleh Kurt lewin sejak tahun 1947 . Lewin menyempurnakan model perubahan yang terkenal dan kerap diistilahkan sebagai model lewin atau model perubahan lewin. Model lewin disebut sebagai teori Force-Field dan merupakan teori yang paling lawas, sehingga ia dikenal sebagai “ Bapak Manajemen Perubahan”.Lewin adalah orang yang perdana melangsungkan studi ilmiah terkait manajemen perubahan. Berikut ketiga bagan tahapan model perubahan yang dikenalkan oleh kurt lewin :

Gambar 1. Model perubahan Kurt Lewin



A. Tahapan Pertama : (Unfreez)

Tahap Unfreez adalah tahap yang sangat esensial dalam mengetahui model perubahan yang terjadi hingga pada masa kini. Pada tahap Unfreez mengulas mengenai bagaimana persiapan untuk berubah. Menurut kurt lewin pada tahap ini Perilaku setiap individual merupakan salah satu penggerak atau sebagai penghambat perubahan dan tahap ini perlu menyadari adanya perubahan oleh karenanya, semakin merasa sadar apabila suatu perubahan tersebut sangat krusial dibutuhkan dalam organisasi, maka setiap orang atau karyawan akan semakin terdorong untuk melakukan perubahan. Contohnya : Pada zaman sekarang perusahaan di Indonesia hampir semua banyak yang mengalihkan produk dan layanan bisnisnya dalam bentuk digital atau aplikasi e-business seperti marketplace sehingga memudahkan setiap orang dalam transaksi jual beli.

Berdasarkan model tahapan pertama yang dikenalkan oleh lewin jika di korelasikan dalam konsep islam yang terdapat dalam QS. Az zariyat: 56 yang artinya “ Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka mengabdikan kepadaku” . Dari terjemahan ayat tersebut memiliki relevansi yang berhubungan dengan penciptaan allah terhadap manusia yang pada dasarnya manusia memiliki peran untuk mempunyai kompetensi menjadi makhluk yang dapat mengembangkan atau melakukan perubahan bagi dunia. Oleh karena itu manusia diciptakan bukan untuk menjadi manusia yang sia-sia ,namun melainkan sebagai pemegang pembaharuan yang paling efektif kemudian berpotensi dalam melakukan Tindakan untuk dapat menciptakan perubahan terutama dari segi perkembangan teknologi demi tercapainya kemaslahatan salah satunya dalam dunia organisasi atau perusahaan.

B. Tahapan kedua: (Change-Movement)

Pada tahap kedua yang dikenalkan oleh Lewin adalah tahap yang lebih mengutamakan perubahan sebagai proses peralihan dan tidak mencakup dalam aktivitas ataupun kegiatan. Pada model ini terjadi ketika perusahaan sudah melaksanakan perubahan serta peralihan. Dalam tahap ini perlu



adanya perubahan bagi organisasi dalam mengurangi rasa bimbang, khawatir, keraguan, serta ketidakpercayaan individu didalamnya terhadap perubahan yang di laksanakan.

Tahap change ini dapat dikatakan sebagai tahap movement atau pergerakan yang didalamnya diperlukan campur tangan organisasi (intervensi). Dalam hal ini, intervensi perusahaan mencakup perubahan budaya dan struktur perusahaan.

Menurut Wetzel & Bunch, (2000). Tindakan intervensi perusahaan atau organisasi harus searah dengan struktur perusahaan, Tujuan akhir pada tahap ini agar setiap individual tetap dalam kondisi siap untuk bertransformasi.

Pada tahap ini apabila model lewin dikaitkan berdasarkan konsep islam Ketika pada saat Allah swt mengutus Rasulullah untuk mempunyai peran dalam hal memperbaharui serta sebagai penggagas dalam melakukan perubahan dan pergerakan dalam hal perubahan terhadap tingkah dan sifat setiap manusia tidak lain adalah dengan ikut campur tangan Allah (kekuasaannya) yakni dengan memerintahkan Rasulullah agar melakukan perubahan, salah satu contohnya berdakwah kepada orang-orang jahilliyah agar merubah budaya atau adat kebiasaan mereka yang dimana mengubah zaman jahilliyah tersebut dari kegelapan atau kebodohan menuju zaman yang penuh dengan pengetahuan salah satunya dengan memperkenalkan dan mengimplementasikan isi Al Quran yang telah di perintahkan Allah swt. Dalam surah (Al-anfal: 53) disebutkan “ yang demikian itu karena sesungguhnya Allah tidak akan merubah suatu nikmat yang telah diberikannya pada suatu kaum sehingga kaum tersebut mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri”.

Dari penjelasan ayat diatas dapat dipahami bahwasanya Allah memerintahkan hambanya untuk melakukan perubahan baik atas dirinya, orang lain, maupun dalam hal budaya kehidupan khususnya budaya kerja. Gagliardi (1986) memandang strategi utama dalam perusahaan sebagai hal dalam pelestarian budaya dan ia menyatakan bahwa perusahaan harus berubah agar tetap sama, ia menyebutkan perubahan yang terjadi atau tampak saat ini sebagai perubahan dalam memanifestasikan budaya yang membiarkan asumsi dan nilai yang tidak tersentuh.

Setiap organisasi perlu melakukan perubahan dan pergerakan dalam mengubah kebiasaan atau pola budaya lama dengan menerapkan pola terbaru yang lebih bertransformasi dengan tujuan agar organisasi tersebut dapat lebih berkembang menuju masa depan yang lebih baik.

C. Tahap Ketiga : (Freeze)

Model lewin tahapan ketiga lebih pada menciptakan kesetimbangan Ketika perubahan sudah seutuhnya dibangun dan ditanam dalam setiap individual di organisasi. Pada fase ketiga ini perubahan sudah diterima seutuhnya kemudian menjadi norma status quo terbaru untuk dijadikan standarisasi kerja. Pada tahap ini organisasi perlu memastikan bahwa setiap perubahan yang di realisasikan sudah menjadi bagian dari struktur organisasi.

Burnes (2004) berpendapat bahwa pendekatan yang terbaru terkait perubahan dan tinjauan yang lebih terbaru terkait sifat dasar yang mempunyai kesamaan. Dalam tahap ini memberikan wadah bagi setiap individu untuk dapat menormalisasikan perubahan budaya kerja yang baru dengan menghilangkan kebiasaan budaya kerja lama menuju kepada kebiasaan budaya kerja yang baru di terapkan organisasi sehingga dengan adanya perubahan maka perusahaan atau organisasi tersebut mampu menciptakan dan memelihara budaya kerja yang baru.

Dalam Q.s Al Baqarah : 216 yang terjemahannya : “ Dan boleh jadi kamu tidak menyukai sesuatu tetapi itu baik bagimu, dan boleh jadi kamu menyukai sesuatu, tetapi itu tidak baik bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”

Melalui ayat tersebut relevansinya terhadap tahapan ketiga mengajarkan setiap manusia untuk mampu memahami bahwa hanya Allah yang maha mengetahui apa yang terbaik untuk hambanya. Begitupula dengan perubahan merupakan suatu kondisi dimana kondisi itu dari hal yang awalnya sudah menjadi hal yang biasa senang dilakukan dan seketika berubah menjadi hal yang bahkan tidak biasa dan enggan untuk melakukannya. Dalam hal itu tentunya jika di relevansikan dengan perubahan budaya kerja seorang karyawan yang awalnya ia terbiasa dengan budaya kerja yang lama kemudian perusahaan atau organisasi merubah budaya kerja tersebut dan belum menjadi hal yang biasa dilakukan oleh karyawan tersebut. Oleh karenanya, seorang karyawan harus mampu bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dengan mengubah cara pandang dan pola pikir yang lama ke pola pikir perubahan yang baru.

Beriringan dengan pandangan QS. Al-Baqarah: 286 yang artinya : “Allah tidak akan membebani suatu kaum melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ayat ini juga erat kaitannya apabila di hubungkan dengan budaya kerja seorang karyawan, dalam Perusahaan atau organisasi yang berani untuk mengambil langkah dalam berubah. Karena sebelum perusahaan melakukan perubahan tentunya seorang atasan yang memimpin suatu perusahaan pastinya sudah memahami model kerja karyawan tersebut dan dirasa yakin seorang karyawan akan mampu mengubah kebiasaan lama ke kebiasaan yang

baru untuk mengubah budaya kerjanya karena seorang atasan pasti terlebih dahulu mengevaluasi sebelum bertindak melakukan perubahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Model perubahan kurt lewin ini di pandang sebagai teori yang paling lawas karena ia merupakan orang yang yang perdana melangsungkan studi ilmiah dalam mengkaji manajemen perubahan organisasi. Dalam model manajemen perubahan yang kurt lewin kenalkan ia mengajukan teori tiga tahapan yang sering disebut sebagai : Unfreeze (Pencairan)-Change (Perubahan)/Movement (Pergerakan)- Freeze (Pembekuan Kembali). Meskipun teori ini masih dianggap teori yang paling sederhana , namun perusahaan dapat menggunakan model ini sebagai acuan dan dapat diandalkan sebagai keberhasilan organisasi dalam bertransformasi di masa kini.

Berdasarkan hal tersebut, diperlukan model manajemen perubahan yang dikenalkan oleh kurt Lewin yang dikorelasikan berdasarkan perspektif al quran dengan harapan agar terbangun nilai-nilai baru , baik dari sisi teori yang dikemukakan yang berdasar pada studi ilmiah nya maupun sisi religius serta terciptanya gaya/model kepemimpinan perubahan baik dalam organisasi ataupun perusahaan sehingga dampak dari adanya model manajemen perubahan kurt lewin dapat menjadi perubahan yang signifikan positif dan dapat diterapkan kemudian terimplementasikannya budaya kerja pada perubahan yang diharapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahzami Samiun Jazuli. 2006. Kehidupan Dalam Pandangan Al Qur'an. Depok : Gema Insani
Al-Quran dan Terjemahan
Al-Quran Dalam Fundamental Perubahan Pendidikan)." Jurnal Ilmu Agama: Mengkaji Doktrin, Pemikiran, dan Fenomena Agama 19.2 (2018): 273-292.
- Christiane Demers. 2007. Organizational Change Theories A syhntesis. America: Sage Publications
- Dian Wijayanto. 2012. Pengantar Manajemen. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Didin Hafidhuddin. Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Syariah dalam praktik. Jakarta: Gema Insani
- Djohan. 2016. 6 pilar manajemen perubahan. Malang : Media Nusa Creative
- Eddy Soeryanto Soegoto. 2017. Tren Kepemimpinan Kewirausahaan. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Eko Murdiyanto. 2020. Penelitian Kualitatif. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat UPN "Veteran" Yogyakarta Press
- Imas Sumiati. 2022. Pengembangan Model istem Informasi Administrasi Presensi Dalam Membangun Informasi Administrasi Presensi Dalam Membangun Karakter ASN Berbasis Kinerja. Tohar Media
- Klaasvakumok J.Kamuri. Rolland E.Fanggidae. 2018. Manajemen Perubahan. Malang: CV.Literasi Nusantara Abadi
- Majid, Zamakhsyari. "Perencanaan Perubahan Dalam Sudut Pandang Al-Qur'an (Analisa Al-Quran Dalam Fundamental Perubahan Pendidikan)". Jurnal Ilmu Agama: Mengkaji Doktrin, Pemikiran, dan Fenomena Agama. Vol.19 : 273-292
- Nila Rosdiana. Nuri Aslami. 2022. The Main Models of Change Management in Kurt Lewin's Thingking. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital. Vol. 1 : 251-256
- Rona Tanjung., dkk. 2021. Manajemen Perubahan. Sumatera Barat: Mitra Cendkia Media
- Rhenald Kasali. 2006. Change. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Rusydi Fauzan., dkk. 2023. Manajemen Perubahan. Padang: PT.Global Eksekutif Teknologi
- Wustari L. H. Mangundjaya. 2020. Pengembangan Organisasi: Diagnosis Dan Intervensi. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing
- Xumin Liu., dkk. 2011. Change Management For Semantic Web Services. USA: Springer New York